Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca — anvur — National Agency for the Evaluation of Universities and Research Institutes

Università degli Studi di NAPOLI Parthenope

Settimana di visita istituzionale 20-24 aprile 2026

Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Giurisprudenza

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 Giurisprudenza (DiG) ha definito le proprie linee strategiche per il triennio 2026-2028 all'interno del Piano Strategico di Dipartimento (PSD) **(E_DIP1_DOC01)**, elaborato in piena coerenza con l'aggiornamento del Piano Strategico di Ateneo 2022-2028 (PSA) **(E_DIP1_DOC02)** e con le Linee Guida del Presidio di Qualità **(E_DIP1_DOC03)**. La pianificazione tiene conto del contesto socioeconomico, culturale e istituzionale della Campania, caratterizzato da elevata complessità amministrativa, forte domanda di competenze giuridiche, economico aziendali, socio-organizzative e linguistiche avanzate e rilevanti esigenze di sviluppo territoriale. La strategia dipartimentale è costruita secondo il modello Plan-Do-Check-Act (PDCA), tenendo conto delle esigenze del territorio, con analisi dei risultati del triennio precedente, definizione partecipata degli obiettivi, individuazione di indicatori misurabili e pianificazione delle azioni. Il processo ha coinvolto docenti, personale tecnicoamministrativo e rappresentanti degli studenti, garantendo trasparenza, tracciabilità e allineamento con il sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) di Ateneo. Le linee strategiche integrano in modo sistemico didattica, ricerca e Terza Missione (TM)/Valorizzazione delle conoscenze dell'Ateneo (VcA), considerate componenti interdipendenti della qualità dipartimentale. Nello specifico, per la didattica il DiG, in collaborazione con la Scuola Interdipartimentale di Economia e Giurisprudenza (SIEGi), orienta la propria offerta formativa allo sviluppo di competenze giuridiche, economiche e socioorganizzative adeguate alle esigenze del mercato del lavoro regionale e nazionale. Gli obiettivi includono il consolidamento delle immatricolazioni, il miglioramento delle performance studentesche, il rafforzamento dell'internazionalizzazione e l'aggiornamento continuo dei contenuti formativi sulla base dei risultati della ricerca; per la ricerca, la strategia mira al consolidamento dei gruppi di ricerca, allo sviluppo di collaborazioni interdisciplinari e alla costruzione di reti scientifiche nazionali e internazionali. I due dottorati attivi rappresentano un elemento centrale per la formazione avanzata e per la capacità del DiG di generare innovazione scientifica, insieme ai master e corsi di perfezionamento **(cfr. E_DIP1_DOC01)**, che favoriscono processi di apprendimento continuo, rispondendo, in maniera dinamica, alla domanda di formazione del territorio. La ricerca alimenta la didattica e costituisce la base per le attività di valorizzazione della conoscenza; infine, per la TM/VcA, le attività sono orientate alla diffusione della cultura giuridica, economico-aziendale, socio-organizzativa e linguistica e alla valorizzazione delle competenze del Dipartimento nel contesto campano. Le linee strategiche prevedono l'organizzazione di eventi continuativi, il rafforzamento della comunicazione istituzionale, la collaborazione con enti pubblici e privati e il miglioramento della capacità di attrarre finanziamenti competitivi. Le iniziative di TM/VcA generano ricadute sociali, culturali ed economiche e contribuiscono a rafforzare il ruolo dell'Ateneo come attore di sviluppo territoriale. Il PSD **(E_DIP1_DOC01)** costituisce il quadro di riferimento per l'integrazione delle tre missioni, valorizzando risorse e competenze disponibili e orientando il DiG verso un modello di qualità sostenibile e coerente con le priorità strategiche dell'Ateneo e del territorio campano.

E.DIP.1.2 – Il DiG ha tradotto la propria visione in un sistema articolato di politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, che trova la sua sintesi nel PSD **(E_DIP1_DOC01)**. Tali strumenti sono pienamente coerenti con il PSA **(E_DIP1_DOC02)** e con il modello AQ adottato dall'Ateneo, e sono resi accessibili ai portatori di interesse interni ed esterni attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale. La declinazione strategica si fonda su un approccio integrato che considera didattica, ricerca e TM/VcA come ambiti interdipendenti. Le politiche dipartimentali sono state definite sulla base dell'analisi del contesto socioeconomico e culturale della Campania, delle risorse disponibili, delle competenze presenti nel DiG e delle potenzialità di sviluppo identificate nel triennio precedente. Gli obiettivi di breve termine riguardano il miglioramento dei processi interni, il rafforzamento delle attività didattiche e di supporto agli studenti, l'incremento della partecipazione ai bandi competitivi, la programmazione delle attività di TM e l'adozione di linee guida orientate ai processi di incentivi e premialità. Gli obiettivi di medio termine includono il consolidamento dei gruppi di ricerca, l'ampliamento delle collaborazioni interdisciplinari e interistituzionali, il potenziamento dell'internazionalizzazione, l'aggiornamento dell'offerta formativa in relazione ai fabbisogni del territorio e il rafforzamento delle iniziative con VcA e culturale. Gli obiettivi di lungo

termine sono orientati allo sviluppo sostenibile del DiG, alla crescita della capacità attrattiva verso studenti e giovani ricercatori, al radicamento delle attività di TM nel tessuto istituzionale e socioeconomico campano e al consolidamento del ruolo del DiG come polo di riferimento per la formazione giuridica e la produzione scientifica. Il PSD **(E_DIP1_DOC01)** viene approvato collegialmente **(verbale CDD del 03/02/2026, E_DIP1_DOC04)**. Il CDD monitora il raggiungimento degli obiettivi e il livello di attuazione delle azioni pianificate con il PSD, redatto annualmente dal GAQ e discusso e approvato dal CDD **(verbale CDD del 20/01/2026, E_DIP1_DOC05)**.

E.DIP.1.3 - Il DiG realizza le proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale attraverso una rete strutturata di accordi di collaborazione con attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, operanti nel contesto regionale campano e nazionale. Tali collaborazioni rispondono alla missione istituzionale del DiG e sono coerenti con le linee strategiche di Ateneo, orientate al rafforzamento del ruolo dell'Università come agente di sviluppo territoriale **(Obiettivo 9 del PSA - E_DIP1_DOC02**, come riportato all'interno del **PSD - E_DIP1_DOC01**). Le collaborazioni includono enti pubblici, amministrazioni locali, istituzioni giudiziarie, ordini professionali, associazioni di categoria, imprese, organizzazioni del terzo settore e realtà culturali del territorio. Attraverso tali accordi, il DiG promuove attività di formazione avanzata, tirocini, laboratori professionalizzanti, iniziative di TM, progetti di ricerca congiunti e azioni di trasferimento delle conoscenze. Il DiG adotta procedure di monitoraggio continuo dei risultati delle collaborazioni, in coerenza con il sistema di AQ di Ateneo. Il monitoraggio riguarda: le attività formative e professionalizzanti, iniziative di TM, partecipazione a bandi competitivi, produzione scientifica derivante da reti collaborative, ricadute sociali e culturali nel territorio campano. I risultati sono discussi negli organi collegiali e utilizzati per aggiornare la programmazione strategica e operativa. Le collaborazioni costituiscono un elemento essenziale per l'integrazione tra didattica, ricerca e TM/VcA, contribuendo a rafforzare la qualità dell'offerta formativa, a sostenere la crescita dei gruppi di ricerca multidisciplinari e, possibilmente, a vocazione internazionale e a generare impatti significativi nel contesto socioeconomico regionale.

E.DIP. 1.4 - La pianificazione strategica è in continuità con la precedente e preceduta da un'analisi SWOT per i tre ambiti, riportata nel PSD **(E_DIP1_DOC01)**, ed è fortemente condivisa dal Dipartimento. La programmazione dipartimentale tiene conto dei risultati della VQR, degli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, dei contenuti della SUARD e delle evidenze provenienti dalle iniziative di valutazione della didattica, della ricerca e della TM attuate dall'Ateneo, dal Dipartimento e dai Corsi di Studio (CdS). La definizione degli obiettivi avviene attraverso un'analisi strutturata non solo dei punti di forza e delle aree di miglioramento, ma anche delle opportunità e delle minacce, con particolare attenzione alla sostenibilità delle azioni proposte e alla capacità del Dipartimento di generare valore non solo nel contesto di prossimità territoriale, ma anche in quello nazionale ed internazionale. Le risorse umane e materiali sono distribuite adeguatamente rispetto alle priorità strategiche, privilegiando il consolidamento dei gruppi di ricerca, il rafforzamento dell'offerta formativa e lo sviluppo di iniziative con impatto sociale. La coerenza tra obiettivi, risorse e risultati di valutazione costituisce un elemento centrale del sistema AQ e rappresenta un riscontro diretto per la valutazione del requisito di sede E.1. Il DiG utilizza tali evidenze per orientare le decisioni strategiche, aggiornare periodicamente il PSD e garantire un miglioramento continuo delle proprie attività istituzionali.

Punti di Forza:

- L'integrazione sistemica realizzata attraverso il legame circolare per cui la ricerca alimenta la didattica e costituisce la base per la Terza Missione, soddisfacendo pienamente il criterio di "complesso delle relazioni" tra le missioni.
- Esiste una chiara tracciabilità tra gli obiettivi del Dipartimento e la pianificazione strategica di Ateneo (PSA) che realizza un sostanziale allineamento strategico.
- L'uso del modello PDCA e di indicatori misurabili mostra una gestione della qualità basata su dati e verificabilità.
- Il PSD, che racchiude la visione politico-strategica del DiG, mostra un solido collegamento gerarchico e funzionale tra la visione del Dipartimento e quella dell'Ateneo declinata nel PSA e la pubblicazione dei documenti di pianificazione sul sito istituzionale assicura l'accessibilità a tutti i portatori di interesse.
- Il coinvolgimento attivo del GAQ e del CDD garantisce un monitoraggio costante e una responsabilità collegiale.
- Le strategie che sono al fondamento della stipula degli accordi sono esplicitamente collegate al PSD, a sua colta connesso al PSA e risultano frutto di un attento studio del contesto, con il risultato di intercettare una varietà di partner (dai tribunali alle imprese) realizzando una presenza capillare nel tessuto sociale ed economico del territorio di riferimento.
- Il DiG riesce a far convergere didattica, ricerca e Terza Missione (TM/VcA) all'interno degli stessi accordi di collaborazione.
- L'uso dei risultati del monitoraggio per aggiornare la programmazione operativa garantisce un approccio di miglioramento continuo.
- L'uso sistematico dell'analisi SWOT all'interno del PSD garantisce che la pianificazione non sia solo teorica, ma basata su

un'analisi realistica del contesto.

- Il recepimento esplicito di VQR, ASN e SUA-RD assicura che gli obiettivi dipartimentali siano allineati agli standard nazionali.

Aree di miglioramento:

- Pur in presenza di una definizione consapevolmente prudenziale dei target, in occasione dei futuri aggiornamenti della pianificazione il Dipartimento potrebbe valutare l'adozione di obiettivi progressivamente più sfidanti, coerenti con le proprie potenzialità di sviluppo.

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

Documenti chiave

- **Titolo**:E_DIP1_DOC03 Linee Guida PQA per PSD
  Descrizione:Le Linee Guida del Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) per la redazione del Piano Strategico Dipartimentale, approvate il 9 dicembre 2025, definiscono il quadro metodologico e operativo di riferimento per l'elaborazione, l'aggiornamento e il monitoraggio del PSD.
  Dettagli:intero documento
  File:E_DIP1_DOC03 LG PQA PSD.pdf
- **Titolo**:E_DIP1_DOC04 Verbale CDD del 03/02/2026
  Descrizione:Il Verbale CDD del 03/02/2026 attesta l'approvazione formale del Piano Strategico Dipartimentale e degli strumenti connessi, nonché la definizione delle responsabilità e delle modalità di monitoraggio, confermando il ruolo del Consiglio di Dipartimento quale sede di governo e riesame delle politiche di qualità e di sviluppo strategico.
  Dettagli:intero documento
  File:E_DIP1_DOC04 Verbale CDD n. 3_2026.pdf
- **Titolo**:E_DIP1_DOC05 Verbale CDD del 20/01/2026
  Descrizione:Il Verbale del CDD del 20/01/2026 attesta l'approvazione del DARPA-Dip, documento annuale di monitoraggio che valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e il livello di attuazione delle azioni pianificate.
  Dettagli:intero documento
  File:E_DIP1_DOC05 Verbale CDD n. 2_2026.pdf
- **Titolo**:E_DIP1_DOC02 PSA agg. 2026
  Descrizione:Il PSA 2022–2028, aggiornato nel 2026, definisce la visione e le priorità strategiche dell'Università degli Studi di Napoli Parthenope in coerenza con le linee di indirizzo della programmazione universitaria del MUR.
  Dettagli:intero documento
  File:E_DIP1_DOC02 PSA agg. 2026.pdf
- **Titolo**:E_DIP1_DOC01 Piano Strategico Dipartimentale_ Dipartimento di Giurisprudenza
  Descrizione:Il PSD 2026-2028 del DiG, approvato nella seduta del Consiglio di Dipartimento del 3/2/2026 è il documento di programmazione che traduce missione e priorità del Dipartimento in obiettivi misurabili su un orizzonte pluriennale, coerenti con la strategia di Ateneo e con i requisiti di qualità (AVA/ANVUR).
  Dettagli:intero documento
  File:E_DIP1_DOC01 PSD.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 DiG ha definito un assetto organizzativo per funzioni e responsabilità finalizzato a rendere operativa la strategia dipartimentale e a garantire la buona gestione dei processi di didattica, ricerca e TM/VcA, in coerenza con il sistema di AQ di Ateneo e con gli aggiornamenti del Manuale della Qualità **(E_DIP2_DOC01)** . L'architettura di assicurazione della qualità include il Gruppo AQ del Dipartimento (GAQ-Dip), la Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS) e i gruppi AQ dei CdS e del Dottorato in Diritto e istituzioni economico-sociali: profili normativi, organizzativi e storico-evolutivi (DIES), che assicurano la raccolta sistematica delle evidenze, la gestione dei flussi informativi e la tracciabilità delle decisioni. La componente studentesca è coinvolta nelle sedi previste, quali CPDS, gruppi AQ dei CdS e Consiglio di Dipartimento (CDD), assicurando l'ascolto dei bisogni e l'integrazione dei feedback nei processi decisionali. Le attività istituzionali sono supportate dalla struttura amministrativa dipartimentale, che assicura continuità operativa, gestione documentale e supporto istruttorio agli organi collegiali. In coerenza con il sistema AQ di Ateneo e con gli aggiornamenti del Manuale della Qualità, l'organizzazione dipartimentale è oggetto di aggiornamento periodico tramite delibere degli organi competenti.

La struttura funzionale del DiG è chiaramente illustrata nelle pagine web istituzionali del Dipartimento e viene richiamata nei documenti di pianificazione e monitoraggio. La pianificazione dipartimentale si fonda sul PSD e si raccorda con il PSA. Il DiG contribuisce al perseguimento dell'insieme degli obiettivi del PSA attraverso le proprie missioni istituzionali e, all'interno di tale quadro, ha individuato un sottoinsieme di obiettivi strategici su cui esercita una maggiore capacità di intervento diretto e proattivo, così da rendere più efficace e misurabile l'azione dipartimentale. Il monitoraggio annuale dell'avanzamento delle linee e delle azioni strategiche è formalizzato nel DARPA-Dip **(E_DIP2_DOC02)**, che costituisce lo strumento di riesame periodico. L'operatività dell'assetto organizzativo è assicurata da un sistema di deleghe formalizzate (Allegato 10 **E_DIP2_DOC03** del PSD approvato con delibera del Consiglio di Dipartimento n. 3 del 3 febbraio 2026 **E_DIP1_DOC04**) che presidiano ambiti strategici quali TM/VcA, Ricerca, Orientamento, Placement, Internazionalizzazione, Comunicazione e supporto a IRIS/VQR. Le attività dei Delegati sono rendicontate periodicamente alla Direzione tramite relazioni periodiche e flussi documentali formalizzati, così da garantire la tracciabilità delle decisioni, delle azioni intraprese e dei risultati conseguiti (cfr .estratto del Verbale del CDD del DIG del 09/10/2025 n.19 **E_DIP2_DOC04**). Inoltre, per l'esecuzione di attività di carattere straordinario, il DiG nomina in CDD Gruppi di Lavoro ad hoc la cui durata è strettamente legata all'espletamento dell'incarico. Nel 2026 il DiG ha aggiornato il Regolamento di organizzazione e funzionamento (**E_DIP2_DOC05**), coerente con le linee guida del PQA (**E_DIP1_DOC03**), che definisce ruoli, responsabilità, modalità di coordinamento e procedure di reporting.

E.DIP.2.2 - La programmazione del lavoro della Segreteria amministrativa è coerente con il ciclo della performance di Ateneo, come emerge dal PIAO e dallo SMiVaP. La Direttrice del DiG, in raccordo con la Segreteria Amministrativa, pianifica l'operatività delle unità di PTA, attribuendo responsabilità e obiettivi, assicurando la copertura dei processi essenziali a supporto di didattica, ricerca TM/VcA e la corretta gestione dei flussi amministrativi e documentali (come da verbale CDD n. 1 del 12 gennaio 2026 in cui si approva la ripartizione di carichi di lavoro PTA **E_DIP2_DOC06**). L'organizzazione complessiva delle attività del PTA è condivisa e discussa in CDD, al fine di garantire trasparenza interna, coordinamento con le esigenze dei CdS e del Dottorato. In un'ottica di miglioramento continuo, la Direttrice verifica l'efficacia della programmazione, attraverso momenti strutturati di riesame con la Segreteria Amministrativa, di rendicontazione delle attività svolte in relazione alle scadenze e agli adempimenti, e di valutazione degli esiti. Tale verifica è funzionale anche a riallineare, quando necessario, priorità, carichi di lavoro e modalità operative, in coerenza con i documenti di pianificazione e monitoraggio dipartimentale. Il coinvolgimento del PTA nei processi di pianificazione e attuazione è assicurato anche attraverso il loro coinvolgimento nella predisposizione del PSD **(E_DIP1_DOC01)**, garantendo continuità esecutiva e tracciabilità delle attività.

E.DIP.2.3 - Il DiG dispone di un sistema AQ in linea con le indicazioni del PQA e con quanto previsto dal Manuale della Qualità di Ateneo (vedi **E_DIP2_DOC01** del presente documento). L'assetto complessivo, con ruoli, responsabilità e riferimenti, è illustrato nei documenti di pianificazione e nelle pagine istituzionali del Dipartimento dedicate all'AQ, in ottica di trasparenza verso gli stakeholder interni ed esterni (https://www.uniparthenope.it/digiu/assicurazione-della-qualita). Il sistema AQ è aggiornato periodicamente attraverso delibere degli organi competenti per recepire variazioni intervenute nel corpo docente e nei rappresentanti degli studenti, nonché per dare attuazione alle indicazioni provenienti dagli attori del sistema di qualità di Ateneo (CPDS, PQA, NdV). I principali documenti predisposti nell'ambito dell'AQ sono trasmessi al PQA secondo le scadenze fissate, per la verifica di conformità. Le

osservazioni e i suggerimenti ricevuti dal Nucleo di Valutazione di Ateneo, durante le audizioni periodiche, vengono presi in carico e discussi in CDD; gli esiti della discussione sono formalizzati nel relativo verbale **(vedi esempio nel Verbale CDD n. 19 del 9 ottobre 2025, E_DIP2_DOC07)**.

E.DIP.2.4 - Il DiG procede sistematicamente al monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati della propria missione, redigendo annualmente il DARPA_DIP **(E_DIP2_DOC02**), quale documento di autovalutazione e monitoraggio delle attività dipartimentali. L'ultimo DARPA_DIP, riferito all'anno 2025, sintetizza lo stato di avanzamento delle azioni pianificate, i principali indicatori di risultato e le eventuali criticità/azioni correttive emerse. Il documento è stato elaborato secondo le linee guida e il template forniti dal PQA. Nel DARPA_DIP il DiG analizza i risultati raggiunti evidenziando eventuali criticità ed elaborando adeguate azioni di miglioramento.

Il documento è, infine, approvato in CDD e pubblicato sulla pagina web del DiG. Il monitoraggio delle attività di didattica del DiG è effettuato dai gruppi AQ di ciascun CdS attraverso la Scheda di Monitoraggio Annuale (SMA) e, quando previsto, del Rapporto di Riesame Ciclico, tenuto conto delle relazioni OPIS e Laureati/Laureandi e la Scheda Unica Annuale (SUA) di ciascun CdS. Il monitoraggio del Dottorato DIES è effettuato attraverso l'analisi delle opinioni dei dottorandi e dei dottori di ricerca. In tali documenti i gruppi AQ dei CdS e del Dottorato analizzano i risultati raggiunti evidenziando eventuali criticità ed elaborando adeguate azioni di miglioramento. Tali documenti sono inviati al PQA, alle scadenze dallo stesso fissate, per una valutazione di conformità. Ricevuti gli esiti dal PQA, i documenti sono approvati rispettivamente nei Consigli di CdS, nei Consigli del Collegio di Dottorato e, infine, nei CDD. La CPDS predispone la Relazione annuale CPDS **(E_DIP2_DOC08)**, nella quale sono riportate le criticità rilevate, sono formulate osservazioni e raccomandazioni motivate, sono segnalate eventuali buone pratiche e sono proposte azioni di miglioramento, distinguendo tra quelle già avviate e quelle da intraprendere. La Relazione della CPDS è recepita sia dai Consigli di CdS, che analizzano i suggerimenti in essa contenuti e ne tengono conto nei rispettivi documenti di assicurazione della qualità (SMA, Relazioni OPIS, Relazioni Laureandi e Laureati, Rapporto di Riesame Ciclico), sia dal CDD, che valuta le osservazioni di propria competenza e delibera le opportune azioni di miglioramento.

E.DIP.2.5 - Il funzionamento dell'organizzazione dipartimentale e del Sistema AQ del DiG è sottoposto a riesame interno con periodicità almeno annuale, in coerenza con il ciclo di programmazione e monitoraggio previsto dal sistema di AQ di Ateneo. Il riesame è presidiato dalla Direzione del DiG, che verifica l'adeguatezza dell'assetto organizzativo e l'efficacia dei processi attraverso l'analisi integrata delle evidenze prodotte dai principali attori del sistema (GAQ-Dip, CPDS, Gruppi AQ dei CdS e del Dottorato), nonché mediante la lettura dei report periodici predisposti dai delegati in relazione alle rispettive aree di competenza. Il riesame si fonda su documenti formalizzati e scadenzati, quali il DARPA_DIP e la relazione della CPDS, previsti dal Manuale della Qualità di Ateneo e dalle Linee Guida predisposte dal PQA **(E_DIP1_DOC03)**. Tali strumenti consentono di verificare l'avanzamento delle attività, individuare scostamenti e criticità e definire le conseguenti azioni correttive e di miglioramento. Gli esiti del riesame interno alimentano l'aggiornamento dell'organizzazione funzionale del Dipartimento e del sistema AQ, che viene effettuato tramite delibere degli organi competenti, tenendo conto sia di variazioni nel corpo docente e nei rappresentanti degli studenti, sia delle indicazioni provenienti dagli attori del sistema AQ di Ateneo (in particolare PQA e, ove pertinente, NdV). In tal modo il DiG assicura un ciclo di miglioramento continuo basato su evidenze, con riallineamento periodico di ruoli, responsabilità e modalità operative rispetto agli obiettivi strategici e agli adempimenti di qualità.

Punti di Forza:

- L'organizzazione del DiG, con le deleghe formalizzate, è razionale, esplicitata nella documentazione e si dimostra funzionale alla realizzazione delle strategie, operando con flussi documentali regolari, con un uso sistematico di verbali e secondo quanto disposto nei regolamenti puntualmente aggiornati (come mostra la revisione del Regolamento di organizzazione e funzionamento nel 2026, coerentemente con le indicazioni del PQA), attestando un impegno costante nell'adeguamento funzionale e una gestione trasparente.
- La previsione di Gruppi di Lavoro ad hoc per attività specifiche limitate nel tempo mostra una flessibilità organizzativa che permette al Dipartimento di rispondere a esigenze specifiche senza appesantire permanentemente la struttura.
- Il Consiglio di Dipartimento (CDD) approva ufficialmente con delibera la Ripartizione Carichi di Lavoro, che assegna le attività e le responsabilità operative alle unità PTA che lavorano per il DiG.
- Il PTA non è solo un esecutore, ma partecipa attivamente alla predisposizione del PSD, garantendo un continuum tra la pianificazione strategica e quella operativa.
- È previsto un sistema di feedback e riesame tra Direttrice e Segreteria amministrativa che permette, mediante incontri strutturati e costanti nel tempo, di correggere priorità e modalità operative in corso d'opera.
- L'assetto organizzativo dipartimentale dell'AQ si conforma sia alle direttive del PQA sia al Manuale della Qualità di Ateneo, in

quanto a struttura e processi, cui dà esecuzione in conformità alle scadenze prestabilite.

- Esiste una chiara tracciabilità delle discussioni e delle azioni intraprese in risposta alle criticità sollevate dagli organi di controllo.
- L'uso di strumenti specifici come il DARPA_DIP, la SMA e la SUA garantisce una copertura metodologica vasta di tutte le attività istituzionali (didattica, ricerca, terza missione).
- L'inclusione sistematica delle relazioni OPIS e dei pareri dei laureandi/dottorandi dimostra un'attenzione reale ai destinatari dei processi.
- La pubblicazione del DARPA_DIP sulla pagina web del DiG favorisce l'accountability verso l'esterno.
- Il ruolo della Scuola nei processi di monitoraggio della didattica, nell'interazione con CPDS e CdS è funzionale alle esigenze del Dipartimento e al suo buon funzionamento.
- Il sistema AQ del DIG è allineato alle tempistiche e alle linee guida dell'Ateneo (Manuale della Qualità e indicazioni PQA) nella propria attività di riesame interno, che coinvolge attivamente diversi organi (CPDS, GAQ-Dip, delegati), garantendo una visione olistica del Dipartimento.

Aree di miglioramento:

non presenti

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

Documenti chiave

- **Titolo**:E_DIP2_DOC01 Manuale della Qualità 2026
  Descrizione:È il Manuale della Qualità di Ateneo, documento che descrive in modo sistematico come l'Ateneo assicura, gestisce e migliora la qualità delle proprie attività istituzionali, in particolare didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, in coerenza con il sistema AVA–ANVUR.
  Dettagli:intero documento
  File:E_DIP2_DOC01 MQA_2026_PQA_V_2_FinM.pdf
- **Titolo**:E_DIP2_DOC02 Documento di Analisi, Riprogettazione e Monitoraggio Dipartimentale (DARPA-DIP) DIG
  Descrizione:Il DARPA-DIP del DiG (anno di riferimento 2025, approvato dal CDD il 20/01/2026) è la scheda con cui il Dipartimento documenta, in ottica di Assicurazione della Qualità, l'analisi dei risultati e il monitoraggio dello stato di attuazione delle attività previste nel PSD.
  Dettagli:intero documento
  File:E_DIP2_DOC02 DARPA DIGIU.pdf
- **Titolo**:E_DIP2_DOC03 Allegato n. 10 del PSD
  Descrizione:Allegato n.10 del PSD con la struttura organizzativa del DIG e, a titolo esemplificativo, un estratto del verbale del CDD, con attività Delegati e Commissioni.
  Dettagli:intero documento
  File:E_DIP2_DOC03 All. n.10 del PSD.pdf
- **Titolo**:E_DIP2_DOC05 Regolamento di organizzazione e funzionamento del Dipartimento di Giurisprudenza
  Descrizione:Il Regolamento di organizzazione e funzionamento del Dipartimento di Giurisprudenza disciplina le competenze del Dipartimento e l'assetto della governance, definendo ruoli, funzioni e modalità operative degli organi dipartimentali, i processi di programmazione e gestione delle attività di didattica e ricerca e l'adozione del sistema di Assicurazione della Qualità, in coerenza con lo Statuto e i regolamenti di Ateneo.
  Dettagli:intero documento
  File:E_DIP2_DOC05 Regolamento DIGIU.pdf
- **Titolo**:E_DIP2_DOC06 Delibera di Ripartizione Carichi di Lavoro PTA Verbale CDD del 12.01.2026 n.1
  Descrizione:La delibera disciplina l'assegnazione delle attività e delle responsabilità operative, assicurando un'equa ed

efficiente distribuzione dei compiti a supporto delle attività dipartimentali e del sistema di Assicurazione della Qualità.

Dettagli:intero documento

File:E_DIP2_DOC06 Delibera CDD n. 1 del 12.01.2026 ripartizione carichi PTA.pdf

- **Titolo**:E_DIP2_DOC08 Relazione annuale CPDS

  Descrizione:La Relazione annuale CPDS contiene proposte per il miglioramento della qualità e dell'efficacia delle strutture didattiche, anche in relazione ai risultati ottenuti nell'apprendimento, in rapporto alle prospettive occupazionali e di sviluppo personale e professionale, nonché alle esigenze del sistema economico e produttivo.

  Dettagli:intero documento

  File:E_DIP2_DOC08 Relazione Annuale CPDS 2025 DIGIU.pdf

- **Titolo**:E_DIP2_DOC04 estratto del Verbale CDD n. 19 del 9 ottobre 2025 attività delegati

  Descrizione:Nel Verbale del CDD del DIG del 09/10/2025 n.19 i delegati presentano le relazioni delle attività svolte

  Dettagli:intero documento

  File:E_DIP2_DOC04 estratto verbale CDD n. 19_2025 attività delegati.pdf

- **Titolo**:E_DIP2_DOC07 estratto del Verbale CDD n. 19 del 9 ottobre 2025

  Descrizione:Il verbale documenta il recepimento delle osservazioni degli attori del sistema di qualità di Ateneo e la loro discussione in Consiglio di Dipartimento, confermando il ruolo del CDD nei processi di monitoraggio, riesame e miglioramento continuo del sistema AQ.

  Dettagli:intero documento

  File:E_DIP2_DOC07 estratto verbale CDD n. 19_2025 audizione DIGIU.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 DiG dispone di risorse economiche prevalentemente derivanti dal Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) assegnato all'Ateneo e redistribuito ai Dipartimenti in coerenza con il modello di pianificazione e gestione delle risorse descritto negli strumenti di programmazione strategica centrale. Per il funzionamento dei Dipartimenti, il Rettore annualmente distribuisce, con proprio Decreto, un budget funzionale alla dimensione del Dipartimento e al costo che ha storicamente sostenuto. Ulteriori entrate derivanti dai progetti di ricerca e dal conto terzi vengono gestite in autonomia dal DiG. Ulteriori risorse possono essere assegnate dall'Ateneo in relazione a specifiche iniziative o linee di finanziamento (ad es. fondi per giovani ricercatori). Compatibilmente con la disponibilità complessiva delle risorse non vincolate, una quota limitata di tali risorse è annualmente destinata al sostegno delle attività di Ricerca e di TM/VcA, secondo quanto previsto dalle Linee guida dipartimentali per la distribuzione di risorse economiche per l'attività di Ricerca e la Terza Missione **(E_DIP3_DOC01 All. 13.1 del verbale del CdD del 5/06/2025 seduta n.14)**. La programmazione delle risorse segue un orizzonte temporale triennale, coerente con la pianificazione strategica del Dipartimento, mentre l'allocazione delle risorse economiche avviene con cadenza annuale. Il DiG ha formalizzato e reso pubblici criteri chiari e trasparenti per la distribuzione di risorse attraverso le suddette Linee guida coerenti con la pianificazione strategica del DiG e con le indicazioni dell'Ateneo. In particolare:

- il Consiglio di Dipartimento, con cadenza annuale e compatibilmente con le risorse disponibili, determina l'ammontare delle risorse da destinare alla Ricerca e alla TM/VcA;

- le risorse sono articolate in: risorse per ricercatori neo-assunti; risorse per le attività di Ricerca; risorse per le attività di TM/VcA;

- i ricercatori neo-assunti, nei primi due anni solari successivi alla loro data di assunzione, beneficiano *ipso iure* di incentivi sotto forma di fondi per attività di Ricerca e di TM/VcA, senza necessità di inviare richiesta di attribuzione di risorse economiche;

- le richieste ricevute sono esaminate da una Commissione valutatrice, nominata dal Consiglio di Dipartimento e formata dal Direttore, dal Delegato alla Ricerca e dal Delegato TM/VcA, i quali verranno sostituiti da altri componenti designati dal Consiglio di Dipartimento per l'eventualità e solo in occasione della valutazione della richiesta pervenuta dal Direttore o dai Delegati prima indicati;

- l'assegnazione finale delle risorse è deliberata dal Consiglio di Dipartimento. Le Linee guida prevedono una revisione almeno triennale, al fine di verificarne l'efficacia e l'allineamento con gli obiettivi strategici del DiG.

L'adeguatezza dei criteri di distribuzione delle risorse è oggetto di monitoraggio annuale nell'ambito del DARPA_DiG e di riesame periodico in sede di aggiornamento del PSD, anche alla luce dei risultati conseguiti e delle indicazioni provenienti dai processi di valutazione esterna.

E.DIP.3.2 - Il DiG ha definito criteri e modalità chiari per la distribuzione delle risorse destinate al reclutamento del personale docente e ricercatore, coerentemente con il PSD e le linee guida del Dipartimento per la distribuzione di risorse per il reclutamento del personale docente e ricercatore **(All. 13.2 del Verbale del CdD del 5/06/2025 seduta n.14 E_DIP3_DOC02)**. Al DiG sono assegnati punti organico, la cui distribuzione avviene secondo criteri formalizzati che: tengono conto degli obiettivi strategici del DiG in ambito didattico, di ricerca e di TM/VcA; garantiscono la sostenibilità dei CdS e un equilibrato sviluppo dei settori scientifico-disciplinari; valorizzano le esigenze connesse a cessazioni, quiescenze, inserimento di giovani studiosi e progressioni di carriera; prevedono deliberazione finale da parte del Consiglio di Dipartimento. In tale quadro, tenendo conto delle priorità del piano strategico dipartimentale e della sostenibilità didattica valutata dalla SIEGi, il DiG presenta agli Organi di Governo le proposte per l'attivazione delle procedure di reclutamento; l'Ateneo monitora l'efficacia delle scelte e, se necessario, aggiorna modelli e procedure, garantendo un processo di miglioramento continuo e allineato agli obiettivi istituzionali. Anche in questo caso, la programmazione ha un orizzonte triennale ed è coerente con la pianificazione strategica di Ateneo.

E.DIP.3.3 - Il DiG ha previsto forme di premialità economica per il personale docente e ricercatore nell'ambito delle risorse destinate alla Ricerca e alla TM/VcA, come disciplinato dalle linee guida **(E_DIP3_DOC01).** In particolare:

- tali premialità non costituiscono un fondo autonomo strutturale, ma derivano dalle risorse annualmente disponibili;

- le risorse sono assegnate su base selettiva a docenti e ricercatori che abbiano conseguito risultati rilevanti nell'ambito della ricerca (Art. 5) o TM/VcA (Art. 6);

- tra i criteri di distribuzione delle risorse figurano, ad esempio: pubblicazioni in riviste di classe A o indicizzate (Q1-Q3); pubblicazioni di monografie nell'anno precedente alla richiesta; ospitalità di visiting professors/researchers di prestigio; organizzazione di convegni scientifici; promozione di iniziative strutturate di terza missione; responsabilità in attività per conto terzi e spin-off accademici nell'anno solare precedente;

- l'attribuzione delle risorse è vincolata alla valutazione di una Commissione nominata dal Consiglio di Dipartimento, che tiene conto degli esiti dei processi di valutazione di MUR, ANVUR e Ateneo, nonché della coerenza con le politiche dipartimentali;

- l'assegnazione viene deliberata dal Consiglio di Dipartimento, garantendo trasparenza e coerenza con gli obiettivi strategici.

L'attribuzione delle premialità è pertanto condizionata alla disponibilità effettiva delle risorse e non genera automatismi o aspettative di continuità.

E.DIP.3.4 – La distribuzione di incentivi e premialità aggiuntivi destinati al PTA avviene secondo quanto previsto e regolamento a livello di Ateneo. In particolare, per i progetti di dipartimento in conto terzi è normalmente previsto un compenso per il lavoro di supporto amministrativo del PTA.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento formalizza, mediante linee guida specifiche approvate dal CDD e coerenti con la pianificazione strategica dipartimentale, la distribuzione interna delle risorse economiche e provvede alla ripartizione mediante un'apposita commissione che opera in base ai criteri stabiliti, che risultano chiari e pubblici.
- L'assegnazione automatica di fondi ai neo-assunti per i primi due anni è un esempio concreto di investimento strategico sulle risorse umane.
- La previsione di una revisione triennale delle Linee Guida e il monitoraggio annuale assicurano che il sistema rimanga allineato agli obiettivi e ai risultati.
- La procedura di sostituzione dei membri della Commissione valutatrice in fase di valutazione delle proprie richieste è una opportuna tutela dell'imparzialità della scelta.
- L'esistenza di criteri espliciti approvati in sede di Consiglio di Dipartimento garantisce trasparenza e oggettività e mostra allineamento con la pianificazione strategica e l'indirizzo di Ateneo.
- La distribuzione delle risorse (e le conseguenti scelte, monitorate dall'Ateneo) non sono condizionate dalle urgenze (cessazioni), ma, con una pianificazione triennale, bilancia ricerca, didattica (in coordinamento con la SIEGI), sviluppi di carriera e reclutamento di giovani ricercatrici e ricercatori.
- Il Dipartimento è dotato di un sistema di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale docente oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, che è formalizzato nelle Linee guida del Dipartimento di Giurisprudenza per la distribuzione di risorse economiche per l'attività di Ricerca e la Terza Missione.
- Il Dipartimento adotta criteri e indicatori espliciti che valorizzano oltre all'attività di ricerca pesata sulle pubblicazioni, anche la TM e l'internazionalizzazione e che tengono conto degli obiettivi dipartimentali.
- La valutazione finalizzata all'assegnazione delle risorse è deliberata in CDD, dopo essere stata stilata da un'apposita commissione, nominata dal CDD, che recepisce direttamente i risultati di ANVUR e MUR, assicurando che la premialità sia coerente con gli standard di qualità nazionali.
- Viene esplicitato chiaramente che il quadro di riferimento per la premialità aggiuntivo è quello regolamentato dall'Ateneo, garantendo una coerenza formale e sostanziale con l'istituzione.

Aree di miglioramento:

- Per rendere maggiormente trasparente la programmazione delle attività didattiche, potrebbe essere ulteriormente sviluppata la documentazione relativa ai criteri di ripartizione interna delle risorse destinate alla didattica, analogamente a quanto già avviene per la ricerca e la terza missione.

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

Documenti chiave

- **Titolo**:E_DIP3_DOC01 Linee guida del Dipartimento di Giurisprudenza per la distribuzione di risorse economiche per l'attività di Ricerca e la Terza Missione
  Descrizione:Linee guida del Dipartimento di Giurisprudenza per la distribuzione di risorse economiche per l'attività di Ricerca e la Terza Missione approvate con verbale n. 14 del Consiglio di Dipartimento del 5/06/2025 e confermate nell'adunanza di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione del 13.02.2026
  Dettagli:intero documento
  File:E_DIP3_DOC01 LG DIGIU distribuzione risorse RTM.pdf
- **Titolo**:E_DIP3_DOC02 Linee guida del Dipartimento di Giurisprudenza per la distribuzione di risorse per il reclutamento del personale docente
  Descrizione:Linee guida del Dipartimento di Giurisprudenza per la distribuzione di risorse per il reclutamento del personale docente approvate con verbale n. 14 del Consiglio di Dipartimento del 5/06/2025 e confermate nell'adunanza di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione del 13.02.2026.
  Dettagli:intero documento
  File:E_DIP3_DOC02 LG DIGIU distribuzione risorse PDR.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 DiG dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e allo svolgimento delle attività istituzionali.

La programmazione del personale docente avviene in Consiglio di Dipartimento sulla base delle indicazioni di Ateneo in termini di punti organico, tenendo conto di esigenze didattiche, strategie di ricerca ed equilibrio tra SSD.

Al 31 dicembre 2025 il DiG conta 36 docenti strutturati: 16 Professori Ordinari, 15 Professori Associati, 5 Ricercatori.

Il corpo docente afferisce alle aree CUN 10, 12, 13 e 14, garantendo una solida caratterizzazione interdisciplinare coerente con l'offerta formativa (LMG-01 Giurisprudenza, L-16 OGRU, LM-63 Management Pubblico) e con le linee di ricerca dipartimentali. Tale composizione consente di assicurare la piena sostenibilità dei Corsi di Studio.

Sul piano della qualificazione scientifica, l'81% dei docenti strutturati possiede i requisiti ASN per la fascia superiore (80% PO, 94% PA, 40% RU), segnalando un livello complessivamente elevato di maturità scientifica. Nell'ultima campagna VQR (VQR 2020-24) ha conferito il 100% dei prodotti attesi, con indicatori R1_2 e IRD1_2 in linea o superiori alla media nazionale.

Quanto alla ricerca competitiva, nel triennio 2023–2025 il DiG è stato coinvolto in 9 progetti nazionali finanziati (4 PNRR – DM 737/2021 e 5 PRIN), con docenti nel ruolo sia di Principal Investigator sia di Associate Investigator, prevalentemente nelle aree CUN 13, con contributi rilevanti anche in 12 e 14.

E.DIP.4.2 - La formazione didattica e scientifica rientra tra gli obiettivi del PSD **(E_DIP1_DOC01)** (Obiettivo 4.1: "Innovare le modalità di erogazione della didattica"). Il Dipartimento promuove la partecipazione a iniziative di Ateneo (es. piattaforma Federica Web Learning), con particolare attenzione a: didattica blended e digitale, uso responsabile dell'IA nella didattica e nella ricerca, didattica inclusiva e pari opportunità.

In passato il monitoraggio della partecipazione ai corsi di formazione non era strutturato; in risposta alle osservazioni del NdV, il DiG ha quindi recentemente adottato strumenti più strutturati di rilevazione e rendicontazione delle attività formative dei docenti, nonché procedure più vincolanti di incentivo alla partecipazione. Ciò ha portato negli ultimi mesi ad un aumento significativo nella fruizione di tali corsi, con una media attualmente superiore a due corsi di formazione all'anno per docente. Il Dipartimento intende consolidare un'attività di monitoraggio annuale per l'attività di formazione dei docenti di dipartimento.

E.DIP.4.3 - Il DiG dispone attualmente di quattro unità PTA, che garantiscono un'efficace gestione delle attività ordinarie e un supporto operativo alle funzioni istituzionali e gestionali. Le competenze del personale, maturate anche grazie all'esperienza pregressa in ambito amministrativo e curriculare-formativo, risultano coerenti con le esigenze del DiG e adeguate alla realizzazione della pianificazione strategica.

Il PTA è inserito all'interno della struttura organizzativa del Dipartimento, coordinata dal Segretario Amministrativo, con una chiara ripartizione delle responsabilità e delle attività. Tale struttura assicura inoltre un valido supporto alle attività di Ricerca e TM/VcA, anche attraverso il collegamento con i sei laboratori dipartimentali istituiti a partire dal 2021. Il DiG riconosce tuttavia che l'aumento dei progetti competitivi ha generato un carico amministrativo crescente: per questo è in corso un monitoraggio strutturato dei fabbisogni PTA in coordinamento con la SIEGI.

In aggiunta, il PTA afferente alla struttura interdipartimentale SIEGi fornisce assistenza per le attività connesse alla didattica e alla gestione dei corsi di studio. La collaborazione con la SIEGi consente un più efficace coordinamento delle attività amministrative comuni, in sinergia con gli altri dipartimenti afferenti alla Scuola.

In una fase di riorganizzazione interna del sistema AQ, il DiG ha temporaneamente istituito Gruppi di Lavoro aggiuntivi di supporto, attualmente in fase di riesame per rendere la struttura più snella e funzionale, in linea con le indicazioni del PQA e del NdV.

Le attività di competenza del personale tecnico-amministrativo e gli standard attesi in termini di qualità ed efficienza del servizio sono descritti nella Carta dei Servizi approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, Sezione Servizi Dipartimentali **(E_DIP4_DOC01)**.

E.DIP.4.4 - Il Direttore e il Segretario Amministrativo favoriscono attivamente la partecipazione del PTA alle attività di formazione e aggiornamento, con particolare riferimento a gestione progetti di ricerca, U-GOV e IRIS, procedure AQ e supporto alla didattica digitale, articolando il loro intervento in due momenti principali:

- in primo luogo, comunicano all'Ateneo i fabbisogni formativi del personale, come richiesto in fase di redazione del PIAO, sulla base di un confronto interno con tutte le unità di PTA e un processo di autovalutazione delle competenze;

- in secondo luogo, segnalano prontamente all'Ateneo le unità di personale individuate come prioritarie per la partecipazione a percorsi formativi proposti dall'Ateneo, soprattutto nel caso in cui tali iniziative prevedano una capienza limitata.

Analogamente a quanto recentemente implementato per i docenti, il DiG riconosce la necessità di rafforzare il monitoraggio strutturato della partecipazione del PTA alla formazione, prevedendo incentivi funzionali e strumenti di tracciamento e rendicontazione annuale.

E.DIP.4.5 - Il DiG opera stabilmente presso Palazzo Pacanowski (Via Generale Parisi, Napoli), ove si svolgono attività didattiche, di ricerca, di TM/VcA e di gestione dipartimentale.

All'interno del Palazzo sono presenti aule attrezzate con tecnologie multimediali, dotate di collegamento internet e sistemi per la didattica in presenza e a distanza. Sono inoltre disponibili aule studio, postazioni informatiche, sale riunioni, oltre a spazi dedicati alla Segreteria Amministrativa e Didattica, che assicurano assistenza a docenti, ricercatori, studenti e PTA. Gli ambienti sono serviti da rete Wi-Fi, sono accessibili a persone con disabilità e dotati di servizi di supporto, tra cui bar e mensa universitaria, che contribuiscono al benessere della comunità accademica.

Il DiG può contare anche sull'accesso diretto alla Biblioteca Centrale di Ateneo, che fornisce supporto alla ricerca ed alla didattica attraverso numerose banche dati digitali.

Per le attività seminariali, convegnistiche e istituzionali, il DiG fa anche ricorso, quando necessario, ad altre sedi dell'Ateneo, tra cui Via Acton, sede storica dell'Università "Parthenope", e il complesso monumentale di Villa Doria d'Angri, dotate di spazi adeguati a eventi e attività interdisciplinari. Inoltre, gli studenti del DiG possono accedere liberamente a tutti i servizi universitari presenti nelle diverse sedi dell'Ateneo, inclusi ulteriori spazi studio, mense, sale lettura, sportelli informativi e servizi digitali.

Per quanto riguarda la ricerca e la TM/VcA, il DiG ha istituito sei laboratori dipartimentali che costituiscono un'infrastruttura fondamentale per lo sviluppo progettuale, il coinvolgimento del territorio e la valorizzazione della conoscenza attraverso collaborazioni pubbliche e private.

Come evidenziato nel DARPA_DiG **(E_DIP2_DOC02)**, un ambito migliorabile potrebbe riguardare gli spazi per le attività di ricerca e seminariali dei docenti e dei dottorandi e per il supporto alla mobilità internazionale. A tal proposito è effettivamente in corso l'attribuzione di nuovi spazi al DiG.

E.DIP.4.6 - Il DiG garantisce un supporto operativo alle attività dei docenti, ricercatori e dottorandi attraverso quattro unità di PTA, le cui competenze sono coerenti con le esigenze dipartimentali e con la realizzazione della pianificazione strategica.

Per il supporto alle attività degli studenti, il DiG può inoltre contare sul contributo del personale tecnico-amministrativo afferente alla SIEGi che fornisce assistenza, in particolare alla didattica e alla gestione dei corsi di studio, assicurando così sinergia con gli altri Dipartimenti e maggiore efficienza nei servizi.

Per allinearsi alle nuove linee guida del PQA e migliorare la chiarezza dei ruoli, delle responsabilità e dei flussi decisionali è stato recentemente approvato il nuovo Regolamento di funzionamento del Dipartimento.

Punti di Forza:

- L’elevata qualificazione scientifica del personale docente, dimostrata dal fatto che l'81% del personale è pronto per un avanzamento di carriera (ASN), attesta un corpo docente attivo e riconosciuto nelle sue competenze a livello nazionale.
- La distribuzione nelle diverse aree CUN assicura la copertura di tutti i percorsi formativi offerti (LMG, L-16, LM-63), garantendo la sostenibilità didattica.
- Il successo nei bandi PRIN e PNRR indica una competitività rilevante nella ricerca nazionale e una capacità di attrazione di risorse.
- La sottomissione del 100% dei prodotti e risultati sopra la media nella VQR testimoniano un'efficace gestione della produzione scientifica.
- La formazione non è episodica ma inserita negli obiettivi ufficiali del PSD (Obiettivo 4.1) e i contenuti sono pienamente pertinenti con focalizzazione su tecnologie emergenti come l'IA, la didattica digitale/blended, e su aspetti rilevanti come l’inclusività.
- Il Dipartimento ha dimostrato capacità di correzione a seguito dei rilievi del Nucleo di Valutazione e ha provveduto all'introduzione di nuovi strumenti che hanno portato a un incremento quantificabile della partecipazione.
- Il personale possiede un profilo curriculare e formativo coerente con le esigenze della pianificazione strategica del DiG ed esiste una chiara ripartizione delle responsabilità sotto il coordinamento del Segretario Amministrativo e una standardizzazione dei servizi inserita in trasparenza nella Carta dei Servizi (E_DIP4_DOC01) di Ateneo, ma fortemente dettagliata e ricca di link che la rendono di rapide e puntuale utilizzo anche per le strutture distali.
- Il supporto alla ricerca è integrato con l'attività dei sei laboratori dipartimentali, mentre la didattica beneficia della sinergia con la SIEGi.
- Il coinvolgimento diretto delle figure apicali (Direttore e Segretario) garantisce un forte mandato istituzionale alla formazione.
- L'integrazione tra confronto interno e autovalutazione assicura che i fabbisogni formativi non siano calati dall'alto, ma emergano dal personale stesso e dalle sue concrete esigenze.
- La focalizzazione su strumenti importanti e centrali come IRIS e U-GOV dimostra un allineamento tra formazione e necessità operative quotidiane.
- Le aule sono attrezzate per la didattica duale (presenza/distanza) e l'intera sede è accessibile alle persone con disabilità e coperta da rete Wi-Fi.
- L'integrazione con la Biblioteca Centrale e le relative banche dati digitali fornisce un solido supporto alla ricerca.
- La disponibilità di complessi monumentali per eventi istituzionali amplia la capacità di rappresentanza e l'interdisciplinarità.
- Presenza di quattro unità di PTA con competenze mirate e coerenti con la pianificazione strategica per la ricerca e la didattica e collaborazione strutturata con la SIEGi per l'assistenza agli studenti, garantendo ‘economie di scala’ e una sinergia interdipartimentale.
- Recente approvazione di un nuovo Regolamento per definire con precisione flussi decisionali e responsabilità in linea con i requisiti di qualità dell'Ateneo.

Aree di miglioramento:

- La limitata consistenza della componente dei ricercatori rispetto al numero dei professori (PO e PA) rende opportuno monitorare nel tempo il ricambio generazionale del personale docente, al fine di assicurare la continuità dello sviluppo scientifico del Dipartimento e la sostenibilità delle attività didattiche e di ricerca.
- Sebbene interdisciplinare, la ricerca competitiva del dipartimento giuridico sembra essere prevalentemente concentrata nell'area CUN 13, con un ruolo meno centrale (seppur presente) dell'area 12 (e dell'area 14).
- La crescita delle attività di ricerca e progettazione richiede un costante monitoraggio dell’adeguatezza delle risorse di supporto, al fine di evitare un eccessivo carico amministrativo sul personale docente e tecnico-amministrativo.
- Il sistema di monitoraggio strutturato e la rendicontazione annuale sono in fase di definizione e rafforzamento

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

Documenti chiave

- **Titolo**:E_DIP4_DOC01 Carta dei Servizi

  Descrizione:La Carta dei Servizi di Ateneo descrive in modo sistematico i servizi erogati dall'Università, specificandone contenuti, destinatari, modalità di accesso, responsabilità organizzative e standard di qualità.

  Dettagli:intero documento

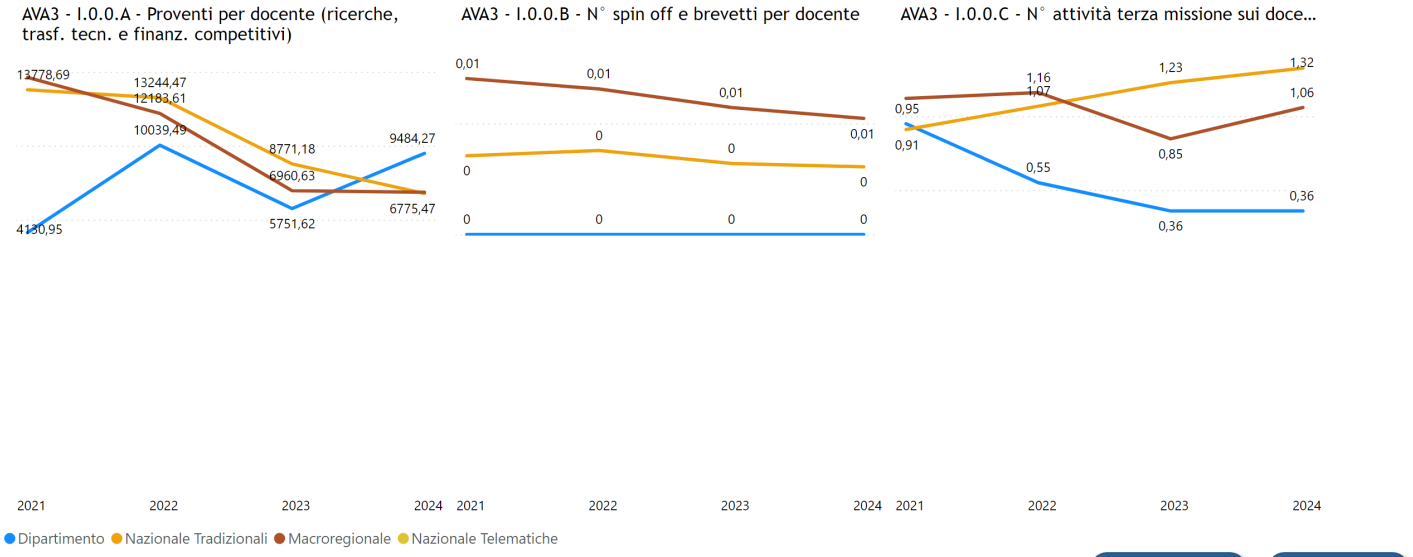
  File:E_DIP4_DOC01 Carta dei Servizi.pdf

Andamento KPI Dipartimento

Riferimento: AVA3

Edizione 10/2025

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari



Dettaglio | Riepilogo

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

Indicatori (eventuale commento):

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