

Università degli Studi di BOLOGNA

Settimana di visita istituzionale 24-28 novembre 2025



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Beni Culturali

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 di Beni Culturali nasce dalla Facoltà di Conservazione dei Beni Culturali, di cui mantiene i principi imperniandosi sul doppio versante umanistico e scientifico-tecnologico. La sua comunità accademica ha una [fisionomia multidisciplinare](#), aggregata intorno allo studio del Patrimonio Culturale materiale e immateriale considerato nell'interazione fra paesaggio antropico, memoria, ambiente e metodologie tecnico-scientifiche trasversali alle diverse aree del sapere. Attraverso un percorso di confronto inclusivo e continuo, il DBC ha definito una [propria visione](#) sfidante, chiara, articolata e pubblica in cui, nonostante la parcellizzazione delle aree e dei SSD, popolati in percentuali difformi, perciò teoricamente non funzionali alla costruzione di un'identità solida, sia invece possibile qualificarsi sempre più come un *unicum* nell'ambito SSH [EDIP1_DOC01]. Il Dipartimento opera, infatti, per valorizzare all'interno e all'esterno dell'Ateneo le proprie eccellenze inter e transdisciplinari e diventare un riferimento nella Ricerca e nella Terza Missione, con un forte ancoraggio al tessuto culturale e imprenditoriale del territorio regionale e del Campus [EDIP1_DOC01].

Nella Didattica, persegue un ciclo di miglioramento continuo con l'obiettivo di costruire professionalità sempre più competitive attraverso l'offerta di percorsi coerenti e sostenibili [EDIP1_DOC01], [EDIP1_DOC02], dalle lauree triennali al dottorato di ricerca, sviluppati nella sinergia fra una rigorosa formazione sui fondamenti delle discipline caratterizzanti del Cultural Heritage e l'approccio di tipo laboratoriale, al passo con le moderne prospettive di studio dei beni culturali multidimensionali. Su tale impulso, nel 2024, con il cambio della *governance* dipartimentale, il DBC ha avviato una revisione complessiva della didattica, tesa a valorizzare ulteriormente le peculiarità scientifiche presenti e a riequilibrare l'impegno dei singoli docenti sull'intero arco dell'offerta formativa. Come indicato nel PSD 2025-2027 [EDIP1_DOC01], si sono pianificati una serie di interventi di disattivazione, riprogettazione e riordino di CdS, alcuni già attuati [EDIP1_DOC03], altri in corso. Tali azioni di miglioramento concorrono anche al raggiungimento di una maggior connessione fra Didattica, Ricerca e Terza Missione, scaturendo dalla scelta condivisa di potenziare le ricadute delle *expertises* dipartimentali all'esterno e di rendere la didattica più sostenibile rispetto alle risorse interne. Ai fini dell'efficientamento dell'offerta formativa, il DBC ha programmato, infatti, l'investimento di risorse per il reclutamento di personale docente e ricercatore sul fabbisogno didattico [EDIP1_DOC01]. La razionalizzazione e corretta distribuzione degli incarichi di tutorato ai CdS in cui sono più frequenti abbandoni e difficoltà di carriera rientra, parimenti, fra le iniziative di miglioramento qualitativo della didattica, monitorata sulla base dei questionari OPIS e del confronto con Commissione paritetica e Commissione didattica. Ugualmente centrali sono gli obiettivi e le strategie volte a garantire l'accompagnamento e il sostegno a studentesse e studenti per consentirne la piena inclusione e favorirne la regolarità degli studi, con particolare attenzione al supporto dedicato a disabilità, DSA o bisogni più specifici [EDIP1_DOC01].

Il DBC esprime molteplici [progetti di ricerca](#) archeologici e antropologici, storico-artistici, di diagnostica conservativa, demoetnoantropologici, storico-religiosi, storici, biblioteconomici e archivistici, musicologici, ambientali, sociologici, orientati alla cooperazione internazionale e al tema dell'interculturalità, prevedendo anche l'ampia partecipazione di studenti e [dottorandi](#) alle attività 'sul campo' e nei laboratori di ricerca. Queste attività sono da intendersi come occasioni in cui si concretizza il dialogo scientifico fra approccio epistemologico e metodo sperimentale, nel perimetro del PSA 2022-2027 (obiettivi 02, 14, 17), anche in ambiti disciplinari solitamente vincolati a protocolli più tradizionali. Il DBC promuove la creazione di [gruppi di ricerca interdisciplinari](#) orientati verso la costruzione di progettualità innovative e pubblica a cadenze fisse bandi interni di finanziamento per convegni e pubblicazioni che gestisce, stabilendo la priorità dei giovani ricercatori e nel rispetto dell'alternanza, grazie a una valutazione trasparente svolta da [commissioni dedicate](#) e poi condivisa con il Consiglio di Dipartimento.

In linea con la vocazione del Campus di Ravenna per l'integrazione con le istituzioni locali e il [coinvolgimento attivo e continuativo](#)

[della cittadinanza](#), si è incrementata la rete delle collaborazioni con enti del territorio (Comune di Ravenna, Fondazione Flaminia, Biblioteca Classense, Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio, Musei Nazionali, Museo d'Arte della Città, Museo Classis e Fondazione RavennAntica) mediante stipula di [accordi](#) per lo svolgimento di progetti di ricerca, attività didattiche e *public engagement*. Su scala internazionale, il DBC incentiva il trasferimento e la costruzione di [conoscenze](#), oltre alla condivisione di metodologie per lo studio e la conservazione dei Beni Culturali nei paesi in via di sviluppo e/o con patrimonio culturale a rischio, tendendo conto delle specifiche esigenze delle comunità locali in termini di ricadute sociali ed economiche [EDIP1_DOC01].

E.DIP.1.2

La visione del Dipartimento è espressa nel PSD 2025-2027 [EDIP1_DOC01], con obiettivi di lungo, medio e breve periodo declinati su Didattica, Ricerca, Società, Persone, descritti con riferimenti a indicatori misurabili, azioni concrete, responsabilità definite e risorse. Esso è frutto di un'elaborazione condivisa da parte della Commissione AQ, che accoglie quasi tutte le componenti disciplinari e include i Delegati per Ricerca, Didattica, Terza Missione-Impegno Pubblico, Scienza aperta, Relazioni internazionali, Laboratori, Equità, Inclusione e Diversità, Comunicazione e rapporti con la città, Orientamento studenti, Orientamento *in itinere* e studenti e studentesse con DSA, Vicedirettrice, rappresentante degli studenti, Presidente della Commissione Paritetica, rappresentante dei Tecnici di Laboratorio e RAGD. Gli obiettivi a medio e breve termine sono anche enunciati e [resi accessibili](#) ai portatori di interesse interni ed esterni nel Riesame annuale, comprensivo del Piano integrato di attività e Organizzazione (PIAO DIP), che focalizza le azioni amministrative plasmate sulle strategie dipartimentali di miglioramento, sviluppo e funzionamento [EDIP1_DOC02]. La condivisione nella pianificazione, realizzazione, monitoraggio e correzione dei singoli processi è garantita anche dal lavoro di [commissioni dedicate](#) a tutti gli ambiti presidiati dai delegati, in cui gli obiettivi, le azioni e le diverse strategie per conseguirli vengono discussi e tradotti in misure concrete, in costante dialogo con il personale amministrativo dipartimentale. Questo avviene attraverso incontri periodici, coordinati con quelli mensili della Commissione AQ di Dipartimento e/o con le specifiche esigenze che di volta in volta si presentano, in stretta connessione con le iniziative e l'attuazione di procedure richieste dall'Ateneo.

E.DIP.1.3

Nella Terza Missione-Impegno Pubblico, il dipartimento svolge un'azione capillare sul territorio attraverso convenzioni e affidamenti diretti in conto terzi verso attori pubblici e privati. Nel tempo, il DBC ha sottoscritto o ha in corso di stipula varie collaborazioni con soprintendenze, biblioteche, archivi, fondazioni, musei, teatri, amministrazioni comunali locali e nazionali. Diversi membri del DBC siedono in Consigli di amministrazione e Comitati di indirizzo di musei, biblioteche, istituzioni e fondazioni culturali della regione, garantendo un sistematico monitoraggio dell'efficacia degli accordi in essere. Oltre all'impegno dei singoli strutturati, sono i [Laboratori di ricerca](#) a svolgere il ruolo fondamentale di collante con la società e le imprese. Ciò si esplicita in modo assai eloquente nei progetti assunti, in conto terzi o tramite convenzioni, dalla LMCU in Conservazione e Restauro dei Beni Culturali - con il diretto coinvolgimento degli studenti nelle attività di restauro di beni pubblici e privati principalmente svolto nei Laboratori del Museo Classis - e da altri Laboratori dipartimentali. In virtù delle proprie specializzazioni multisettoriali il Dipartimento è, inoltre, stato coinvolto in un progetto pilota (gennaio-settembre 2025) da parte del Settore Rapporti con le Imprese di ARIN, con il fine di creare le condizioni per sviluppare una cultura di collaborazione fra Dipartimento e aziende e veicolare le competenze del DBC verso possibili convergenze con imprese del territorio. Il progetto ha portato a una maggiore consapevolezza dei punti di forza del dipartimento nelle collaborazioni verso l'esterno, oltre a identificare macro ambiti all'interno delle aree disciplinari del DBC che aumentino la visibilità interna ed esterna. Uno degli *output* del progetto è la redazione di un database delle aziende potenzialmente rilevanti, che sarà inserito negli spazi virtuali del DBC e rappresenterà una fonte consultabile dai portatori d'interesse interni per future collaborazioni e accordi [EDIP1_DOC04]. La Commissione per la Terza Missione-Impegno pubblico si occupa di vigilare sulla buona ricaduta degli accordi sulla lunga distanza valutando, con l'amministrazione dipartimentale, l'opportunità di rinnovi o sospensioni, mentre il Consiglio di Dipartimento, su proposta della Direttrice, monitora e approva lo svolgimento di [corsi di formazione](#) e di progetti rivolti alla [comunità e ai giovani](#).

E.DIP.1.4

Gli obiettivi di sviluppo, funzionamento e miglioramento che il DBC si è posto sono coerenti con le strategie dell'Ateneo per la Didattica [EDIP1_DOC01] e conseguono da un'analisi consapevole di punti di forza e criticità dell'offerta formativa. Per l'ambito Ricerca le azioni di miglioramento [EDIP1_DOC01], conformi con il [Principio 2](#) del PSA, sono state definite in base alla finalità di eliminare i casi di non saturazione della VRA (Valutazione Ricerca di Ateneo) e all'esigenza di migliorare la preparazione del processo VQR sin dall'esercizio 2020-2024. Questo si è delineato a partire da un sistema di costante monitoraggio e affiancamento dei ricercatori meno produttivi da parte delle Commissioni Ricerca e VQR, tenendo conto delle diversità di consistenza dei gruppi di ricerca per SSD e della difficoltà di misurare con indicatori omogenei la produttività dei SSD non bibliometrici rispetto a quelli bibliometrici presenti in dipartimento, secondo quanto focalizzato nel Riesame dipartimentale 2024 [EDIP1_DOC02]. Gli obiettivi e le strategie di miglioramento adottati sono altresì plausibili in base all'attuale consistenza del personale docente e ricercatore e del personale TA [EDIP1_DOC01], nonché, più in generale, in linea con le politiche di [Ateneo](#).

Punti di Forza:

- Il DBC presenta un'identità consolidata che integra approcci umanistici e tecnico-scientifici allo studio dei beni culturali. La visione strategica orienta didattica, ricerca e terza missione in modo coerente e innovativo, caratterizzando fortemente il

Dipartimento all'interno della comunità scientifica e rendendolo un punto di riferimento per il territorio.

- La visione dipartimentale e gli obiettivi del PSD 2025–2027 sono il risultato di un processo collegiale molto esteso, che coinvolge tutte le principali deleghe, rappresentanze accademiche, studenti, tecnici di laboratorio, ecc. La presenza di indicatori misurabili, azioni definite, responsabilità chiare, unita al raccordo con il Riesame e il PIAO DIP, evidenzia un sistema di pianificazione robusto, trasparente e pienamente integrato nei processi di AQ.
- Il Dipartimento presenta una rete estesa e strutturata di collaborazioni con enti pubblici e privati (musei, soprintendenze, biblioteche, fondazioni, amministrazioni), rafforzata dalla presenza di docenti in organi direttivi e dall'attività altamente qualificata dei laboratori di ricerca; questa rete genera un impatto significativo sulla comunità e offre agli studenti opportunità formative dirette e rilevanti.
- Il Dipartimento dimostra un elevato grado di coerenza con le strategie di Ateneo e un presidio della qualità della ricerca ben strutturato (VRA, supporto delle Commissioni Ricerca e VQR); questo permette interventi mirati sui ricercatori meno produttivi e una preparazione anticipata e consapevole ai cicli VQR.

Aree di miglioramento:

- La numerosità delle deleghe, delle commissioni e dei livelli di confronto, garantendo un'ampia partecipazione, può rischiare nel tempo di produrre sovrapposizioni e dispersione informativa nel monitoraggio delle misure attuate.
- In ragione della coesistenza di SSD con logiche bibliometriche e non bibliometriche, si rileva un'area di miglioramento nell'affinamento degli strumenti valutativi, al fine di garantire ulteriore chiarezza nei processi di valutazione e a orientare in modo più efficace le strategie di miglioramento.

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

Documenti chiave

- **Titolo:**[EDIP1_DOC01] – Piano Strategico di Dipartimento 2025-2027

Descrizione:documento che contiene gli obiettivi strategici del Dipartimento sugli ambiti DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI, RICERCA, PERSONE, SOCIETÀ per il triennio 2025-2027, approvato dal Consiglio di Dipartimento nella seduta del 23/01/2025.

Dettagli:per E.DIP.1.1 si richiamano in sequenza: pp. 4-6; pp. 10-12; p. 14, D.1; pp. 13-14, D.1; p. 23, P.1; pp. 14-17, D.1-D.2.; p. 6.Per E.DIP.1.2 si richiamano: pp. 4-5.Per E.DIP. 1.4 si richiamano in sequenza: pp. 13-17, D.1-D.2.; pp. 18-21, R.1, R.2, R.3; pp. 22-24.

File:EDIP1_DOC01.pdf

- **Titolo:**[EDIP1_DOC02] – Riesame annuale di Dipartimento 2024

Descrizione:documento che contiene il monitoraggio dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi della SUA RD 2023, il PIAO e le azioni di miglioramento programmate approvato dal Consiglio di Dipartimento nella seduta del 19/12/2024.

Dettagli:per E.DIP.1.1 si richiamano in sequenza: pp. 12-13; p. 22. Per E.DIP.1.2 si richiama: p. 25.Per E.DIP.1.4 si richiamano: pp. 12-13.

File:EDIP1_DOC02.pdf

- **Titolo:**[EDIP1_DOC03] – Delibera del Consiglio di Dipartimento del 19/12/2024

Descrizione:Documento contenente la delibera di disattivazione del CdS L-42 del 19/12/2024.

Dettagli:intero documento

File:EDIP1_DOC03.pdf

- **Titolo:**[EDIP1_DOC04] – Progetto pilota DBC /Settore per le Imprese+ Midway report

Descrizione:Documento contenente finalità e caratteristiche del progetto pilota avviato in collaborazione fra DBC e Settore per le Imprese (ARIN) con dati di monitoraggio intermedi.

Dettagli:pp. 1-7

File:EDIP1_DOC04.pdf

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

- **Titolo:**Incontro su strategie, politiche, obiettivi, risorse e gestione con il Direttore e con il Vice Direttore del Dipartimento

Descrizione:26/11/2025, ore 9.30-10.30 Audizione sui temi E.DIP.1

Dettagli:

- **Titolo:**Incontro di chiusura con il Direttore e con il Vice Direttore del Dipartimento

Descrizione:26/11/2025, 12.45-13.15 Audizione sui temi E.DIP.1

Dettagli:

E.DIP.2)

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

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

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

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

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

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

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

Autovalutazione:

E.DIP.2.1.

In linea con il proprio Regolamento di Funzionamento [EDIP2_DOC01] il Dipartimento dispone di un'[organizzazione](#) trasparente, articolata in [Commissioni e Comitati](#), e di una Commissione AQ molto corposa, rispetto al numero minimo di componenti suggerito dal PQA, poiché formata da tutti/e i/e Delegati/e alla Didattica, alla Ricerca, alla Terza Missione-Impegno pubblico, alla Scienza aperta, alle Relazioni Internazionali, alla Comunicazione istituzionale e rapporti con la città, ai Laboratori, all'Equità, inclusione, diversità; dal Referente per l'orientamento in ingresso, dalla Referente per l'orientamento *in itinere* e per studentesse e studenti con DSA; da un rappresentante dei Tecnici di Laboratorio; da un rappresentante degli studenti; dalla Direttrice, dalla Vicedirettrice, dal Presidente della Commissione Paritetica e dalla RAGD. Oltre a dare un importante contributo nell'ambito delle proprie deleghe, i membri della Commissione AQ svolgono una capillare funzione di rappresentanza disciplinare, essendo incardinati in 5 delle [9 aree CUN](#) dipartimentali. Ciò garantisce un monitoraggio trasversale continuo e un'ampissima collegialità delle strategie per conseguire gli obiettivi, elementi assicurati anche dall'istituzione di Commissioni specifiche presiedute dai medesimi Delegati (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Relazioni internazionali, Comunicazione istituzionale e rapporti con la città, Scienza aperta, Laboratori, Iniziative culturali, Pubblicazioni, VQR). Nel DBC, inoltre, opera un Comitato di Redazione per la *web strategy*, afferente al presidio della Delega alla Comunicazione istituzionale, per l'aggiornamento del sito web con il coordinamento del [Settore Portale e Progetti Web](#) e in linea con quanto previsto nel PIAO DIP inserito nel Riesame Annuale [EDIP2_DOC02] e nel PSD [EDIP2_DOC03].

In tali contesti, gli obiettivi di *performance* vengono discussi, le eventuali criticità ricevono di volta in volta la necessaria attenzione e le proposte strategiche per mitigarle sono concertate e tradotte in azioni concrete.

E.DIP.2.2

Dal 2019 al 31 luglio 2022 il DBC ha fatto proprio il modello di *service* globale, svolto dall'Area di Campus di Ravenna e Rimini. Ai sensi del Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità, infatti, i Dipartimenti possono esercitare la propria autonomia amministrativa e gestionale in modo diretto oppure adottando modelli di gestione diversi, tra cui il "service globale". Questo prevede che un Dipartimento assuma attraverso i propri organi – Direttore, Giunta e Consiglio – le decisioni volte al raggiungimento dei propri fini istituzionali e che l'attuazione di tali decisioni venga assicurata da una struttura diversa. Dal 1° agosto 2022, il Dipartimento è tornato al tradizionale [assetto della gestione diretta](#), con l'assegnazione di un proprio Responsabile amministrativo gestionale, funzione prima svolta dal Dirigente di Campus e, ad oggi, di 8 TA, cui si aggiungono 6 Tecnici dell'unità polilaboratoriale. In merito al personale TA, la programmazione del lavoro è concordata fra Direttrice e RAGD, nel rispetto della missione declinata principalmente su due versanti: gestire le attività amministrative, fiscali e contabili del Dipartimento assicurando il controllo formale e la legittimità degli atti e delle procedure adottate, sempre in linea con le indicazioni generali individuate dall'Ateneo, in un'ottica di amministrazione unica; pianificare gli interventi gestionali e supportare le attività che concernono il miglior funzionamento della struttura in tutti i diversi ambiti di azione, quali Didattica e servizi agli studenti, Ricerca e Terza Missione. La ripartizione di competenze viene definita e aggiornata in corso d'anno in relazione agli effettivi carichi, tenendo conto delle unità di personale in forza al Dipartimento e delle contingenze esterne. Per quanto riguarda il personale TA, tale ripartizione viene costantemente monitorata e calibrata in primo luogo in una logica *bottom up*, attraverso incontri tendenzialmente settimanali svolti dalla RAGD e dal personale amministrativo, come risulta dalle sintesi scritte prodotte nel corso degli incontri e diffuse via email. Le diverse Commissioni e i Comitati del DBC, inoltre, sulla base delle specifiche questioni in discussione, prevedono la partecipazione di un membro TA come uditore o consulente per gli aspetti gestionali.

La programmazione delle attività è espressa all'interno del Riesame annuale dipartimentale, integrato dal 2024 con il PIAO DIP [EDIP2_DOC02], in coerenza con il PSD [EDIP2_DOC03], e viene valutata annualmente anche con operazioni di monitoraggio intermedio, oltre che di rendicontazione finale, attraverso la compilazione dell'applicativo di Ateneo "SPRINT per la gestione della *performance*", sull'utilizzo del quale sono stati somministrati specifici corsi di formazione. L'efficacia della programmazione è misurata anche attraverso i sistemi di valutazione permanente del personale TA, che prevedono confronti intermedi fra RAGD e Direttrice, oltre

a colloqui restitutivi finalizzati a migliorare le *performances* e ad allineare gli obiettivi. Infine, nell'ambito del Riesame annuale [EDIP2_DOC02] è presente una sezione di commento ai dati relativi alla "Customer Satisfaction", aggiornati annualmente nel Data Warehouse di Ateneo, per monitorare la qualità del supporto fornito dal personale TA del Dipartimento a professori e ricercatori, oltre che a dottorandi e assegnisti.

E.DIP.2.3

Il Dipartimento dispone di un sistema di [assicurazione della Qualità](#) coerente con le Linee guida emanate dal PQA, nel rispetto della piena trasparenza e con finalità di disseminazione e sensibilizzazione al processo dell'intera comunità dipartimentale. Il sistema di Assicurazione della qualità del DBC si sviluppa in quattro punti salienti, Pianificare, Gestire, Valutare, Migliorare, grazie al lavoro delle [Commissioni](#) e al raccordo di queste, attraverso i delegati che le presiedono, con la Commissione AQ di Dipartimento in periodiche riunioni di aggiornamento [EDIP2_DOC02]. Dal 2016 il processo di autovalutazione di Dipartimento prende in considerazione gli esiti della Valutazione della Ricerca di Ateneo che, a cadenza annuale, fornisce un'analisi strutturata e multidimensionale della produzione scientifica quinquennale di ciascun membro del Dipartimento. Il ricorso alla VRA è di per sé un sistema di assicurazione della qualità in quanto, attraverso il costante monitoraggio della produttività scientifica dei membri del Dipartimento da parte della Commissione Ricerca, prevedendo anche l'accompagnamento alla compilazione delle schede IRIS [EDIP2_DOC02], favorisce la creazione di strumenti di supporto e stimolo nei riguardi dei neoassunti e dei ricercatori che mostrano maggiori difficoltà rispetto al conseguimento degli obiettivi [EDIP2_DOC03]. In merito alla qualità della didattica, infine, ogni CdS è provvisto di una Commissione AQ CdS che presiede alla gestione del monitoraggio ordinario e propone costanti azioni di miglioramento concertate a cadenze regolari nei Consigli di CdS e nelle assemblee con la comunità studentesca.

E.DIP.2.4

L'autovalutazione strutturata in funzione del ciclo di miglioramento continuo si è svolta fino al [2023](#) con la compilazione della SUA-RD. Dal 2024 il sistema di Assicurazione della Qualità è garantito dal Riesame annuale di Dipartimento [EDIP2_DOC02] che prevede il monitoraggio e il commento agli obiettivi strategici precedentemente fissati nel PSD, con eventuali e motivate revisioni; la verifica quantitativa dei target indicati mediante la consultazione del "Rapporto annuale del Dipartimento" (RAD-Data Warehouse di Ateneo); infine, un'analisi qualitativa con individuazione degli ambiti di miglioramento e la stesura di un *action plan* per l'anno successivo, sempre in linea con gli obiettivi del PSA e del PSD 2025-2027 [EDIP2_DOC03]. Nel Riesame, infine, si recepiscono anche gli esiti della valutazione espressa dalla Commissione Paritetica sui CdS e dell'autovalutazione del Dottorato.

Accanto al sistema di autovalutazione regolato da precise scadenze annuali di Ateneo, ulteriori attestazioni del ciclo di miglioramento continuo si evidenziano nel lavoro periodico delle Commissioni presidiate dai Delegati: la Commissione Didattica coordina interventi di efficientamento e, all'occorrenza, il riordino dell'offerta formativa, conseguentemente a quanto rilevato dalle commissioni AQ dei CdS [EDIP2_DOC03]. La Commissione Ricerca vigila a cadenze fisse sulla procedura di caricamento delle schede IRIS, in collaborazione con la Delega alla Scienza aperta, monitorando la produzione scientifica dei membri del DBC. La Commissione per la Terza Missione-Impegno Pubblico misura *in itinere* l'impatto delle collaborazioni con enti e portatori d'interesse esterni, valutando, con l'amministrazione dipartimentale, l'opportunità di rinnovo o interruzione degli accordi. Infine, a seguito della sistematica misurazione degli indicatori d'internazionalizzazione su Ricerca, Didattica e Terza Missione, la Commissione per le Relazioni internazionali lavora alla pianificazione di strategie volte a migliorarli [EDIP2_DOC03], in stretta collaborazione con il Servizio Relazioni Internazionali del Campus e con il Settore International Relations Strategy Support (IRSS) per promozione, supporto e monitoraggio delle attività di scambio e della partecipazione a progetti internazionali di didattica, *capacity building* e ricerca.

E.DIP.2.5

Il funzionamento dell'organizzazione del sistema AQ del Dipartimento è periodicamente oggetto di verifica attraverso interventi di varia gradazione. Il sistema di governo del DBC ha subito delle modifiche sostanziali con le elezioni direttoriali del maggio 2024, poiché alcune deleghe sono state confermate, mentre in altri casi si è provveduto alla sostituzione dei delegati, al fine di garantire alternanza e ricambio di approcci e idee. Sono stati introdotti, inoltre, nuovi presidi, alla luce delle criticità percepite in alcuni ambiti: un esempio concreto è rappresentato dalla Delega alla Comunicazione Istituzionale e ai Rapporti con la Città [EDIP2_DOC03]. Inoltre, si sono identificati un 'Referente per l'orientamento in ingresso' e un 'Referente per l'orientamento *in itinere* e per studenti e studentesse con DSA' [EDIP2_DOC03]. Il monitoraggio periodico sul funzionamento del Sistema AQ è garantito anche dalla calendarizzazione di incontri di aggiornamento mensili della Commissione AQ, dopo ogni Consiglio di Dipartimento, con il fine di trattare e gestire, all'occorrenza, eventuali problematiche della comunità dipartimentale. Il Sistema AQ del DBC è, inoltre, in costante connessione con il PQA e l'area APPC di Ateneo, con cui si confronta attraverso incontri e corsi di allineamento periodici, anche in preparazione delle audizioni del DBC presso Magnifico Rettore, CdA e Nucleo di Valutazione.

Punti di Forza:

- La Commissione AQ include un numero elevato di delegati con competenze diversificate e rappresentanti di tutte le principali

componenti (docenti, TA, studenti), garantendo una visione completa e il monitoraggio delle attività. La presenza di Commissioni dedicate e di un Comitato per la web strategy permette una gestione sistematica delle strategie di qualità, con confronti regolari intesi a trasformare problemi e obiettivi in azioni concrete.

- Il Dipartimento ha definito un sistema di gestione diretta del personale TA con compiti, responsabilità e obiettivi esplicitati e aggiornati in base ai carichi reali. La programmazione condivisa tra Direttrice e RAGD garantisce coerenza operativa con le missioni istituzionali (didattica, ricerca, TM).
- La ripartizione delle attività dei PTA viene verificata settimanalmente tramite riunioni bottom-up, con documentazione diffusa a tutto il personale: tale pratica favorisce trasparenza, adattabilità e coinvolgimento del personale nella gestione dei processi.
- Il Dipartimento utilizza strumenti diversi - SPRINT per la performance, Riesame annuale, valutazioni intermedie e finali del personale, oltre ai dati di Customer Satisfaction del Data Warehouse -, il che permette un monitoraggio costante dell'efficacia del servizio amministrativo e della qualità percepita dagli utenti interni.
- La riorganizzazione del sistema di governo dopo le elezioni direttoriali del 2024 - con il rinnovo delle deleghe, l'introduzione di nuovi presidi - unita agli incontri mensili della commissione AQ e al costante raccordo con PQA e APPC, evidenzia un sistema di AQ attivo, reattivo e orientato al miglioramento continuo. Il sistema di AQ è maturo, integrato, utilizza strumenti consolidati - commissioni, VRA, IRIS, AQ CdS - per monitorare in modo continuo la qualità della ricerca e della didattica. L'integrazione tra commissioni e delegati garantisce un ciclo ben strutturato PDCA, in linea con le pratiche del PQA e con un elevato livello di coinvolgimento della comunità dipartimentale.

Aree di miglioramento:

- La numerosità elevata favorisce la rappresentatività, ma può rendere meno efficienti i processi decisionali, rallentando discussioni e implementazioni. La molteplicità di deleghe e commissioni rischia di generare ridondanze, dispersione di responsabilità o difficoltà di coordinamento, soprattutto nelle fasi di sintesi o traduzione operativa delle decisioni.
- Pur in presenza di un monitoraggio settimanale e di una programmazione flessibile, la distribuzione delle attività del PTA appare in parte influenzata da contingenze e variazioni di carico. Si rileva un margine di miglioramento nella progressiva strutturazione di ruoli, processi e procedure condivise, al fine di favorire maggiore continuità operativa e una gestione più stabile nel tempo.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda di razionalizzare l'assetto delle deleghe e delle commissioni, al fine di definire in modo più chiaro ruoli e responsabilità decisionali, per migliorare l'efficienza dei processi operativi e garantire una più rapida ed efficace attuazione delle decisioni assunte.

Documenti chiave

- **Titolo:**[EDIP2_DOC01] Regolamento di funzionamento del DBC

Descrizione:Regolamento di funzionamento del Dipartimento di Beni Culturali Emanato con D.R. n. 851/2012 del 05/07/2012 e ss.mm.ii., testo aggiornato alle modifiche di cui al D.R. n. 1982/2024 del 25/10/2024.

Dettagli:intero documento

File:EDIP2_DOC01.pdf

- **Titolo:**[EDIP2_DOC02] – Riesame annuale di Dipartimento 2024

Descrizione:documento che contiene il monitoraggio dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi della SUA RD 2023, il PIAO e le azioni di miglioramento programmate approvato dal Consiglio di Dipartimento nella seduta del 19/12/2024.

Dettagli:per E.DIP.2.1 si richiamano in sequenza: p. 25; intero documento. Per E.DIP.2.2 si richiamano in sequenza: p. 25; pp.

15-16. Per E.DIP.2.3 si richiamano in sequenza: pp. 6-7; p. 9. Per E.DIP.2.4: intero documento.

File:EDIP2_DOC02.pdf

- **Titolo:**[EDIP2_DOC03] - Piano Strategico di Dipartimento 2025-2027

Descrizione:documento che contiene gli obiettivi strategici del Dipartimento sugli ambiti DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI, RICERCA, PERSONE, SOCIETÀ per il triennio 2025-2027, approvato dal Consiglio di Dipartimento nella seduta del 23/01/2025.

Dettagli:per E.DIP.2.1 si richiama: p. 27, S.2. Per E.DIP.2.2 si richiama: p. 24, P.2. Per E.DIP.2.3 si richiama: p. 19, R.1. Per E.DIP.2.4 si richiamano in sequenza: pp. 13-29; pp. 13-17; p. 18. Per E.DIP.2.5 si richiamano in sequenza: p. 27, S.2.; pp. 16-17, D.2.

File:EDIP2_DOC03.pdf

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

- **Titolo:**Incontro su strategie, politiche, obiettivi, risorse e gestione con la Direttrice del Dipartimento e con la Responsabile amministrativo-gestionale del Dipartimento (RAGD)

Descrizione:26/11/2025, ore 9.30-10.30 Audizione sui temi E.DIP.2

Dettagli:

- **Titolo:**Incontro con una rappresentanza del Consiglio di Dipartimento: Coordinatore del dottorato, Rappresentanti del Personale tecnico-amministrativo e Rappresentanti degli Studenti).

Descrizione:26/11/2025, ore 10.30-11.30 Audizione su temi E.Dip.2

Dettagli:

- **Titolo:**Incontro con i responsabili dell'Assicurazione della Qualità e una rappresentanza delle Commissioni (Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale, Personale, ecc.) istituite nel Dipartimento

Descrizione:26/11/2025, ore 11.45-12.45 Audizione su temi E.Dip.2

Dettagli:

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

All'inizio di ogni esercizio di bilancio, il Dipartimento definisce autonomamente e con chiarezza la ripartizione del BUD - dato dalla somma di tre componenti Funzionamento (FUNZ), Budget integrato della Didattica (BID), Budget integrato della Ricerca (BIR) - fra le diverse attività in coerenza con il Regolamento di Funzionamento [EDIP3_DOC01]. La suddivisione del BUD, proposta dalla Direttrice previa individuazione dei fabbisogni e convergenza con la RAGD, è descritta dettagliatamente durante il primo Consiglio di Dipartimento utile e sottoposta ad approvazione, così come eventuali variazioni di budget che si definiscano nel corso dell'annualità. Il BID è per la percentuale maggiore trasferito alla filiera didattica del Campus, cui è demandata la gestione della programmazione didattica dell'a.a. successivo per le Fasi 1-4. Il BIR viene modulato prevedendo una quota fissa per la Ricerca Fondamentale Orientata ex 60% ripartita secondo principi enunciati con chiarezza e condivisi con il Consiglio di Dipartimento [EDIP3_DOC02]. Coerentemente con quanto previsto dal PSD [EDIP3_DOC03], tale ripartizione si basa primariamente sugli esiti della VRA, riferimento che si concretizza in incentivi per i neoassunti e premialità per docenti e ricercatori più produttivi. Il Dipartimento dispone da tempo di Linee Guida che riguardano l'attribuzione di contributi a favore delle iniziative culturali e delle pubblicazioni, analogamente alla distribuzione dei fondi per le spese di funzionamento scientifico/didattico dei Laboratori [EDIP3_DOC04] o, ancora, l'organizzazione di specifiche iniziative come, per esempio, il format della "Cattedra Corrado Ricci" [EDIP3_DOC05], istituita nel 2021. La proposta di assegnazione dei fondi tiene quindi conto, ove presenti, dei criteri stabiliti dalle Linee Guida e si avvale di apposite commissioni istruttorie, le cui valutazioni vengono sottoposte, in ultima analisi, al Consiglio di Dipartimento ai fini dell'approvazione. L'insorgere di specifiche esigenze didattiche, di ricerca o di terza missione, se condivise e coerenti con gli obiettivi strategici del Dipartimento, può determinare la costituzione di progetti di spesa specifici, come è il caso relativo all'allocazione di risorse in un fondo Visiting nel 2024, funzionale all'incentivazione dei progetti di internazionalizzazione da parte del corpo accademico del DBC [EDIP3_DOC03], o il mantenimento di un fondo stabile per il finanziamento di 4 riviste non bibliometriche in classe A Anvur dirette da personale dipartimentale [EDIP3_DOC03], o ancora, la previsione di risorse da investire, in prospettiva, in un laboratorio di 'Comunicazione del *Cultural Heritage*' nel presidio della Delega alla Comunicazione e della Delega TM e PE [EDIP3_DOC03].

E.DIP.3.2

La distribuzione di incarichi didattici avviene attraverso il lavoro sinergico dei Coordinatori e delle Coordinatrici dei 6 CdS in essere e del Corso di Dottorato Interdipartimentale che, all'interno dei propri Consigli e Collegi e delle proprie riunioni di Commissione AQ e di Giunta, esprimono il fabbisogno funzionale all'efficace riuscita della missione formativa dal I al III livello e lo comunicano alla Delegata alla Didattica nell'ambito della preposta Commissione. La Commissione Didattica lavora in stretta collaborazione con la Filiera Didattica di Campus, che, sempre in stretto coordinamento con AFORM, provvede alla realizzazione della documentazione relativa, di cui si discute per le singole Fasi di attribuzione degli incarichi di docenza previste dall'Ateneo (Fasi 1-4) durante i Consigli di Dipartimento. L'allocazione delle risorse di docenza, equilibrata rispetto a ruoli, SSD e competenze, e carico orario complessivo di professori e ricercatori, è garantita quindi dal costante e aperto confronto interno, gestito a più livelli, fra le Commissioni AQ di CdS di Dipartimento, la Delega alla Didattica con la relativa Commissione, la Filiera Didattica di Campus e il Consiglio di Dipartimento. Nondimeno, l'impegno il più possibile trasversale fra i tre diversi livelli dell'offerta formativa dei docenti del DBC tiene conto delle esigenze dei singoli, ma anche dei risultati delle indagini OPIS. L'allocazione di risorse per il reclutamento di personale docente e ricercatore è proposta dal Direttore del Dipartimento al Consiglio di Dipartimento, previo un confronto con la Commissione AQ, ed eventualmente con la Commissione didattica e di Ricerca, essendo il reclutamento modulato principalmente sul fabbisogno didattico [EDIP3_DOC03]. A questa prima fase interna di discussione, dal 2024 segue l'interlocuzione con la Commissione interdipartimentale di area, che precede l'invio della delibera di programmazione del reclutamento agli Organi.

E.DIP.3.3

L'assegnazione dipartimentale della quota annuale di fondi per la Ricerca Fondamentale Orientata ex 60% è calibrata principalmente sugli esiti della Valutazione della Ricerca di Ateneo. Ciò costituisce, di per sé, una forma di incentivo premiale alla produttività di professori e ricercatori del DBC, attribuito sulla base di indicatori trasparenti. Il Dipartimento ha infatti previsto, a seguito di una valutazione aperta e collegiale, di combinare il criterio della distribuzione continua secondo i risultati della VRA 2024 e il criterio integrativo consistente nell'attribuzione a tutti gli aventi diritto di una quota minima ("quota flat") con un tetto massimo. Va inoltre segnalata la particolare attenzione che il DBC dedica ai neoassunti che, in alcuni casi, soprattutto se entrati in servizio successivamente alla tornata annuale di Valutazione della Ricerca di Ateneo, possono non essere stati coinvolti nel processo di valutazione dell'anno precedente. Essi ricevono, appunto, a titolo incentivante, una quota di base nell'ambito delle assegnazioni per la Ricerca Fondamentale Orientata, variabile in relazione al budget annuale di ricerca del Dipartimento (BIR) [EDIP3_DOC02]. Tale criterio appare coerente con l'obiettivo 9 del PSA 2022-2027, in particolare per quanto concerne il principio che stabilisce di supportare più sistematicamente l'attività scientifica di giovani ricercatori, ricercatrici e neo-assunti.

Se si esclude questo ambito di intervento nel criterio di riparto dei fondi per la ricerca di base, il DBC non ha per il momento previsto altre forme di incentivi e premialità per il personale docente oltre a quelle definite a livello di Ateneo. La fisionomia fortemente multidisciplinare del corpo accademico, appartenente sia ad aree bibliometriche sia non bibliometriche, unita alla forte discrepanza quantitativa nel popolamento dei singoli SSD [EDIP3_DOC06], delle aree e dei vari gruppi di ricerca attivi in dipartimento, con conseguente difformità dei coefficienti di produttività interna ai SSD, esige una riflessione di ampio respiro e un confronto aperto e condiviso, prima di giungere alla definizione di ulteriori parametri per l'attribuzione di premialità eque e che siano in linea con le politiche e gli obiettivi di sviluppo del DBC.

E.DIP.3.4

Incentivi e premialità per il Personale Tecnico Amministrativo (PTA) sono definiti a livello di Ateneo e trovano fondamento nei Regolamenti di Ateneo e contratto collettivo integrativo di lavoro per il personale TA (si veda B.1.2.4). La maggior parte delle premialità vengono erogate a livello di Ateneo, mentre il Dipartimento dà seguito a quanto previsto dal Regolamento di Ateneo per le prestazioni conto terzi, nonché alla definizione delle indennità di funzioni tecniche svolte dal personale tecnico amministrativo per le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture. La professionalità del personale tecnico è, inoltre, valorizzata mediante l'attribuzione di attività didattica retribuita, per un massimo di 40 ore annuali, come previsto dal regolamento di Ateneo.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento gestisce il Budget Unico Dipartimentale con procedure chiare, partecipate e coerenti con i Regolamenti di Ateneo, garantendo trasparenza nella ripartizione di Funzionamento, Budget Integrato della Didattica e Budget Integrato della Ricerca, nell'adozione di Linee Guida e nell'approvazione da parte del Consiglio. La possibilità di attivare progetti di spesa dedicati (fondo Visiting, riviste ANVUR di classe A, laboratori) evidenzia una capacità proattiva di indirizzare risorse verso obiettivi strategici.
- La definizione del fabbisogno didattico e la distribuzione degli incarichi avvengono attraverso un ampio confronto tra coordinatori, commissioni AQ, commissione didattica, filiera di campus e consiglio di Dipartimento, con attenzione a competenze, carichi orari ed esiti OPIS. Anche la programmazione del reclutamento segue un percorso consultivo articolato e coerente con gli organi di Ateneo.

Aree di miglioramento:

- Oltre ai meccanismi esistenti basati sulla Valutazione della Ricerca di Ateneo e alla quota minima prevista, il Dipartimento non dispone di altri strumenti premiali interni per docenti e ricercatori: pur in presenza di forte multidisciplinarietà e di disomogeneità tra SSD, non figurano criteri equi e coerenti per premialità atte a favorire il raggiungimento di obiettivi strategici del DBC.
- Gli incentivi per il PTA sono definiti quasi esclusivamente a livello di Ateneo, mentre il Dipartimento si limita ad applicare norme e indennità previste. Non si rileva una strategia dipartimentale per valorizzare maggiormente le competenze e il contributo del personale tecnico-amministrativo (a parte strumenti come le 40 ore di didattica retribuita).

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda di sviluppare un sistema di incentivi interni per docenti e ricercatori, definito attraverso un confronto collegiale, che individui criteri equi e coerenti con gli obiettivi strategici del Dipartimento, tenendo conto della multidisciplinarietà e della disomogeneità dei SSD.

Documenti chiave

- **Titolo:**[EDIP3_DOC01] - Regolamento di funzionamento del DBC
Descrizione:Regolamento di funzionamento del Dipartimento di Beni Culturali Emanato con D.R. n. 851/2012 del 05/07/2012 e ss.mm.ii., testo aggiornato alle modifiche di cui al D.R. n. 1982/2024 del 25/10/2024
Dettagli:Art. 6, d-e
File:EDIP3_DOC01.pdf
- **Titolo:**[EDIP3_DOC02] – Estratto dal verbale del Consiglio di Dipartimento
Descrizione:Estratto dal verbale del Consiglio di Dipartimento rep. n. 3/2025 prot. 877 del 19/03/2025. Seduta del 20 febbraio 2025, con descrizione delle modalità di riparto del RFO 2025.
Dettagli:pp. 5-7.
File:EDIP3_DOC02.pdf
- **Titolo:**[EDIP3_DOC03] - Piano Strategico di Dipartimento 2025-2027
Descrizione:documento che contiene gli obiettivi strategici del Dipartimento sugli ambiti DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI, RICERCA, PERSONE, SOCIETÀ per il triennio 2025-2027, approvato dal Consiglio di Dipartimento nella seduta del 23/01/2025.
Dettagli:per E.DIP.3.1 si richiamano: p. 29; p. 20, R.2.; p. 19, R.1; p. 27, S.2. Per E.DIP.3.2 si richiama: p. 23, P.1.
File:EDIP3_DOC03.pdf
- **Titolo:**[EDIP3_DOC04] Linee guida Laboratori di Dipartimento
Descrizione:Linee guida per il funzionamento dei Laboratori dipartimentali approvate dal Consiglio di Dipartimento del 20 marzo 2025
Dettagli:intero documento
File:EDIP3_DOC04.pdf
- **Titolo:**[EDIP3_DOC05] Linee Guida Cattedra Corrado Ricci
Descrizione:Linee guida per l'organizzazione della Cattedra Corrado Ricci approvate dal Consiglio di Dipartimento del 20 marzo 2025
Dettagli:intero documento
File:EDIP3_DOC05.pdf
- **Titolo:**[EDIP3_DOC06] – Riesame annuale di Dipartimento 2024
Descrizione:documento che contiene il monitoraggio dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi della SUA RD 2023, il PIAO e le azioni di miglioramento programmate approvato dal Consiglio di Dipartimento nella seduta del 19/12/2024.
Dettagli:per E.DIP.3.3 si richiama: p. 12
File:EDIP3_DOC06.pdf

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

- **Titolo:**Incontro su strategie, politiche, obiettivi, risorse e gestione con il Direttore del Dipartimento
Descrizione:26/11/2025, ore 9.30-10.30 Audizione su temi E.Dip.3
Dettagli:
- **Titolo:**Incontro con i responsabili dell'Assicurazione della Qualità e una rappresentanza delle Commissioni (Didattica, Ricerca,

Terza Missione/Impatto Sociale, Personale, ecc.) istituite nel Dipartimento

Descrizione: 26/11/2025, ore 11.45-12.45 Audizione sui temi E.Dip.3

Dettagli:

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

Le attuali risorse di personale docente e ricercatore sono plausibili, sufficienti all'attuazione della pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali. Con la programmazione del reclutamento del personale su punti organico 2025, il corpo docente e ricercatore potrà essere incrementato da alcune unità di RTT stabilmente strutturate in discipline essenziali al supporto dei progetti di crescita del DBC, sul piano della Didattica e della Ricerca. Le successive fasi di reclutamento tarate sul fabbisogno didattico dovranno, da un lato, consentire il completamento delle *tenure track*, dall'altro, auspicabilmente favorire la copertura di posizioni di RTT o PA essenziali per lo sviluppo delle linee strategiche più innovative del DBC, nonché la creazione di ruoli da Tecnico di Laboratorio indispensabili al supporto delle attività di ricerca e didattica nelle articolazioni laboratoriali che ne sono ancora prive. Nella stessa direzione va l'organizzazione di una politica accorta di chiamate dall'estero, nel rispetto degli equilibri interni ai SSD e alle aree in linea con il PSD [EDIP4_DOC01].

E.DIP.4.2

In linea con gli obiettivi del PSA ([obiettivo 32](#)) 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 innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online (p.es. [EDVANCE: Digital Education Hub Higher Education — Università di Bologna](#)) e all'eventuale erogazione di materiali didattici multimediali per lo svolgimento dei programmi d'insegnamento secondo metodi e strategie di comunicazione all'avanguardia, rispondenti alle esigenze della comunità studentesca.

E.DIP.4.3

La compagine tecnico-amministrativa non appare ancora numericamente del tutto adeguata all'attuazione della pianificazione strategica. L'aumento delle attività, in particolare quelle connesse al conseguimento di un progetto ERC Synergy in area 05 e l'incremento dei progetti PNRR nel 2024, hanno determinato un sovraccarico di incombenze per l'amministrazione del DBC. Annualmente il Dipartimento provvede a formulare richieste di personale nell'ambito della ricognizione del fabbisogno delle strutture condotta da APOS. Nell'ultimo biennio, tali richieste sono state in parte soddisfatte, nella misura di una richiesta su due nel 2023 e una richiesta su due nel 2024. Il Dipartimento è in attesa dell'effettiva assegnazione di tale risorsa, corrispondente a un Research Manager che potrà affiancare il solo Research Manager attualmente in servizio. Un'azione migliorativa, inserita nel Piano Strategico del Dipartimento e declinata anche come obiettivo operativo nel Riesame annuale di Dipartimento, riguarda l'introduzione della buona pratica di prelievi percentuali su fondi competitivi, da destinare al reclutamento di TA soprattutto in connessione con l'eventuale conseguimento di ulteriori progetti europei di forte impatto finanziario, in linea con l'obiettivo dipartimentale P.2 del PSD [EDIP4_DOC01] e con il PIAO DIP [EDIP4_DOC02]. L'incremento di queste figure può anche favorire, trasversalmente, lo svolgimento di attività più coerenti con la formazione, spesso elevata, del personale amministrativo e la reale valorizzazione delle competenze dei singoli TA, con conseguente miglioramento del benessere lavorativo generale e del supporto a professori, ricercatori, dottorandi e studenti nello svolgimento delle varie attività.

E.DIP.4.4

In linea con le politiche di Ateneo, la formazione del personale tecnico amministrativo è incoraggiata e sostenuta dal Dipartimento in tutte le forme disponibili, comprendenti sia le iniziative ad accesso libero e quelle individuate come obbligatorie, sia le iniziative esterne anche a pagamento. Fra le diverse attività di formazione si possono ricordare, per esempio, i corsi organizzati da APPC sui temi dell'Assicurazione della qualità per il personale del Dipartimento di supporto alle commissioni e ai gruppi di lavoro coinvolti nei processi di autovalutazione, o i corsi di connessi all'attivazione di nuovi applicativi per il monitoraggio e la rendicontazione della *performance* declinata nel PIAO DIP (SPRINT). Più nello specifico, il Research Manager partecipa annualmente al congresso dell'International Network of Research Management Societies e la RAGD partecipa al Convegno annuale dei Responsabili Amministrativi Universitari. L'eventuale monitoraggio avviene tramite il servizio di APOS, che permette di accedere al riepilogo delle iniziative formative autorizzate e registrate nella banca dati della formazione del personale di Ateneo.

E.DIP.4.5

Il DBC può contare su una solida rete polilaboratoriale che, fra i Dipartimenti di area umanistica dell'Ateneo, rappresenta un esempio unico di incontro fra metodologie inter e transdisciplinari con un significativo risalto degli ambiti scientifico-tecnologici. I [Laboratori](#), sia quelli disciplinari di antropologia fisica, bioantropologia e antropologia molecolare, archeologia pubblica, fisica e chimica applicate ai beni culturali, musicologia, demoetnoantropologia, codicologia ebraica, bizantinistica e storia dell'immaginario; sia quelli più trasversali legati ad attività di archivistica, bibliografia e biblioteconomia o di tecnologie multimediali e digital storytelling, dispongono di attrezzature e strumentazioni evolute, spesso all'avanguardia, in grado di supportare la Ricerca e la Didattica. Anche la Terza Missione-Impegno pubblico trova un importante comparto di sviluppo nelle articolazioni laboratoriali potendo veicolare, attraverso di esse, progetti educativi per la formazione delle nuove generazioni, attività di disseminazione scientifica o progetti connessi alla salute pubblica e alla [sicurezza](#) della comunità, anche in connessione con la [protezione civile](#). Le risorse non possono tuttavia dirsi completamente adeguate, dal momento che solo alcuni dei laboratori possono contare su figure di tecnici, con conseguente maggiori capacità di lavoro e attivazione di progetti di ricerca, tirocini didattici e attività in conto terzi, rispetto ai Laboratori che ne sono ancora privi. Un aspetto di valenza non irrilevante è invece rappresentato dalla dotazione, nelle disponibilità di ciascun docente, di strumenti informatici fruibili nelle aule didattiche del Campus e di applicativi atti a consentire la creazione di archivi di materiale didattico, come la piattaforma Virtuale, al fine di garantire una formazione inclusiva e [sostenibile](#), in coerenza con quanto previsto dal PSA.

E.DIP.4.6

La costituzione di un assetto organizzativo adeguato dell'amministrazione del DBC è piuttosto recente, risalendo al 2022. Dal 2019 al 31 luglio 2022, infatti, il Dipartimento ha fatto proprio il modello di *service* globale, svolto dall'Area di Campus di Ravenna e Rimini. Ai sensi del Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità, infatti, i Dipartimenti possono esercitare la propria autonomia amministrativa e gestionale in modo diretto oppure adottando modelli di gestione diversi, tra cui il modello "*service* globale". Tale modello prevede che un Dipartimento assuma attraverso i propri organi – Direttore, Giunta e Consiglio – le decisioni volte al raggiungimento dei propri fini istituzionali e che l'attuazione di tali decisioni venga assicurata da una struttura diversa. Nel passaggio tra *service* globale e gestione diretta, si sono segnalate diverse problematiche, in particolare in alcuni degli ambiti di supporto a professori, ricercatori e dottorandi, come le pratiche relative al rimborso missioni e agli acquisti di materiali e servizi, anche a causa dell'avvio nel 2023 della digitalizzazione degli acquisti, in concomitanza con il conseguimento da parte del DBC di un progetto ERC Synergy e di numerosi progetti PRIN anche su fondi PNRR. Al contrario, le attività legate alla predisposizione di bandi per assegni di ricerca, borse di ricerca, incarichi etc. risultavano e risultano adeguate alle richieste. Nel 2024, con l'arrivo di un'unità di personale addetta agli acquisti di beni e servizi, il carico di lavoro accumulato è stato smaltito e si è potuto attenuare il peso di questa importante difficoltà per il personale accademico dipartimentale. Una fotografia della situazione anno per anno è rintracciabile attraverso la consultazione del questionario, previsto dall'Ateneo, sull'efficacia dell'organizzazione amministrativa dipartimentale denominato "Customer Satisfaction". Il questionario [EDIP4_DOC03], compilato in forma anonima da diverse fasce di personale accademico e non strutturato (dottorandi e assegnisti) del Dipartimento, mostra criticità e margini di miglioramento, come evidenziato nel commento dei risultati svolto all'interno del Riesame annuale di Dipartimento [EDIP4_DOC02].

Punti di Forza:

- L'autonomia riconosciuta ai Dipartimenti in merito alla programmazione assunzionale permette di allineare le scelte al fabbisogno formativo e alle linee strategiche. Le risorse attuali di personale docente e ricercatore risultano complessivamente adeguate agli obiettivi strategici del Dipartimento e coerenti con quanto delineato nel PIAO e nel PSA. La programmazione del reclutamento 2025 prevede l'inserimento mirato di nuove unità di RTT in aree strategiche e il completamento delle tenute track, garantendo continuità alla crescita scientifica e didattica del DBC.
- Si rileva la capacità del Dipartimento di gestire, nel tempo, processi complessi derivanti da nuovi sistemi e incrementi delle attività progettuali.
- Il DBC dispone di una rete polilaboratoriale ampia, avanzata e integrata, con forte approccio inter- e trans-disciplinare,

funzionale alla missione del Dipartimento nelle sue tre dimensioni di ricerca, didattica e TM.

- La dotazione tecnologica e gli strumenti informatici sono adeguati a supportare una didattica inclusiva, coerente con il PSA.
- L'Ateneo è impegnato nell'acquisizione di una nuova struttura per rispondere alle esigenze di spazio note e già oggetto di valutazioni e riflessioni operative.

Aree di miglioramento:

- Non figura una strategia per reperire finanziamenti esterni a supporto del reclutamento, con conseguente dipendenza esclusiva dal finanziamento BID; non figurano criteri e processi per le chiamate dall'estero, assicurando coerenza con SSD e PSD.
- La dotazione TA non consente al momento di sostenere la gestione dei progetti competitivi di grande impatto. La distribuzione del personale tecnico nei laboratori risulta disomogenea, con conseguenti disparità di impegno operativo.
- L'impegno formativo dei PTA non è omogeneo né sistematico: non sono tracciate evidenze sull'effettiva partecipazione del Dipartimento a EDVANCE o sugli esiti misurabili derivanti da tale iniziativa. Non si rilevano processi strutturati interni per promuovere, supportare e monitorare la formazione didattica di docenti e tutor, in particolare rispetto alle metodologie innovative, digitali e multimediali.
- Il PSD segnala carenza di spazi dedicati a docenti, ricercatori, attività didattiche e laboratoriali, aggravata da recenti riduzioni e dai lavori nelle sedi ravennati.
- Le procedure di missione e di acquisto hanno evidenziato criticità legate alla transizione al nuovo sistema digitale e all'aumento dei progetti ERC e PRIN/PNRR, delineando un margine di miglioramento nell'efficientamento dei flussi amministrativi.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda di adottare un piano strutturato per il potenziamento del personale tecnico-amministrativo e del supporto ai laboratori, definendo priorità, tempistiche e modalità di copertura, anche attraverso strategie di finanziamento esterno e una più equilibrata distribuzione delle competenze tra le diverse unità.
- Si raccomanda di implementare processi chiari di promozione, supporto e monitoraggio per la formazione dei PTA, così come per la formazione didattica e digitale di docenti, tutor e TA, assicurando una partecipazione sistematica alle iniziative istituzionali e favorendo lo sviluppo di competenze adeguate alle esigenze del Dipartimento.

Documenti chiave

- **Titolo:**[EDIP4_DOC01] – Piano Strategico di Dipartimento 2025-2027

Descrizione:documento che contiene gli obiettivi strategici del Dipartimento sugli ambiti DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI, RICERCA, PERSONE, SOCIETÀ per il triennio 2025-2027, approvato dal Consiglio di Dipartimento nella seduta del 23/01/2025

Dettagli:per E.DIP.4.1 si richiamano: pp. 22-23, P.1. Per E.DIP.4.3 si richiama: p. 24, P.2.

File:EDIP4_DOC01.pdf

- **Titolo:**[EDIP4_DOC02] – Riesame annuale di Dipartimento 2024

Descrizione:documento che contiene il monitoraggio dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi della SUA RD 2023, il PIAO e le azioni di miglioramento programmate, approvato dal Consiglio di Dipartimento nella seduta del 19/12/2024.

Dettagli:per E.DIP.4.3 si richiama: p. 25. Per E.DIP.4.6 si richiamano: pp. 15-16.

File:EDIP4_DOC02.pdf

- **Titolo:**[EDIP4_DOC03]- Customer Satisfaction 2024

Descrizione:documento che contiene la rilevazione dei questionari sull'efficacia della organizzazione amministrativa

dipartimentale compilati in forma anonima da diverse fasce di personale accademico e non strutturato (dottorandi e assegnisti) presente in Dipartimento. Anno 2024.

Dettagli:intero documento

File:EDIP4_DOC03.pdf

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

- **Titolo:**Incontro su strategie, politiche, obiettivi, risorse e gestione con il Direttore e con il Vice Direttore del Dipartimento

Descrizione:26/11/2025, ore 9.30-10.30 - Audizione su temi E.DIP.4

Dettagli:

- **Titolo:**Incontro con i responsabili dell'Assicurazione della Qualità e una rappresentanza delle Commissioni (Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale, Personale, ecc.) istituite nel Dipartimento

Descrizione:26/11/2025, ore 11.45-12.45 sui temi E.DIP.4

Dettagli:



Andamento KPI Dipartimento

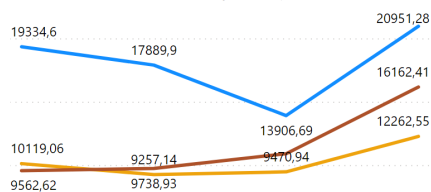
Riferimento

AVA3

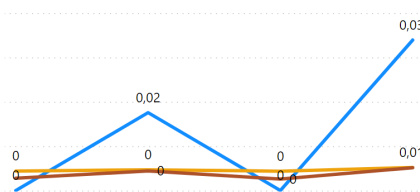
Edizione 05/2025

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

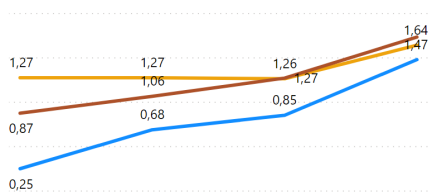
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



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): Pienamente soddisfacente

Indicatori (eventuale commento):

La valutazione è data da andamenti e confronti quasi esclusivamente positivi.