

Università degli Studi di BOLOGNA

Settimana di visita istituzionale 24-28 novembre 2025



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali

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 Scienze Politiche e Sociali (DSPS) ha elaborato una visione strategica articolata delle proprie tre missioni fondamentali: didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale. Tale visione è formulata nei paragrafi "Visione" e "Missione" del Piano Strategico Dipartimentale 2025–2027 (PSDip) **[EDIP1_DOC01]**. Il documento, previamente condiviso e discusso con i membri del DSPS in apposite assemblee tematiche, con il PTA e con la componente studentesca tramite la Commissione Paritetica (CP), è stato approvato in Consiglio nel gennaio 2025, validato dal CDA del 25.02.25 e pubblicato sul [sito](#) del DSPS, riflette l'identità scientifica, formativa e sociale maturata in oltre un decennio di attività, a valle della riforma delle L. 240/2010. Il PSDip verrà rivisto nel 2027 dalla prossima governance.

La visione del DSPS, in linea con il Piano Strategico d'Ateneo (PSA), si fonda su un'idea di dipartimento pluridisciplinare e multicampus, capace di promuovere la comprensione dei fenomeni politici, sociali e internazionali attraverso approcci scientifici rigorosi e una didattica partecipativa, inclusiva e orientata all'autonomia di giudizio. Il DSPS è cresciuto fino a diventare il più grande dipartimento di Area 14 in Italia e l'unico tra i dipartimenti eccellenti ad essere incentrato sul Subgev Scienze Politiche (mentre negli altri prevale il Subgev Scienze Sociali) **[EDIP1_DOC02]**. Il DSPS intende consolidare la propria posizione nazionale e rafforzare la propria presenza nel panorama europeo e internazionale, come anche specificato negli obiettivi strategici dei progetti d'Eccellenza 2018-22 e 2023-27 **[EDIP1_DOC03]**. L'internazionalizzazione si articola nella didattica (offerta formativa e scambi), nella ricerca (visibilità sedi editoriali e progetti competitivi) e nel reclutamento (v. Sez. 4.1) e si fonda sull'attrattività dell'Ateneo per docenti e studenti, su contribuzioni studentesche molto competitive nel mercato mondiale dell'istruzione terziaria e sugli elevati standard di qualità della vita del territorio locale (Bologna e Romagna).

Le scelte strategiche tengono conto della disponibilità delle risorse – umane, tecnologiche, economiche – e delle potenzialità di sviluppo offerte dalla composizione disciplinare e dalla presenza su due sedi con offerte didattiche caratterizzanti (scienze sociali prevalentemente a Bologna, studi internazionali prevalentemente a Forlì), come discusso al Consiglio dell'11.06.21 e auspicato dal NdV nella sua relazione annuale. Il DSPS considera tre centrali contesti di riferimento: locale e regionale, per il forte legame con il tessuto culturale, sociale e produttivo dell'Emilia-Romagna; nazionale, per il ruolo di protagonista sulla scena accademica italiana nel campo delle scienze politiche e sociali; internazionale, con una spiccata proiezione verso le reti europee e globali di ricerca e formazione.

Per valorizzare il proprio capitale umano, il DSPS ha consolidato pratiche e fissato obiettivi di miglioramento nel PSDip per tutte le componenti della sua comunità (studenti di 1°, 2° e 3° ciclo, postdoc, docenti a t.i., ricercatori a t.d., contrattisti e personale TA). Per promuovere un ambiente equo e inclusivo, il DSPS ha anche istituito un Comitato per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DEI) che comprende docenti e TA, si confronta con la CP ed è incaricato di promuovere iniziative formative e culturali, diffondere e aggiornare le "Raccomandazioni sulle politiche di inclusione e parità di genere" **[EDIP1_DOC04]** e monitorare i progressi raggiunti. Il Comitato DEI rappresenta uno degli strumenti con i quali il DSPS intende proporsi come un luogo di lavoro e studio accogliente e stimolante per tutte le proprie componenti.

E.DIP.1.2

Nel PSDip, la visione del DSPS è tradotta operativamente in una serie di strategie di breve, medio e lungo termine, dettagliate nei

paragrafi 4.1–4.4 e in linea con la Sez. E.1.2 dell'Accreditamento di sede. Tali strategie sono organizzate secondo quattro assi, per ciascuno dei quali sono stati definiti cinque obiettivi, formulati in maniera SMART (Specifici, Misurabili, Accessibili, Rilevanti, Temporizzati) e per i quali sono identificati soggetti responsabili e target temporali. La maggioranza di questi obiettivi include target con indicatori quantitativi e sono tutti esplicitamente collegati al PSA **[EDIP1_DOC05]**:

- Didattica: miglioramento della qualità e della coerenza complessiva dell'offerta formativa, innovazione metodologica, internazionalizzazione dei curricula, in linea con la Sez. D.1.1 dell'Accreditamento di Sede;
- Ricerca: sostegno alla ricerca individuale e collettiva, attrazione di fondi competitivi, promozione di ambiti tematici emergenti e dell'open access;
- Terza missione e impatto sociale: interazione con il territorio e public engagement;
- Persone e risorse: valorizzazione del personale docente e TA, benessere organizzativo, sostenibilità finanziaria, in linea con la Sez. B.1.1.1 dell'Autovalutazione di sede.

Un ulteriore ambito trasversale riguarda:

- Organizzazione: qualità ed efficacia dei processi interni, governance inclusiva, AQ.

La strategia del DSPS è allineata con le linee di indirizzo della Commissione Europea, con particolare riferimento a Horizon Europe 2025-27, con attenzione alle priorità delle transizioni ecologica e digitale e della costruzione di un'Europa "più resiliente, competitiva, inclusiva e democratica". La strategia è inoltre inquadrata nei Sustainable Development Goals dell'ONU, con particolare riferimento agli obiettivi 10 (Reduce Inequality) e 16 (Promote Just, Peaceful and Inclusive Societies). Le strategie sono infine accessibili ai portatori di interesse interni (docenti, studenti, PTA) ed esterni (stakeholder territoriali, enti partner), attraverso la pubblicazione dei documenti strategici sul [sito](#) del DSPS.

E.DIP.1.3

Il DSPS valorizza l'impatto sociale della propria missione, puntando a costruire partenariati strutturati con attori pubblici e privati a livello locale, nazionale e internazionale coinvolgendo entrambe le sedi. Tra le collaborazioni più importanti si segnalano:

- SAIS Europe (Johns Hopkins University) con cui è attiva una Convenzione firmata nel 1966, quando è stata istituita la Facoltà di Scienze Politiche, che prevede scambi strutturati di docenti e studenti e un [titolo doppio](#) con tre magistrali DSPS confermato dopo la nascita del Dipartimento nel 2012;
- l'editore Il Mulino è partner nella produzione e divulgazione di conoscenza scientifica fin dalla istituzione della Facoltà e il DSPS è fortemente coinvolto nel suo ecosistema: Associazione, casa editrice e riviste, nelle quali hanno collaborato e collaborano numerosi componenti del DSPS anche in funzioni direttive;
- Consorzio UNA Europa, da cui è nato a partire dall' a.a. 2022-23 il primo titolo congiunto di laurea triennale in Europa con il CdS in [European Studies](#).
- Comune di Bologna (dal 2018) – accordo su sicurezza sociale e welfare locale, che ha portato alla co-progettazione con la Scuola Ardigò del [Master](#) in "Governance e Innovazioni di Welfare Locale" (dal 2020-21), con una media di 20 diplomati per anno, e alla collaborazione con l'Istituzione Gian Franco Minguzzi su salute mentale e politiche sociali.

Sul territorio, il DSPS collabora sia a Bologna che a Forlì con fondazioni culturali, enti locali, istituzioni scolastiche e organizzazioni del terzo settore **[EDIP1_DOC06]**.

Il DSPS integra le attività accademiche con forme strutturate di public engagement (per un quadro completo, si può consultare una survey annuale svolta dal 2018 sul [sito](#)).

Al fine di migliorare la propria presenza pubblica, è stato recentemente approvato un piano integrato della comunicazione con appositi KPI per la valutazione di impatto **[EDIP1_DOC07]**, finalizzato a rafforzare la visibilità del DSPS come istituzione collettiva, mettendo a sistema le molteplici iniziative di public engagement svolte dai propri componenti e promuovendo l'elaborazione di prodotti multimediali da diffondere tramite il sito e le piattaforme di social media.

E.DIP.1.4

Gli obiettivi strategici che implicano l'utilizzo di risorse sono plausibili e sostenibili, vista la buona performance negli indicatori che concorrono alla distribuzione premiale di finanziamenti. In particolare:

- l'incremento del personale da 86 a 108 unità a t.i. tra il 2018 e il 2024, superiore ai benchmark di Ateneo e degli altri Dipartimenti Eccellenti di Area 14 (v. sez. 4.1);
- l'ampliamento dell'offerta formativa (da 9 a 12 CdS, dei quali 5 internazionali – tra cui 2 congiunti – e 3 interclasse), con una significativa crescita degli studenti (5.256 iscritti nell'a.a. 2024-25, +18,6% dal 2020-21) suddivisi nella tradizionale proporzione 60:40 tra Bologna e Forlì. A livello nazionale, mentre i [docenti](#) del DSPS sono il 4,7% del totale di Area 14, gli iscritti nella principale classe di [laurea](#) di riferimento sono il 7,7% nel 2023-24;
- gli ottimi risultati nella [VQR 2015-19](#), in cui il DSPS è risultato primo in Italia in Area 14 nell'indicatore quali-quantitativo (IRD1_2 a 5,36) e con il massimo punteggio nell'ISPD (100/100). Per l'attuale VQR 2020-24 è stata potenziata ulteriormente la visibilità delle sedi editoriali e azzerato il numero di inattivi **[EDIP1_DOC08]**;
- il primo posto nell'Area 14 per il Bando Dipartimenti Eccellenti;
- il miglior piazzamento tra gli Atenei statali per i [ranking QS](#) nell'ambito delle scienze politiche;
- il consolidamento a livello [dottorale](#) dell'estensione delle borse a quattro anni e il rafforzamento dell'offerta didattica di terzo ciclo;
- la significativa crescita dei fondi da bandi competitivi (v. Sez. 3.1).

Nel complesso, la strategia del DSPS riflette una visione ampia e sistemica della propria missione pubblica, che punta all'eccellenza nella didattica e nella ricerca e che ambisce a coniugare radicamento sociale con capacità di proiezione internazionale.

La sezione 1 in sintesi:

Punti di forza

- Visione strategica chiaramente esplicitata e coerente con i principali riferimenti istituzionali.
- Approccio pluridisciplinare e multicampus, con una presenza equilibrata tra Bologna e Forlì e un'offerta ampia e attrattiva.
- Forte internazionalizzazione nella didattica, ricerca e reclutamento.
- Inclusione e attenzione al benessere lavorativo anche tramite l'istituzione del Comitato DEI.

Punti di attenzione

- Necessità di consolidare ulteriormente la comunicazione esterna del DSPS e la visibilità istituzionale.
- Coordinamento trasversale tra le varie missioni ancora in evoluzione.

Punti di Forza:

- Il DSPS presenta una visione strategica chiara, formalizzata e ampiamente condivisa, coerente con le linee strategiche di Ateneo e con il quadro AVA3. Tale visione, esplicitata nel Piano Strategico di Dipartimento 2025–2027, si fonda su una concezione integrata di didattica, ricerca e terza missione, intese come componenti di un unico sistema orientato all'eccellenza scientifica, alla qualità della formazione e all'impatto sociale. In particolare, DSPS valorizza l'identità pluridisciplinare e multicampus: l'integrazione tra Bologna e Forlì valorizza la varietà disciplinare e consente un'offerta formativa ampia e attrattiva.
- Il Piano Strategico di Dipartimento è strutturato per aree strategiche e obiettivi misurabili, corredati da azioni, responsabilità, risorse, indicatori, scadenze e target quantitativi, garantendo una pianificazione multilivello e verificabile nel tempo.
- Il DSPS si caratterizza per una rete ampia e strutturata di collaborazioni con attori pubblici e privati a livello locale, nazionale e internazionale, che sostiene in modo efficace le politiche di didattica, ricerca e terza missione. Il Centro dipartimentale CONNECT rappresenta uno snodo strategico per il coordinamento delle attività di public engagement e di ricerca applicata.
- Gli obiettivi del Piano Strategico di Dipartimento risultano coerenti e plausibili rispetto alle politiche di Ateneo, alle risorse di personale, alle disponibilità economiche e infrastrutturali e ai risultati delle principali attività di valutazione. Il DSPS adotta un approccio basato sull'evidenza, facendo riferimento ai risultati VQR, agli indicatori ASN, ai dati della SUA-RD e del Data

Warehouse di Ateneo, integrati da monitoraggi interni. Le criticità strutturali sono affrontate attraverso misure realistiche e sostenibili, anche grazie all'utilizzo delle risorse del Progetto di Eccellenza.

- Le decisioni del Dipartimento si fondano su un uso sistematico di indicatori quantitativi e qualitativi, tra cui dati del Data Warehouse di Ateneo, risultati VQR, survey istituzionali, analisi AlmaLaurea e focus group. Questo approccio evidence-based garantisce trasparenza, tracciabilità delle scelte e accountability, e consente un'analisi articolata delle performance e delle criticità.

Aree di miglioramento:

- Il Dipartimento, in un'ottica di miglioramento continuo, si propone di rafforzare il coordinamento trasversale tra le proprie missioni istituzionali, ancora in fase di consolidamento, e di potenziare la comunicazione esterna e la visibilità istituzionale. L'obiettivo è garantire una maggiore integrazione tra programmazione, attuazione e valorizzazione dei risultati, promuovendo un'immagine unitaria e coerente del Dipartimento verso gli stakeholder interni ed esterni.

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

Buona Prassi:

- Il DSPS ha istituito il Comitato per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DEI), incaricato di promuovere buone pratiche, monitorare i progressi e diffondere le "Raccomandazioni sulle politiche di inclusione e parità di genere". Questa scelta riflette una visione moderna della governance accademica, che considera l'equità e l'inclusione non solo valori etici, ma leve strategiche di sviluppo e innovazione.

Documenti chiave

- **Titolo:**[EDIP1_DOC01] Piano Strategico Dipartimentale 2025–2027
Descrizione:Piano Strategico Dipartimentale 2025-27 redatto dalla Commissione AQ secondo le indicazioni d'Ateneo e approvato dal Consiglio di Dipartimento del 24.01.2025.
Dettagli:E.DIP.1.1 par. 1 Visione e missione, pagg. 4-6.
File:EDIP1_DOC01 Piano Strategico SPS_25_27.pdf
- **Titolo:**[EDIP1_DOC02] Ambiti di attività e analisi del contesto allegato al Piano Strategico di Dipartimento 2025 - 27
Descrizione:Documento predisposto dalla Commissione AQ e presentato al Consiglio di Dipartimento del 24.01.2025, che approfondisce ambiti di attività e analisi del contesto relativamente al Piano Strategico Dipartimentale.
Dettagli:E.DIP.1.1 Paragrafo: "Origine e natura del Dipartimento", pagg. 1-2
File:EDIP1_DOC02 Analisi per PSDip DEF.pdf
- **Titolo:**[EDIP1_DOC03] Scheda di candidatura al Progetto di Eccellenza 2023-2027
Descrizione:Progetto presentato nell'ambito del Bando Dipartimenti Eccellenti 2023-27 approvato dal Consiglio di Dipartimento del 16.09.2022.
Dettagli:E.DIP.1.1 Paragrafo: Quadro D.2 "Obiettivi complessivi di sviluppo del dipartimento", pagg. 7-8
File:EDIP1_DOC03 Scheda candidatura Progetto di Eccellenza 2023 -2027.pdf
- **Titolo:**[EDIP1_DOC04] Raccomandazioni inclusione
Descrizione:Documento sulle politiche di inclusione e parità di genere presentato al Consiglio di Dipartimento del 19.01.24.
Dettagli:E.DIP.1.1 pagg. 1-12.
File:EDIP1_DOC04 Raccomandazioni inclusione.pdf
- **Titolo:**[EDIP1_DOC05] Collegamento con il piano strategico di ateneo
Descrizione:Documento predisposto dalla Commissione AQ e presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.2025 che

collega analiticamente gli obiettivi del Piano Strategico Dipartimentale 2025-27 con quelli del Piano Strategico d'Ateneo 2022-27 e si confronta con la nuova analisi di contesto recentemente aggiornata dall'Ateneo.

Dettagli:E.DIP.1.2 pagg. 1-3.

File:EDIP1_DOC05 Collegamento con PSA.pdf

- **Titolo:**[EDIP1_DOC06] Accordi e Collaborazioni del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali (SPS) sul Territorio

Descrizione:Documento predisposto dalla Commissione AQ e presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25 che descrive i principali accordi del Dipartimento con enti esterni a livello locale, regionale, nazionale e internazionale.

Dettagli:E.DIP.1.3 pagg. 1-3.

File:EDIP1_DOC06 Mappatura Accordi e Collaborazioni.pdf

- **Titolo:**[EDIP1_DOC07] Piano strategico di comunicazione Dipartimento di Scienza Politiche e Sociali Alma Mater Studiorum Università di Bologna 2025-2027

Descrizione:Documento presentato al Consiglio di Dipartimento del 13.06.25 che descrive punti di forza e d'attenzione in merito alla comunicazione del DSPS e dettaglia un action plan di miglioramento corredato da indicatori quantitativi di monitoraggio.

Dettagli:E.DIP.1.3 Paragrafo 3 "I pilastri strategici della comunicazione DSPS", pagg. 3-4

File:EDIP1_DOC07 Piano Comunicazione SPS.pdf

- **Titolo:**[EDIP1_DOC08] "Presentazione VQR 2020-24 dell'aprile 2025"

Descrizione:Documento presentato al Consiglio di Dipartimento del 11.04.25 che descrive i criteri adottati per la selezione dei prodotti da conferire per l'edizione in corso della valutazione della ricerca da parte dell'ANVUR. Il documento analizza inoltre le principali caratteristiche dei prodotti conferiti per Area CUN e Settore Concorsuale in chiave comparata rispetto all'edizione precedente.

Dettagli:E.DIP.1.4 Slide n°15 "Considerazioni di sintesi"

File:EDIP1_DOC08 Presentazione VQR 2020-24 dell'aprile 2025.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

Il sistema di governo del DSPS rispecchia una tradizione di governance plurale, che sin dalla fondazione nel 2012 si ispirava alla cultura della qualità, alla pianificazione strategica e al coinvolgimento di competenze, con l'istituzione sperimentale (poi mutuata da altri dipartimenti e infine recepita dallo Statuto d'Ateneo) di delegati alle principali missioni istituzionali. A partire dal mandato 2021-23 sono state istituite apposite commissioni e un coordinamento mensile tra delegati.

Nel mandato 2024-26, la governance, disciplinata dal [regolamento](#) dipartimentale **[EDIP2_DOC01]**, coinvolge più della metà dei componenti del DSPS, organizzati in sei Commissioni, ciascuna coordinata da un delegato:

- Assicurazione Qualità;
- Didattica (che si occupa di aspetti gestionali relativi alla programmazione);
- Paritetica docenti-studenti (che si occupa di valutazione);
- Ricerca;
- Internazionalizzazione;
- Terza Missione.

e cinque Comitati, ciascuno coordinato da un referente;

- Comunicazione, con particolare riferimento agli obiettivi del PSDip **S1** e **S2**;
- Orientamento in ingresso, con particolare riferimento all'obiettivo **D1**;
- Orientamento in uscita e parti sociali, con particolare riferimento agli obiettivi **S4** e **S5**;
- Diversità, equità, inclusione, con particolare riferimento all'obiettivo **P4**;
- Cooperazione allo sviluppo, con particolare riferimento agli obiettivi **R2** e **S5**.

L'unità operativa della [sede di Forlì](#), coordinata da un apposito responsabile, gode di autonomia funzionale e coordina le attività didattiche, scientifiche e di terza missione sul territorio di competenza.

Alla Giunta, che coadiuva il Direttore nella predisposizione delle proposte al Consiglio, sono delegate l'autorizzazione a presentare progetti di ricerca con il DSPS come host institution, l'approvazione di atti esecutivi necessari all'applicazione dei criteri generali sull'utilizzazione delle risorse e le delibere sui contratti e sugli accordi attuativi.

L'auspicato coinvolgimento delle rappresentanze studentesche a tutti i livelli non è sempre ottimale a causa di una partecipazione sporadica e delle scadenze per via del conseguimento del titolo. Al fine, comunque, di beneficiare costantemente del contributo della componente studentesca, a livello dipartimentale si procede per prassi alla consultazione della CP su decisioni strategiche, come ad esempio sul PSDip. Nell'ambito dei CdS e del Dottorato è invece consolidata la prassi di individuare studenti portavoce e di convocare a intervalli regolari focus group strutturati i cui risultati sono verbalizzati e disponibili presso le relative segreterie didattiche.

E.DIP.2.2

L'organizzazione dei [servizi](#) è strutturata dal 2024 in un'unità organizzativa gestionale comprensiva di tutte le attività relative agli Affari Generali e al supporto alla ricerca. All'interno della suddetta unità organizzativa sono istituiti due uffici finalizzati a "Gestione del

budget" e "Approvvigionamenti". È inoltre presente dal 2022 un'unità Organizzativa per i servizi tecnici e di laboratorio. Tale assetto organizzativo intende far fronte al consistente aumento nell'ultimo triennio delle attività dipartimentali relative a progetti competitivi, iniziative di internazionalizzazione e di terza missione. Inoltre, l'istituzione da parte dell'Ateneo di un coordinamento stabile con le filiere didattiche e l'Area della Formazione ha consentito di migliorare l'efficienza gestionale.

Attualmente il dipartimento si avvale di 19 unità di personale TA ed è in attesa del reclutamento di due ulteriori unità come da programmazione di Ateneo. La dotazione descritta non risulta però proporzionale alla crescita di docenti, studenti e progetti in gestione al DSPS, con un rapporto calante TA:Docenti. Tuttavia, grazie ad un'adeguata programmazione del lavoro, il Dipartimento è riuscito a raggiungere il livello di performance fissato nel PSDip. Questo risultato emerge anche dal progetto "Good Practice" (v. Sez. 4), finalizzato a rilevazioni sistematiche di customer satisfaction come strumento di miglioramento continuo. Il personale tecnico-amministrativo, coerentemente con le indicazioni d'Ateneo, opera secondo obiettivi operativi annuali integrati nella sezione PIAO del riesame annuale e monitorati tramite indicatori di efficienza organizzativa.

E.DIP.2.3

Il sistema AQ del DSPS nel triennio 2021-23, in linea con le [indicazioni d'Ateneo](#), si è ispirato a criteri di pianificazione strategica (culminati nell'annuale audizione del Dipartimento con CdA, PQA e NdV prevista dal sistema di AQ d'Ateneo, prevalentemente dedicata all'analisi di punti di forza e d'attenzione e alle azioni di miglioramento e programmazione triennale del personale) **[EDIP2_DOC02]**. Il DSPS ha adottato un approccio evidence-based, fondato su indicatori quantitativi (Data Warehouse d'Ateneo, VQR) e qualitativi (focus group, survey, consultazioni con stakeholder). Le decisioni sono trasparenti e condivise, con pubblicazione anticipata di bozze e documenti negli spazi virtuali accessibili a tutti i componenti del Dipartimento, inclusi i rappresentanti dei TA e degli studenti.

A seguito della pubblicazione delle linee guida ANVUR su AVA3 nel 2023, il processo ha maggiormente integrato le fasi di pianificazione e monitoraggio e collegato più esplicitamente la distribuzione delle risorse alle principali missioni. Nel 2024, il DSPS ha istituito, come da indicazioni del PQA, un'apposita Commissione Assicurazione Qualità (CAQ) che include Direttore, RAGD e delegati per ciascuna delle missioni istituzionali e ha coordinato un processo approfondito di consultazione durante la redazione del PSDip, coinvolgendo la componente TA e quella studentesca tramite un parere richiesto alla CP **[EDIP2_DOC03]**. Questo ha consentito un processo di autovalutazione completo e trasversale, integrando a livello dipartimentale le precedenti prassi di AQ (separate tra didattica a cura dei CdS-CP e ricerca e terza missione nella SUA-RD), e collegando i criteri di distribuzione di risorse agli obiettivi strategici collettivi (v. sotto Sez. 3.1 e 3.2).

E.DIP.2.4

Il monitoraggio delle strategie è realizzato mediante action plan annuali che individuano i soggetti responsabili delle attività da realizzare e che fissano obiettivi misurabili e verificabili, monitorati ed eventualmente adattati dai successivi riesami [annuali](#). Il DSPS valuta regolarmente i risultati, confrontandoli con gli standard previsti e attuando azioni correttive ove necessario. L'analisi delle criticità emerse è gestita tramite il coinvolgimento diretto e documentato dei Coordinatori di CdS, dei Delegati alle missioni e della CP. Azioni correttive puntuali in un'ottica di miglioramento continuo hanno affrontato alcuni temi specifici come la riforma della L BAES, accreditata presso l'NVAO **[EDIP2_DOC04]**, la diffusione dell'open access **[EDIP2_DOC05]**, il programma postdoc Ruffilli (v. Sez. 3.1), la razionalizzazione delle spese per la didattica (v. Sez. 3.1), il rafforzamento del reclutamento in area giuridica suggerito dagli esiti non del tutto positivi della VQR 2015-19 in merito ai neoassunti di Area 12 (v. Sez. 4.1). Questo approccio al monitoraggio come strumento di miglioramento continuo ha caratterizzato anche la strategia del Public Engagement, monitorata a livello individuale dal 2018 e, sulla base della valutazione di tale monitoraggio, ricalibrata nel Piano strategico di comunicazione DSPS al fine di dare maggior coordinamento e coerenza alle relazioni del dipartimento con gli stakeholder sociali (v. Sez. 1.3). Ulteriori riflessioni sono state avviate sui CdS interclasse, con particolare riferimento alla soddisfazione degli studenti, sulle modalità di accesso alle lauree triennali e sul supporto ai tirocini curriculari a fini di placement sperimentato in una LM.

Le criticità emerse nei cicli di monitoraggio sono oggetto di analisi da parte della CAQ, che redige i riesami e gli action plan annuali (inclusi gli obiettivi operativi collegati al PIAO) e che dopo le elezioni del 2025 è stata allargata per includere anche un rappresentante degli studenti. Per il 2024, l'aggiornamento del Data Warehouse a luglio 2025 ha consentito di adeguare l'andamento degli indicatori quantitativi selezionati dal PSDip e il posizionamento del DSPS rispetto all'Ateneo **[EDIP2_DOC06]**.

E.DIP.2.5

Il PQA ha riconosciuto al DSPS, nella Relazione 2023, un sistema di autovalutazione "ottimo" sia per ricerca, sia per terza missione. Nel medesimo documento anche la prassi del riesame dell'offerta didattica da parte della paritetica è stata apprezzata dal PQA. La valutazione finale del progetto d'Eccellenza 2018-22 da parte dell'apposita Commissione del MUR è stata "ampiamente positiva, sottolineando come "il Dipartimento ha perfettamente conseguito l'obiettivo generale originariamente delineato e volto al miglioramento della sua posizione nei ranking internazionali attraverso una compiuta operazione di reclutamento che ha permesso il rafforzamento di ambiti di studio strategici. La valutazione finale è dunque ampiamente positiva".

Nel 2024 il nuovo modello di riesame presentato dal DSPS è stato poi successivamente raffinato e integrato in seguito a ulteriori puntuali osservazioni del PQA, dovute ad un disallineamento temporale con l'approvazione del PSDip **[EDIP2_DOC07]**.

Dopo una sperimentazione legata al progetto d'Eccellenza 2018-22, nel 2025 è stato attivato un nuovo Advisory Board dipartimentale con rappresentanti degli stakeholder esterni, che sarà coinvolto nella consultazione strategica e nell'analisi del contesto, secondo le relative linee guida [EDIP2_DOC08]. Gli esiti del riesame sono utilizzati anche per aggiornare periodicamente obiettivi strategici e criteri di allocazione delle risorse. A questo punto di attenzione è dedicato uno specifico obiettivo del PSDip (S3).

La sezione 2 in sintesi:

Punti di forza

- Governance partecipata e consolidata, con deleghe strutturate e ampia inclusione in commissioni e comitati.
- Introduzione di un sistema AQ integrato e orientato al miglioramento continuo.
- Uso sistematico di indicatori quantitativi e qualitativi, anche prodotti internamente, per l'autovalutazione.
- Sperimentazione di strumenti come focus group, Advisory board e Commissione Qualità.

Punti di attenzione

- Partecipazione studentesca non sempre costante o strutturata.
- Necessità di consolidamento dei nuovi meccanismi di AQ, adottati dal 2024.
- Crescenti oneri di rendicontazione per componente docente e amministrativa.

Punti di Forza:

- Il DSPS adotta un modello di governo inclusivo e strutturato, basato su deleghe chiaramente definite, Commissioni e Comitati tematici che coprono in modo sistematico le diverse missioni istituzionali. Tale assetto garantisce ampia rappresentanza, coordinamento tra didattica, ricerca e terza missione, nonché trasparenza dei processi decisionali e partecipazione diffusa, risultando pienamente funzionale all'attuazione della strategia dipartimentale.
- Il Dipartimento adotta una programmazione del personale tecnico-amministrativo integrata con la strategia dipartimentale, collegando riorganizzazione degli uffici, fabbisogni di personale e coordinamento ricerca-contabilità a indicatori misurabili di efficacia.
- L'istituzione della Commissione Qualità e il pieno allineamento alle linee guida AVA3 e del Presidio della Qualità di Ateneo hanno consolidato un sistema AQ coerente e maturo, orientato al miglioramento continuo. Il sistema collega in modo strutturato obiettivi strategici, risorse, monitoraggio e riesame, assicurando continuità operativa e presidio trasversale delle attività dipartimentali.
- La presenza di action plan annuali e di riesami sistematici e documentati consente al Dipartimento di adattare le strategie, ricalibrare i target e correggere le criticità emerse, rafforzando nel tempo l'efficacia dell'organizzazione e la coerenza tra obiettivi pianificati e risultati conseguiti. Il riesame è utilizzato come strumento operativo di apprendimento e non come mero adempimento formale.

Aree di miglioramento:

- Il sistema di monitoraggio delle attività di terza missione e di valorizzazione della conoscenza non è sempre basato sull'effettiva applicazione del ciclo PDCA (Plan–Do–Check–Act). Il Dipartimento ha un'impostazione centrata prevalentemente sulla rendicontazione delle iniziative di public engagement.
- Il Dipartimento, in un'ottica di miglioramento continuo, si propone di rafforzare la partecipazione studentesca, rendendola più costante e strutturata nei processi decisionali e di monitoraggio, e di consolidare i nuovi meccanismi di Assicurazione della Qualità adottati a partire dal 2024. L'obiettivo è garantire una più efficace integrazione del contributo degli studenti nei processi di AQ e una piena stabilizzazione delle procedure introdotte.

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

Buona Prassi:

Dal 2025, il DSPS ha istituito un Advisory Board con rappresentanti esterni per la consultazione strategica. Questa prassi favorisce apertura, dialogo con il territorio e allineamento delle strategie accademiche con le esigenze sociali, rappresentando un modello virtuoso di partecipazione e qualità gestionale.

Documenti chiave

- **Titolo:**[EDIP2_DOC01] "Delibera di organizzazione Governance 2024-17 maggio 2024"

Descrizione:Estratto di verbale con delibere approvate nel Consiglio di Dipartimento del 17.05.24 che definiscono l'architettura organizzativa del DSPS, fondata su un principio di governance plurale, e caratterizzata da inclusività, coordinamento ed efficienza. Il documento descrive la composizione e il funzionamento di commissioni, comitati, delegati, articolazione territoriale multicampus e processi decisionali, in coerenza con la strategia dipartimentale.

Dettagli:E.DIP.2.1 pagg. 1-13.

File:EDIP2_DOC01 Governance del dipartimento.pdf

- **Titolo:**[EDIP2_DOC02] "Audizione 2023"

Descrizione:Presentazione del Direttore del Dipartimento al CdA, PQA e NdV, tenutasi il 17.11.23 in occasione dell'audizione annuale prevista dal sistema di AQ e presentata al Consiglio di Dipartimento del 10.11.23. Il documento illustra i punti di forza e di attenzione per il Dipartimento, l'approccio evidence-based adottato dal DSPS e le azioni di miglioramento collegate alla programmazione strategica trasversale in considerazione della distribuzione delle risorse.

Dettagli:E.DIP.2.3 pagg. 2-18.

File:EDIP2_DOC02 Audizione 2023.pdf

- **Titolo:**[EDIP2_DOC03] "Estratto Verbale CP su parere PSDip"

Descrizione:Estratto di verbale della seduta della Commissione Paritetica del 06.12.24 che esprime, dopo una presentazione di un delegato della Commissione AQ, un parere favorevole e al Piano Strategico di Dipartimento 2025-27 (PSDip). Il documento testimonia un processo istituzionalizzato di consultazione e confronto tra le componenti accademiche e studentesche.

Dettagli:E.DIP.2.3 pagg. 1-2.

File:EDIP2_DOC03 Parere CP su PSDip.pdf

- **Titolo:**[EDIP2_DOC04] "Documento L BAES"

Descrizione:Documento predisposto dalla Commissione AQ e presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25 relativo alla modifica di ordinamento (completato con il DD 40 del 11.02.25 ratificato al CDD del 14.02.25) del Corso di Laurea Bachelor in European Studies (BAES), accreditato presso l'agenzia olandese-fiamminga NVAO. Il documento illustra il processo di revisione curricolare, i criteri e le azioni correttive adottati, e rappresenta un caso concreto di applicazione del ciclo di miglioramento continuo nel contesto dell'internazionalizzazione dell'offerta formativa.

Dettagli:E.DIP.2.4 pagg. 1-4.

File:EDIP2_DOC04 Report PDCA sul CdS BAES - 06.2025 FA - CD versione 25.6-1.pdf

- **Titolo:**[EDIP2_DOC05] "Documento Open Access"

Descrizione:Documento predisposto dalla Commissione AQ e presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25 che raccoglie un'introduzione esplicativa, e in appendice allega la comunicazione del Rettore alla Ricerca e le comunicazioni nelle sedute del Consiglio di Dipartimento del 12.07.24, 20.09.24, 08.11.24, 13.06.25, che documentano il processo messo in atto dal DSPS per incentivare la pubblicazione ad accesso aperto, in coerenza con la Policy di Ateneo per l'Open Science e con le direttive europee e nazionali. Il documento testimonia un approccio progressivo e sistematico, intensificato in occasione del conferimento dei prodotti per la VQR 2020–2024.

Dettagli:E.DIP.2.4 pagg. 1-4.

File:EDIP2_DOC05 Documento Open Access.pdf

- **Titolo:**[EDIP2_DOC06] "Monitoraggio PSDip"

Descrizione:Documento predisposto dalla Commissione AQ e presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25 che analizza l'andamento degli indicatori quantitativi di monitoraggio selezionati per il Piano Strategico Dipartimentale rispetto ai target e i benchmark d'Ateneo. Il documento utilizza l'aggiornamento al 2024 del Rapporto Annuale di Dipartimento all'interno del Data Warehouse reso disponibile il 10.07.25. Il documento elenca inoltre le riunioni della Commissione AQ svolte nel corso del 2025.

Dettagli:E.DIP.2.4 pagg. 1-3.

File:EDIP2_DOC06 Monitoraggio_PSDip_Sintesi.pdf

- **Titolo:**[EDIP2_DOC07] "Integrazione al Riesame 2024"

Descrizione:Documento predisposto dalla Commissione AQ e presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25 che integra il Riesame 2024 alla luce della restituzione del PQA, dettagliando in particolare una delle azioni previste per il 2024 rispetto all'analisi di lungo periodo sulla soddisfazione dei laureati (dati AlmaLaurea).

Dettagli:E.DIP.2.5 pagg. 1-3.

File:EDIP2_DOC07 Integrazione riesame.pdf

- **Titolo:**[EDIP2_DOC08] "Delibera e allegato Consiglio di Dipartimento del 13 giugno 2025 linee guida e nomina Advisory Board"

Descrizione:Estratto di Verbale sulla Delibera del Consiglio di Dipartimento del 13.06.25 con allegato esplicativo, che approva l'istituzione dell'Advisory Board Dipartimentale 2025 e ne definisce criteri di composizione, attività e funzionamento. L'allegato include una nota di background e le minute relative all'esperienza dell'Advisory Board attivato nell'ambito del Progetto di Eccellenza 2018–22, che ha costituito una base per il ripensamento del nuovo organismo in un'ottica di riflessione strategica e miglioramento continuo.

Dettagli:E.DIP.2.5 pagg. 1-2.

File:EDIP2_DOC08 Delibera 6.1. Approvazione Advisory Board.pdf

E.DIP.3)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Autovalutazione:

E.DIP.3.1

Il DSPS stabilisce criteri chiari e coerenti per la distribuzione delle risorse economiche, in armonia con il PSDip e le linee guida dell'Ateneo, che mirano alla sostenibilità delle spese per la didattica e al contestuale rafforzamento delle risorse per la ricerca di base. Fino al 2019, il DSPS gestiva esclusivamente i fondi per la ricerca, mentre quelli per la didattica erano amministrati dalle Scuole, poi abolite a seguito di modifiche statutarie. Fino al 2022, i budget per ricerca e didattica venivano approvati in due momenti distinti dell'anno, con risorse separate, non rimodulabili e con tempistiche diverse. A partire dal 2023, il Budget Unico Dipartimentale (BUD) rappresenta la principale fonte di finanziamento del DSPS, integrando i fondi destinati a didattica, ricerca e funzionamento. Il BUD per il 2025 ammontava a circa €1,33 milioni, in linea con il triennio precedente, e rappresentava il 4,3% del totale d'Ateneo (mentre il numero di docenti del DSPS è il 3,3%), grazie a meccanismi premiali nella distribuzione.

Da quando è stato introdotto, il BUD è in crescita per la parte ricerca (grazie a dei buoni risultati nell'ultima VQR) mentre è in calo per la parte didattica, a causa dell'introduzione nel calcolo del parametro del costo standard per studente che penalizza l'Area Sociale **[EDIP3_DOC01]**. Questa dinamica è in linea con gli obiettivi strategici del DSPS richiamati sopra, e nel Consiglio del 08.11.24 è stata accentuata con una rimodulazione di € 30.000 a favore del Budget Integrato Ricerca (BIR). In questo modo il Budget Integrato Didattica (BID) è sceso dal 68% al 56% del BUD tra il 2022 e il 2025 mentre il BIR è cresciuto dal 25% al 36%. Con l'approvazione del PSDip nel gennaio 2025, il DSPS ha voluto fissare un target (sotto il 54% del BUD) alla razionalizzazione per il budget didattica e un limite cautelativo minimo alle principali spese per la ricerca.

Per quanto riguarda il BID, la non sostenibilità a lungo termine è stata evidenziata già nel 2022 come descritto nel documento di Razionalizzazione dei costi della PD **[EDIP3_DOC02]**. A partire dall'a.a. 2022-23, il DSPS ha cominciato a ridurre le spese a valere sul BID, integrandole con risorse esterne, e dal 2024-25, sono cominciate a scendere le spese complessive. La razionalizzazione ha coinvolto le triennali e sarà estesa alle magistrali. Le finalità sono di garantire la sostenibilità dell'offerta formativa, anche tramite un aumento dei docenti strutturati, e di incrementare gli importi dei contratti professionalizzanti. Si punta a ridurre del 10% le ore di insegnamento affidate a contratti esterni entro il 2026-27. Permane, tuttavia, un punto d'attenzione per le coperture di insegnamenti di altre discipline, in particolare linguistiche e, seppur in misura decisamente minore, quelle economico-aziendali, comunque essenziali in alcuni corsi di studio.

L'azione di razionalizzazione dei costi per la didattica permetterà di garantirne la sostenibilità nel tempo e di consentire un rafforzamento della ricerca di base. Tale volontà è stata esplicitata in occasione dell'approvazione del Progetto d'Eccellenza 2023-27 e implementata tra il 2023 e 2025. Anche per questi motivi, in ottica di miglioramento continuo, il DSPS ha fissato nel PSDip l'ulteriore obiettivo di garantire una quota di almeno il 30% del BUD per la ricerca di base, divisa equamente tra fondi RFO (**R1**) (v. Sez. 3.3) e il Programma Ruffilli Postdoc Fellowship (**R5**). Quest'ultimo prevede bandi che permettono ai candidati di presentare un proprio progetto di ricerca e coinvolgono in modo attivo i componenti del DSPS che partecipano alla selezione dei progetti più validi e alla supervisione del lavoro dei post-doc. Ora il DSPS dovrà adattare la propria strategia postdoc alle recenti innovazioni normative in vigore dal 2025, come già ipotizzato nel documento inerente al Programma Ruffilli **[EDIP3_DOC03]**.

Per il PhD, c'è un apposito Budget di Dottorato (BDD) separato dal BUD e distribuito secondo criteri d'Ateneo, che per il DSPS ha una capienza di 5-6 borse quadriennali per ogni ciclo, mentre gli eventuali fondi di ricerca per i dottorandi (c.d. 10%) sono a carico del BIR.

Ulteriori risorse provengono dal Progetto d'Eccellenza, che hanno rafforzato il finanziamento di contratti postdoc liberando così risorse a valere sulla voce BIR del budget dipartimentale e consentendo un aumento del 50% dei fondi di ricerca sulla Ricerca Fondamentale

Orientata (RFO) a partire dal 2023 (come risulta dal monitoraggio Eccellenza 2024 nel quale è presentato un rendiconto dell'utilizzo dei fondi [EDIP3_DOC04]).

In termini di risorse economiche, l'incremento dei fondi competitivi – con circa 4 milioni vinti in bandi nazionali (FIS, PRIN e PNRR) e oltre 5 milioni in bandi europei (ERC, Horizon, MSCA, Erasmus+) negli ultimi due anni – dimostra la capacità progettuale del DSPS. Il DSPS ha introdotto nel 2023 un sistema di prelievi progressivi sui progetti competitivi per finanziare beni collettivi relativi alla ricerca di base, per anticipi di cassa per alcuni progetti e per garantire i rischi di gestioni e rendiconti, accantonando una cifra proporzionale alla totale dei fondi amministrati [EDIP3_DOC05]. La revisione di questo meccanismo con nuove linee guida è uno degli obiettivi del PSDip (R1), anche alla luce dei rischi di discontinuità a medio termine dei finanziamenti legati al programma NGEU.

E.DIP.3.2

La distribuzione delle risorse per il personale docente è basata su una programmazione triennale elaborata con il coinvolgimento e la consultazione degli otto [ambiti](#) disciplinari che caratterizzano il DSPS, esaminata dalla Giunta e approvata in Consiglio. Le scelte effettuate rispondono a priorità definite collegialmente nel PS-Dip e nel Progetto d'Eccellenza, privilegiando una visione orientata a esigenze didattiche future e a prospettive di ricerca innovative, piuttosto che alla mera sostituzione del personale in quiescenza.

La programmazione ordinaria è stata efficacemente integrata da risorse straordinarie provenienti dai due progetti d'Eccellenza, dai Piani Straordinari RTDb e da 11 chiamate dirette (delle quali 9 donne) dall'estero o di vincitori di progetti. Per le chiamate dall'estero, come indicato nel Documento contenente le apposite Linee Guida, sono stati individuati specifici requisiti e priorità [EDIP3_DOC06]. La programmazione a partire dal triennio 2022-2024 ha favorito il reclutamento esterno con 58,6% dei punti organico per professori dedicato a nuovi ingressi (nettamente superiore al vincolo ministeriale del 20% e al target di Ateneo del 30%), evidenziando una forte apertura e attrattività scientifica. La programmazione ha anche perseguito tre obiettivi: parità di genere (50:50), equilibrio tra le sedi di Bologna e Forlì (60:40), e rappresentanza bilanciata tra l'Area 14 e le altre aree scientifiche (80:20). La stessa programmazione ha consolidato internazionalizzazione e specializzazione delle due sedi multicampus, valorizzando la vocazione internazionalista di quella di Forlì e quella comparatista della sede di Bologna [EDIP3_DOC07]. Le politiche di reclutamento sono state valutate positivamente dalla VQR3 e dall'apposito algoritmo utilizzato dall'Ateneo. Nel Report dell'Audizione 2024, gli OOAA hanno "preso atto dell'ottima gestione sia delle risorse, sia della programmazione del personale".

E.DIP.3.3

La principale fonte di premialità ordinaria per i docenti è costituita dall'RFO, distribuito in base ai risultati della VRA standardizzati per Area CUN, con l'individuazione di dieci differenti fasce di merito. Altre fonti sono legate a specifici progetti. Il Progetto di Eccellenza 2018-22 prevedeva forme di premialità economica, con l'erogazione di €303.750 a 56 docenti, in funzione del merito nei rispettivi ambiti di ricerca, didattica e impegno istituzionale [EDIP3_DOC08]. Attualmente, la premialità economica è prevista per i vincitori di bandi competitivi (15 progetti per un importo complessivo di oltre €400.000) e alle attività conto terzi, sebbene ancora piuttosto rare data la natura disciplinare del DSPS. Il Dipartimento ha inoltre attuato forme di riconoscimento legate agli incarichi istituzionali come lievi riduzioni del carico didattico.

E.DIP.3.4

La premialità per il personale tecnico-amministrativo è confermata secondo le modalità stabilite dall'Ateneo. Il DSPS contribuisce alla sua erogazione attraverso risorse provenienti dai Progetti d'Eccellenza (€ 101.250 nel primo e € 202.500 nel secondo), dalle premialità su progetti competitivi e da prelievi su attività conto terzi, ai sensi dei relativi regolamenti d'Ateneo. Il Dipartimento sostiene l'assegnazione della premialità tramite la partecipazione al sistema di performance, basato sul raggiungimento degli obiettivi definiti nei Piani di Attività. I risultati vengono monitorati annualmente in occasione del riesame. In due casi, è stato possibile valorizzare le competenze professionali dei TA anche attraverso il loro coinvolgimento nell'offerta didattica del DSPS.

La sezione 3 in sintesi:

Punti di forza

- Strategia di allocazione delle risorse sviluppata nel tempo con progetti eccellenza e coerente con il PSDip, con obiettivi monitorabili.
- Redistribuzione efficace tra didattica e ricerca, con forte sostegno all'RFO e al finanziamento dei postdoc "Ruffilli".
- Efficace integrazione dei finanziamenti ordinari con risorse straordinarie e premiali.
- Incremento significativo dei fondi competitivi ottenuti a livello nazionale ed europeo.
- Sistema di incentivazione equo e trasparente nell'attribuzione dei fondi di ricerca per docenti.

Punti di attenzione

- Necessità di proseguire nella razionalizzazione del BID, in particolare sulle LM.
- Criticità ricorrenti nella copertura didattica di alcune aree disciplinari (es. ambito linguistico).
- Sostenibilità del supporto amministrativo ai progetti competitivi in crescita.
- Dipendenza parziale da fondi straordinari e da progetti a bando.
- Necessità di adeguamento alla nuova normativa per i programmi di postdottorato.

Punti di Forza:

- Il DSPS adotta criteri chiari, formalizzati e coerenti con il Piano Strategico Dipartimentale per la distribuzione delle risorse economiche destinate a didattica, ricerca e terza missione. L'introduzione del Budget Unico Dipartimentale (BUD), articolato in BID, BIR e BDF, ha reso la gestione delle risorse integrata, trasparente e orientata alla sostenibilità economica, consentendo rimodulazioni motivate a supporto delle priorità strategiche. La tracciabilità delle scelte allocative rafforza l'efficienza gestionale e l'accountability verso Ateneo e stakeholder.
- Il Dipartimento adotta politiche di reclutamento e di distribuzione dei punti organico basate su criteri espliciti e coerenti con PSA e PSDip, che tengono conto della sostenibilità didattica, dei risultati della ricerca e degli equilibri strutturali. L'attenzione alla parità di genere, all'internazionalizzazione, all'equilibrio tra sedi (Bologna/Forlì) e tra aree disciplinari, unitamente alla collegialità e alla verbalizzazione delle scelte, configura una gestione del personale trasparente e meritocratica.
- Il Dipartimento ha definito e applicato criteri chiari e condivisi per la distribuzione di incentivi e premialità per il personale docente aggiuntivi rispetto a quelli di Ateneo, basati su indicatori oggettivi di performance (VRA, pubblicazioni in sedi qualificate, valutazioni della didattica, contributo istituzionale). La successiva scelta strategica di concentrare le risorse dell'Eccellenza 2023–2027 su RFO, postdoc e infrastrutture, superando le premialità in busta paga, evidenzia una gestione consapevole e coerente degli incentivi, orientata al rafforzamento strutturale della ricerca e all'efficacia complessiva del sistema.
- Nel Progetto di Eccellenza 2023–2027 il Dipartimento ha riconosciuto in modo esplicito il ruolo strategico del personale tecnico-amministrativo, destinando una quota dedicata di risorse alla premialità PTA. Tale scelta, deliberata e coerente con PSA e PSDip, rappresenta un segnale chiaro di valorizzazione del contributo del PTA al funzionamento delle attività di didattica, ricerca e terza missione, ponendo le basi per un rafforzamento progressivo delle politiche di incentivazione in coerenza con le iniziative di valutazione dei servizi di Ateneo.

Aree di miglioramento:

- La componente criteriaria specifica per la ripartizione individuale o per unità PTA non è ancora formalizzata in modo sistematico.
- Il Dipartimento si propone di rafforzare la sostenibilità del supporto amministrativo ai progetti competitivi in crescita, attraverso un adeguato dimensionamento organizzativo e il consolidamento delle competenze dedicate, al fine di garantire efficienza gestionale e qualità nella rendicontazione.
- Il Dipartimento, in un'ottica di miglioramento continuo, si propone di rafforzare la sostenibilità complessiva dell'offerta formativa, proseguendo nella razionalizzazione del BID, con particolare attenzione ai corsi di laurea magistrale, e intervenendo sulle criticità ricorrenti nella copertura di alcuni ambiti disciplinari, in particolare linguistici, con l'obiettivo di garantire stabilità, qualità e coerenza dell'offerta nel medio-lungo periodo.

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

Documenti chiave

- **Titolo:**[EDIP3_DOC01] "Delibere BUD 2025 e allegato focus risorse"

Descrizione:L'allegato è composto dagli estratti di verbale del 04.11.22, del 10.11.23 e dell'08.11.24 sul BUD, del 24.01.25 sui fondi RFO e del 13.06.25 sulla rimodulazione del BID25, introdotti da un documento predisposto dalla Commissione AQ e presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25. Il documento sintetizza i criteri di riparto delle risorse finanziarie del DSPS nel periodo 2022-25 in una logica strategica e di miglioramento continuo, con particolare attenzione al Budget Unico Dipartimentale (BUD), al Progetto di Eccellenza 2023–2027 e ai fondi da bandi competitivi.

Dettagli:E.DIP.3.1 pagg. 1-7.

File:EDIP3_DOC01 Focus su risorse economiche.pdf

• **Titolo:**[EDIP3_DOC02] "Razionalizzazione PD"

Descrizione:Documento presentato al Consiglio di Dipartimento dell'11.07.25 che analizza l'evoluzione della spesa per la didattica nel DSPS, con particolare attenzione alla sostenibilità e alla razionalizzazione della docenza esterna. Descrive le strategie adottate per aumentare la copertura da parte dei docenti strutturati, ridurre i contratti e ottimizzare il tutorato. Le azioni si inseriscono nell'obiettivo D5 del Piano Strategico Dipartimentale 2025–27.

Dettagli:E.DIP.3.1 pagg. 1-6.

File:EDIP3_DOC02 Razionalizzazione della didattica onerosa SPS.pdf

• **Titolo:**[EDIP3_DOC03] "Programma Ruffilli"

Descrizione:L'allegato include gli estratti delle adunanze del 13.07.18, 12.10.18, 14.06.19, 11.02.22 introdotti da un documento predisposto dalla Commissione AQ presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25. L'allegato sintetizza l'impegno del Dipartimento sin dal 2018 nel promuovere un programma postdottorale attraverso un investimento costante di risorse dedicate.

Dettagli:E.DIP.3.1 pagg. 1-6.

File:EDIP3_DOC03 Programma Ruffilli.pdf

• **Titolo:**[EDIP3_DOC04] "Monitoraggio Eccellenza 2024"

Descrizione:Documento inviato al MUR il 05.03.25 che riporta il monitoraggio 2024 dell'utilizzo dei fondi a valere sul Progetto di Eccellenza con dettagli su reclutamento, attività didattiche, ricerca e infrastrutture. Riporta i risultati raggiunti, le risorse impiegate e le azioni realizzate in coerenza con gli obiettivi strategici del Progetto di Sviluppo Dipartimentale 2023-27.

Dettagli:E.DIP.3.1 pagg. 7-8.

File:EDIP3_DOC04 SPS_Monitoraggio Eccellenza 2024.pdf

• **Titolo:**[EDIP3_DOC05] "Delibera sui criteri di gestione delle risorse del 14.04.2023"

Descrizione:Estratto di verbale con delibera approvata dal Consiglio di Dipartimento del 14.04.23 che illustra i nuovi criteri di gestione delle risorse economiche del DSPS, in risposta alla nuova politica di bilancio dell'Ateneo e con l'obiettivo di garantire una gestione più sostenibile e flessibile delle risorse a supporto della ricerca e delle attività dipartimentali.

Dettagli:E.DIP.3.1 pagg. 1-3.

File:EDIP3_DOC05 Gestione risorse.pdf

• **Titolo:**[EDIP3_DOC06] "Documento Chiamate dall'estero"

Descrizione:Documento presentato al Consiglio di Dipartimento dell'08.03.24 che definisce le linee guida per la chiamata diretta di studiosi stabilmente impegnati all'estero, descrivendo le modalità di pubblicazione della call annuale, i criteri di valutazione delle candidature e le fasi del processo selettivo. Al documento è allegata la call for interest poi pubblicata sul sito del Dipartimento.

Dettagli:E.DIP.3.2 pagg. 2-5.

File:EDIP3_DOC06 Call for interest chiamate dall'estero.pdf

• **Titolo:**[EDIP3_DOC07] "Risorse e criteri per il reclutamento"

Descrizione:L'allegato è composto dagli estratti di delibera relativi alla programmazione triennale del personale 2020-22, 2022-24 e 2024-26 approvate rispettivamente dai Consigli del 14.02.20, 16.09.22 e 19.04.24, introdotti da un documento predisposto dalla Commissione AQ, con dati aggiornati al 2024 resi disponibili il 10.07.25 sul Data Warehouse, e presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25. Il documento sintetizza le strategie di reclutamento del DSPS dal 2018 in un'ottica di miglioramento

continuo e analizza le caratteristiche dei 42 nuovi ingressi, la distribuzione per sede e area disciplinare, in coerenza con il Piano Strategico di Dipartimento 2025–27.

Dettagli:E.DIP.3.2 pagg. 1-6.

File:EDIP3_DOC07 Risorse e criteri reclutamento.pdf

• **Titolo:**[EDIP3_DOC08] “Premialità personale docente”

Descrizione:Estratto di Verbale sulla Delibera del 10.07.20 che definisce il sistema di premialità previsto dal Progetto di Sviluppo Dipartimentale 2018-22, con 56 premi individuali distribuiti in due tornate (2020 e 2022) per meriti in ricerca, didattica e impegni istituzionali. Vengono illustrati criteri, procedure e indicatori utilizzati per l'assegnazione, in coerenza con il regolamento d'Ateneo.

Dettagli:E.DIP.3.3 pagg. 1-3.

File:EDIP3_DOC08 Premialita personale docente.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 DSPS dispone di un numero di docenti incardinati a tempo indeterminato (al 31.12.24, 108 più 10 RTDa) superiore ai requisiti minimi di docenza previsti per l'attuale offerta formativa (99 docenti di riferimento, cresciuti di 14 unità dal 2018-19) **[EDIP4_DOC01]**. La crescita è stata significativa (+26% dal 2018) e ha consentito al DSPS di consolidare il suo primato dimensionale nel panorama nazionale dell'Area 14 **[EDIP4_DOC02]**. Dal punto di vista disciplinare, dal 2018, tutti i settori concorsuali dell'Area 14 sono cresciuti, e anche le altre Aree CUN. Per l'Area 12, è stato programmato un apposito piano di reclutamento alla luce dei risultati per i neoassunti inferiori alla media nella VQR 2015-19. In generale, la produttività scientifica dei neoassunti in termini di pubblicazioni e progetti è superiore alla media; migliorabile la disponibilità a ricoprire incarichi istituzionali.

In linea con le indicazioni del DM 773/2024 e con gli obiettivi del DSPS sull'internazionalizzazione, il 50% dei 42 nuovi incardinati nel periodo 2018-24 ha esperienza accademica all'estero e il 66% proviene da fuori Ateneo (vedi Sez. 3.2), confermando l'efficacia della strategia di reclutamento in termini di apertura e attrattività. Nel triennio 2024-26 è previsto un ulteriore aumento del personale a tempo indeterminato, finalizzato a soddisfare pressanti esigenze didattiche e scientifiche e a realizzare alcune azioni previste dal PSDip. Questo ha consentito di ampliare il numero dei CdS, passati da 9 (a.a. 2019/20) a 12 (a.a. 2023/24) e in particolare di quelli internazionali, passati da 1 a 5, arricchendo la pluridisciplinarietà e mantenendo l'equilibrio tra qualità e sostenibilità. A questo punto di attenzione sono dedicati due obiettivi del PSDip, che prevedono un potenziamento di alcuni specifici ambiti e metodi di ricerca (**P2**) e un incremento del personale docente del 10% rispetto al 2023 al fine di assicurare la sostenibilità delle attività scientifiche e didattiche del DSPS prima di una probabile fase di finanziamenti calanti (**P3**).

E.DIP.4.2

Il DSPS sostiene con convinzione la partecipazione dei docenti a iniziative di aggiornamento didattico, in particolare dei neoassunti, per i quali è stato istituito un apposito corso di formazione, e promuove metodologie innovative in sintonia con il nuovo Center for Teaching and Learning dell'Ateneo. Sono stati avviati 11 progetti Jean Monnet **[EDIP4_DOC03]** e sperimentazioni basate su didattica attiva, flipped classroom, peer instruction. Il DSPS ha introdotto laboratori di competenze trasversali (che comportano circa 800 ore attribuite in fase 1) **[EDIP4_DOC04]** e promuove un approccio student-centred, in linea con gli [European Standards and Guidelines](#). A questo scopo, è implementato un modello organizzativo (denominato "a Y"), poi adottato a livello d'Ateneo, che consente di migliorare il rapporto docenti-studenti tramite la suddivisione delle classi in gruppi seminariali. Il modello è adottato da circa la metà dei docenti del DSPS, che si riuniscono periodicamente in assemblee supportate da un monitoraggio puntuale per discutere best practices e criticità **[EDIP4_DOC05]**. A supporto delle classi più numerose e degli insegnamenti metodologici, il DSPS prevede un significativo investimento sul tutorato. Al fine di favorire la circolazione delle idee e dei temi innovativi, il DSPS ha recentemente attivato il centro multi-disciplinare [Connect](#). I risultati ottenuti sono anche confermati da valutazioni più che positive nelle classifiche [CENSIS](#) sulla didattica.

E.DIP.4.3

Alla luce dell'incremento delle attività e dei progetti e nonostante il fatto che il DSPS abbia reclutato 5 unità di PTA tramite i due progetti d'Eccellenza e 1 con risorse proprie, la dotazione TA è ancora insufficiente, non solo per via di alcune cessazioni impreviste. Nel 2024 ci sono complessivamente 18 unità di PTA a fronte di 118 docenti con un rapporto TA docente (0,15) in calo rispetto al 2019 (0,19). Il DSPS ha anche avviato un processo di razionalizzazione e riorganizzazione interna [EDIP4_DOC06], introducendo nuove distribuzioni funzionali per affrontare le sfide legate alla crescita e alla complessità dell'offerta didattica e delle attività di ricerca e terza missione del dipartimento. Il DSPS è in attesa di alcune prese di servizio riconosciute come urgenti nelle analisi dell'Ateneo sui carichi di lavoro e sul fabbisogno del personale [EDIP4_DOC07], che dovrebbero far uscire i servizi amministrativi dall'emergenza. Una criticità particolare riguarda la sostenibilità del sostegno ai progetti di ricerca. Le entrate complessive sono infatti cresciute in maniera anomala nel biennio 2023-24 (v. Sez. 3.1) mentre il gruppo di TA che se ne occupa ha avuto una cessazione inattesa nel 2024, che non è ancora stata reintegrata. Per questo, almeno finché non sarà superato il picco di bandi nazionali ed europei finanziati dal programma [NGEU](#), è in atto un'opera di sensibilizzazione della componente docente, che non sempre ha piena consapevolezza delle scadenze istituzionali e del contesto normativo e regolamentare.

E.DIP.4.4

è previsto un ricco portafoglio di iniziative formative per il personale TA a cura dell'Ateneo, documentato nel PIAO. La partecipazione è stata in questo periodo limitata a causa del sotto-dimensionamento di cui al punto 4.3, ma è già cresciuta nel 2024 e dovrà crescere ancora per recenti innovazioni normative. È obiettivo del Dipartimento creare le condizioni organizzative, anche mediante il rafforzamento della dotazione del personale, per ripristinare una piena e reale partecipazione dei TA ai percorsi di formazione, anche attraverso un potenziamento del coordinamento con il neonato Center for Teaching and Learning dell'Ateneo. A questo punto di attenzione è dedicato uno specifico obiettivo del PSDip (**P5**).

E.DIP.4.5

Dal punto di vista delle aule, tutti i CdS sono a numero programmato per garantire, seppur con difficoltà e non sempre con successo, un rapporto adeguato tra studenti e risorse strutturali, mentre continuano ad essere critici gli spazi per attività studentesche in laboratorio o non direttamente collegate all'orario di lezione (sale studio e punti ristoro). Da segnalare il servizio bibliotecario molto efficace presso le due strutture specializzate nelle scienze politiche e sociali: le biblioteche [Matteucci](#) a Bologna e [Ruffilli](#) a Forlì.

Nonostante una recente acquisizione di due nuovi laboratori per lo svolgimento della didattica e di alcuni uffici (che hanno aumentato la metratura a disposizione per gli studi di circa un terzo), il DSPS ha in quest'ambito una perdurante criticità aggravata dal recente aumento del numero di docenti. Alla sede bolognese di Palazzo [Hercolani](#) (che presenta alcune subottimalità data la natura storica dell'edificio non propriamente adatta all'uso universitario) sono stati assegnati 57 studi (dei quali 8, per un totale di 16 postazioni, inagibili da tre anni per questioni di sicurezza) per 118 incardinati totali [EDIP4_DOC08]. L'assegnazione degli spazi ai docenti avviene in base a tre parametri: sede di incardinamento, regime di impegno, effettivo utilizzo. Per questo, e per facilitare il lavoro del crescente numero di gruppi di ricerca, la prossima priorità andrà all'identificazione di sale riunioni e spazi condivisi. Nell'attuale progetto di Eccellenza è previsto un contributo per l'impianto di climatizzazione di Palazzo Hercolani (riscaldamento e raffreddamento).

E.DIP.4.6

Il Dipartimento offre supporto alle attività istituzionali con il proprio modello di organizzazione interna, sia mediante strumenti di natura tecnica approntati dagli uffici a supporto delle attività della componente docente (predisposizione di linee guida, vademecum, modelli, comunicazioni, incontri periodici Direttore-TA, ecc.), sia mediante un approccio orientato all'integrazione tra personale docente e TA anche tramite il supporto alle commissioni istruttorie e l'ausilio alla progettazione, gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca.

Il laboratorio [ProDigi](#), sostenuto dall'unità organizzativa servizi tecnici e di laboratorio, fornisce ulteriore supporto attraverso contenuti [multimediali](#) per didattica, ricerca e terza missione.

L'efficacia dell'attività di supporto è altresì monitorata annualmente attraverso le rilevazioni di soddisfazione del progetto Good Practice, che mostrano un livello superiore alla media di Ateneo (4,33 vs 3,95, su scala da 0 a 6) e al target stabilito nel PSDip.

La sezione 4 in sintesi:

Punti di forza

- Crescita stabile e qualitativamente mirata del personale docente, adeguata a sostenere la recente espansione dell'offerta didattica.
- Implementazione di metodologie didattiche innovative e modelli organizzativi replicati dall'Ateneo.

- Valorizzazione del personale TA e supporto efficace tramite strumenti gestionali.
- Sistema bibliotecario di qualità e strumenti multimediali a supporto delle tre missioni.
- Risultati positivi nelle rilevazioni di customer satisfaction per i servizi amministrativi.

Punti di attenzione

- Esigenze organizzative crescenti a fronte di una dotazione personale TA ancora non pienamente adeguata.
- Formazione personale TA ostacolata dal carico di lavoro e da carenze numeriche.
- Incompleta consapevolezza delle complessità amministrative e istituzionali da parte della componente docente.
- Criticità strutturali legate agli edifici storici (es. spazi, sicurezza, climatizzazione).

Punti di Forza:

- Il DSPS ha registrato una crescita significativa e programmata del corpo docente (+26% dal 2018), superando ampiamente i requisiti minimi e configurandosi come il Dipartimento di maggiori dimensioni dell'Area 14. Tale crescita, sostenuta da una strategia di reclutamento aperta e internazionale, con una quota rilevante di docenti provenienti da altri atenei o con esperienze estere, risulta pienamente coerente con la pianificazione strategica e adeguata a sostenere le attività didattiche, scientifiche e gestionali. Il modello organizzativo "a Y" ha migliorato il rapporto docente-studente ed è stato adottato anche a livello d'Ateneo.
- Il Dipartimento promuove in modo strutturato metodologie didattiche innovative (flipped classroom, peer instruction, laboratori di competenze trasversali) e sostiene la formazione continua dei docenti, con particolare attenzione ai neoassunti. L'impegno nella qualificazione della didattica contribuisce a migliorare la qualità dell'offerta formativa e ad allinearla alle più recenti pratiche pedagogiche, anche attraverso l'uso di strumenti digitali e multimediali.
- L'organizzazione interna e i processi di supporto tecnico-amministrativo favoriscono una gestione efficace e integrata delle attività di didattica e ricerca. La collaborazione strutturata tra personale accademico e tecnico, unitamente all'utilizzo di strumenti condivisi (vademecum, linee guida operative, incontri periodici), contribuisce a garantire continuità operativa e supporto qualificato alle missioni istituzionali del Dipartimento.
- Il Dipartimento riconosce il ruolo strategico del personale tecnico-amministrativo e ne sostiene lo sviluppo professionale attraverso la partecipazione a iniziative di formazione e aggiornamento, in coerenza con le proposte formative di Ateneo. Tale attenzione contribuisce al rafforzamento delle competenze necessarie a supportare l'evoluzione delle attività didattiche, di ricerca e di terza missione.
- Il DSPS fornisce un supporto strutturato, accessibile e verificato a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti. Le rilevazioni del progetto Good Practice evidenziano livelli di soddisfazione superiori alla media di Ateneo (4,33 contro 3,95), confermando la qualità dell'organizzazione interna e la capacità del Dipartimento di garantire servizi efficienti, orientati al miglioramento continuo.

Aree di miglioramento:

- La programmazione del personale tecnico-amministrativo costituisce un ambito di attenzione, alla luce del significativo incremento del corpo docente e della crescente complessità delle attività di ricerca, in particolare nella gestione dei progetti competitivi nazionali e internazionali. Il rapporto PTA/docenti, pur monitorato, risulta non pienamente adeguato a sostenere nel medio periodo l'espansione di tutte le attività dipartimentali.
- Il Dipartimento, in un'ottica di miglioramento continuo, si propone di intervenire sulle criticità strutturali connesse all'utilizzo di edifici storici, in particolare Palazzo Hercolani, con particolare riferimento alla disponibilità e funzionalità degli spazi. L'obiettivo è garantire ambienti di lavoro e di studio pienamente adeguati alla crescita del personale e delle attività didattiche e di ricerca, assicurando standard coerenti con le esigenze organizzative e di benessere della comunità dipartimentale.

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

Documenti chiave

- **Titolo:**[EDIP4_DOC01] "Dinamica demografica"

Descrizione:Documento predisposto dalla Commissione AQ (aggiornato al 2024 e con una stima sul 2025, con dati resi disponibili il 10.07.25 sul Data Warehouse) e presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25 che illustra l'evoluzione della consistenza e della composizione disciplinare del personale docente e ricercatore, cresciuto del 26% nel periodo 2018-24.

Dettagli:E.DIP.4.1 pagg. 1-3.

File:EDIP4_DOC01 Dinamica demografica.pdf

- **Titolo:**[EDIP4_DOC02] "Posizionamento nazionale"

Descrizione:Documento predisposto dalla Commissione AQ (aggiornato al 2024) e presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25 che illustra il posizionamento quali-quantitativo del Dipartimento nel contesto nazionale di Area 14 utilizzando i dati del Ministero non disponibili nel Data Warehouse.

Dettagli:E.DIP.4.1 pagg. 1-2.

File:EDIP4_DOC02 Posizionamento nazionale.pdf

- **Titolo:**[EDIP4_DOC03] "Documento Jean Monnet"

Descrizione:Documento predisposto dalla Commissione AQ e presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25 che espone il profilo didattico delle 11 azioni Jean Monnet attivate nel periodo 2021-24.

Dettagli:E.DIP.4.2 pagg. 1-2.

File:EDIP4_DOC03 Documento Jean Monnet.pdf

- **Titolo:**[EDIP4_DOC04] "Laboratori e didattica innovativa"

Descrizione:Documento predisposto dalla Commissione AQ presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25 che sintetizza le azioni didattiche innovative in merito alle competenze trasversali presso i corsi di laurea triennali SPOSI a Bologna e SID a Forlì.

Dettagli:E.DIP.4.2 pagg. 1-3.

File:EDIP4_DOC04 Laboratori.pdf

- **Titolo:**[EDIP4_DOC05] "Sperimentazione didattica"

Descrizione:Documento presentato al Consiglio di Dipartimento del 14.07.23 e poi inviato al Senato Accademico che descrive il progetto di sperimentazione didattica ("modello a Y") avviata nell'a.a. 2021/2022 e il relativo monitoraggio consuntivo triennale. Al documento è allegata una delibera di rimodulazione delle modalità di erogazione approvata dal Consiglio del 13.12.24 in un'ottica di miglioramento continuo.

Dettagli:E.DIP.4.2 pagg. 1-5.

File:EDIP4_DOC05 Progetto sperimentazione con estratto.pdf

- **Titolo:**[EDIP4_DOC06] "Riorganizzazione servizi amministrativi"

Descrizione:Estratto del verbale del Consiglio di Dipartimento del 19.04.2024 in cui si espongono motivazioni ed elementi salienti della riorganizzazione dei servizi amministrativi del Dipartimento.

Dettagli:E.DIP.4.3 p.1; E.DIP.4.6 pagg. 1-5.

File:EDIP4_DOC06 Riorganizzazione servizi amministrativi.pdf

- **Titolo:**[EDIP4_DOC07] "Distribuzione di risorse PTA"

Descrizione:Documento presentato al Collegio dei Direttori dell'08.04.25 che descrive i criteri e gli esiti della programmazione del PTA, a livello di Ateneo, e che motiva l'assegnazione di due unità al DSPS.

Dettagli:E.DIP.4.3 pag. 3.

File:EDIP4_DOC07 Programmazione PTA.pdf

- **Titolo:**[EDIP4_DOC08] "Spazi dipartimentali"

Descrizione:Documento predisposto dalla Commissione AQ e presentato al Consiglio di Dipartimento del 25.07.25 che dettaglia

lo stato degli spazi a disposizione per personale docente e TA presso la sede di Bologna alla luce delle criticità sintetizzate nella scheda di Autovalutazione.

Dettagli:E.DIP.4.5 pagg. 1-2.

File:EDIP4_DOC08 Spazi Dipartimentali.pdf



Andamento KPI Dipartimento

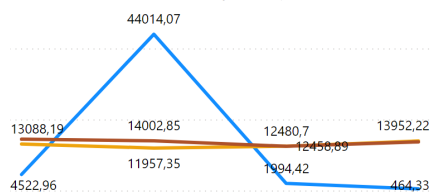
Riferimento

AVA3

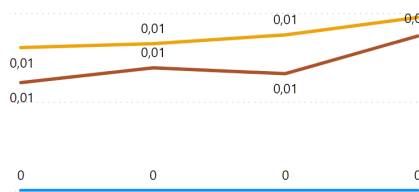
Edizione 05/2025

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

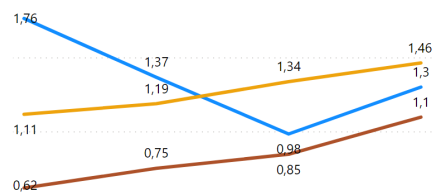
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



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 è data da andamenti e confronti prevalentemente negativi.