

Università degli Studi di TRENTO

Settimana di visita istituzionale 17-21 novembre 2025



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

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 Sociologia e Ricerca Sociale (DSRS) è caratterizzato da un approccio alla ricerca multidisciplinare, dall'internazionalizzazione e dall'attenzione per la dimensione metodologica. Esso si configura come luogo di incontro e confronto tra studiose/i che, partendo da prospettive disciplinari, teoriche e metodologiche diverse, si propongono di studiare i più importanti mutamenti che le società contemporanee devono affrontare.

La produzione scientifica di elevata qualità (si veda [il rapporto finale Anvur e rapporti di area VQR 2015-2019](#)), la visibilità internazionale, l'approccio fortemente empirico della ricerca condotta e la multidisciplinarietà (**E.DIP.1-C1_Piano strategico DSRS 2025-27**, parte I) sono alcuni dei capisaldi dell'azione del DSRS, così come indicato nei due progetti finanziati come Dipartimento di eccellenza (**E.DIP.1-C2_Piano eccellenza DSRS 2018 2022** e **E.DIP.1-C3_Piano eccellenza DSRS 2023 2027**).

Tale visione del Dipartimento è il risultato di un lavoro condotto principalmente nella formulazione del **Piano Strategico Dipartimentale (PSD)** (**E.DIP.1-C1_Piano Strategico DSRS 2025-27**), documento di pianificazione triennale, redatto ai sensi delle linee guida di Ateneo per la pianificazione strategica e operativa, approvate nel SA del 22/11/2023. Si evidenzia come il PSD preveda un richiamo agli obiettivi del [Piano Strategico di Ateneo](#), garantendo così la piena coerenza con la pianificazione UniTrento. La prima parte del PSD traccia un'analisi di contesto di riferimento, competenze, risorse e sistema di Assicurazione Qualità, all'interno del quale tale visione è chiamata a concretizzarsi.

Oltre agli obiettivi sopramenzionati, nel PSD viene posta enfasi sulla pluralità dei temi di ricerca investigati (di cui sono espressione le [Unità di ricerca dipartimentali](#), l' [Hans Schadee Research Methods Center](#) e i [Laboratori di Eccellenza](#)), l'innovazione nell'ambito della didattica (in particolare, la promozione di corsi di studio, di insegnamenti in lingua inglese e l'attivazione di [accordi doppia laurea](#)), la collaborazione con altri dipartimenti (come l'erogazione di attività didattiche e corsi di studio a livello post-laurea triennale, es. [Laurea magistrale interdipartimentale in Data science](#) di cui il DSRS è struttura accademica di riferimento), e la presenza nel dibattito pubblico locale, nazionale e internazionale.

E.DIP.1.2

Le linee di sviluppo del DSRS sono definite in termini operativi all'interno del PSD (**E.DIP.1-C1_Piano Strategico DSRS 2025-27**) e nei documenti che accompagnano il processo di Autovalutazione e Monitoraggio implementato dall'Ateneo ([PIAO - Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027](#); **E.DIP.1-C4_SMA RTM 2020-2024**).

La visione delineata nel PSD è declinata nella seconda parte dello stesso documento, strutturata nei tre ambiti di azione del Dipartimento (Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale). Per ogni ambito, ciascun obiettivo è pianificato individuando le azioni da intraprendere annualmente, le responsabilità e gli attori coinvolti, le tempistiche, gli indicatori e relativi target di fine triennio.

Il PSD e le relative azioni annuali (per la realizzazione degli obiettivi) vengono monitorate durante l'anno, al 30/04 e al 30/09, al fine di verificare lo stato di realizzazione e pianificare eventuali azioni correttive; infine rendicontata al 31/12.

Tutti i documenti di pianificazione strategica/operativa richiamati sono discussi negli organi decisionali del Dipartimento.

La pianificazione operativa viene riportata nel PIAO dell'Ateneo, mentre la sua rendicontazione nella Relazione sulla performance di

Ateneo.

E.DIP.1.3

Il DSRS ricorre spesso alla stipula di accordi con attori del territorio. Questi accordi, generalmente formalizzati attraverso convenzioni stipulate dal Dipartimento stesso, offrono notevoli opportunità di sviluppo in tutti gli ambiti di azione del Dipartimento.

Oltre alle convenzioni, il Dipartimento promuove forme di collaborazione che sono formalizzate nelle reti e partnership dei progetti di ricerca nazionali/internazionali. Elevato è il numero di progetti finanziati (**E.DIP.1-C4_SMA RTM 2020-2024**): dal 2020 al 2024, 52 progetti finanziati su bandi esterni, di cui 11 su scala europea, 32 nazionali, 7 sostenuti dall'Ateneo. Tutti coinvolgono partner italiani e stranieri e testimoniano l'elevata capacità di costruire reti e collaborazioni di lungo periodo. La politica di UniTrento di promozione della didattica e ricerca si riflette anche su alcuni progetti finanziati nell'ambito delle azioni previste dal Piano Strategico di Ateneo, molti dei quali hanno una valenza interdipartimentale.

Le collaborazioni esterne rivestono particolare importanza per il DSRS. Nel corso degli anni, rapporti collaborativi strutturati sono stati promossi con realtà come [Unesco](#), il [Dipartimento della Protezione Civile della Presidenza del Consiglio dei Ministri](#), il [Consiglio Nazionale delle Ricerche](#), l'[Istituto Nazionale di Statistica](#), la [Fondazione Bruno Kessler](#), il [Centro per la Cooperazione internazionale di Trento](#), l'[European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises](#), l'[Ordine professionale degli Assistenti sociali](#), il [Conservatorio Bonporti](#), [Trentino Social Tank](#), [Trentino School of Management](#), [Confederazione Generale Italiana del Lavoro](#), [Club Alpino Italiano](#), istituzioni pubbliche come il [Comune di Trento](#) e la [Provincia autonoma di Trento](#), [Istituti di istruzione superiore del territorio](#) e associazioni come [Slow Food](#).

L'attenzione alla dimensione internazionale delle proprie attività ha portato il DSRS a costruire importanti rapporti di collaborazione con le principali associazioni professionali internazionali e nazionali ([International Sociological Association](#), l'[European Sociological Association](#), l'[American Sociological Association](#), la [University Association for Contemporary European Studies](#), l'[Inter-university Consortium for Political and Social Research](#), l'[International Political Science Association](#), il [European Consortium for Political Research](#), l'[European Consortium for Sociological Research](#), l'[Associazione Italiana di Sociologia](#), la [Società Italiana di Scienza Politica](#), l'[European Association for the Study of Science and Technology](#), la [European Association for Research on Adolescence](#), l'[International Migration, Integration and Social Cohesion](#), l'[Association for Political Thought](#), l'[American Association of Geographers](#), l'[Associazione Italiana di Studi sulla Partecipazione e l'Innovazione Politica](#), l'[Associazione Italiana di Economia del Lavoro](#), la [European Association of Schools of Social Work](#), la [International Association of Schools of Social Work](#), il [European Studies of Society, Science and Technology](#), l'[European Social Policy Analysis Network](#), la [European Social Work Research Association](#), la [Società Italiana di Sociologia dello Sport](#) e la [Società Italiana di Scienza Economica](#)), ma anche alcune imprese.

E.DIP.1.4

Un ulteriore presidio alla coerenza tra le linee strategiche del DSRS e quelle generali dell'Ateneo è garantito dall'analisi dei piani triennali delle strutture accademiche svolta dal SA e dal NdV dell'Ateneo, che vengono redatti sulla base del Piano Strategico di Ateneo. Le strategie pluriennali identificate nel PSD (**E.DIP.1-C1_Piano Strategico DSRS 2025-27**) sono poi declinate annualmente in azioni operative che vengono monitorate periodicamente, con l'ausilio di indicatori quantitativi e qualitativi, secondo il ciclo della programmazione definito dall'Ateneo.

Il Piano triennale di reclutamento (**E.DIP.1.4-C5_Piano di reclutamento 2025-2027**) rappresenta lo strumento attraverso cui il DSRS pianifica l'utilizzo delle risorse allocate dall'Ateneo e definisce il proprio fabbisogno in termini di PDR.

La capacità del DSRS di conciliare l'incremento quantitativo delle attività con il rispetto di elevati standard di qualità è dimostrata dai costanti investimenti (in termini di ricercatori e ricercatrici strutturati/e) nella Ricerca, compiuti negli anni dal Dipartimento, che si riflettono anche nelle performance nei vari cicli della Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR). Nella [VQR 2011-2014](#), il DSRS si è collocato al primo posto nella graduatoria dei 12 dipartimenti medi di area 14 che hanno dovuto presentare 71 prodotti di ricerca. Nel ciclo della [VQR 2015-2019](#), il DSRS ha confermato il suo primato all'interno del quartile di riferimento (composto da 32 atenei).

A dimostrazione del buon impatto della didattica, della ricerca e della terza missione, il DSRS è risultato per due volte designato dal MUR Dipartimento di eccellenza ([2018-2022](#) e [2023-2027](#)). Gli investimenti ad esso collegati hanno reso possibile un incremento del PDR, un miglioramento delle strutture utili nelle attività di erogazione della didattica e supporto alla ricerca e una più efficace azione di terza missione.

Per quanto riguarda il primo punto, in particolare, è utile sottolineare come il Dipartimento stia perseguendo un ambizioso piano di rafforzamento della sua mission che ha portato ad una radicale trasformazione del proprio organico docenti, testimoniata dal fatto che poco meno del 24% degli/delle attuali professori/professoress e ricercatori/ricercatrici sono stati reclutati nel periodo 2019-2025. Entro il 2025 si prevede un'ulteriore espansione e consolidamento di questa crescita. Come si evince, da ultimo, sia dall'autovalutazione del Piano di reclutamento 2022-2024 (**E.DIP.1-C5_Piano di reclutamento DSRS 2025-2027, pag. 3 e segg.**), sia nell'autovalutazione del piano 2022-2024 (**E.DIP.1-C5_Piano di reclutamento DSRS 2025-2027, pag. 1 e 2**) la politica di reclutamento è stata fortemente improntata al rinnovamento del dipartimento in senso transdisciplinare ed internazionale. Ciò è stato possibile grazie alla consapevolezza del personale docente e non docente che le politiche intraprese dal dipartimento abbiano avviato un percorso virtuoso che agisce da catalizzatore di un miglioramento continuo e promuove un reclutamento di eccellenza, oltre che all'appoggio della governance dell'Ateneo, che ha sostenuto il Dipartimento nel dare impulso a iniziative originali di natura interdipartimentale.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento è caratterizzato da un approccio alla ricerca multidisciplinare, da orientamento alla internazionalizzazione e attenzione per la dimensione metodologica, e sviluppa la propria visione delle missioni istituzionali in coerenza con la pianificazione strategica di Ateneo. Il Piano Strategico di Dipartimento 2025-27 è redatto in coerenza con le Linee Guida di Ateneo per la pianificazione strategica e operativa e in linea con gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo.
- La visione strategica e le linee di sviluppo del Dipartimento sono definite nel Piano Strategico 2025-27 secondo una articolazione in sezioni dedicate alla Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale, Internazionalizzazione, Personale, Iniziative Dipartimentali. Il Dipartimento descrive altresì gli obiettivi (plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo) per ciascun ambito e la relativa pianificazione attraverso azioni da intraprendere, indicando i responsabili e le risorse da cui attingere. Le quote relative al finanziamento quale Dipartimento di Eccellenza sono descritte nel Piano Eccellenza DSRS 2023-2027.
- Il Dipartimento, nell'ambito della realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, stipula numerosi accordi con gli attori del territorio, prevalentemente attraverso convenzioni e forme di collaborazione, anche formalizzate in reti e partnership nell'ambito dei progetti di ricerca nazionali/internazionali.
- La coerenza tra le linee strategiche del Dipartimento e quelle dell'Ateneo è garantita anche attraverso l'analisi dei piani triennali delle strutture accademiche svolta dal Senato Accademico e dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo. Il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale pianifica l'utilizzo delle risorse allocate dall'Ateneo e definisce il proprio fabbisogno in termini di Personale di Ricerca attraverso il Piano triennale di reclutamento.

Aree di miglioramento:

- Il Dipartimento non pubblicizza sul sito web il Piano Strategico Dipartimentale.
- Il Dipartimento, nel declinare la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve e lungo periodo, presta limitata attenzione alla descrizione della baseline di riferimento, delle tempistiche e delle risorse in termini quantitativi con riferimento all'utilizzo dei fondi ordinari.
- Il Dipartimento non sviluppa un adeguato monitoraggio dei risultati della stipula di accordi con gli attori del territorio.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda al Dipartimento di dare adeguata visibilità e pubblicizzazione sul sito web del Piano Strategico Dipartimentale.

Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.1-C1_Piano Strategico DSRS 2025-27
Descrizione:Documento che delinea le linee strategiche del DSRS per la didattica, la ricerca e la terza missione.
Dettagli:Tutto il documento
File:E.DIP.1-C1_Piano Strategico DSRS 2025-27.pdf
- **Titolo:**E.DIP.1-C2_Piano eccellenza DSRS 2018 2022
Descrizione:Piano con cui il Dipartimento ha ottenuto il finanziamento Dipartimenti di Eccellenza 2018 2022
Dettagli:Tutto il documento
File:E.DIP.1-C2_Piano eccellenza DSRS 2018 2022.pdf
- **Titolo:**E.DIP.1-C3_Piano eccellenza DSRS 2023 2027
Descrizione:Piano con cui il Dipartimento ha ottenuto il finanziamento Dipartimenti di Eccellenza 2023 2027

Dettagli:Tutto il documento

File:E.DIP.1-C3_Piano eccellenza DSRS 2023 2027.pdf

- **Titolo:**E.DIP.1-C4_SMA RTM 2020-2024

Descrizione:La SMA RTM 2020–2024: documenta sinteticamente gli obiettivi, le attività svolte e i risultati raggiunti dal Dipartimento in ambito scientifico e di impatto sociale nel quinquennio di riferimento.

Dettagli:Tutto il documento

File:E.DIP.1-C4_SMA RTM 2020-2024.pdf

- **Titolo:**E.DIP.1-C5_Piano di reclutamento 2025-2027

Descrizione:Documento di programmazione triennale 2025-2027 che definisce il fabbisogno di nuove assunzioni di docenti in base agli obiettivi strategici, all'andamento delle cessazioni e alle linee guida dell'Ateneo e del MUR

Dettagli:Tutto il documento

File:E.DIP.1-C5_Piano di reclutamento 2025-2027.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 DSRS è una struttura organizzata per gestire e coordinare le attività didattiche, di ricerca e della terza missione nell'ambito della sociologia e delle scienze sociali. Il suo obiettivo principale è quello di promuovere lo sviluppo della conoscenza, favorendo sia il lavoro interno, svolto da docenti e ricercatori/ricercatrici, sia i rapporti con istituzioni esterne, nazionali e internazionali.

L'organizzazione del Dipartimento, come dal **Regolamento (E.DIP.2-C1)**, emanato con Decreto Rettorale n. 145 dell'8/03/2018 ed in corso di revisione, è articolata in diversi organi, ciascuno con compiti specifici. Al vertice vi è il [Direttore](#), che rappresenta il Dipartimento e coordina le attività, presiede alle riunioni del [Consiglio](#) (CdD) e [Giunta](#), e garantisce l'attuazione del piano strategico. Gestisce l'offerta formativa, proponendo e implementando le decisioni su didattica, ricerca e terza missione. È eletto tra i/le [professori/professoressse di prima fascia](#) e resta in carica tre anni, con possibilità di un solo rinnovo consecutivo.

Altro organo centrale è il [CdD](#), composto da docenti, ricercatori/ricercatrici in tenure track e rappresentanti di studenti/sse, dottorandi/e, assegnisti/e, ricercatori/ricercatrici post-doc, contrattisti/e di ricerca e PTA. Viene convocato mensilmente secondo il [calendario accademico](#); discute e approva il PSD, la programmazione didattica (**E.DIP.2-C2_Verbale CdD approvazione OD 2025**) e il reclutamento del personale accademico (**cfr E.DIP.1**); delibera sull'allocazione delle risorse e l'utilizzo dei fondi per la ricerca (**E.DIP.2-C3_Criteri distribuzione fondi ricerca**).

A supporto del Direttore vi è la [Giunta](#), organo ristretto che assiste nelle decisioni operative/gestionali. È composta dal Direttore, dal Direttore Vicario, dai rappresentanti dei diversi livelli accademici e, con funzione di supporto, la responsabile di staff. Si riunisce regolarmente (di norma la settimana prima del CdD) per discutere le questioni operative. [Delegati/e](#) assistono il Direttore nelle funzioni, in particolare nelle aree di Didattica, Ricerca, Terza Missione e Assicurazione Qualità; hanno il compito di sovrintendere ai processi, alla definizione della documentazione di AQ, oltre che, nel caso della Delegata all'AQ, di redigere una relazione annuale.

I Consigli di CdS sono responsabili della gestione e del coordinamento delle attività didattiche dei singoli corsi di laurea; sono composti da docenti che insegnano nei rispettivi corsi e da un/una rappresentante eletto/a degli/delle studenti. Ogni Consiglio si riunisce più volte all'anno per pianificare e valutare la didattica, monitorare, autovalutare e attuare azioni correttive.

Il Dipartimento ha una [Commissione Paritetica Docenti-Studenti](#) (CPDS), che monitora la qualità della didattica e propone miglioramenti.

Per la ricerca, è possibile creare [Unità di Ricerca](#), inclusi i [Laboratori di Eccellenza](#) legati ai Progetti d'Eccellenza; queste unità lavorano con enti italiani e internazionali.

E.DIP.2.2

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del PTA (SMVP), definito centralmente dall'Ateneo, distingue tra personale con incarico organizzativo (posizione organizzativa o funzione specialistica) e personale senza responsabilità, la cui prestazione individuale viene comunque valutata.

Per i/le Responsabili è prevista la valutazione dei risultati rispetto agli obiettivi individuali assegnati. A inizio anno, il Direttore assegna obiettivi annuali al personale della Struttura, definendo indicatori/target per valutarne il raggiungimento. Il Direttore esegue annualmente la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente.

Per il personale senza incarichi di responsabilità, si adotta un sistema semplificato, che non prevede obiettivi, ma si basa su tre ambiti: apporto alle attività della struttura; capacità tecnico-professionali; comportamenti organizzativi manifestati nel periodo valutato.

La valutazione prevede un colloquio tra Direttore (o docente responsabile) e valutato/a, per condividere sistema ed esiti. In itinere è possibile un colloquio di verifica dello stato di avanzamento, utile a monitorare il raggiungimento degli obiettivi e proporre eventuali

correttivi.

In linea con la normativa vigente, l'Ateneo ha attivato strumenti di incentivazione, valutazione e sviluppo per valorizzare le professionalità presenti, supportare le politiche di sviluppo e promuovere una politica retributiva più oggettiva e meritocratica.

Come previsto dal SMVP, il Direttore può assegnare un incentivo al PTA non titolare di posizione organizzativa/funzione specialistica, ma con comprovate competenze, oltre alla quota premiale riconosciuta al personale impegnato nei Progetti di Eccellenza.

E.DIP.2.3

Il DSRS segue le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo, sulle attività di didattica, ricerca e terza missione gestite dalla struttura. Gli/le attori/attrici coinvolti/e nell'assicurazione della qualità (AQ) sono gli organi istituzionali del Dipartimento - Direttore, Giunta, Consiglio - e il delegato all'AQ. A questi si aggiungono attori che contribuiscono all'AQ in una specifica missione.

Per l'AQ della didattica, il DSRS si avvale del contributo del/della delegato/a preposto/a, della CPDS, dei Consigli di CdS, dei/delle Coordinatori/trici dei CdS, dei Gruppi di Riesame, del/della Coordinatore/trice e del Collegio docenti del dottorato di ricerca.

Il monitoraggio della qualità della ricerca è in capo al/alla delegato/a alla Ricerca e al Direttore. Una sintesi dei principali risultati in termini di ricerca (pubblicazioni, partecipazione a bandi competitivi) viene comunicata e/o discussa nelle riunioni del CdD.

Infine, il delegato alla Terza Missione supporta gli organi del DSRS nel monitoraggio delle attività svolte, sebbene questo sia l'ambito in cui la valutazione dell'impatto è meno consolidata (anche a livello nazionale/internazionale).

Il sistema di AQ previsto dall'Ateneo fornisce importanti input al Dipartimento, quali le relazioni del NdV sulla soddisfazione del corpo studentesco e sull'attività della CPDS. Inoltre, come raccomandato dal PQA, il CdD discute le relazioni annuali della CPDS e del delegato alla Qualità, nonché le Schede di monitoraggio annuale (SMA) relative a ciascuno dei [CdS](#) di cui il Dipartimento è struttura accademica di riferimento.

E.DIP.2.4

Attraverso il sistema di AQ, il DSRS monitora assiduamente le attività di didattica, ricerca e terza missione, basandosi sui risultati delle valutazioni, delle procedure di accreditamento e autovalutazione previste dal ciclo della programmazione di Ateneo. Esse si basano sull'utilizzo di indicatori qualitativi/quantitativi per monitorare lo stato di avanzamento delle azioni previste nel PSD e il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali/pluriennali. Le relative schede di monitoraggio sono presentate e discusse nel CdD.

A cadenza annuale la [delegata](#) AQ redige una relazione (**E.DIP.2-C4_Relazione AQ 2024**), presentata e discussa in Consiglio e inviata al PQA, focalizzata sugli aspetti procedurali dell'AQ.

Nell'ambito della didattica, un monitoraggio costante, basato su feedback di studenti/docenti, è operato dai/dalle [Coordinatori/Coordinatrici dei CdS](#) e dal delegato alla didattica, oltreché dal CdD. A livello più formale, la CPDS si incontra periodicamente per discutere le istanze di studenti, anche prendendo in esame i risultati dei questionari elaborati dall'Ufficio studi di Ateneo. La CPDS riporta eventuali segnalazioni al Consiglio e redige una relazione annuale, anch'essa discussa in Consiglio. Tutti gli input ricevuti confluiscono nei documenti di AQ (SUA, SMA CdS, SMA-RTM, Rapporti di riesame ciclico, Monitoraggio PSD).

Nell'ambito della ricerca, [la delegata](#) preposta aggiorna costantemente i/le colleghi/e delle opportunità di finanziamento e contribuisce alla definizione degli orientamenti emersi a livello di Ateneo. I fondi di ricerca di base vengono allocati secondo modalità descritte nella sezione E.DIP.3.1.

Come riportato (E.DIP.1.4), il Dipartimento è periodicamente sottoposto alla VQR condotta dall'ANVUR. La qualità della ricerca del DSRS viene quindi auto-valutata in base agli obiettivi fissati nel PSD.

Il PQA ha promosso un'analisi dei risultati della VQR 2015–2019, che è stata allegata alla SMA RTM 2024 (**E.DIP.2-C5_SMA RTM 2020_2024**). La qualità della ricerca del DSRS viene auto-valutata anche in base agli obiettivi fissati nel PSD.

Recentemente, è aumentata l'attenzione alla pianificazione, monitoraggio e valutazione delle attività di terza missione. Specifiche comunicazioni sono previste per gli eventi più rilevanti in occasione dei CdD. Molte di queste attività sono sottoposte a valutazione da parte dei partecipanti al fine di sondare il grado di soddisfazione e identificare possibili azioni migliorative.

E.DIP.2.5

Il sistema di governo del DSRS è stabilito dallo [Statuto di Ateneo](#). Il sistema delle deleghe delle funzioni del/della Direttore/Direttrice ai/alle docenti viene periodicamente rivisto al fine di operare una distribuzione dei compiti il più possibile equa in termini di carichi di lavoro. Il Direttore e la Giunta seguono il lavoro dei/delle delegati/e e dei/delle responsabili di CdS, rilevando eventuali criticità nei vari ambiti e proponendo possibili soluzioni, prima alla Giunta e, quindi, al CdD. Tutte le deleghe sono attribuite dal/la Direttore/trice. Ciò vale sia per le deleghe permanenti (didattica, ricerca, terza missione, qualità, sicurezza, etc.), che per quelle relative a necessità impreviste e legate allo sviluppo delle politiche del Dipartimento e dell'Ateneo.

L'efficacia del sistema di deleghe e di AQ viene valutata annualmente attraverso il processo di monitoraggio delle azioni svolte e la relazione del/della delegato/a all'AQ (**E.DIP.2-C4_Relazione AQ 2024**).

Punti di Forza:

- Il Dipartimento si è dotato di una organizzazione articolata in diversi organi, ciascuno con compiti specifici, in coerenza con l'indirizzo strategico. Gli aspetti organizzativi sono descritti nel Regolamento del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale datato 2018, attualmente in fase di revisione.
- Il Dipartimento si avvale della programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi, attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance definito a livello centrale dall'Ateneo, che distingue tra personale con incarico organizzativo (posizione organizzativa o funzione specialistica) e personale senza responsabilità, la cui prestazione individuale viene comunque valutata.
- Il Dipartimento si attiene alle Linee Guida predisposte dal Presidio per la Qualità di Ateneo con riferimento alla Didattica, Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale di competenza della struttura. Gli attori coinvolti nell'Assicurazione della Qualità sono gli organi istituzionali del Dipartimento (Direttore, Giunta, Consiglio) e il delegato all'Assicurazione della Qualità, a cui si aggiungono attori specifici dell'Assicurazione della Qualità per ciascuna missione.
- Il Dipartimento monitora le attività di Didattica, Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale, basandosi sui risultati delle valutazioni, delle procedure di accreditamento e autovalutazione previste dal ciclo della programmazione di Ateneo. Il documento di riferimento è la Relazione annuale della delegata alla Assicurazione della Qualità, presentata e discussa in Consiglio di Dipartimento e trasmessa al Presidio per la Qualità di Ateneo. La relazione è organizzata secondo una disamina dei principali processi di monitoraggio attivi sul fronte della Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale.
- Il Dipartimento dispone di un sistema di governo in coerenza con quanto stabilito dallo Statuto di Ateneo. Il sistema delle deleghe delle funzioni del Direttore ai docenti viene periodicamente riesaminato al fine di operare la distribuzione dei compiti. Il Direttore e la Giunta seguono il lavoro dei delegati e dei responsabili dei Corsi di Studio, rilevando le eventuali criticità nei vari ambiti e proponendo possibili soluzioni. L'efficacia del sistema di deleghe e di Assicurazione della Qualità viene valutata annualmente attraverso il processo di monitoraggio delle azioni svolte e la Relazione Annuale sull'Assicurazione della Qualità. L'ultima relazione disponibile è relativa all'anno 2024.

Aree di miglioramento:

- Il Dipartimento sviluppa un limitato il monitoraggio della pianificazione dei processi e risultati delle attività di Terza Missione/Impatto Sociale.

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

Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.2-C1_Regolamento DSRS
Descrizione:Regolamento del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, emanato con Decreto Rettorale n. 145 dell'8 marzo 2018
Dettagli:Tutto il documento
File:E.DIP.2-C1_Reg. Dip. Sociologia e ricerca sociale.pdf

- **Titolo:**E.DIP.2-C2_Verbale CdD approvazione Offerta Didattica 2025
Descrizione:Verbale delle riunioni del Consiglio di Dipartimento con approvazione dell'offerta didattica a.a. 2025/2026
Dettagli:Tutto il documento
File:E.DIP.2-C2_Verbale CdD approvazione OD 2025.pdf

- **Titolo:**E.DIP.2-C3_Criteri distribuzione fondi ricerca
Descrizione:Delibere degli organi collegiali di Dipartimento con cui sono stati approvati i criteri di ripartizione dei fondi di ricerca assegnati dall'Ateneo

Dettagli:Tutto il documento

File:E.DIP.2-C3_Criteri distribuzione fondi ricerca.pdf

- **Titolo:**E.DIP.2-C4_Relazione AQ 2024

Descrizione:Relazione della delegata di Dipartimento per l'assicurazione della qualità relativa alle attività 2024 negli ambiti di didattica, ricerca e terza missione

Dettagli: tutto il documento

File:E.DIP.2-C4_Relazione AQ 2024.pdf

- **Titolo:**E.DIP.2-C5_SMA RTM 2020_2024

Descrizione:Scheda di monitoraggio annuale di ricerca e terza missione, anni 2020 - 2024

Dettagli:tutto il documento

File:E.DIP.2-C5_SMA RTM 2020_2024.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 DSRS ha sviluppato da anni una serie di procedure per assegnare ai/docenti le risorse economiche a sua disposizione secondo criteri chiari, trasparenti e, per quanto riguarda quelle relative ai fondi di ricerca assegnati al Dipartimento dall'Ateneo, volti a tenere in considerazione la produttività scientifica del PDR afferente. Tali criteri sono eventualmente aggiornati dal CdD.

Sotto quest'ultimo profilo, nel 2014 il CdD ha deciso di attribuire i **fondi di ricerca** individuali suddividendoli in una quota base pro-capite, uguale per tutti, e una quota premiale (**E.DIP.3-C1_Criteri distribuzione fondi ricerca**). In questo secondo caso, i criteri utilizzati riguardano la capacità di reperimento esterno di fondi (pesati in base alla natura del finanziamento) e la produttività scientifica. Azioni correttive sono introdotte per i/le ricercatori/ricercatrici neoassunti/e (si veda la documentazione allegata per un approfondimento). Originariamente, tra i criteri utilizzati vi era anche la presentazione di progetti di ricerca sulla base di programmi competitivi.

A partire dal 2019 il sistema è stato aggiornato. Secondo il nuovo sistema, per l'attribuzione della quota premiale viene considerato un numero limitato di pubblicazioni (sei), e viene attribuito un punteggio alle diverse pubblicazioni distinte per tipo di pubblicazione, numero di coautori, classificazione delle riviste e della case editrici, eventuali congedi di maternità/paternità e malattia. Azioni correttive sono previste per i membri del CdD non di area 14.

Analogamente, a partire dal 2014 e con successivi aggiornamenti, il DSRS ha stabilito di destinare una quota di fondi ad iniziative collettive proposte dalle Unità di ricerca o dai singoli docenti e ricercatori per conferenze di particolare rilievo, l'organizzazione di school e iniziative analoghe. Tali opportunità vengono annunciate in occasione delle riunioni del CdD e indirizzate via mail a tutti gli afferenti alla struttura. Per la versione attualmente in vigore v. le discipline approvate dalla Giunta di Dipartimento dd 9 marzo 2023 (**E.DIP.3-C2_Disciplina destinazione fondi ad iniziative collettive**).

Su fondi di Eccellenza sono inoltre previsti contributi di Dipartimento per le pubblicazioni Open Access, la cui distribuzione è regolamentata (**E.DIP.3-C3_Disciplina assegnazione contributi alla pubblicazione Open Access**) e il finanziamento di Visiting Professorships (**E.DIP.3-C4_Disciplina assegnazione contributi al finanziamento di Visiting Professorships**).

Dal punto di vista della **didattica**, il DSRS destina in via prioritaria le risorse legate alla didattica integrativa ai corsi obbligatori e a quelli con un contenuto laboratoriale. La raccolta delle esigenze didattiche è demandata ai coordinatori/coordinatrici dei CdS, viene discussa nei consigli di CdS e viene supervisionata dal/dalla delegato/a alla didattica e dal/dalla direttore/direttrice del DSRS. Il Consiglio è chiamato a deliberare sull'assegnazione degli incarichi ai/docenti interni/e all'Ateneo e, sui bandi e sulle attribuzioni dei contratti di didattica, in modo da garantire la massima trasparenza e pubblicità al processo.

Per quanto riguarda la **Terza Missione**, eventuali risorse sono destinate alle azioni che hanno rilevanza collettiva riconducibili nel Piano strategico di Dipartimento 2025-2027.

E.DIP.3.2

Nel corso degli anni il DSRS ha conosciuto un profondo processo di rinnovamento a seguito di numerosi pensionamenti o trasferimenti e ha aumentato la propria offerta formativa. Le scelte di reclutamento di personale docente sono state coerenti con questo processo di espansione dell'offerta didattica, come dimostrano i piani di reclutamento adottati negli ultimi anni che, per quanto concerne le nuove assunzioni, sono andati nella direzione di rafforzare gli ambiti nei quali tale accrescimento era stato programmato. Ad ulteriore riprova della coerenza nello sviluppo del personale docente si può sottolineare come l'allocazione all'esterno di

insegnamenti attivati sia stata razionalizzata e finalizzata alla copertura di insegnamenti a forte componente professionalizzante o di insegnamenti che, per il loro carattere specifico al singolo CdS, non possono essere considerati centrali per lo sviluppo del Dipartimento (come succede, per esempio, per alcuni insegnamenti di Servizio Sociale).

Nello sviluppo dei suoi corsi di studio interdipartimentali e nell'erogazione degli insegnamenti, il DSRS si è mosso cercando una stretta collaborazione con altri dipartimenti e centri dell'Ateneo, spesso prevedendo nei piani di reclutamento il cofinanziamento di nuove posizioni di docenti e ricercatori e un articolato sistema di mutazioni di corsi.

E.DIP.3.3

Il DSRS adotta strumenti di incentivazione quali l'assegnazione dei fondi di ricerca individuali descritti al punto E.DIP.3.1.

Inoltre, grazie al suo riconoscimento come Dipartimento di Eccellenza, il DSRS è in grado di offrire una premialità aggiuntiva, rispetto a quanto stabilito a livello di Ateneo. La corresponsione della premialità dei Dipartimenti di Eccellenza (DE) è effettuata in applicazione dei criteri stabiliti dal SA nella seduta del 20.01.2021, distinguendo tra PTA e PDR. Sono inoltre stabilite delle fasce all'interno delle quali devono essere ricompresi i compensi massimi erogabili annualmente.

E.DIP.3.4

Grazie al suo riconoscimento come Dipartimento di Eccellenza, il DSRS è in grado di offrire una premialità aggiuntiva, rispetto a quanto stabilito a livello di Ateneo. La corresponsione della premialità dei Dipartimenti di Eccellenza (DE) è effettuata in applicazione dei criteri stabiliti dal SA nella seduta del 20.01.2021, distinguendo tra PTA e PDR. Sono inoltre stabilite delle fasce all'interno delle quali devono essere ricompresi i compensi massimi erogabili annualmente.

Per quanto riguarda il PTA, in sede di contrattazione APRAN è stata concordata la disciplina di raccordo di massima, con riferimento all'incentivazione sui fondi della premialità del DE. La finalità dell'accordo è quella di drenare risorse a favore dell'incentivazione del personale che non beneficia della premialità del DE, andando a incrementare le quote del merito individuale. Nello specifico, chi beneficia della premialità del DE è soggetto a tetti sul salario accessorio (nuovo CCI 2022-2024); le modalità di decurtazione sono state definite in sede di contrattazione integrativa decentrata, tenendo in considerazione l'ammontare dell'importo percepito, la categoria di appartenenza e il ruolo organizzativo ricoperto.

Il personale a tempo indeterminato è incentivabile sulla base dell'impegno nelle attività del progetto del DE, mentre il personale a tempo determinato con contratti finanziati su progetti specifici, può essere riconosciuto un incentivo solo per la quota residua di tempo non impegnato sul progetto.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento definisce criteri e procedure per la assegnazione ai docenti di risorse economiche prevalentemente nell'ambito dei Consigli di Dipartimento. Il Dipartimento ha assunto nel tempo (dal 2010 al 2018) diverse delibere in ordine ai criteri di ripartizione dei fondi per la ricerca, tra cui linee guida per il pagamento di *article processing charges* e per l'invito di visiting professor. Nel 2023 il Dipartimento ha definito una disciplina per il cofinanziamento di convegni, seminari e scuole.
- Il Dipartimento definisce i criteri e la distribuzione delle risorse di personale di ricerca con riferimento alle risorse previste nell'ambito del progetto Dipartimento di Eccellenza 2023-2027. Nel Piano di Reclutamento 2025-2027, approvato a novembre 2024, il Dipartimento richiama il ruolo del carico didattico, della qualità e produttività scientifica nel SSD di riferimento, delle attività gestionali e della capacità di rappresentare esternamente il Dipartimento per la definizione di percorsi e indicatori per il reclutamento di nuove figure rispetto alle progressioni di carriera.
- Il Dipartimento è in grado di offrire una premialità aggiuntiva al Personale di Ricerca grazie al Piano di Eccellenza 2023-2027, Quadro D.6, da erogare in coerenza con il Regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per la premialità.
- Il Dipartimento offre una premialità aggiuntiva al personale tecnico-amministrativo rispetto a quanto stabilito a livello di Ateneo grazie ai fondi del Dipartimento di Eccellenza 2023-2027 e sulla base del Regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per la premialità. Il personale a tempo indeterminato è incentivabile sulla base dell'impegno nelle attività del progetto del Dipartimento di Eccellenza, mentre al personale a tempo determinato con contratti finanziati su progetti specifici, può essere riconosciuto un incentivo solo per la quota residua di tempo non impegnato sul progetto.

Aree di miglioramento:

- Il Dipartimento non definisce criteri generali per la distribuzione delle risorse di personale di ricerca al di là di quanto previsto dal progetto Dipartimento di Eccellenza 2023-2027.
- Il Dipartimento non definisce con adeguata chiarezza gli aspetti quantitativi per la premialità per il Personale di Ricerca e le modalità per la distribuzione.
- Il Dipartimento non definisce con adeguata chiarezza gli aspetti quantitativi per la premialità per il Personale Tecnico-Amministrativo e le modalità per la distribuzione.

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

Raccomandazione:

- Si raccomanda di definire criteri generali per la distribuzione delle risorse di personale di ricerca.
- Si raccomanda di definire in termini quantitativi la premialità per il Personale di Ricerca e per il Personale Tecnico-Amministrativo e le modalità di distribuzione.

Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.3-C1_Criteri distribuzione fondi ricerca

Descrizione:Si riportano le delibere degli organi collegiali di Dipartimento con cui sono stati approvati i criteri di ripartizione dei fondi di ricerca assegnati dall'Ateneo

Dettagli:Tutto il documento

File:E.DIP.3-C1_Criteri distribuzione fondi ricerca.pdf

- **Titolo:**E.DIP.3-C2_Disciplina destinazione fondi ad iniziative collettive

Descrizione:Si riportano le discipline relative all'assegnazione di fondi di Dipartimento per lo svolgimento di School, Convegni e Seminari chiusi

Dettagli:Tutto il documento

File:E.DIP.3-C2_Disciplina destinazione fondi ad iniziative collettive.pdf

- **Titolo:**E.DIP.3-C3_Disciplina assegnazione contributi alla pubblicazione Open Access

Descrizione:Si riportano le discipline relative all'assegnazione di fondi di Dipartimento a supporto della pubblicazione Open Access

Dettagli:tutto il documento

File:E.DIP.3-C3_Disciplina assegnazione contributi alla pubblicazione Open Access.pdf

- **Titolo:**E.DIP.3-C4_Disciplina assegnazione contributi al finanziamento di Visiting Professorships

Descrizione:Si riportano le discipline relative all'assegnazione di fondi di Dipartimento a supporto delle Visiting Professorship riconducibili ai temi del piano di Eccellenza

Dettagli: tutto il documento

File:E.DIP.3-C4_Disciplina assegnazione contributi al finanziamento di Visiting Professorships.pdf

E.DIP.4)

E.DIP.4) Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale

E.DIP.4.1 Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

E.DIP.4.2 Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione di docenti e tutor didattici a iniziative di formazione/aggiornamento didattico nelle diverse discipline, ivi comprese quelle relative all'uso di metodologie didattiche innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online e all'erogazione di materiali didattici multimediali.

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

E.DIP.4.3 Il Dipartimento dispone di risorse di personale tecnico-amministrativo adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

E.DIP.4.4 Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative di formazione/aggiornamento con particolare attenzione a quelle organizzate dall'Ateneo.

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

E.DIP.4.5 Il Dipartimento dispone di adeguate strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e ai Dottorati di ricerca (se presenti).

[La valutazione di questo aspetto da considerare si basa anche sulla valutazione dei corrispondenti aspetti da considerare dei punti di attenzione D.CDS.3.2 e D.PHD.2 dei CdS e dei Dottorati di Ricerca afferenti al Dipartimento e oggetto di visita].

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione dei requisiti di sede B.3.2, B.4.1 e B.4.2].

E.DIP.4.6 Il Dipartimento fornisce un supporto adeguato e facilmente fruibile a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, verificato dall'Ateneo attraverso modalità strutturate di rilevazione di cui all'aspetto da considerare B.1.3.3.

[Questo aspetto da considerare serve da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

Autovalutazione:

E.DIP.4.1

Il Dipartimento dispone di risorse adeguate di PDR che consentono l'attuazione della pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali. Tale personale è cresciuto, dal 2015 ad oggi, da 49 a 69 unità. Solo in pochi casi, l'offerta formativa nei Corsi di Laurea, di Laurea Magistrale e del Programma di Dottorato viene erogata grazie all'impegno dei docenti e dei ricercatori oltre il numero minimo di ore richiesto Regolamento per l'attribuzione e la rendicontazione dei compiti didattici a PDR universitario, emanato con D.R. n. 435 del 13 luglio 2017.

Il Dipartimento persegue il miglioramento del rapporto studenti iscritti/docenti relativi ai Cds del Dipartimento (iC27 dei CdS di cui il DSRS è struttura accademica di riferimento: **(E.DIP.4-C1_SMA CdS DSRS 2024)**), ad esempio integrando nei criteri della programmazione del reclutamento dei docenti anche il numero di studenti immatricolati/e. Tali azioni hanno portato un progressivo miglioramento della sostenibilità didattica. Al fine di erogare insegnamenti in ambiti specifici, il Dipartimento persegue anche la raccolta di finanziamenti esterni.

E.DIP.4.2

Il DSRS promuove e stimola l'adozione di metodologie didattiche innovative e di tutti gli strumenti, tecnologici e pedagogici, che possono arricchire l'esperienza formativa del corpo studentesco. Lo fa, in prima istanza, aderendo alle iniziative proposte dal Teaching and Learning Center ([FormID](#)) dell'Ateneo, che organizza attività di formazione costante al fine di promuovere una didattica di qualità, centrata sui bisogni di studenti/esse e partecipativa. Si tratta di iniziative di formazione continua su temi rilevanti, sia trasversali (workshop aperti a tutti i docenti) che specifiche per target di docenti (tutor d'aula, docenti neoassunti/e, delegati/e alla didattica nei dipartimenti, coordinatori/coordinatrici di CdS). Il FormID promuove anche risorse online per l'autoformazione quali MOOC e glossari di termini didattici. Il Dipartimento partecipa con costanza alle iniziative del FormID, anche incentivando la formazione dei docenti e in particolare di coloro che sono entrati recentemente nell'organico dell'Ateneo (sia neo assunti sia figure senior provenienti da altre realtà).

Il finanziamento del Dipartimento di eccellenza ha permesso un significativo miglioramento dell'infrastrutturazione di alcune aule, rendendo possibili videoconferenze ed erogazione di forme di coinvolgimento di relatori/relatrici a distanza.

Il Dipartimento è particolarmente attivo anche nella partecipazione a bandi esterni di natura competitiva nell'ambito della didattica (come, per esempio, le [azioni Jean Monnet del Programma Erasmus+](#)) che, da una parte, permettono di integrare l'offerta formativa dei CdS, dall'altra di sperimentare forme innovative di insegnamento e coinvolgimento del corpo studentesco.

Un altro elemento distintivo del DSRS è la promozione di un numero significativo di seminari di credito, ossia attività spesso offerte a gruppi ristretti di studenti, in cui sperimentare una didattica più partecipativa di quella consentita all'interno di corsi con numeri di partecipanti più ampi. La lista sempre aggiornata dei seminari di credito offerti in passato sono consultabili alla [pagina web del Dipartimento](#). L'attività di valutazione dei seminari di credito avviene con le stesse modalità previste per gli insegnamenti istituzionali.

E.DIP.4.3

Il modello organizzativo dell'Ateneo prevede che i servizi siano erogati ai Dipartimenti attraverso Strutture amministrative dedicate (Strutture di Polo), che dipendono da Strutture gestionali centrali, ma che sono focalizzate sulle esigenze dei Dipartimenti, quali la didattica, la ricerca, la contabilità, la comunicazione.

Il corretto dimensionamento degli organici è definito dal Direttore/trice Generale che, coinvolgendo i/le Responsabili delle strutture gestionali e accademiche, definisce con cadenza mensile la distribuzione delle risorse, con proprio provvedimento di assegnazione/autorizzazione delle assunzioni. Nel processo di determinazione del fabbisogno del personale a tempo determinato per la realizzazione delle azioni di cui al Piano Strategico, è coinvolto anche il Rettore alla programmazione e risorse.

Come previsto dal [PIAO](#) dell'Ateneo il corretto dimensionamento degli organici, in rapporto ai volumi di attività gestiti, viene monitorato con cadenza annuale dai Responsabili delle Strutture. È inoltre effettuata una previsione delle variazioni dei volumi delle attività gestite e della conseguente necessaria variazione degli organici.

Negli ultimi anni, l'aumento delle attività istituzionali e organizzative dei Dipartimenti, oltre all'aumento del PDR ha richiesto di integrare il PTA strutturato con posizioni di personale assunto a contratto. In effetti, la crescita della numerosità del PTA, anche legata a dinamiche extra-dipartimentali, sta avvenendo con una tendenza inferiore di quella del PDR, e questo pone una pressione sul personale a supporto dell'attuazione della pianificazione strategica e delle attività istituzionali. I servizi sono quindi in una condizione di attenzione, per la quale si prevede di andare a regime in 2-3 anni, anche grazie ai finanziamenti previsti nel progetto del Dipartimento di Eccellenza. Il Dipartimento si è comunque fatto parte attiva, attraverso l'assunzione di unità di personale con contratti a tempo determinato e di collaborazione a supporto dell'attività amministrativa e della comunicazione.

E.DIP.4.4

La ricognizione dei bisogni formativi del PTA è svolta dall'Ufficio Formazione e Aggiornamento (UFA) dell'Ateneo. Con cadenza biennale l'UFA invia al Direttore/trice del Dipartimento la richiesta di identificare i fabbisogni formativi di tutto il personale afferente. A seguito di colloqui individuali con ciascun collaboratore, il Direttore/trice comunica quindi all'UFA la lista dei bisogni formativi per i successivi due anni. La pianificazione biennale si articola in piani formativi annuali così da consentirne l'aggiornamento in coerenza con l'evoluzione del contesto e degli obiettivi programmatici. I dati raccolti nella fase di ricognizione orientano la programmazione di dettaglio del piano formativo annuale che viene inviato al personale interessato al fine di procedere all'iscrizione ai singoli corsi in base alle procedure in vigore.

Le iniziative formative tecnico-specialistiche sono invece gestite direttamente dal Dipartimento che accede liberamente alle offerte presenti sul mercato utilizzando proprie risorse (es. formazione specifica del personale tecnico di ricerca su software). Per la formazione tecnico-specialistica l'UFA interviene solo se l'esigenza formativa è trasversale a più Dipartimenti o Centri di Ateneo.

Annualmente l'UFA invita il PTA a partecipare al Bando Erasmus+ Staff Training per l'emissione di Borse di mobilità internazionali rivolte al PTA, al fine di promuovere l'internazionalizzazione della P.A., l'acquisizione, il trasferimento e lo sviluppo di conoscenze, competenze e buone pratiche presso Università, Enti o Aziende dei Paesi aderenti al [programma ER+](#). Al momento attuale lo staff del Dipartimento è composto da 7 componenti del personale amministrativo (1 dedicata alla Segreteria di Direzione, 2 alle attività convegnistica in senso ampio e alla Segreteria del Dipartimento, 1 al supporto agli stage e al riconoscimento di attività esterne, 1 al dottorato e 1 responsabile con funzioni di assistenza al/alla Direttore/Direttrice e di coordinamento dello staff) e 4 tecnici di ricerca che si occupano del supporto delle attività di ricerca in termini di elaborazione di dati e applicazione dei protocolli etici e di trattamento dati e della formazione degli/delle studenti su software utilizzata per la ricerca (es. R, Stata, Atlas.TI).

E.DIP.4.5

Il Dipartimento dispone di strutture, attrezzature e risorse di sostegno a didattica, ricerca, terza missione e ai Dottorati complessivamente adeguate in relazione al corpo docente, al corpo studente ed alla mole delle attività in essere. Ciò è reso possibile anche dal ricorso al numero programmato per i corsi di laurea triennale, che è regolato sul numero di aule disponibili e sulla loro capienza. La lista delle strutture per la didattica è specificata, oltre che tramite gestionali di Ateneo relativi agli orari delle lezioni (ad esempio [EasyAcademy](#) e [UniTrentoApp](#)) nella [pagina web del sito del Dipartimento dedicata agli spazi](#).

Le aule e gli spazi didattici sono soggetti a un utilizzo intensivo, risultando occupati per la maggior parte della giornata, con punte massime nei giorni centrali della settimana. I tre laboratori informatici dispongono di una dotazione strumentale principalmente costituita da una novantina di computer con software per l'analisi qualitativa e quantitativa dei dati sempre aggiornati. Ciò è reso possibile grazie alle risorse finanziarie a supporto della didattica e dell'attività di ricerca/terza missione, nonché dei Dottorati, attribuite dall'Ateneo sulla base di modelli di ripartizione che utilizzano criteri individuati dal SA e condivisi in seno alla Consulta dei Direttori/trici.

Le ricerche si avvalgono e si avvarranno anche di importanti infrastrutture finanziate attraverso i fondi del Dipartimento di eccellenza (**E.DIP.4-C2_Piano eccellenza DSRS 2018 2022** e **E.DIP.4-C3_Piano eccellenza DSRS 2023 2027**), come per esempio, il laboratorio Digital Traces and Virtual Reality (TRACES), in fase avanzata di costituzione.

E.DIP.4.6

Il Dipartimento fornisce il supporto a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale.

L'amministrazione centrale d'Ateneo gestisce l'erogazione del questionario sulla qualità dei servizi destinato al personale docente,

ricercatore, dottorandi e assegnisti. I risultati del questionario vengono utilizzati come base per la definizione del Piano di miglioramento dei servizi delle strutture gestionali. I risultati vengono altresì confrontati con i risultati di altri atenei simili partecipanti al Report PQA Good Practice 2023 (**E.DIP.4-C4_Report PQA Good Practice 2023**).

Punti di Forza:

- Il Dipartimento promuove la adesione alle iniziative proposte dal Teaching and Learning Center (FormID) dell'Ateneo, che organizza attività di formazione costante al fine di promuovere una didattica di qualità. La promozione viene fatta soprattutto per i docenti neoassunti e per le figure senior provenienti da altre realtà. Il Dipartimento è attivo anche nella partecipazione a bandi esterni di natura competitiva nell'ambito della didattica, che permettono di sperimentare forme innovative di insegnamento e coinvolgimento del corpo studentesco.
- Il Dipartimento dispone di servizi erogati attraverso Strutture amministrative dedicate (Strutture di Polo), che dipendono da Strutture gestionali centrali. I finanziamenti previsti nel progetto del Dipartimento di Eccellenza 2023-2027 includono l'erogazione di servizi.
- La ricognizione dei bisogni formativi del Personale Tecnico-Amministrativo è svolta dall'Ufficio Formazione e Aggiornamento dell'Ateneo. La formazione tecnico-specialistica è gestita direttamente dal Dipartimento. Il Personale Tecnico-Amministrativo dispone altresì di borse di mobilità al fine di promuovere l'acquisizione, il trasferimento e lo sviluppo di conoscenze, competenze e buone pratiche.
- Il Dipartimento dispone di strutture, attrezzature e risorse di sostegno a didattica, ricerca, terza missione/impatto sociale e ai dottorati di ricerca complessivamente adeguate in relazione al corpo docente, al corpo studente ed alla mole delle attività in essere. Le aule e gli spazi didattici sono soggetti a un utilizzo intensivo. I tre laboratori informatici dispongono di una dotazione strumentale adeguata. La ricerca si avvale anche di importanti infrastrutture finanziate attraverso i fondi del Dipartimento di Eccellenza.
- Il Dipartimento mostra consapevolezza nel supporto al personale afferente per lo svolgimento delle attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale. L'Ateneo gestisce l'erogazione del questionario sulla qualità dei servizi destinato al personale docente, ricercatore, dottorandi e assegnisti.

Aree di miglioramento:

- Il Dipartimento sviluppa un limitato monitoraggio delle esigenze didattiche legate alla copertura degli insegnamenti di base e caratterizzanti dei Corsi di Studio con il contributo di docenti strutturati.
- Il Dipartimento non sviluppa un adeguato monitoraggio della formazione dei docenti.
- L'assetto dell'organico del Personale Tecnico-Amministrativo del Dipartimento non è ancora al completo (nonostante i finanziamenti previsti nel progetto del Dipartimento di Eccellenza 2023-2027 che hanno consentito di assumere unità di personale con contratti a tempo determinato per colmare temporaneamente le sofferenze sulla attività amministrativa e alla comunicazione).

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda di monitorare le esigenze didattiche legate alla copertura degli insegnamenti di base e caratterizzanti dei Corsi di Studio.
- Si raccomanda di monitorare la partecipazione alle attività di formazione per i docenti.
- Si raccomanda di garantire l'adeguatezza dell'assetto dell'organico del Personale Tecnico-Amministrativo del Dipartimento, in coerenza con la missione e l'indirizzo strategico, segnalando all'Ateneo le esigenze.

Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.4-C1_SMA CdS DSRS 2024

Descrizione:Schede di monitoraggio annuale degli 8 CdS di cui il Dipartimento è struttura accademica di riferimento

Dettagli:Indicatore IC27 di ogni scheda

File:E.DIP.4-C1_SMA CdS DSRS 2024.pdf

- **Titolo:**E.DIP.4-C2_Piano eccellenza DSRS 2018 2022

Descrizione:Piano con cui il Dipartimento ha ottenuto il finanziamento Dipartimenti di Eccellenza 2018 2022

Dettagli:Tutto il documento

File:E.DIP.4-C2_Piano eccellenza DSRS 2018 2022.pdf

- **Titolo:**E.DIP.4-C3_Piano eccellenza DSRS 2023 2027

Descrizione:Piano con cui il Dipartimento ha ottenuto il finanziamento Dipartimenti di Eccellenza 2023 2027

Dettagli:Tutto il documento

File:E.DIP.4-C3_Piano eccellenza DSRS 2023 2027.pdf

- **Titolo:**E.DIP.4-C4_Report PQA Good Practice 2023

Descrizione:Rapporto del PQA su risultati analisi Good Practice 2023

Dettagli:Tutto il documento

File:E.DIP.4-C4_Rapporto PQA su esiti GP 2023.2024 UniTrento_30 maggio 2025 (3).pdf



Andamento KPI Dipartimento

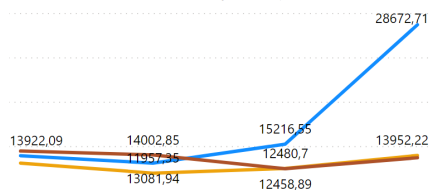
Riferimento

AVA3

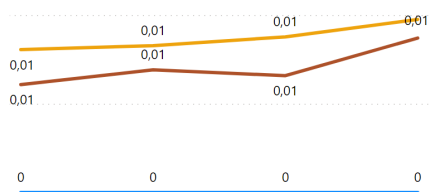
Edizione 05/2025

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

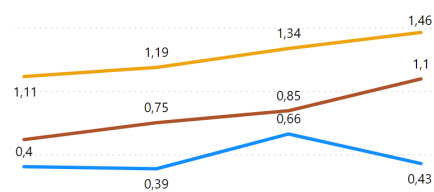
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



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 tiene conto delle buone prestazioni del Dipartimento in termini di proventi per docente, ma di andamenti e confronti prettamente negativi per quanto riguarda gli spin off e le attività di terza missione.