

Università degli Studi di Siena

Settimana di visita istituzionale 20-24 ottobre 2025



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Filologia e Critica delle Letterature Antiche e Moderne

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 Filologia e Critica delle letterature antiche e moderne (DFCLAM) ha elaborato un progetto condiviso, articolato in tre linee - didattica, ricerca, terza missione/impatto sociale (TM) - coerente con la programmazione strategica di Ateneo (PSA 2024-2026; E.DIP.1_DC_1). L'impegno del DFCLAM nel quadro delle linee-guida PSA per la Didattica si esprime nel potenziare e promuovere corsi di laurea magistrale e dottorati di ricerca (PSA D2.A2.2, con la nuova LM-38 e la ristrutturazione del Dottorato di Ricerca con il nuovo Curriculum Antropologia del Mondo Antico). Quanto alla Ricerca, le iniziative nel quadro del PSA sono state: potenziamento dell'accordo con la Firenze University Press (PSA IR1.A1.2) e lancio di Collane editoriali di Dipartimento (per es. [Carteggi e materiali del Centro di ricerca Franco Fortini](#)); incremento di servizi di supporto alle/ai dottorande/i outgoing (PSA IR.2.A2.1).

Per la TM il DFCLAM promuove numerose attività di divulgazione culturale (presentazioni, dibattiti, seminari), con particolare attenzione alle scuole di secondo grado del territorio; sul versante sociale, contribuisce al Festival della Salute Mentale e promuove attività di volontariato presso la Casa di reclusione di Ranza-San Gimignano. Le iniziative sono censite nel [portale della TM](#) (PSA PE1.A1.4).

Lo sviluppo delle attività e della visione del DFCLAM è delineato dai seguenti documenti programmatici:

1. Documenti di programmazione triennale (PTD) (2018-2021; 2022-2024; 2024-2026) (E.DIP.1_DC_2-3-4)
2. Progetti di Eccellenza (PdE) (2018-2022; 2023-2027) (E.DIP.1_DC_5-6).

Dai PTD si ricostruiscono la storia del Dipartimento dalla sua costituzione (2012) e l'evoluzione della sua composizione, dei suoi progetti e attività. Per le sinergie – già in atto e da sviluppare – tra le sedi Siena e di Arezzo, e per le rispettive specificità, si rimanda alle pp. 1 e 9-11 E.DIP.1_DC_3; alle pp. 5-9, 16-17, 21-23 E.DIP.1_DC_4.

I PdE sono stati elaborati da gruppi di lavoro con rappresentanti di tutte le aree del Dipartimento. Il riconoscimento da parte del MUR di "[Dipartimento di eccellenza](#)" per i quinquenni 2018-2022 e 2023-2027, oltre a fornire impulso alle attività di ricerca e TM, ha permesso un ampliamento dell'offerta formativa con l'attivazione della [nuova LM-38](#) nella sede aretina, progettata in stretta collaborazione con i rappresentanti del mondo del lavoro presenti nel Comitato di indirizzo aretino (sulla cui natura e compiti vd. sotto), che rappresenta uno sbocco coerente al CdS triennale in Lingue attivo nella sede.

Il DFCLAM – nei suoi vari settori (letterature classiche e storia antica; storia e filologia delle letterature medievali; studi italianistici; lingue e letterature moderne e comparate; teoria letteraria e filosofia) – si caratterizza per l'impostazione comparatistica, la crescente internazionalizzazione, e l'obiettivo di rafforzare la coesione nella ricerca, nella didattica, nell'impegno socio-culturale dell'Istituzione. Delle/i 70 docenti che formano il DFCLAM, 59 afferiscono all'area CUN 10, i restanti all'area CUN 11. Queste/i ultime/i appartengono a settori filosofici; 9 di loro si sono uniti al Dipartimento nel novembre 2024, ma già prima della recente riorganizzazione insegnamenti filosofici figuravano nei piani di studio (pds) di tre dei cinque CdS del DFCLAM.

La produttività delle politiche di ricerca del Dipartimento è attestata sia dal conseguimento delle due Eccellenze, sia dai risultati delle VQR e dall'acquisizione di fondi competitivi (vd. E.DIP.1.4)

Obiettivi, politiche e strategie a medio-lungo termine vengono illustrati e discussi negli incontri periodici (almeno annuali) con i [due Comitati di indirizzo](#) (Siena e Arezzo), organi consultivi formati da docenti DFCLAM ed esterni individuati all'interno del tessuto produttivo, imprese, istituzioni formative e culturali del territorio. Le finalità sono:

- attivare e mantenere il dialogo con le parti interessate all'offerta formativa dei CdL;
- monitorare esigenze e valutare suggerimenti delle parti sociali;
- verificare validità e attualità dei progetti formativi e profili professionali individuati;
- assicurare l'allineamento tra competenze richieste in uscita e risultati di apprendimento che i singoli CdS si prefiggono di far acquisire a studenti e studentesse.

E.DIP.1.2. Il Dipartimento ha declinato la propria visione strategica soprattutto nei PTD (E.DIP.1_DC_2-3-4) e nei PdE (E.DIP.1_DC_5-6), perfezionandola nel tempo. Gli obiettivi realizzati o in corso di realizzazione interessano le tre linee su cui è articolato il progetto di Dipartimento in coerenza con il PSA.

Per la didattica e i servizi a studentesse/i, obiettivi primari sono stati:

- 1) valorizzazione dell'offerta formativa dei master (vd. per es. [Master Informatica del testo - Edizione elettronica](#)) e delle Scuole di formazione (vd. la sezione Summer School a [didattica post-laurea](#)) (PSA D2.A2.8);
- 2) incrementare l'attrattività dei CdS (PSA D1.A1.1; D2.A2.1), valorizzando il contributo dei Comitati di indirizzo.
- 3) aumentare l'interazione con le scuole secondarie superiori e monitorare l'orientamento in itinere (per es. Open Day).
- 4) internazionalizzare la didattica, rafforzando i contatti con il MAECI e le Ambasciate/Consolati (PSA ID1.A1.2), con progetti di formazione all'estero e programmi di [Visiting professorship](#) incoming.

Per le iniziative di Ricerca, la strategia DFCLAM prevede lo sviluppo di percorsi di internazionalizzazione, rafforzando gli accordi bilaterali (PSA IR1.A1.1; per es. [Department of Antiquities, Cyprus](#)), potenziando i servizi di sostegno alle/ai dottorande/i, soprattutto supportando i soggiorni presso istituzioni estere.

Per la TM, l'obiettivo è sviluppare azioni di public engagement per la diffusione di conoscenze scientifiche e attività di ricerca (per es. realizzazione video sulle piattaforme social DFCLAM) (PSA PE.1).

E.DIP.1.3. Oltre agli accordi di collaborazione con università e reti accademiche europee ed extraeuropee (per es. [CLARIN](#); i consorzi [Hermes](#) e [INCH](#); le università di [Wenzhou](#) e [Sorbonne Nouvelle](#) per due doppi titoli: E.DIP.1_DS_1; università europee per convenzioni di co-tutela nell'ambito del [dottorato in "Filologia e critica"](#); convenzioni per scambi [Erasmus](#), vd. Destinazioni > Area Umanistica), il Dipartimento stipula accordi di collaborazione con istituzioni sociali e culturali, prevalentemente pubbliche, a livello locale, nazionale, internazionale.

Tali collaborazioni riguardano sia il tirocinio curricolare e la formazione post-laurea (master, scuole estive, corsi di formazione), sia progetti di ricerca e iniziative di TM. L'impegno pubblico di un Dipartimento umanistico quale il DFCLAM ha il proprio terreno d'elezione nella formazione e aggiornamento dei/delle docenti delle scuole secondarie e nel dibattito intellettuale e culturale a livello nazionale e internazionale.

Fra gli accordi di maggiore rilievo si segnalano quelli con diversi Ministeri (es. gli scavi archeologici a Cipro dell'Erimi Archaeological Project in collaborazione con il [Ministero degli Affari esteri](#); [Dante per la scuola](#) in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e del Merito); con [Mondadori Education](#) e [Loescher](#) per progetti di editoria scientifica e/o scolastica; con soggetti pubblici e privati per l'acquisizione di archivi, cartacei, orali e digitali; con istituzioni scolastiche del territorio per aggiornamento e formazione degli insegnanti; con amministrazioni locali per valorizzare il patrimonio culturale; con Fondazioni e Associazioni (es. [Fondazione Bianciardi](#) e [Centro studi Tommaso Landolfi](#)) per finanziare borse di ricerca e convegni.

Il costante monitoraggio dei risultati è assicurato sia dai [Centri di ricerca](#) di riferimento (vd. E.DIP.2.4), sia dal Consiglio di Dipartimento (CdD), al cui interno sono discusse e valutate collegialmente le relazioni annuali di riesame AQ Ricerca e i riesami annuali e triennali dei Centri di ricerca, con il fine di stabilire obiettivi, modalità di intervento, valutazione delle problematiche emerse, progettazione delle azioni correttive. Si veda per es. il punto 3 a pp. 7-9 del verbale del CdD del 18/12/24 (E.DIP.1_DS_2) relativo al rinnovo e al riesame triennale del [Centro di Ricerca Franco Fortini](#).

E.DIP.1.4. Gli obiettivi nei documenti programmatici, coerenti con le linee strategiche di Ateneo (vd. obiettivi D.2 e ID1, E.DIP.1_DC_1, pp. 15-16, 19), puntano a migliorare l'attrattività nei confronti di studentesse e studenti, ad aumentare il numero di borse di dottorato e a ridurre il numero di docenze a contratto, garantendo la sostenibilità dell'offerta formativa.

Il monitoraggio, svolto da Comitati per la Didattica (CpD), Commissione Paritetica (CPDS), CdD, conferma la sostanziale realizzazione degli obiettivi. I CpD sono organismi paritetici di docenti (cariche triennali) e studenti (biennali) presieduti da un docente (eletto da tutti i membri) e incaricati di coordinare e organizzare la didattica.

Le politiche della ricerca del DFCLAM sono risultate efficaci sia per la VQR (migliore risultato nell'Ateneo), sia per l'ASN. Con un'unica eccezione, i Ricercatori a TD del DFCLAM sono abilitati per la II fascia; la metà circa dei PA per la I fascia.

Nell'acquisizione di fondi competitivi, i risultati delle politiche della ricerca sono espressi dall'ottenimento di numerosi [PRIN](#) (12 PRIN 2022, di cui 6 con PI; 5 PRIN PNRR, di cui 1 con PI) e cinque progetti [FSE+](#) 2021-27. Il DFCLAM ha vinto inoltre due progetti europei ([Erasmus+](#) e [Interreg](#)) e un progetto PNRR BAC (Bando a cascata).

Punti di Forza:

- **Visione chiara, strutturata e pubblica delle attività di ricerca e terza missione.** Il DFCLAM è stato riconosciuto per la seconda volta consecutiva come Dipartimento di Eccellenza, a conferma di una strategia consolidata e di una governance orientata alla qualità della ricerca e della Terza Missione. La rinnovata attribuzione testimonia una visione strutturata e definita delle attività dipartimentali, mentre la pubblicazione di monitoraggi dettagliati sul portale di Ateneo, accessibile a tutti gli stakeholder, rappresenta un elemento di trasparenza e responsabilità nei confronti della comunità accademica e del territorio, nonché pienamente aderente alle linee guida stabilite dalla normativa per i Dipartimenti di Eccellenza

- **Attrattività dei giovani ricercatori.** L'attrattività crescente del DFCLAM nei confronti dei giovani ricercatori è testimoniata da un significativo incremento dell'Indicatore B_a, rapporto tra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio e il totale dei docenti di ruolo, e dell'Indicatore E_b, che riflette una politica di reclutamento dei ricercatori efficiente, orientata alla valorizzazione del merito, alla trasparenza e all'attrattività internazionale, segni di un interesse crescente per le attività scientifiche e formative del Dipartimento.

- **Solida rete di accordi con enti internazionali.** Il Dipartimento si caratterizza per una solida rete di accordi e collaborazioni con enti nazionali e sovranazionali, che ne confermano la vocazione all'apertura e all'internazionalizzazione e ne favorisce la ricerca congiunta, la mobilità accademica del personale docente e la progettazione di percorsi formativi innovativi finalizzati alla preparazione di profili professionali competitivi a livello globale. In questo ambito il Dipartimento si distingue per iniziative pre e post-laurea, tra le prime degni di menzione i due programmi di doppio titolo, risultati di partenariati strategici con atenei di prestigio internazionale: l'Université Sorbonne Nouvelle di Parigi per il CdS LM-14 – Lettere Moderne, che permette agli studenti di conseguire un titolo congiunto arricchito da un'esperienza accademica presso uno dei poli di eccellenza nel campo degli studi umanistici europei; e la Wenzhou University di Wenzhou (Cina), relativa al CdS L-11 – Lingue per la Comunicazione Interculturale e d'Impresa, offrendo l'opportunità di acquisire competenze linguistiche e interculturali in un contesto fondamentale per i rapporti economici e culturali tra Europa e Asia. Per quanto riguarda il post-laurea, si segnala l'estensione delle borse Erasmus anche ai percorsi di dottorato come incentivazione alla mobilità internazionale.

- **Coerenza degli obiettivi dipartimentali.** La coerenza tra gli obiettivi dipartimentali e il Progetto d'Eccellenza (PdE) rappresenta un fattore determinante nella pianificazione strategica e nei processi di valutazione, attestando un approccio orientato alla qualità e alla responsabilizzazione condivisa (accountability). Le relazioni semestrali costituiscono uno strumento essenziale per l'aggiornamento delle strategie in relazione a nuove sfide o opportunità, promuovendo il miglioramento continuo della performance dipartimentale.

Aree di miglioramento:

- **Parziale visione delle attività relativa alle Didattiche.** La visione della Didattica delineata nel PTD evidenzia talvolta azioni di carattere generale e prive di specifici indicatori, generando difficoltà nella misurazione degli esiti, poiché risulta non sempre possibile accertare il raggiungimento degli obiettivi o valutare l'impatto delle iniziative. Inoltre, l'assenza di un'analisi SWOT costituisce una limitazione significativa nell'attuazione efficace del ciclo PDCA; senza tale analisi, il PTD rischia di risultare poco aderente al contesto reale, compromettendo la possibilità di pianificare interventi mirati e di prevenire potenziali criticità.

- **Necessità di una maggiore tracciabilità delle attività didattiche pre- e post-laurea.** Gli obiettivi delle iniziative didattiche non sono sempre formalizzati in modo chiaro e sistematico e la presenza di una documentazione non sempre strutturata e/o accompagnata da indicatori coerenti rende difficile la valutazione e riduce la capacità di dimostrare il valore aggiunto delle iniziative, con conseguente rischio di impossibilità di effettuare analisi di impatto e di introdurre eventuali correttivi in corso d'opera.

- **Mancato allineamento tra il PSD e il documento programmatico del fabbisogno di personale docente.** La definizione del fabbisogno di personale docente è ben delineata nel progetto di eccellenza, ma non lo è altrettanto nel piano triennale, che non approfondisce adeguatamente gli aspetti programmatici, adducendo come motivazione la riduzione delle risorse disponibili. L'allegato al PSD, "Obiettivi e criteri della programmazione dei ruoli nel triennio 2024-2026", illustra in modo generale il piano del fabbisogno per il triennio, concentrandosi principalmente sulle figure dei ricercatori e dei professori di prima fascia e ponendo particolare enfasi sul reclutamento di personale interno. La coerenza e il coordinamento tra i documenti di pianificazione del reclutamento sono garanzia di chiarezza strategica ed evitano contraddizioni interne, rendendo il processo maggiormente trasparente.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

La CEV raccomanda di pianificare attività accompagnate da metriche o indicatori che consentano di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi, di delineare obiettivi chiari e azioni concrete per migliorare la qualità della didattica e di continuare a

privilegiare la verbalizzazione e la tracciabilità di tutte le iniziative del Dipartimento.

Buona Prassi:

Incremento della mobilità internazionale dei dottorandi attraverso l'estensione delle borse Erasmus anche ai percorsi di dottorato, al fine di promuovere iniziative di internazionalizzazione e potenziare le reti di ricerca e le collaborazioni tra istituzioni.

Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.1_DC_1
Descrizione:Programmazione strategica di Ateneo 2024-2026
Dettagli:https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/PROGRAMMAZIONE%20STRATEGICA%202024-2026_agg.%20dicembre%202024_0.pdf
File:E.DIP.1_DC_1 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA 2024-2026.pdf

- **Titolo:**E.DIP.1_DC_2
Descrizione:Progetto scientifico triennale PTD DFCLAM 2018-2021
Dettagli:
File:E.DIP.1_DC_2 PTD 2018-2021 DFCLAM.pdf

- **Titolo:**E.DIP.1_DC_3
Descrizione:Progetto triennale di dipartimento PTD DFCLAM 2022-2024
Dettagli:
File:E.DIP.1_DC_3 PTD 2022-2024 DFCLAM.pdf

- **Titolo:**E.DIP.1_DC_4
Descrizione:Piano triennale di dipartimento PTD DFCLAM 2024-2026
Dettagli:
File:E.DIP.1_DC_4 PTD 2024-2026 DFCLAM.pdf

- **Titolo:**E.DIP.1_DC_5
Descrizione:Progetto di Eccellenza (PdE) (2018-2022)
Dettagli:
File:E.DIP.1_DC_5 PdE 2018-2022.pdf

- **Titolo:**E.DIP.1_DC_6
Descrizione:Progetto di Eccellenza (PdE) (2023-2027)
Dettagli:
File:E.DIP.1_DC_6 PdE 2023-2027.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**E.DIP.1_DS_1
Descrizione:Accordi doppio titolo con Sorbonne Parigi e Wenzhou
Dettagli:
File:E.DIP.1_DS_1 Accordi doppio titolo con Sorbonne Parigi e Wenzhou.pdf

- **Titolo:**E.DIP.1_DS_2
Descrizione:Verbale CdD 18/12/2024
Dettagli:
File:E.DIP.1_DS_2 Verbale CdD 18 12 2024.pdf

Fonti documentali individuate dalla CEV per l'esame a distanza

- **Titolo:**8.2 Programmazione ruoli DFCLAM
Descrizione:Documento di accompagnamento al Piano Triennale del Dipartimento relativo agli "Obiettivi e Criteri della

Programmazione dei Ruoli nel Triennio 2024-2026" (prot. 0237979 del 02 dicembre 2024) reperito alla pagina web dell'Ateneo <https://www.unisi.it/ateneo/programmazione-triennale>

Dettagli:**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.IV capoverso

File:8.2 Programmazione ruoli DFCLAM_PTD.pdf

• **Titolo:**Elenco Summer school - AA 2025/2026

Descrizione:Elenco delle Summer School reperibile alla pagina web dell'Ateneo https://gemas.unisi.it/app/rr/pubblico/elenco_proposte/5/

Dettagli:**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).VI Capoverso

• **Titolo:**SLOT 1

Descrizione:Incontro con il Direttore e con il Vice Direttore/Direttore Vicario (se nominato) del Dipartimento 23/10/2025 09:00 - 10:00

Dettagli:

• **Titolo:**SLOT 2

Descrizione:Incontro con una rappresentanza del Consiglio di Dipartimento (compresi Rappresentanti del Personale Tecnico-Amministrativo e Rappresentanti degli Studenti). 23/10/2025 10:00 - 10:45

Dettagli:n.d.

• **Titolo:**SLOT 3

Descrizione:Incontro con i responsabili dell'Assicurazione della Qualità e una rappresentanza delle Commissioni (Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale, Personale, ecc..) istituite nel Dipartimento.23/10/2025 11:00 - 11:45

Dettagli:n.d.

• **Titolo:**SLOT 4

Descrizione:Incontro di chiusura con il Direttore e con il Vicedirettore/Direttore Vicario del Dipartimento.23/10/2025 11:45 - 12:00

Dettagli:n.d.

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 Attraverso il [sistema AQ dipartimentale](#) il Dipartimento garantisce che la qualità di didattica, ricerca, TM e dottorato sia documentata, verificabile, valutabile; che l'accesso alle informazioni sia facilitato da un linguaggio chiaro; che il miglioramento interno al dipartimento sia continuo. Il DFCLAM si è dotato di un sistema [AQ Ricerca](#) che, oltre alle esigenze interne, tiene conto degli indirizzi generali dell'Ateneo e degli adempimenti previsti dal sistema AVA, quali: monitoraggio esiti VQR, compilazione SUA-RD, riesame annuale della ricerca (E.DIP.2_DC_1). Il sistema [AQ TM](#) si struttura attorno agli obiettivi della Programmazione Strategica di Ateneo (vd. E.DIP.1_DC_1), individuando specificità e punti di forza del dipartimento; le azioni sono monitorate costantemente, tramite compilazione della SUA-TM, riesame ciclico, monitoraggio annuale dei Centri di Ricerca interdipartimentali e interuniversitari con sede amministrativa al dipartimento, riesame annuale della TM (E.DIP.2_DC_2).

Il monitoraggio è coordinato dal Direttore, insieme ai [Delegati](#) per didattica, ricerca e TM. L'articolazione del Dipartimento, attivo su due sedi, ha suggerito la nomina di un vice-delegato per Arezzo.

Un monitoraggio dettagliato delle attività di ricerca è offerto dalle relazioni semestrali che accompagnano la realizzazione dei PdE, valutate e approvate in CdD e [rese pubbliche](#).

Coerentemente con il Regolamento didattico di Ateneo e secondo un principio di sussidiarietà, il DFCLAM demanda la verifica della qualità della didattica ai CpD (vd. E.DIP.1.4), cui spettano proposte su ordinamenti didattici e piani di studio, analisi dei [questionari studenti](#), redazione di riesame ciclico e schede annuali di monitoraggio.

Almeno una volta all'anno è convocata un'assemblea dei/delle docenti dei singoli Corsi di Studio (CdS), contrattisti inclusi, quale importante momento di confronto (vd. E.DIP.2_DS_1 Consiglio didattico allargato del CdL in Studi Letterari e Filosofici).

La Relazione annuale della CPDS (E.DIP.2_DC_3) viene discussa, all'inizio dell'anno solare, dai CpD e dal CdD per risolvere eventuali problemi evidenziati; i CpD producono a inizio autunno un Documento di Monitoraggio delle azioni correttive suggerite che fornisce alla CPDS un resoconto entro la successiva relazione annuale. A novembre viene calendarizzata la giornata di restituzione della valutazione degli/delle studenti/esse, organizzata dalla CPDS (E.DIP.2_DS_2). La pariteticità degli organi interni al dipartimento consente un confronto trasparente e diretto con la comunità studentesca, contribuendo attivamente alla gestione dell'offerta didattica.

E.DIP.2.2 Il personale tecnico-amministrativo (PTA) a servizio del Dipartimento si distingue in PTA afferente al Dipartimento (Settore Ricerca) e PTA afferente a strutture non dipartimentali in rapporto funzionale con il Dipartimento. Tra i secondi rientrano gli uffici di supporto alla Didattica (Ufficio progettazione corsi e programmazione - Polo umanistico, Ufficio servizi agli studenti - Polo umanistico, Ufficio studenti e didattica Campus di Arezzo e formazione insegnanti) e Segreteria Amministrativa. La programmazione del lavoro del PTA afferente a quest'ultime strutture è definita annualmente nel [PIAO](#), contenente gli obiettivi delle singole strutture coerenti con la pianificazione strategica di Ateneo (vd. E.DIP.2_DS_3 Scheda obiettivi Segreteria Amministrativa).

Il Dipartimento sovrintende al monitoraggio degli obiettivi assegnati al PTA in servizio presso il Settore Ricerca. La Commissione di progetto (costituita con delibera del CdD 16/02/2023), sulla base delle relazioni dei responsabili degli obiettivi strategici del Progetto di Eccellenza, monitora gli obiettivi intermedi e redige periodicamente una [relazione](#) sottoposta all'approvazione del CdD.

Il DFCLAM definisce per il PTA una programmazione specifica a supporto delle attività di TM e di ricerca su progetti competitivi vinti dai/dalle docenti: il Consiglio di Dipartimento individua con propria delibera il PTA che ha contribuito a svolgimento e gestione positiva dei progetti, definendone le specifiche attività. Queste vengono monitorate tramite relazione del responsabile del progetto, approvata dal CdD, in relazione al raggiungimento degli obiettivi e all'assegnazione di premialità secondo il [Regolamento per la disciplina del fondo di Ateneo per la premialità](#).

E.DIP.2.3 [Il Sistema di AQ del DFCLAM](#) si armonizza con quello dell'Ateneo; il Sistema di AQ fa capo al Direttore, che svolge funzione di collegamento tra PQA e dipartimento per questioni relative all'AQ; l'attività è suddivisa tra AQ Ricerca e TM (comprensiva dei Centri di ricerca), AQ Didattica e AQ Dottorato.

Già in passato il Dipartimento ha fatto coincidere, per semplificazione, le figure dei Referenti AQ della ricerca e della TM con i rispettivi delegati. Dopo che nel marzo del 2023 SA e CdA hanno eliminato la figura del Referente AQ, il DFCLAM ha continuato a valutare i processi relativi alla qualità di ricerca e TM con il supporto dei delegati. Il Coordinatore della CPDS ricopre anche funzione di Delegato AQ Didattica. Si garantisce così: valutazione costante dei processi di AQ; tempestive azioni per migliorare i processi.

Il Dipartimento affida a CpD e CPDS (nei limiti dei rispettivi compiti) il monitoraggio della qualità della didattica (vd. E.DIP.2.1).

Per la ricerca, il monitoraggio avviene sia a livello dipartimentale, sia con valutazione programmata (annuale e triennale) dei quattro Centri di ricerca (vd. E.DIP.2.4).

Il Dottorato, entrato di recente nel sistema AQ, si è dotato di un sistema di monitoraggio e valutazione della qualità con un gruppo di lavoro formato da: Coordinatrice, componente del PTA, docente del collegio, due rappresentanti dei dottorandi/e. Per il funzionamento del gruppo di AQ Dottorato, vd. Scheda di Valutazione del dottorato in Filologia e Critica.

E.DIP.2.4 L'annuale riesame AQ monitora le attività del DFCLAM in base a indicatori qualitativi e quantitativi, in relazione agli obiettivi di: Programmazione Strategica di Ateneo, PTD, PdE 2023-2027 ([riesame AQ Didattica](#); [riesame AQ Ricerca](#); [riesame AQ TM](#)).

Didattica. Il CdD esamina e discute i rapporti redatti da CpD e CPDS (per es. vd. E.DIP.2_DS_4: delibera del CdD del 27/09/2023, pp. 6-10 Riesame ciclico L-10, LM-14 e LM-15, Riesame ciclico L-11). Il monitoraggio del *trend* di iscrizioni di studenti/esse viene valutato sul medio periodo e accompagnato con azioni su tre linee: 1. *Ascolto* delle opinioni studentesche mediante questionari della valutazione; la CPDS organizza annualmente un evento pubblico di restituzione e discussione dei risultati, trasmettendo poi le istanze emergenti a CdD e CpD. 2. *Orientamento* in entrata (Open Day) e in itinere (tutoraggio), con la collaborazione dei CpD e il coordinamento del Direttore: i risultati confluiscono nella valutazione del rapporto di riesame AQ Didattica. 3. *Rapporti con le parti sociali*, riunite annualmente per valutare l'efficacia dei tirocini curriculari e dell'offerta formativa in ottica post-laurea.

Ricerca. Il DFCLAM incoraggia la libera ricerca individuale di base e incentiva, attraverso il cofinanziamento, l'attività interdisciplinare dei suoi 4 Centri di ricerca. I [siti dei Centri](#) e i rispettivi documenti di riesame illustrano i criteri di monitoraggio.

La distribuzione annuale dei fondi individuali PSR (Piano per lo Sviluppo per la Ricerca: vd. E.DIP.3.1), legata alla produzione scientifica, consente di monitorare le strategie di reclutamento, preparare la VQR tramite revisione interna fra pari, rilevare tempestivamente l'insorgere di criticità.

In CdD e su iniziativa del Direttore, P.I. e referenti di UdR locali riferiscono sui progetti in corso, dalla fase di elaborazione a quella di valutazione dei risultati. Il programma di [Visiting professorship](#) (24 dal 2018 a oggi) consente di valutare la posizione in ambito internazionale del DFCLAM.

TM. – Centri e gruppi di ricerca promuovono frequenti iniziative rivolte a un pubblico extra-universitario e pubblicizzate sui *social media*. Il [canale YouTube del DFCLAM](#) ha oltre 3300 iscritti e 250 video caricati. Fra gli appuntamenti ciclici di maggior rilievo si segnalano i “[Seminari del martedì](#)” del Centro AMA (Antropologia del Mondo Antico), luogo tradizionale di confronto fra classicisti non solo italiani, e le “[Lezioni Tabucchi](#)” intitolate al romanziere già docente dell'Università di Siena. I membri del DFCLAM vengono periodicamente sollecitati a inserire attività e iniziative di TM nella [banca dati di Ateneo](#).

Dottorato di ricerca. Il Dottorato internazionale Pegaso in Filologia e critica è accreditato dal MUR come “innovativo” secondo i criteri di internazionalità, interdisciplinarietà, intersettorialità. Momento importante di autovalutazione è la domanda per le borse di studio erogate dalla Regione Toscana. La Scheda di Valutazione consente di misurare l'efficacia dei programmi in rapporto ai mutamenti che condizionano il futuro di dottorandi/e e giovani ricercatrici/ori.

E.DIP.2.5. Il monitoraggio di organizzazione e processi [AQ di Dipartimento](#) – oltre che da regolari incontri fra Direttore, suoi Delegati e Presidente CPDS – è assicurato dalla Relazione annuale della CPDS (E.DIP.2_DC_3) e dai rapporti di Riesame della ricerca e della TM (E.DIP.2_DC_1-2), preparati sotto la supervisione del PQA che fornisce linee guida e propone osservazioni utili per la versione finale. I documenti vengono discussi in CdD e recepiti dagli organi di Dipartimento (vd. E.DIP.2.1 e E.DIP.2.4). Questa modalità operativa ha portato, per es., alla decisione di fondere CpD e comitati AQ, razionalizzando le azioni. L'adequazione dell'intervento conferma che i processi AQ del Dipartimento sono organizzati in maniera circolare, assicurano il coordinamento tra i soggetti interessati, permettono azioni efficaci.

Punti di Forza:

- **Sistema di Assicurazione della Qualità efficace, trasparente e volto al miglioramento continuo.** Il Dipartimento ha adottato un'organizzazione funzionale finalizzata alla gestione e al monitoraggio delle attività di didattica, ricerca e terza missione che si configura come un insieme organico di procedure e strumenti volti a garantire il rispetto degli standard di efficacia, coerenza e

trasparenza, nonché a promuovere il miglioramento continuo delle performance dipartimentali.

- **Strutturato sistema di assicurazione della qualità a sostegno delle attività accademiche.** Il Dipartimento ha implementato un Sistema di Assicurazione della Qualità caratterizzato da un'architettura organizzativa definita, che specifica chiaramente ruoli, responsabilità e flussi decisionali, coinvolgendo organi collegiali, personale docente, studenti e personale tecnico-amministrativo. Sono adottati processi standardizzati per la pianificazione, il monitoraggio e la valutazione delle attività didattiche, della produzione scientifica e delle iniziative di terza missione. L'analisi sistematica dei risultati consente l'identificazione e l'applicazione di azioni correttive e preventive, in un contesto di miglioramento continuo.

- **Monitoraggio delle attività di ricerca eseguito in modo sistematico e rigoroso.** L'approccio sistematico e rigoroso del monitoraggio delle attività di ricerca garantisce trasparenza, tracciabilità e coerenza con gli obiettivi strategici del Dipartimento, favorendo la diffusione delle informazioni e la valutazione delle performance scientifiche, attraverso metriche quantitative, come per esempio il numero di pubblicazioni e qualitative, quali la rilevanza scientifica, l'innovazione e il trasferimento tecnologico. Il ciclo si completa con la predisposizione di documenti di sintesi che evidenziano risultati, criticità e azioni correttive, pubblicati semestralmente sul portale istituzionale per garantire la massima trasparenza.

Aree di miglioramento:

- **Assenza di un Regolamento Interno di Dipartimento.** Il Dipartimento ritiene, allo stato attuale, non necessario adottare un regolamento interno di funzionamento, in quanto le attività dipartimentali risultano già pienamente disciplinate dal Regolamento Generale di Ateneo, che rappresenta il quadro normativo di riferimento vincolante, volto a garantire uniformità, coerenza e trasparenza nell'organizzazione e nello svolgimento delle funzioni. Tuttavia, l'eventuale predisposizione di un regolamento interno permetterebbe di introdurre regole chiare e condivise per l'organizzazione delle attività, la gestione delle risorse e la regolamentazione dei rapporti tra organi e strutture interne, aspetti non espressamente contemplati dalla normativa vigente. La formalizzazione di tali regole contribuirebbe a prevenire ambiguità, assicurare omogeneità procedurale e garantire che le decisioni siano adottate secondo criteri oggettivi e verificabili.

- **Limitata consistenza di personale tecnico-amministrativo.** L'attuale impostazione della programmazione delle attività tende a essere definita in modo centralizzato e non sempre partecipato con possibile distribuzione non ottimale dei carichi di lavoro e una minore flessibilità nell'assegnazione delle attività. La ridotta numerosità del personale tecnico-amministrativo negli organi collegiali riduce la possibilità di esprimere esigenze e punti di vista specifici, con conseguente rischio di decisioni poco aderenti alle necessità operative con inevitabili ricadute sul piano organizzativo senza contare poi che la difficoltà a garantire una rappresentanza proporzionata potrebbe generare un senso di marginalità e ridurre il coinvolgimento attivo del personale nelle dinamiche istituzionali.

- **Assenza di un monitoraggio periodico del sistema di Assicurazione della Qualità.** La mancanza di verifiche sistematiche sul sistema di Assicurazione della Qualità implementato dal Dipartimento riduce la capacità di garantire sia il miglioramento continuo che il rispetto degli standard di qualità delineati dalle linee guida nazionali e dalle politiche di Ateneo. In tale contesto, risulta complesso identificare tempestivamente eventuali criticità e attuare misure correttive efficaci volte a prevenire o mitigare scostamenti dagli obiettivi di qualità prefissati dal Dipartimento.

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

Raccomandazione:

La CEV raccomanda di procedere con una revisione periodica e organizzata del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento.

Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.2_DC_1

Descrizione:Riesame AQ Ricerca 2023

Dettagli:

File:E.DIP.2_DC_1 Riesame AQR 2023.pdf

- **Titolo:**E.DIP.2_DC_2

Descrizione:Riesame AQ TM 2023

Dettagli:

File:E.DIP.2_DC_2 Riesame AQ TM 2023.pdf

- **Titolo:**E.DIP.2_DC_3

Descrizione:Relazione annuale CPDS 2024

Dettagli:

Documenti a supporto

- **Titolo:**E.DIP.2_DS_1
Descrizione:Consiglio didattico allargato SLF Verbale 11/10/2023
Dettagli:
File:E.DIP.2_DS_1 Consiglio didattico allargato SLF Verbale 11 10 23.pdf
 - **Titolo:**E.DIP.2_DS_2
Descrizione:Consiglio didattico allargato SLF Verbale 11/10/2023
Dettagli:
File:E.DIP.2_DS_2 CPDS Resoconto giornata restituzione 2024.pdf
 - **Titolo:**E.DIP.2_DS_3
Descrizione:Scheda obiettivi Segreteria Amministrativa
Dettagli:
File:E.DIP.2_DS_3 Scheda obiettivi Segreteria Amministrativa.pdf
 - **Titolo:**E.DIP.2_DS_4
Descrizione:Verbale CdD 27/09/2023
Dettagli:
File:E.DIP.2_DS_4 Verbale CdD 27 09 2023.pdf
-

Fonti documentali individuate dalla CEV per l'esame a distanza

- **Titolo:**PIAO - Obiettivi individuali
Descrizione:*Documenti che disciplina gli obiettivi individuali assegnati al personale tecnico-amministrativo disponibile alla pagina pagina <https://www.unisi.it/ateneo/adempimenti/amministrazionetrasparente/performance/piano-integrato-di-attivita>*
Dettagli:**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.I Capoverso
File:Allegato 3_Gli obiettivi individuali_PIAO.pdf
 - **Titolo:**Verbale Consiglio di Dipartimento per l'istituzione della Commissione Progetto
Descrizione:Il Verbale in oggetto è disponibile alla pagina <https://www.dfclam.unisi.it/it/verbali-dei-consigli-di-dipartimento> e si riferisce alla seduta del 16 febbraio 2023, dove alle pagine 33-35 si evidenzia l'istituzione della Commissione Progetto per il monitoraggio del Progetto d'Eccellenza
Dettagli:**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.IV Capoverso
File:02_verbale_16_febbraio_2023-signed.pdf
 - **Titolo:**Procedure per l'assicurazione della qualità della ricerca del dipartimento di filologia e critica delle letterature antiche e moderne
Descrizione:Nella pagina dedicata all'AQ della Terza Missione è presente un link denominato "procedure" che conduce al documento allegato "procedure per l'assicurazione della qualità della ricerca"
Dettagli:**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.Pag.13, penultimo Capoverso
File:all_delib_4.1_procedure_aq_dfclam (1).pdf
 - **Titolo:**Dipartimento di Filologia e Critica delle Letterature Antiche e Moderne
-

Descrizione:Organizzazione del Dipartimento di Filologia e Critica delle Letterature Antiche e Moderne reperibile alla pagina <https://www.dfclam.unisi.it/it/dipartimento>

Dettagli:**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. I Capoverso

• **Titolo:**Assicurazione della Qualità

Descrizione:Organizzazione dell'Assicurazione della Qualità dell'Ateneo, reperibile alla pagina web <https://www.dfclam.unisi.it/it/dipartimento/assicurazione-della-qualita>

Dettagli:**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. I Capoverso**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. Ultimo Capoverso**E.DIP.2.5** Il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno. I Capoverso

• **Titolo:**Rilevazione dell'opinione degli studenti dei corsi di dottorato di ricerca

Descrizione:Alla pagina web <https://www.unisi.it/ateneo/assicurazione-della-qualita/dottorati-opinione> si rilevano le modalità di compilazione del questionario per la rilevazione dell'opinione dei dottorandi

Dettagli:**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. Ultimo Capoverso

• **Titolo:**SLOT 1

Descrizione:Incontro con il Direttore e con il Vice Direttore/Direttore Vicario (se nominato) del Dipartimento 23/10/2025 09:00 - 10:00

Dettagli:n.d.

• **Titolo:**SLOT 2

Descrizione:Incontro con una rappresentanza del Consiglio di Dipartimento (compresi Rappresentanti del Personale Tecnico-Amministrativo e Rappresentanti degli Studenti). 23/10/2025 10:00 - 10:45

Dettagli:n.d.

• **Titolo:**SLOT 3

Descrizione:Incontro con i responsabili dell'Assicurazione della Qualità e una rappresentanza delle Commissioni (Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale, Personale, ecc..) istituite nel Dipartimento. 23/10/2025 11:00 - 11:45

Dettagli:n.d.

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 L'assegnazione delle risorse per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e TM è decisa collegialmente dal CdD. Dato che, a partire dal 2018, la parte più rilevante delle risorse proviene dal finanziamento di Eccellenza, i criteri di distribuzione, in accordo con la propria pianificazione strategica e con le indicazioni di Ateneo (vd. gli obiettivi D.2 e ID.1 della Programmazione strategica di Ateneo 2024-2026: E.DIP.1_DC_1, pp. 15-16, 19), sono quelli descritti all'interno del [PdE](#). In esso si prevedono come obiettivi prioritari: sostegno all'internazionalizzazione (*visiting professorship*, integrazione borse di mobilità per studentesse e studenti); sostegno alla docenza nelle lauree magistrali e nell'ambito del dottorato; sostegno alle pubblicazioni internazionali e in libero accesso. In particolare, sono previsti: il cofinanziamento (nella misura minima del 10%) per tutti i docenti che partecipano a bandi competitivi internazionali, nazionali, regionali e locali; l'invito, ogni anno, di almeno due [visiting professors](#) provenienti da prestigiosi Atenei stranieri; l'integrazione del fondo di Ateneo per le docenze a contratto nelle Lauree Magistrali; il bando, ogni anno, di una dozzina di borse di dipartimento per la mobilità internazionale a integrazione delle borse Erasmus e ELAN (European Liberal Art Network). Il Dipartimento integra inoltre con fondi propri il budget per orientamento e tutorato e sostiene numerose iniziative di TM (presentazioni di libri, lezioni pubbliche, seminari).

Gli esiti positivi di queste azioni possono essere riscontrati in generale dai dati sulla soddisfazione ricavabili dai [questionari degli studenti](#) e dai risultati delle VQR e dall'acquisizione di fondi competitivi (vd. E.DIP.1.4)

Gli unici fondi distribuiti ai docenti secondo uno schema incentivante sono quelli per il Piano dello Sviluppo della Ricerca garantiti dal PSR di ateneo (F-DIP). Sono finalizzati alla copertura di spese collegate alla ricerca (missioni per partecipazione a convegni e congressi, spese di pubblicazione di articoli, acquisto materiali) e sono ripartiti internamente sulla base della produttività scientifica attestata da IRIS e delle attività gestionali svolte. I criteri per la ripartizione sono fissati con delibere approvate annualmente (di norma in febbraio) dal CdD (E.DIP.3_DC_1 Delibera del verbale CdD del 18/01/2023, pp. 18-20: criteri di ripartizione PSR 2023), e recepiti nel PTD 2024-2026 (vd. E.DIP.1_DC_4, pp. 23-24).

Per didattica e TM non è possibile al momento adottare analoghi criteri premiali, in quanto al Dipartimento non vengono assegnate risorse specifiche.

E.DIP.3.2.

Il DFCLAM ha scelto di non istituire una Commissione Risorse con il compito di programmare la politica del reclutamento, bensì di affrontare – per esigenze di trasparenza e collegialità – tutti gli argomenti relativi alla programmazione (compresa l'individuazione dei SC su cui impegnare i POE) all'interno del CdD nella sua composizione plenaria.

I criteri adottati e le relative modalità attuative che interessano la distribuzione delle risorse economiche destinate al reclutamento sono dunque stabiliti collegialmente, a seguito di confronto interno e discussione, con singoli provvedimenti da parte del CdD, come riportato, per es., nel verbale dell'11/10/2023 (E.DIP.3_DC_2, pp. 7-10), in cui, al punto dell'o.d.g. 4 "Aggiornamento del documento di programmazione triennale del Dipartimento", è stato presentato a tutti i membri del CdD il relativo documento contenente gli obiettivi e i criteri della programmazione dei ruoli per il triennio. Tale documento viene regolarmente aggiornato (vd., per es., il recente [aggiornamento](#) di fine 2024), con attenzione alle esigenze didattiche e scientifiche emerse e all'andamento dei trasferimenti e dei pensionamenti, e reso tempestivamente pubblico nei [verbali dei CdD](#).

Nella programmazione dei posti di ruolo sono temperate le esigenze della ricerca e della didattica, in primo luogo attraverso preliminari riunioni informali fra docenti dello stesso SSD o SSD affini all'interno degli organi collegiali (per la didattica vd. per es.

E.DIP.3_DC_3 Verbale del Consiglio didattico allargato di SLF 2022). La distribuzione delle risorse di docenza nei diversi CdS e insegnamenti è orientata all'obiettivo di valorizzare le competenze individuali e garantire che ciascun insegnamento sia coperto dai docenti che hanno competenza specifica nella materia insegnata o possono apportare utili stimoli e arricchimenti in ottica interdisciplinare.

Tradizionalmente il Dipartimento ha mirato da un lato a rafforzare ulteriormente i settori in cui si colloca ai primi posti a livello nazionale nella VQR (migliorando in questo modo la qualità della ricerca ma anche quella della didattica); dall'altro si è impegnato a coprire le esigenze didattiche dei settori in sofferenza. Con riferimento a quest'ultimo punto, si segnala in particolare che nell'ultimo triennio, con l'afferenza al DFCLAM del CdS in "Lingue per la comunicazione interculturale e d'impresa" (sede di Arezzo), il Dipartimento ha speso una parte molto consistente dei POE a disposizione per coprire insegnamenti in precedenza svolti da contrattisti, oltre che per assicurare la sostenibilità della nuova LM-38 aretina (vd. E.DIP.4.1).

E.DIP.3.3. Il Dipartimento, in sede di PdE (vd. Quadro D.6 in E.DIP.1_DC_5-6), ha unanimemente deciso di non prevedere fondi incentivanti per professori e ricercatori oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, riservando l'intero ammontare della premialità prevista dal Progetto alla gratificazione del PTA (vd. E.DIP.3.4). Infatti il CdD del DFCLAM ritiene che la ricerca correttamente intesa abbia in sé le proprie motivazioni incentivanti e che il modo più opportuno per premiare i docenti più inclini alla progettualità sia quello di offrire (come già ricordato in E.DIP.3.1) un cofinanziamento ai progetti stessi e/o alla pubblicazione dei risultati.

Qualora, invece, vi siano progetti che al loro interno prevedono voci di premialità (come per es. i progetti POT, che il DFCLAM ha ottenuto a più riprese), la distribuzione delle risorse avviene conformemente a quanto indicato nel [Regolamento per la disciplina del fondo di Ateneo per la premialità](#).

E.DIP.3.4

Il PdE 2023-2027 del DFCLAM prevede che l'intero ammontare della premialità prevista (circa 70.000 euro in cinque anni) sia assegnato al PTA (vd. E.DIP.3.3), che fin dalla prima Eccellenza (2018) si sobbarca una mole di lavoro oggettivamente esorbitante e perciò merita un riconoscimento economico ulteriore, distribuito secondo criteri oggettivi di volta in volta individuati dalle relative delibere del CdD (per es. vd. E.DIP.3_DC_4, pp. 37-41 e E.DIP.3_DC_5, pp. 20-24).

La proposta di assegnazione della premialità è formulata dal Direttore sulla base della distribuzione, fra il PTA, delle responsabilità e dei compiti aggiuntivi relativi al PdE, tenendo conto del quadro complessivo, assai dettagliato, offerto dalle relazioni semestrali che hanno accompagnato e accompagnano la realizzazione del PdE 2018-2022 e del PdE 2023-2027, sempre tempestivamente [rese pubbliche](#).

Solo negli anni della pandemia, in considerazione dell'eccezionalità della situazione e dello straordinario lavoro di squadra realizzato da tutti gli Uffici al servizio del Dipartimento, il CdD ha ritenuto opportuno sospendere la valutazione in base al merito per procedere invece a una distribuzione "a pioggia", che nella specifica circostanza è parsa più equa (per es. la delibera del CdD del 24/09/2020, premialità 2020, E.DIP.3_DC_6, pp. 19-23).

In generale, il CdD ha dato come regola – quando legalmente possibile anche in deroga alle indicazioni degli Uffici di Ateneo – l'inserimento in tutti i progetti competitivi di una consistente premialità per il PTA. In particolare, in anni recenti, è stato possibile distribuire fondi incentivanti su progetti POT e su fondi ministeriali per la scuola estiva "Dante per la scuola. Percorsi di innovazione didattica" (vd. i verbali del CdD corrispondenti a E.DIP.3_DC_7, pp. 24-27 e E.DIP.3_DC_8, pp. 62-65).

Punti di Forza:

- **Risorse economiche distribuite in modo chiaro e pubblico.** Il Dipartimento opera secondo principi di trasparenza, equità e responsabilità nella gestione delle risorse, adottando parametri oggettivi e verificabili. L'allocazione finanziaria avviene in coerenza con il PTD e le linee guida di Ateneo, al fine di perseguire gli obiettivi stabiliti. Le informazioni riguardanti la distribuzione economica sono pubblicate sul portale istituzionale, garantendo totale accessibilità e consultazione da parte di tutti i portatori di interesse.

- **Criteri e modalità di distribuzione delle risorse di personale a valere sul PdE definiti in modo chiaro e pubblici.** Il documento di programmazione del DFCLAM relativo al PdE presenta una struttura dettagliata e si caratterizza per la piena coerenza con le linee strategiche stabilite dal progetto. Analizza in modo sistematico le diverse aree di intervento, includendo obiettivi, azioni, indicatori e tempistiche, e assicurando così una visione integrata delle attività.

- **Sostegno concreto alle attività di ricerca.** Il Dipartimento ha stabilito di non prevedere ulteriori forme di premialità rispetto a quelle già stabilite dall'Ateneo ma di sostenere le attività di ricerca attraverso l'erogazione di cofinanziamenti, con l'obiettivo di ampliare le opportunità in modo inclusivo e favorire l'adesione di tutti i docenti a progetti di elevata qualità. La scelta di destinare direttamente le risorse alla ricerca consente di massimizzare i risultati in termini di produzione scientifica e capacità di attrarre finanziamenti esterni. Questa strategia evidenzia l'impegno del Dipartimento nella valorizzazione della ricerca come elemento fondamentale per lo sviluppo e la competitività, orientando i fondi verso iniziative a forte impatto scientifico e innovativo.

- **Premialità derivante dal PdE destinata in via esclusiva alla valorizzazione del PTA.** Il Dipartimento ha destinato la premialità derivante dal PdE al personale tecnico-amministrativo, sulla base di parametri oggettivi e verificabili, come il raggiungimento di obiettivi specifici o la realizzazione di progetti innovativi, favorendo una cultura della performance e della responsabilità e contribuendo

a migliorare l'efficienza dei processi amministrativi e gestionali, con ricadute positive sull'intero sistema dipartimentale. La deliberazione sistematica garantisce legittimità, condivisione, trasparenza e tracciabilità delle decisioni.

Aree di miglioramento:

- **Indisponibilità di risorse economiche erogate dall'Ateneo al Dipartimento per il sostegno delle attività didattiche e di Terza Missione.** Gli unici fondi distribuiti ai docenti secondo uno schema incentivante sono quelli per il Piano dello Sviluppo della Ricerca garantiti dal PSR di ateneo (F-DIP). Sono finalizzati alla copertura di spese collegate alla ricerca (missioni per la partecipazione a convegni e congressi, spese di pubblicazione di articoli, acquisto di materiali) e sono ripartiti internamente dal dipartimento sulla base della produttività scientifica attestata da IRIS e delle attività gestionali svolte. Per didattica e TM non è possibile al momento adottare analoghi criteri premiali, in quanto al Dipartimento non vengono assegnate risorse specifiche. Questa situazione rappresenta una criticità che limita la capacità del Dipartimento di pianificare e sviluppare autonomamente iniziative innovative e di offrire un supporto efficace alle missioni istituzionali, con particolare riferimento alla formazione e all'impatto sociale.

- **Documento programmatico a valere sulle risorse dell'Ateneo eccessivamente generico.** Il documento relativo al fabbisogno di personale docente inserito nel PTD si presenta in modo generico e non raggiunge il livello di dettaglio del PdE. Il documento non fornisce indicazioni puntuali sulle priorità di richiesta dei settori scientifico-disciplinari, sulle modalità di reclutamento, sui vincoli normativi vigenti e sulle tempistiche. Tale mancanza limita la pianificazione di interventi mirati e può generare incoerenze nella distribuzione delle risorse e nelle strategie di sviluppo del Dipartimento, con potenziali impatti negativi sulla trasparenza e sulla credibilità del processo di pianificazione.

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

Buona Prassi:

La gestione eccellente del budget permette di incentivare le attività di ricerca del personale docente tramite precisi cofinanziamenti e, allo stesso tempo, di destinare un capitolo di spesa esclusivo alla premialità per il personale tecnico e amministrativo che contribuisce, a vario titolo, al PdE.

Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.3_DC_1

Descrizione:Verbale CdD 18/01/2023

Dettagli:pp. 18-20

File:E.DIP.3_DC_1 Verbale CdD 18 01 2023.pdf

- **Titolo:**E.DIP.3_DC_2

Descrizione:Verbale CdD 11/10/2023

Dettagli:pp. 7-10

File:E.DIP.3_DC_2 Verbale CdD 11 10 2023.pdf

- **Titolo:**E.DIP.3_DC_3

Descrizione:Verbale Consiglio didattico allargato di SLF 2022

Dettagli:

File:E.DIP.3_DC_3 Verbale Consiglio didattico allargato di SLF 2022.pdf

- **Titolo:**E.DIP.3_DC_4

Descrizione:Verbale CdD 14/09/2022

Dettagli:pp. 37-41

File:E.DIP.3_DC_4 Verbale CdD 14 09 2022.pdf

- **Titolo:**E.DIP.3_DC_5

Descrizione:Verbale CdD 15/03/2023

Dettagli:pp. 20-24

File:E.DIP.3_DC_5 Verbale CdD 15 03 2023.pdf

- **Titolo:**E.DIP.3_DC_6

Descrizione:Verbale CdD 24/09/2020

Dettagli:pp. 19-23

File:E.DIP.3_DC_6 Verbale CdD 24 09 2020.pdf

- **Titolo:**E.DIP.3_DC_7

Descrizione:Verbale CdD 29/09/2021

Dettagli:pp. 24-27

File:E.DIP.3_DC_7 Verbale CdD 29 09 2021.pdf

- **Titolo:**E.DIP.3_DC_8

Descrizione:Verbale CdD 06/09/2023

Dettagli:pp. 62-65

File:E.DIP.3_DC_8 Verbale CdD 06 09 2023.pdf

Fonti documentali individuate dalla CEV per l'esame a distanza

- **Titolo:**Elenco professori emeriti / onorari DFCLAM

Descrizione:Pagina web dell'Ateneo dove è reperibile l'elenco dei professori emeriti e onorari:
<https://www.dfclam.unisi.it/it/dipartimento/persona/professori-emeriti-e-onorari>

Dettagli:**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. Il Capoverso

- **Titolo:**Regolamento per la disciplina del fondo di Ateneo per la premialità

Descrizione:Alla pagina web indirizzo: <https://www.unisi.it/node/14666> è reperibile il Regolamento per la disciplina del fondo di Ateneo per la premialità

Dettagli:*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). I Capoverso*

- **Titolo:**SLOT 1

Descrizione:Incontro con il Direttore e con il Vice Direttore/Direttore Vicario (se nominato) del Dipartimento 23/10/2025 09:00 - 10:00

Dettagli:n.d.

- **Titolo:**SLOT 2

Descrizione:Incontro con una rappresentanza del Consiglio di Dipartimento (compresi Rappresentanti del Personale Tecnico-Amministrativo e Rappresentanti degli Studenti). 23/10/2025 10:00 - 10:45

Dettagli:n.d.

- **Titolo:**SLOT 3

Descrizione:Incontro con i responsabili dell'Assicurazione della Qualità e una rappresentanza delle Commissioni (Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale, Personale, ecc..) istituite nel Dipartimento. 23/10/2025 11:00 - 11:45

Dettagli:n.d.

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. Grazie a due PdE, piani straordinari (D.M. 445, 2022; D.M. 795, 2023) e trasferimento di docenti da altri Dipartimenti, il personale DFCLAM (vd. E.DIP.1_DC_4, pp. 4-6) è adeguato all'attuazione di pianificazione strategica e attività istituzionali e gestionali.

L'organico del DFCLAM comprende 70 docenti (23 PO, 24 PA, 23 Ricercatori, di cui 9 RU, 8 RTdB, 4 RTT, 2 RTdA), che rendono largamente sostenibili cinque CdS (due triennali, tre biennali).

Per le attività didattiche, i docenti incardinati coprono l'essenziale della programmazione dei CdS nella sede di Siena; rimangono carenze nel settore lingue moderne nella sede aretina, benché nell'ultimo quinquennio siano state/i reclutate/i 7 docenti tra associati e ricercatori TD, di cui una interamente su fondi esterni legati a un progetto di ricerca.

Nella ricerca, l'alto livello del personale è attestato dalle due Eccellenze (E.DIP.4_DC_1 VQR 2018-2022 Dipartimenti di eccellenza, p. 3; e E.DIP.4_DC_2 VQR 2023-2027 Dipartimenti di eccellenza, p. 4); dalle numerose abilitazioni nazionali di prima e seconda fascia ottenute (vd. E.DIP.1.4); dai risultati della VQR; dall'acquisizione di numerosi bandi competitivi; dalla ricezione, in ambito nazionale e internazionale, dei prodotti della ricerca (per es. [premio](#) per la traduzione poetica "Benno Geiger" 2023, [premio](#) Mondello Critica 2023 e 2025, [premio](#) per la traduzione del Ministero della Cultura 2021).

Per le attività gestionali, il personale docente garantisce una partecipazione agli organi cui sono demandate gestione della didattica e AQ (CpD, CPDS, delegati del Direttore). In mancanza di strumenti decisionali idonei a distribuire equamente il carico di lavoro e di premialità di Ateneo, tale onerosa gestione è svolta su base volontaria.

E.DIP.4.2. In accordo con l'obiettivo strategico D1.A1.3 del PTD 2024-2026 (vd. E.DIP.1_DC_4, pp. 1 e 30) e il requisito di sede B.1.1.4 sul sostegno dell'innovazione didattica, il Dipartimento promuove e supporta la formazione sulla didattica innovativa rivolta alle/ai docenti; il Direttore monitora queste attività (vd. E.DIP.4_DS_1 Verbale CdD 23/04/2025, p. 17: partecipazione di docenti a corsi di formazione e aggiornamento su didattiche innovative; e E.DIP.4_DS_2 Verbale CpD LM-14 23/04/2025, p. 1). In questa direzione il Dipartimento ha contribuito alle attività formative *soft skills* dell'Ateneo con un corso di [Web Philology](#), e varato il progetto di didattica innovativa Erasmus+ BIP (Blended Intensive Programme) [Carolingian Literary Lab](#). Le attività di informatica umanistica sono centrali nei PdE (vd. E.DIP.1_DC_5, pp. 3-4, 11 e 14; E.DIP.1_DC_6, pp. 6 e 9).

E.DIP.4.3. Dato il numero limitato dei rispondenti (1,19%), i dati degli indicatori Good Practice sul grado di soddisfazione del PTA del DFCLAM (E.DIP.4_DS_3, foglio PTA) non vengono considerati.

Quanto all'organico del PTA, le difficoltà gestionali seguite all'ottenimento di numerosi finanziamenti per [progetti competitivi](#) e delle due Eccellenze consecutive sono andate attenuandosi grazie al trasferimento al DFCLAM (dicembre 2024) di un'amministrativa esperta nel gestire fondi di ricerca.

La molteplicità di eventi di ricerca e TM (vd., per es., E.DIP.4_DC_3 Report TM 2023) pone problemi al PTA: la segreteria amministrativa (quattro unità dal 2023, in aggiunta alla responsabile amministrativa) è oggettivamente oberata. Questa criticità potrebbe compromettere la piena realizzazione degli obiettivi organizzativi di struttura previsti dal [PIAO](#): "riattribuzione ai Dipartimenti che operano nel Campus di Arezzo delle funzioni ad essi afferenti per legge e la contestuale revisione della missione del Centro di servizi e supporto di Ateneo 'Campus di Arezzo'" (vd. E.DIP.4_DC_4 Obiettivi Organizzativi Struttura, p. 78) e "Implementazione dei processi dipartimentali di supporto alla Ricerca", rientranti nel generale obiettivo di sviluppo organizzativo per implementare la centralità dei dipartimenti nell'organizzazione dell'Ateneo (vd. *ivi*, p. 90).

Anche gli uffici studenti e didattica (Arezzo e Siena) faticano a occuparsi di corsi con numerosi studenti, di nuovi corsi (LM-38) e della Formazione insegnanti. La situazione, in particolare dell'Ufficio Studenti di Siena, si aggraverà quest'anno, causa pensionamento di un effettivo senza immediata possibilità di turn-over. Nondimeno, l'impegno del PTA del DFCLAM ha permesso di realizzare progetti senza disservizi per studentesse e studenti.

Sottodimensionati sono l'Ufficio programmazione del Polo umanistico senese (tre unità per due dipartimenti) e l'Ufficio Studenti e Didattica aretino (cui è affidata anche la scuola Formazione insegnanti).

L'impegno amministrativo richiesto dai progetti europei e dal doppio titolo con l'Ateneo cinese di Wenzhou ha provocato ritardi nell'espletamento di alcune pratiche; le costanti comunicazioni tra dipartimento e uffici preposti hanno attualmente consentito di superare le difficoltà.

E.DIP.4.4. Pur incoraggiando la partecipazione del PTA a [iniziative di formazione](#) e aggiornamento, specialmente quelle organizzate dall'Ateneo, si è constatato che, per frequenza e impegno richiesto, esse talora interferiscono con le normali attività del PTA. Come risulta dalla scheda interna di monitoraggio dei corsi di formazione del personale della segreteria amministrativa del DFCLAM, dal 01/01 al 30/04/2025, le ore di queste attività sono oltre 240 (E.DIP.4_DS_4).

E.DIP.4.5. Nella sede senese il DFCLAM gestisce direttamente: sala riunioni, sala dottorandi/i, due aule seminariali (Melis e Onesti), il che rende possibile programmare in autonomia seminari di ricerca, lezioni di Dottorato e Master. Nel 2020 i fondi dell'Eccellenza hanno consentito di equipaggiare la sala riunioni con un sistema di videoconferenza e di contribuire all'ammodernamento della sala riunioni della palazzina di Fisica (area Presidio San Niccolò), utilizzata di concerto con altri Dipartimenti.

Le principali strutture didattiche sono gestite dai Presidi (San Niccolò e San Galgano, Siena; Pionta, Arezzo). Adeguate per la sede senese, non lo sono altrettanto ad Arezzo per la crescente numerosità dei CdS del DFCLAM e di altri Dipartimenti. La recente ristrutturazione della "Palazzina uomini" del Campus aretino ridurrà i disagi iniziati nell'a.a. 2023/2024. L'Ateneo, attraverso la Delegata del Rettore per il Campus aretino, ha stipulato con il Comune di Arezzo l'utilizzo di una sala conferenze aggiuntiva a partire dall'a.a. 2024/2025.

Sulla generale adeguatezza delle strutture didattiche fanno fede le positive [valutazioni](#) di studentesse e studenti su SISValDidat (domande D14 e D15), a.a. 2023/24: 91,1% pienamente soddisfatto, con gradimento superiore alla media di Ateneo (8,59 rispetto all'8,4) relativamente a capienza e dotazione delle aule; quasi altrettanto positivo (88,6%) il dato sull'adeguatezza di laboratori e aule multimediali.

A conferma del forte investimento nelle strumentazioni digitali, i due Dipartimenti d'Eccellenza 2023-2027 di Unisi, entrambi di area umanistica, hanno allestito una nuova aula informatica (40 posti), indispensabile per lo svolgimento di TOLC e lezioni d'informatica e *digital humanities*.

Le attrezzature di supporto ricerca e dottorati appaiono adeguate. Con fondi d'Eccellenza è stato digitalizzato l'archivio sonoro Helm (sede aretina); dotata di strumentazioni digitali l'aula del Centro AMA; procurato alla BAUMS (Biblioteca di Area Umanistica di Siena) uno scanner planetario.

Più problematica la situazione degli spazi dei Centri di ricerca. Solo il [Centro AMA](#) gode di una collocazione ideale (con aula e biblioteca). L'attività del [Centro Fortini](#) è invece dislocata su tre sedi in seguito alla ristrutturazione della Biblioteca di Area Umanistica tuttora in corso: San Niccolò (attività editoriale e organizzativa), Fieravecchia (fondi librari) e San Francesco (fondi archivistici). I centri [I Deug Su](#) e [Medioeva](#) non hanno sedi idonee: il loro patrimonio si conserva negli studi dei docenti. L'eventuale utilizzo della ex-biblioteca del S. Niccolò al piano terra, attualmente assegnata a Ingegneria, è soggetto al risanamento dei locali seminterrati, bisognosi di interventi di rilievo non ancora previsti.

I dati relativi al grado di soddisfazione di Docenti, Dottorandi e Assegnisti (DDA) sul supporto didattico e ricerca, ricavabili dall'inchiesta Good Practice, restituiscono un quadro positivo; tuttavia il numero basso di rispondenti (8,31%) pregiudica l'affidabilità statistica (E.DIP.4_DS_3, foglio DDA). Se in generale le strutture didattiche appaiono adeguate (vd. E.DIP.2_DC_3, pp. 7-8, 14-15, 21, 25, 30), per le infrastrutture della ricerca (strumentazioni, software, banche dati, materiali bibliografici) il DFCLAM deve spesso integrare i fondi di Ateneo con risorse proprie derivanti da PRIN ed Eccellenza.

E.DIP.4.6. Il Dipartimento offre adeguato supporto a docenti, ricercatori, dottorandi, studenti per attività di didattica, ricerca e TM, fornendo: spazi appropriati (studi per ricercatori, spazi attrezzati per studenti); strumentazione informatica; assistenza bibliografica (in collaborazione col PTA della BAUMS); fondi per missioni in Italia e all'estero per i ricercatori; integrazione delle borse ERASMUS ed ELAN per studentesse e studenti. I questionari di valutazione della didattica (vd. E.DIP.4.5) attestano il grado di soddisfazione di studenti e dottorandi; per le altre componenti, Good Practice non fornisce per il DFCLAM dati statisticamente significativi, ancorché positivi, a causa dell'esiguo numero di rispondenti (E.DIP.4_DS_3, foglio DDA). Il monitoraggio prende pertanto forma attiva negli incontri collegiali (comitati per la didattica, consigli di dipartimento), di cui resta traccia parziale nei rispettivi verbali, e – più capillarmente – in colloqui individuali e incontri informativi *ad hoc*.

Punti di Forza:

- **Piano di reclutamento del personale docente efficace alle proprie strategie.** Il finanziamento come Dipartimento di Eccellenza ha permesso al DFCLAM di disporre di risorse aggiuntive e di implementare un piano di reclutamento integrato nella strategia dipartimentale. Tale piano, mirato all'assunzione di nuovi professori e ricercatori per il rafforzamento delle missioni accademiche e il potenziamento della didattica, è stato sviluppato nel rispetto dei vincoli ministeriali e in coerenza con la pianificazione di Ateneo, assicurando così sostenibilità organizzativa e strategica.

- **Importanti investimenti per l'aggiornamento scientifico.** Il riconoscimento come Dipartimento di Eccellenza ha consentito al DFCLAM di integrare le risorse ministeriali con i fondi dell'Ateneo, favorendo la creazione di un ambiente di ricerca e didattica di elevata qualità. Attraverso investimenti mirati sia in ambito tecnologico sia bibliografico, è stato possibile accrescere il livello della ricerca, innovare l'offerta formativa e aumentare l'attrattività del Dipartimento grazie alla capacità di offrire servizi e infrastrutture competitive rivolti a studenti, dottorandi e docenti.

- **Attenzione alle esigenze del personale docente, dei dottorandi e degli studenti.** Il Dipartimento promuove un modello di governance orientato alla qualità dei servizi, alla trasparenza e alla responsabilizzazione e assicura servizi concreti e facilmente accessibili a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti, monitorandoli tramite strumenti ufficiali e condivisi, riconosciuti dalla comunità accademica, in modo tale da garantire coerenza tra le dichiarazioni e l'operatività reale.

Aree di miglioramento:

- **Promozione e monitoraggio dell'offerta formativa per il personale docente non appropriata.** La formazione del personale docente del DFCLAM non assume ancora il ruolo sistemico che dovrebbe caratterizzare le politiche educative e risente dell'assenza di un approccio organico e dimensionato alle effettive esigenze del corpo docente. Sebbene venga incentivata la partecipazione ai corsi di aggiornamento offerti dall'Ateneo, non si rileva l'esistenza di un piano strategico di sviluppo concreto. In assenza di una programmazione strategica e di un sistema di monitoraggio, l'offerta formativa rischia infatti di risultare episodica e poco efficace, con ripercussioni sulla qualità della didattica e della ricerca complessiva.

- **Organizzazione e distribuzione dei carichi di lavoro del PTA.** La distribuzione dei carichi di lavoro del PTA risulta non adeguatamente proporzionata rispetto alla complessità delle attività e al numero di personale, determinando uno sbilanciamento e una concentrazione delle responsabilità su un numero limitato di figure. Nel medio e lungo termine, tali squilibri percepiti potrebbero incidere negativamente sul benessere del personale, comportando un incremento dello stress e un maggiore rischio di sindrome da burnout.

- **Formazione del PTA non adeguata.** L'elevato carico di lavoro attribuito al PTA rappresenta un ostacolo significativo alla fruizione della formazione obbligatoria. Si riscontra una carenza di pianificazione integrata tra i percorsi formativi e l'organizzazione delle attività lavorative, con limitata attenzione alla proporzionalità rispetto alle risorse disponibili. È fondamentale considerare la formazione del PTA come un investimento sulla crescita professionale; tuttavia, in assenza di una revisione organizzativa adeguata, tale obbligo rischia di incrementare il carico operativo, limitando i benefici attesi sullo sviluppo delle competenze.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

La CEV raccomanda una formazione del personale docente maggiormente strutturata, continua e proporzionata alle dimensioni del Dipartimento.

La CEV raccomanda una pianificazione strategica della formazione obbligatoria del PTA in modo tale da essere compatibile con i carichi di lavoro.

Documenti chiave

- **Titolo:** E.DIP.4_DC_1

Descrizione: VQR 2018-2022 Dipartimenti di eccellenza

Dettagli: p. 3

File:E.DIP.4_DC_1 VQR 2018-2022 Dipartimenti di eccellenza.pdf

- **Titolo:**E.DIP.4_DC_2

Descrizione:VQR 2023-2027 Dipartimenti di eccellenza

Dettagli:p. 4

File:E.DIP.4_DC_2 VQR 2023-2027 Dipartimenti di eccellenza.pdf

- **Titolo:**E.DIP.4_DC_3

Descrizione:Report TM 2023

Dettagli:

File:E.DIP.4_DC_3 Report TM 2023.pdf

- **Titolo:**E.DIP.4_DC_4

Descrizione:Obiettivi Organizzativi Struttura

Dettagli:pp. 78; 90

File:E.DIP.4_DC_4 Obiettivi Organizzativi Struttura.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**E.DIP.4_DS_1

Descrizione:Verbale CdD 23/04/2025

Dettagli:p. 17

File:E.DIP.4_DS_1 Verbale CdD 23 04 2025.pdf

- **Titolo:**E.DIP.4_DS_2

Descrizione:Verbale CpD LM-14 23/04/2025

Dettagli:p. 1

File:E.DIP.4_DS_2 Verbale CpD LM-14 23 04 2025.pdf

- **Titolo:**E.DIP.4_DS_3

Descrizione:Good Practice DFCLAM

Dettagli:Fogli PTA e DDA

File:E.DIP.4_DS_3 Good Practice DFCLAM.xls - Modalita compatibilita.pdf

- **Titolo:**E.DIP.4_DS_4

Descrizione:Scheda interna di monitoraggio dei corsi di formazione del PTA

Dettagli:

File:E.DIP.4_DS_4 Scheda Monitoraggio Formazione PTA 2025.pdf

Fonti documentali individuate dalla CEV per l'esame a distanza

- **Titolo:**Presidio Polo Umanistico

Descrizione:Alla pagina web <https://www.unisi.it/amministrazionecentrale/presidio-polo-umanistico> è reperibile l'organizzazione del Polo Umanistico per i servizi amministrativi e tecnico-logistici comuni a più Dipartimenti.

Dettagli:**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. Il Capoverso

- **Titolo:**Formazione del Personale

Descrizione:Alla pagina web <https://www.unisi.it/ateneo/lavorare-unisi/formazione-del-personale> sono reperibili le informazioni relative alla formazione del personale.

Dettagli:**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. Il Capoverso

- **Titolo:**Presidi

Descrizione:Alla pagina web <https://www.unisi.it/altre-strutture/presidi> sono reperibili le informazioni sui Presidi dell'Ateneo.

Dettagli: **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). I Capoverso

- **Titolo:** SLOT 1

Descrizione: Incontro con il Direttore e con il Vice Direttore/Direttore Vicario (se nominato) del Dipartimento 23/10/2025 09:00 - 10:00

Dettagli: n.d.

- **Titolo:** SLOT 2

Descrizione: Incontro con una rappresentanza del Consiglio di Dipartimento (compresi Rappresentanti del Personale Tecnico-Amministrativo e Rappresentanti degli Studenti). 23/10/2025 10:00 - 10:45

Dettagli: n.d.

- **Titolo:** SLOT 3

Descrizione: Incontro con i responsabili dell'Assicurazione della Qualità e una rappresentanza delle Commissioni (Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale, Personale, ecc..) istituite nel Dipartimento. 23/10/2025 11:00 - 11:45

Dettagli: n.d.



Andamento KPI Dipartimento

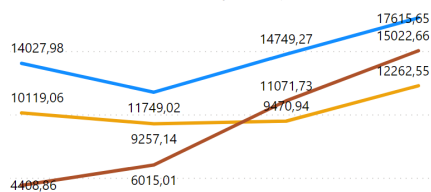
Riferimento

AVA3

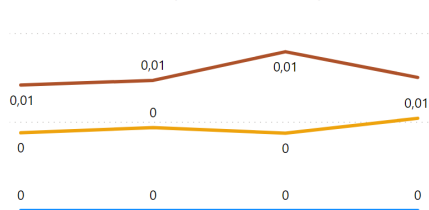
Edizione 05/2025

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

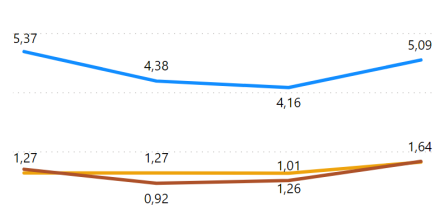
AVA3 - I.O.O.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



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



AVA3 - I.O.O.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): Soddisfacente

Indicatori (eventuale commento):

La valutazione è data da confronti prevalentemente positivi e andamenti prevalentemente negativi.