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 PARMA**

**Settimana di visita istituzionale 11-14 maggio 2026**

# Scheda di valutazione - Dipartimento

## Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali

## E.DIP) **Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti**

### E.DIP.1)

#### E.DIP.1) Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale

**E.DIP.1.1** Il Dipartimento ha definito formalmente una propria visione, chiara, articolata e pubblica, della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale con riferimento al complesso delle relazioni fra queste e tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.
**E.DIP.1.2** Il Dipartimento ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse (interni ed esterni).
**E.DIP.1.3** Il Dipartimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, stipula accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento e ne monitora costantemente i risultati.
**E.DIP.1.4** Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo, con le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo, economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche disponibili, con i risultati della VQR, gli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, i contenuti della SUA-RD e con i risultati di eventuali altre iniziative di valutazione della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo e dal Dipartimento.
[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.1].

**Autovalutazione:**

**E.DIP.1.1**

Il Dipartimento riunisce in un'unica struttura le discipline di ambito umanistico e sociale; nasce dalla fusione, avvenuta nel 2017, dei due dipartimenti umanistici preesistenti, a seguito di una modifica dello Statuto di Ateneo che ne riduceva il numero. Storia, visione e missione sono sintetizzate sulla pagina web del Dipartimento e dettagliate nella premessa al Piano Strategico Dipartimentale (PSD) 2025-2027 **[EDIP1-1, pagg. V-VI].**

Il PSD è stato redatto dal 2019-2021; a partire dal PSD 2022-2024 è previsto un monitoraggio annuale delle azioni strategiche e dei relativi indicatori. L'attuale PSD 2025-2027 avrà il suo primo monitoraggio nel 2026 (entro il 30.4). Contestualmente è stato introdotto il Rapporto di Riesame Dipartimentale (RRD) **[EDIP1-2]**: per una disamina, cfr. E.DIP.2.5.

Il Dipartimento si caratterizza per un'intensa attività didattica, con 15 CdS attivi nell'ultimo biennio (8 triennali, 7 magistrali) **[EDIP1-3]** e 3 Dottorati di Ricerca per il 41° ciclo. Docenti e ricercatori saturano o superano il carico didattico e garantiscono CdS (nel 24-25, il 92,7% è docente di riferimento) e PhD.

L'attività di ricerca, assai diversificata per la presenza di docenti di 62 diversi SSD distribuiti sulle aree CUN 10, 11, 14, si affianca ad un forte investimento nella terza missione, in linea con il dato nazionale (AVA3 -I00C), che in termini qualitativi si caratterizza per la predisposizione a diffondere la cultura umanistica, l'impegno in ambito educativo e psicologico, la promozione della sostenibilità sociale e ambientale.

Tale attività di terza missione favorisce l'interazione con un ampio numero di parti interessate. Per le modalità di consultazione rimandiamo al successivo punto E.DIP.1.3.

La visione è compendiata dalla scelta degli obiettivi triennali del PSD 2025-2027 **[EDIP1-1, pag. II]**, coerenti con gli obiettivi sessennali del Piano Strategico di Ateneo 2025-2030, come sintetizzato di seguito (R = Ricerca, D = Didattica, S = Società, PPR = Persone, Patrimonio e Risorse; gli obiettivi specifici dipartimentali sono contrassegnati con "_DUSIC"; per ulteriori dettagli, cfr. il RRD **[EDIP1-2, pagg. 7-8]:**

- Obiettivo PSD > Obiettivo PSA
- Obiettivi R1, R3, R4 > coincidenti con gli obiettivi del Piano di Ateneo
- D1_DUSIC - Consolidare l'offerta didattica esistente in termini di progettazione e gestione dei CdS > D2 - Promuovere offerta formativa interdisciplinare, inclusiva, innovativa e internazionale
- D2_DUSIC - Sostenere le carriere degli studenti e ridurre la dispersione > D3 - Riqualificare i servizi di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita
- D3_DUSIC - Consolidare la vocazione internazionale dell'offerta didattica (primo, secondo e terzo livello) > D1 - Accrescere la dimensione internazionale della didattica di Ateneo
- S1 > coincidente

- S2_DUSIC - Rafforzare il contributo delle discipline umanistiche e sociali del Dip. nell'ambito della sostenibilità e della transizione > S2 - Contribuire in modo efficace ed efficiente alla realizzazione del percorso territoriale verso la neutralità climatica
- S6 > coincidente
- PPR1 - Migliorare il benessere organizzativo e il senso di appartenenza del personale per la facilitazione dei processi amministrativi e di AQ > PPR1 - Migliorare il benessere organizzativo e il senso di appartenenza del personale
- PPR3 - Mappare e rafforzare le esigenze di manutenzione e di valorizzazione delle dotazioni edilizie in uso al Dpt. > PPR3 - Rafforzare le dotazioni edilizie ed infrastrutturali dell'Ateneo
- PPR5 > coincidente

Per la correlazione tra scelta degli obiettivi ed esiti del precedente monitoraggio, si rimanda a E.DIP.2.4.

**E.DIP.1.2**

Come precedentemente dettagliato, il PSD 2025-2027 **[EDIP1-1]** ha ripensato alcuni obiettivi sulla base degli esiti del monitoraggio del PSD precedente, per es. introducendo una riqualificazione continua dei piani di studio, linee guida per l'internazionalizzazione, proposte per il miglioramento dell'azione amministrativa. L'efficacia delle azioni strategiche verrà verificata nel primo monitoraggio del nuovo PSD. Ogni obiettivo strategico, in coerenza rispetto a quelli inclusi nel PSA, è declinato in azioni, indicatori e target di risultato.

Documenti strategici, regolamenti e linee guida sono accessibili dal sito web dipartimentale, principale fonte di informazione per l'utenza anche rispetto all'offerta formativa e alle linee di ricerca; ulteriori informazioni sono reperibili nelle pagine delle Unità scientifico-didattiche attive nel Dipartimento.

Il Dipartimento ha inoltre reso pubblico il Documento di organizzazione interna del PTA [**EDIP1-4],** che declina attività e compiti del PTA in relazione alle missioni stabilite dal PSA e alla loro declinazione nel PSD (vd. in dettaglio E.DIP.2.2, E.DIP.4.3).

**E.DIP.1.3**

Il PSD 2025-2027 prevede tre obiettivi strategici per la Missione Società **[E.DIP.1-1, pp. 54, 58, 61]**, ciascuno monitorato tramite due indicatori (uno coincidente con il PSA e cinque specifici del Dipartimento). Le attività di terza missione sono regolarmente pubblicizzate sul sito dipartimentale.

Sono attivi 37 accordi e convenzioni **[E.DIP.1-5]** a supporto della ricerca applicata, della terza missione e del public engagement, con particolare attenzione a cultura umanistica e responsabilità sociale.

A livello di monitoraggio, nel PSD **[EDIP1-1, p. 48]**, è stato inserito un indicatore specifico, IS61_DUSIC "Mappatura e monitoraggio strategico delle convenzioni in essere del Dipartimento con enti esterni", il cui monitoraggio e conseguente analisi orienteranno rinnovo o rimodulazione degli accordi esistenti o stipula di nuove convenzioni.

Alla fine del 2025 il Dipartimento ha rinnovato il proprio Comitato di Indirizzo rispetto a quello costituito nel 2017, in quanto eccessivamente ampio e non più rappresentativo, nonché reduplicativo rispetto ai Comitati di Indirizzo di CdS e Dottorati. In coerenza con le scelte di Ateneo nel PSA, sono stati scelti enti dei principali ambiti caratterizzanti del Dipartimento (Cultural Heritage, Educazione e responsabilità sociale, Musica e spettacolo, Formazione umanistica).

L'attività in conto terzi è principalmente rappresentata dal Foundation Year, corso propedeutico rivolto a studenti stranieri interessati a iscriversi presso Università o istituzioni AFAM italiane.

**E.DIP.1.4**

Il triennio di monitoraggio del PSD 2022-2024 **[EDIP1-6]** ha consentito di evidenziare alcune aree di miglioramento nell'applicazione coerente del Ciclo di Deming. In particolare, obiettivi e target del PSD 2022-2024 **[EDIP1-7]** si sono rivelati in alcuni casi troppo conservativi (es. l'obiettivo D4, indicatore ID43, "Proporzione di laureandi complessivamente soddisfatti del Corso di Studio"), mentre in altri presumevano una progressione costante, ma non controllabile (es. l'obiettivo R3, indicatore IR31, "Numero progetti di ricerca competitivi acquisiti"); altri indicatori, relativi all'azione amministrativa, erano monitorabili solo a livello di Ateneo. Inoltre, il monitoraggio del previgente PSD ha mostrato in qualche caso come la correlazione tra obiettivi, azioni e indicatori non fosse sempre accertabile, rendendo disagevole la fase "Act". La formulazione degli obiettivi del PSD 2025-2027 **[EDIP1-1, pag. II]** ha tenuto conto di queste osservazioni.

Nell'analisi SWOT, premessa nel PSD a ogni sezione **[EDIP1-1, pagg. 29, 41, 53, 64]**, vengono indicate per ogni obiettivo le risorse disponibili e quelle che ci si propone di richiedere od ottenere, offrendo un quadro realistico della possibilità di raggiungere gli obiettivi o di avvicinarsi ad essi nell'arco di vigenza del PSD.

Per quanto riguarda gli obiettivi specifici di Dipartimento, per la didattica si basano su valutazioni di realizzabilità rispetto a risorse disponibili e potenziamento dell'offerta formativa verificatosi nel 2023 e 2024 con due nuovi CdS, uno a orientamento professionale e uno internazionale (incardinati su proposta dell'Ateneo in relazione ai programmi di inclusione e accoglienza), e alla partecipazione,

come Dipartimento associato, ad altri due CdS. Per quanto concerne il sostegno alle carriere degli studenti, l'obiettivo è coerente con il progettato adeguamento del Servizio didattico sia in termini di unità di personale che di formazione interna (obiettivo PPR1) ed è in sinergia con le attività del Gruppo di Ateneo per la prevenzione della dispersione universitaria, a cui partecipano tre docenti del Dipartimento.

Gli obiettivi di ricerca del PSD sono strettamente connessi con il reperimento di fondi, aspetto che costituisce un'area di miglioramento, come evidenziato dall'indicatore AVA3 - I.0.0.A, anche in relazione all'assenza di proventi per spin-off e brevetti, pur in linea con il dato nazionale per i dipartimenti umanistici (AVA3 - I.0.0.B). Tali obiettivi hanno determinato la richiesta di PTA aggiuntivo per il sostegno alle attività di ricerca, come azione correttiva proposta nel RRD **[EDIP1-2, pag. 36]**; nel 2025, il Dipartimento ha ottenuto un ERC Starting grant che prevede il reclutamento di personale amministrativo a td dedicato alla gestione del progetto e che potrà sostenere altri progetti (obiettivo R1 del PSD **[EDIP1-1, pag. 31]**). Tali obiettivi verranno monitorati tramite gli indicatori quantitativi IR12, IR11 e IR32_DUSIC, che misura il numero di pubblicazioni esito di progetti finanziati.

Gli indicatori di produttività dell'ASN appaiono soddisfatti e non sono presenti docenti inattivi; la maggioranza del personale possiede o supera le soglie ASN (per proprio ruolo o quello superiore). Per quanto riguarda gli esiti della VQR 2015-2019, la campagna di valutazione aveva evidenziato un risultato molto positivo, in particolare per l'area 11. Tale aspetto è stato considerato, tra altri parametri (come il fabbisogno legato all'offerta formativa), per la programmazione del personale ricercatore 2024-2025, nella quale l'area 11 è stata potenziata con il reclutamento di quattro RTT e due RTDa, mentre per l'area 10 il reclutamento ha previsto due RTT e un RTDa, l'area 14 un RTT **[EDIP1-8].**

**Punti di Forza:**

- Il Dipartimento presenta una visione strategica formalizzata, pubblica e chiaramente integrata tra didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, coerente con la pianificazione di Ateneo e con il contesto territoriale, con un'impostazione che mostra buona solidità sul piano dell'approccio e del raccordo con il ciclo della qualità.
- La visione strategica risulta efficacemente declinata in obiettivi, azioni, responsabilità, indicatori e target in documenti accessibili, con un impianto programmatorio coerente e leggibile che evidenzia una buona capacità attuativa e un adeguato collegamento tra pianificazione, monitoraggio e riesame.

**Aree di miglioramento:**

- Il monitoraggio degli esiti dei numerosi accordi e collaborazioni con soggetti esterni risulta ancora non del tutto maturo e sistematico sul piano qualitativo, soprattutto per quanto riguarda la misurazione dell'effettivo impatto delle collaborazioni sulle tre missioni e sulla loro capacità di orientare in modo documentabile il miglioramento strategico.
- La coerenza degli obiettivi con la pianificazione di Ateneo, con le risorse disponibili e con i risultati del monitoraggio interno risulta, nel complesso, ben impostata, anche se diversi obiettivi dichiarano la necessità di nuove o specifiche risorse che non sempre sono accompagnate da garanzia di copertura, tempi di acquisizione o piani alternativi. Inoltre, nel PSD non è esplicitato in che modo i risultati VQR e gli indicatori ASN abbiano orientato la scelta degli obiettivi, dei target e delle priorità.

**Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV):** Soddisfacente

**Documenti chiave**

- **Titolo**:[E.DIP.1-1] DUSIC Piano Strategico Dipartimentale (PSD) 2025-2027
  **Descrizione**:Piano Strategico Dipartimentale
  **Dettagli**:pp V-VI, II, 54, 58, 61, 48, 29, 41, 53, 64, 31.
  **File**:[E.DIP.1-1] DUSIC Pianco Strategico Dipartimentale (PSD) 2025-2027.pdf
- **Titolo**:[E.DIP1-2] Rapporto di Riesame Dipartimentale (RRD)
  **Descrizione**:Rapporto di Riesame Dipartimentale
  **Dettagli**:pp 7-8, 36
  **File**:[E.DIP.1-2] Rapporto di Riesame Dipartimentale (RRD) 2024 agg2025.pdf
- **Titolo**:[E.DIP.1-3] Delibera di attivazione dei Corsi di Studio erogati dal Dipartimento
  **Descrizione**:Estratto dal Verbale del Consiglio di Dipartimento del 12/02/2026

**Dettagli**:Intero documento

**File**:[E.DIP.1-3] Delibera di attivazione dei Corsi di Studio erogati dal Dipartimento.pdf

- **Titolo**:[E.DIP.1-4] Documento di organizzazione interna del personale tecnico-amministrativo

  **Descrizione**:Pianificazione dell’attività del PTA in relazione alle Missioni del Piano Strategico

  **Dettagli**:

  **File**:[E.DIP.1-4] Documento di organizzazione interna del Personale Tecnico Amministrativo.pdf

- **Titolo**:[E.DIP.1-5] Accordi e convenzioni stipulate dal Dipartimento

  **Descrizione**:Elenco degli accordi con indicazione degli ambiti

  **Dettagli**:Intero documento

  **File**:[E.DIP.1-5] Accordi e convenzioni stipulate dall'Ateneo.pdf

- **Titolo**:[E.DIP.1-6] Monitoraggio finale del Piano Strategico Dipartimentale 2022-2024

  **Descrizione**:Sintesi conclusiva dei monitoraggi annuali sul triennio

  **Dettagli**:Obiettivi D4, R3, AMM

  **File**:[E.DIP.1-6] Monitoraggio finale del Piano Strategico Dipartimentale 2022-2024.pdf

- **Titolo**:[E.DIP.1-7] Piano Strategico Dipartimentale (PSD) 2022-2024

  **Descrizione**:Piano Strategico Dipartimentale previgente

  **Dettagli**:Obiettivi D4, R3, AMM

  **File**:[E.DIP.1-7] DUSIC Piano Strategico Dipartimentale (PSD) 2022-2024.pdf

- **Titolo**:[E.DIP.1-8] Atti relativi alla programmazione del personale docente e ricercatore 2024-2025

  **Descrizione**:Delibera del CDD del 13/05/2024, Delibera del CDD del 5/07/2024, DD di integrazione del 28/05/2025.

  **Dettagli**:Intero documento

  **File**:[E.DIP.1-8] Atti dipartimentali relativi alla programmazione del personale docente e ricercatore.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 Dipartimento è governato dagli organi previsti dall'art. 21 dello Statuto di Ateneo (Direttore, Consiglio e Giunta) ed è organizzato in Unità scientifico-didattiche come previsto dal Regolamento del Dipartimento **[EDIP2-1, art.5]**; il ruolo di Coordinatore di Unità è elettivo e i Coordinatori fanno parte della Giunta **[EDIP2-1, art.10]**, che esprime pareri sulla programmazione dei docenti e ricercatori, sul fabbisogno del PTA, sulla formulazione e modifica delle strutture dipartimentali.

I Coordinatori delle Unità, con Direttore e Vicedirettrice, costituiscono la Commissione di Coordinamento [funzioni dettagliate a E.DIP.3.2].

Il Direttore si avvale di Delegati con compiti sugli ambiti chiave **[EDIP2-2]**. Per ciascun ambito (Didattica, Ricerca, Terza Missione) è prevista una Commissione, costituita per la Didattica dal Delegato, dai Presidenti di CdS e dai Manager Didattici; per la Ricerca, dai Delegati (Presidenti dei Comitati di Area) e da un rappresentante per Unità; per la Terza Missione, dai Delegati e da un rappresentante per Unità. La struttura organizzativa è pubblica sul sito web dipartimentale **[EDIP2-3].**

L'organizzazione è stata profondamente ristrutturata dal 2024 per una migliore adesione alle priorità del PSD, in particolare con la distinzione tra Commissione Ricerca e Commissione Terza Missione e la creazione di una Commissione per il Monitoraggio del PSD. La struttura è articolata sulla base della varietà dei contesti e ambiti (15 CdS; 62 SSD). L'ampio sistema di deleghe consente di avvalersi di competenze specifiche per il raggiungimento degli obiettivi strategici del PSD e per l'attuazione del Ciclo di Deming, mentre il ruolo centrale delle Unità nel governo del Dipartimento consente a tutti gli SSD di essere rappresentati, per una gestione equilibrata delle risorse.

In materia di Assicurazione della qualità, la supervisione e l'organizzazione sono affidate al Presidio della Qualità di Dipartimento (PQD) (cfr. E.DIP.2.3).

Oltre al PQD, il sistema di AQ prevede il coinvolgimento, per la Missione Didattica e servizi agli studenti, della Commissione Didattica e della Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS). Per la Missione Ricerca e la Missione Società, il sistema di AQ coinvolge le relative Commissioni.

**E.DIP.2.2**

Il Dipartimento ha adottato il Documento di organizzazione interna del personale tecnico-amministrativo **[EDIP2-4]**. Nel documento, formulato in coerenza con il PSD 2025-2027 e con le relative Missioni **[EDIP2-4**, **pagg. 1, 6, 11**], sono state chiarite procedure e funzioni che contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi strategici. L'organizzazione prevede, in diversi casi, funzioni di referente di staff o di responsabile di servizio, correlati con compensi accessori definiti centralmente a livello di Ateneo.

Due degli obiettivi dipartimentali del **PIAO** (PPR1_07_2026 e PPR3_07_2026) coincidono con i corrispondenti obiettivi del PSD **[EDIP2-5, pagg. 51, 54]**, mentre gli altri due, relativi al sito web, si armonizzano con gli obiettivi dipartimentali di AQ.

Nell'ambito delle attività di valutazione del PTA, effettuate annualmente dal Direttore di Dipartimento (personale tecnico) e dalla Responsabile Amministrativo-Gestionale (personale amministrativo), vengono analizzati i comportamenti organizzativi del PTA in relazioni alle funzioni assegnate. Sulla base di questa valutazione vengono rivalutati gli incarichi e le responsabilità, in coerenza con le procedure di Ateneo.

Il PSD, inoltre, include tra i suoi obiettivi un monitoraggio della formazione interna del PTA e dei suoi esiti in relazione ai compiti assegnati **[EDIP2-5, pag. 53].**

**E.DIP.2.3**

Il Dipartimento ha adottato un sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) strutturato secondo le Linee guida per il funzionamento del

Presidio della Qualità di Dipartimento predisposte dal PQA.

I Delegati alle tre Missioni promuovono i processi di AQ specifici delle diverse aree e sono incaricati del monitoraggio dei relativi indicatori, come documentato nel RRD **[EDIP2-6, pagg. 25-26, 30, 34-35]**; un ruolo di supervisione del loro operato è affidato al Presidio della Qualità di Dipartimento (PQD). L'attuale PQD è stato istituito il 27 marzo 2024 (durata quadriennale).

Il PQD ha il compito di monitorare, supportare e armonizzare i processi di AQ. Le sue attività si svolgono in sinergia con la Direzione, i Delegati, con i Presidenti e RAQ dei CdS e con la Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS).

Le modalità operative del PQD sono documentate nei verbali e nella relazione annuale sulle attività **[EDIP2-7]**, indirizzata al Direttore, per la condivisione in Consiglio, e al Coordinatore del PQA.

Il sistema di AQ del DUSIC si fonda su due pilastri:

1. Pianificazione: gli obiettivi di qualità vengono definiti annualmente dal PQD e integrati ogni triennio nel PSD in coerenza con quelli di Ateneo.
2. Monitoraggio e riesame: viene realizzato un monitoraggio annuale degli obiettivi del PSD (pubblicato sul sito istituzionale) ed è stato condotto nel 2024 il primo Riesame Dipartimentale (v. E.DIP 2.5).

L'efficacia del sistema AQ è rafforzata anche attraverso:

- incontri con CPDS, Manager per la qualità della didattica (MQD), studenti rappresentanti e PTA;
- promozione di azioni correttive derivanti dalla presa in carico degli indicatori sotto soglia;
- formazione specifica per i nuovi Presidenti di CdS, avviata nel 2024 e condotta dalla Delegata alla didattica, con il Coordinatore del PQD per quanto riguarda i processi di AQ.

**E.DIP.2.4**

Il processo di monitoraggio della pianificazione strategica spetta alla Commissione monitoraggio del PSD, attraverso l'analisi di indicatori specifici. Sugli indicatori si basa anche l'azione di monitoraggio e supporto effettuata dalla Commissione Ricerca e dalla Commissione TM, mentre la Commissione Didattica monitora l'andamento dei CdS soprattutto attraverso l'analisi degli indicatori ANVUR e del Portale Carriere Studenti, strumento interno in dotazione a tutti i Presidenti di corso dell'Ateneo, al cui sviluppo contribuiscono due docenti del Dipartimento. L'attività è sintetizzata nelle Relazioni delle Commissioni **[EDIP2-8, pagg. 2, 5-7, 9, 11-14, 18-20, 27-29].**

Oltre alla migliore definizione degli indicatori già descritta nel paragrafo E.DIP.1.4, il nuovo PSD ha fissato obiettivi specifici relativamente ad alcuni indicatori per i quali sono state evidenziate aree di miglioramento nel monitoraggio del PSD precedente.

DIDATTICA: per quanto riguarda iD11a – Numero di immatricolati generici ai CdS triennali, l'indicatore si è rivelato oscillante; si è quindi mirato al consolidamento progettuale dei Corsi (D1_DUSIC). Alla dispersione, monitorata con l'indicatore iD41, si è risposto con l'obiettivo D2_DUSIC. L'obiettivo D3_DUSIC è dedicato specificamente all'internazionalizzazione, un'area di miglioramento evidenziata dal precedente monitoraggio.

RICERCA: gli obiettivi R1-R3 mirano a migliorare le performance nella ricerca competitiva, mentre l'R4 si propone di creare un ambiente di ricerca che faciliti la produttività, anche in relazione all'intenso impegno didattico dei docenti.

SOCIETÀ: alla difficoltà di tracciare e monitorare le attività di TM si è risposto con due obiettivi specifici (S1 e S4).

PERSONE, PATRIMONIO E RISORSE: dato che gli indicatori AMM del precedente PSD si erano rivelati monitorabili solo a livello di Ateneo, la sezione è stata riformulata con obiettivi monitorabili internamente.

I nuovi obiettivi tracciano il percorso della fase "ACT" successiva al monitoraggio del PSD precedente e costituiscono la fase "PLAN" del nuovo PSD.

Si indica qui una selezione di obiettivi significativi per ciascuna delle quattro Missioni, indicando la messa in opera delle azioni strategiche:

**DIDATTICA**

D1_DUSIC - Consolidare l'offerta didattica esistente in termini di progettazione e gestione dei corsi di studio

L'attività di monitoraggio, riesame e riprogettazione continua è documentata dalle relazioni della Commissione Didattica (2024 e 2025) **[EDIP2-8, pagg. 2, 5-7, 9, 11-14].**

**RICERCA**

R1 - Migliorare la performance del Dipartimento nella ricerca competitiva internazionale

Il Dipartimento ha deliberato di contrattualizzare personale dedicato tramite le risorse di un ERC starting.

**SOCIETÀ**

S6 - Consolidare e rafforzare ulteriormente l'identità e la reputazione del Dipartimento nel territorio

La Commissione Terza Missione ha prodotto un documento pubblico, di agevole lettura, che presenta temi chiave e linee strategiche della TM dipartimentale.

**PERSONE, PATRIMONIO E RISORSE**

PPR1 - Migliorare il benessere organizzativo e il senso di appartenenza del personale per la facilitazione dei processi amministrativi e di Assicurazione della Qualità

L'investimento sulla formazione interna del personale mira a superare le criticità che il PTA incontra nel fare fronte alla crescente complessità e all'innovazione tecnologica nei processi amministrativi.

Per tutte le azioni, il monitoraggio in corso indica un pieno raggiungimento dei target.

**E.DIP.2.5**

Il Dipartimento ha avviato, a partire dal 2024, un processo di riesame interno, attività concretizzatasi nel Documento di Riesame del Dipartimento **[EDIP2-6],** a carattere partecipativo con il coinvolgimento di PQD, Presidenti e RAQ dei CdS, rappresentanti del PTA e degli studenti, Delegati e Coordinatori di Unità. Il lavoro è stato organizzato per sottogruppi, con incontri dedicati e momenti collegiali di sintesi.

Il RRD approvato dal CDD (29/10/2024) è stato aggiornato dal PQD nel dicembre 2025, con la collaborazione della Delegata alla didattica per la relativa sezione **[EDIP2-6, pagg. 24-26]** e discussione in Giunta (16/12/2025). Nel Riesame aggiornato è stato riportato lo stato di avanzamento delle azioni correttive relative a ricerca e TM **[EDIP2-6, pagg. 36-37 e 44-45]**.

L'efficacia delle azioni previste sarà verificata tramite i monitoraggi del PSD. La prevista periodicità triennale del RRD sarà funzionale a produrre un'analisi approfondita e di sintesi dei monitoraggi annuali del PSD e di ogni attività del Dipartimento, in preparazione della programmazione strategica 2028-2030.

**Punti di Forza:**

- Il Dipartimento dispone di un'organizzazione articolata e coerente con la propria strategia, basata su una chiara distribuzione di deleghe, commissioni e responsabilità, che evidenzia una buona integrazione tra governo strategico, attuazione operativa e sistema di Assicurazione della Qualità, con solidità nelle fasi di approccio e attuazione.
- Il sistema di Assicurazione della Qualità è formalizzato, coerente con le linee guida del PQA e sostenuto da un PQD attivo, con evidenze di diffusione, coordinamento e presidio dei processi, a supporto sia dell'attuazione sia del monitoraggio delle attività dipartimentali.
- Il Dipartimento adotta un sistema strutturato di monitoraggio e riesame basato sul ciclo PDCA, con analisi delle criticità, individuazione di azioni correttive e integrazione degli esiti nel ciclo successivo di pianificazione, mostrando una buona maturità nelle fasi di monitoraggio e miglioramento.
- Il Dipartimento ha strutturato un processo di riesame interno partecipato e integrato nel sistema di Assicurazione della Qualità, fondato sul Riesame dipartimentale e sulle attività del PQD, che coinvolgono in modo coordinato Direzione, Delegati e organi collegiali: il riesame non si limita alla verifica dei risultati, ma viene utilizzato in modo sistematico come leva di aggiornamento di documenti, processi e assetto organizzativo, evidenziando una buona maturità nella fase "Act" del ciclo PDCA.

**Aree di miglioramento:**

- La programmazione del lavoro del personale tecnico-amministrativo risulta coerente con la pianificazione strategica e ben strutturata sul piano organizzativo. Tuttavia, risulta meno pienamente documentata e sistematizzata la verifica periodica dell'efficacia delle attività svolte e del contributo del PTA al raggiungimento degli obiettivi strategici, oltre al livello di competenza dell'Ateneo.

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

**Documenti chiave**

- **Titolo**:[E.DIP.2-1] Regolamento del Dipartimento
  **Descrizione**:Regolamento approvato all'atto dell'istituzione (ultima modifica: 24/10/2024)
  **Dettagli**:Art. 5, art. 10
  **File**:[E.DIP.2-1] Regolamento del dipartimento DUSIC.pdf
- **Titolo**:[E.DIP.2-2] Decreto di nomina dei Delegati
  **Descrizione**:Decreto del 10/01/2024, approvato in coincidenza con l'inizio del nuovo governo di Dipartimento. Alcuni nominativi di delegati sono stati aggiornati, senza modifiche strutturali al sistema.
  **Dettagli**:Intero documento
  **File**:[E.DIP.2-2] Decreto di nomina dei Delegati del Direttore.pdf
- **Titolo**:[E.DIP.2-3] Struttura organizzativa del Dipartimento
  **Descrizione**:Pagina dal sito web dipartimentale che riassume l'intera struttura organizzativa. Estrazione della pagina al 20/02/2026.
  **Dettagli**:intero documento con allegato il file per la visione offline
  **File**:[E.DIP.2-3] Organizzazione del Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali.pdf
- **Titolo**:[E.DIP.2-4] Documento di organizzazione interna del PTA
  **Descrizione**:Pianificazione dell'attività del PTA in relazione alle Missioni del Piano Strategico
  **Dettagli**:Pagg. 1, 6, 11
  **File**:[E.DIP.2-4] Documento di organizzazione del Personale Tecnico Amministrativo (PTA).pdf
- **Titolo**:[E.DIP.2-5] Piano Strategico Dipartimentale (PSD) 2025-2027
  **Descrizione**:Piano Strategico Dipartimentale
  **Dettagli**:Pagg. 51, 54, 53
  **File**:[E.DIP.2-5] DUSIC Piano Strategico Diparimentale (PSD)2025-2027.pdf
- **Titolo**:[E.DIP.2-6] Rapporto di Riesame Dipartimentale (RRD)
  **Descrizione**:Rapporto di Riesame Dipartimentale
  **Dettagli**:Pagg. 25-26, 30, 34-35, 24-26, 36-37, 44-45
  **File**:[E.DIP.2-6] Rapporto di Riesame Dipartimentale 2024 agg2025.pdf
- **Titolo**:[E.DIP.2-7] Relazioni annuali del PQD (2024 e 2025)
  **Descrizione**:Relazioni annuali del Presidio della Qualità Dipartimentale
  **Dettagli**:Intero documento
  **File**:[E.DIP.2-7] Relazioni annuali (2024-2025) del PQD.pdf
- **Titolo**:[E.DIP.2-8] Relazioni annuali delle Commissioni Dipartimentali
  **Descrizione**:Relazioni annuali delle tre Commissioni, in file unico
  **Dettagli**:Pagg. 2, 5-7, 9, 11-14, 18-20, 27-29
  **File**:[E.DIP.2-8] Relazioni annuali delle Commissioni. Didattica, Ricerca e Terza Missione (2024 e 2025).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 finanziamento delle attività didattiche e di ricerca dipendono prevalentemente da risorse di Ateneo, distribuite con criteri e modalità definiti nei corrispondenti documenti (per la didattica, nel Regolamento Didattico di Ateneo, artt. 25-28, e nel Regolamento sui doveri didattici).

Attività in conto terzi e di carattere istituzionale (Foundation Year, Corso Specializzazione Sostegno, Percorsi PF30-36-60), così come alcuni progetti internazionali (Erasmus KA, ERC) e Master, consentono al Dipartimento, tramite accantonamenti previsti dai Regolamenti di Ateneo, di dotarsi di risorse per incentivare docenti e PTA nel collaborare alle attività connesse con la loro gestione e nel sostenere le attività didattiche e di ricerca.

La Commissione Didattica ridefinisce annualmente, sulla base delle linee strategiche di Ateneo e dell'analisi degli indicatori **[EDIP3-1, pagg. 2, 5-7, 9, 11-14]**, l'offerta formativa del Dipartimento. La Commissione attribuisce le responsabilità didattiche sulla base delle proposte deliberate dai CdS, vigilando sul pieno utilizzo del tempo docenza e sull'efficiente distribuzione delle risorse.

Gli incarichi di tutorato, finanziati da 'Fondo Giovani' ministeriale risorse di Ateneo, vengono assegnati sulla base di bandi del Dipartimento. Il Dipartimento organizza, tramite i propri delegati **[EDIP3-2]**, l'utilizzo delle ulteriori risorse PNRR per l'orientamento e il tutorato, assegnate dall'Ateneo.

Il Dipartimento destina annualmente parte della propria dotazione di bilancio per iniziative di disseminazione della ricerca e di public engagement delle Unità, finanziando convegni, seminari e pubblicazioni. Nel 2023-2025, la somma destinata a tale fine è stata suddivisa equamente tra le otto Unità, le quali al loro interno istituiscono meccanismi di distribuzione tra il personale docente e ricercatore, tenuto a presentare progetti corredati da un sintetico piano finanziario.

Per il 2026, nell'ottica di una distribuzione commisurata alle esigenze delle Unità e all'effettivo numero dei loro componenti, il budget è stato aumentato (da 24400 a 32285 euro) ed è stato distribuito sulla base di una quota base per ciascuna Unità e di una quota corrispondente a una somma pro capite **[EDIP3-3]**. Al proprio interno, le Unità determinano criteri per la distribuzione incoraggiando i progetti che coinvolgano più membri dell'Unità o progetti trasversali tra più Unità.

Inoltre, il Dipartimento distribuisce sempre a progetto ulteriori risorse legate alla didattica, per esempio per supervisione dei tirocini curriculari.

L'attività di ricerca del personale docente e ricercatore è sostenuta dall'Ateneo con il Fondo locale per la ricerca (FIL), distribuito attraverso bandi annuali, che comprendono chiari criteri di distribuzione delle risorse che premiano il merito, ed articolato in FIL "Quota prodotti della ricerca" e FIL "Quota incentivante". La "Quota prodotti della ricerca" è attribuita in seguito a procedure di valutazione dei prodotti della ricerca, a carico dei Comitati di Area (esterni al Dipartimento). In relazione agli afferenti alle Unità, il Dipartimento attribuisce il 10% di tale quota a incremento della dotazione della ricerca delle Unità medesime.

La "Quota incentivante" è destinata al sostegno di iniziative strategiche per l'Ateneo e viene direttamente ripartita dagli Organi di Governo dell'Ateneo sulla base di azioni attivate allo scopo. La partecipazione ai bandi FIL "quota incentivante" da parte dei docenti del Dipartimento è promossa dalla Commissione di Coordinamento.

Ulteriori risorse per l'attivazione di borse di ricerca provengono da attività istituzionali e in conto terzi (Corso di Specializzazione Sostegno, "Foundation Year" – 2% degli utili assegnato al Dipartimento). Tali borse contribuiscono allo sviluppo delle linee strategiche

del Dipartimento relativamente alla qualità della didattica, alla promozione della didattica innovativa e all'internazionalizzazione.

**E.DIP.3.2**

I criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente vengono declinati sulla base dei parametri stabiliti dall'Ateneo per la distribuzione dei Punti Organico (vd. il "modello di calcolo", accluso alle "Linee guida sul reclutamento del personale docente 2022-2024", prorogato dagli organi di Ateneo per il 2026, e citato nella delibera del CdA del 21-02-2024 avente per oggetto la "Programmazione Punti Organico 2024-2025"):

- *parametro 1 = rafforzamento della didattica [25%], della ricerca [15%] e dell'autonomia responsabile [5%], in coerenza con le logiche di attribuzione del FFO;*
- *parametro 2 = reintegro dei punti organico relativi alle cessazioni [25%];*
- *parametro 3 = quota discrezionale [30%] a disposizione del CdA su proposta del Rettore per chiamate dirette o per "chiara fama", per il soddisfacimento delle esigenze dei Dipartimenti in sofferenza rispetto alla sostenibilità dell'intera offerta formativa, per promuovere rimodulazioni significative della stessa, nonché per interventi urgenti non differibili.*

La loro applicazione viene elaborata dalla Commissione di Coordinamento **[EDIP3-4]** organo consultivo e di supervisione in merito alla programmazione del personale docente e ricercatore e all'attuazione della strategia dipartimentale, con particolare attenzione per la sua sostenibilità in termini di risorse effettivamente disponibili. Tale Commissione, presente fin dall'origine del Dipartimento, è di recente formalizzazione.

La Commissione ha elaborato le Linee Guida per la programmazione del personale docente e ricercatore **[EDIP3-5],** rese pubbliche sul sito web del Dipartimento**.** Tali linee guida comprendono una sezione dedicata ai criteri per gli avanzamenti in prima fascia, che recepiscono i criteri indicati dal CdA dell'Ateneo (13-05-2025, delibera nr. 174).

Anche precedentemente alla formulazione delle Linee Guida, la programmazione del personale teneva conto dei fattori lì indicati e, in particolare, delle esigenze di copertura didattica **[EDIP3-6]**.

**E.DIP.3.3**

Il Dipartimento dispone di risorse molto limitate per ulteriori incentivi e premialità. Per incentivare la ricerca, viene distribuita tra le Unità una parte della dotazione dipartimentale, con criteri e modalità illustrati a E.DIP.3.1. Parte del budget 2026 è stata assegnata agli RTDa con presa di servizio al 1° gennaio 2026 **[EDIP3-3]**, nella logica di un pur modesto starting grant in assenza del FIL "quota prodotti" e altri fondi di Ateneo accessibili.

Le azioni principali per la distribuzione di risorse per incentivazione e premialità della ricerca e terza missione sono gestite centralmente dall'Ateneo; il Dipartimento ha un ruolo nelle fasi di gestione e distribuzione delle risorse assegnate (a) e nella progettazione e valutazione degli interventi (b).

1. Il Fondo Locale per la Ricerca (FIL) è suddiviso in due quote: la "quota prodotti della ricerca" viene distribuita tra i Comitati di Area, nei quali è presente una rappresentanza elettiva dipartimentale. I Comitati stabiliscono i criteri di distribuzione premiale del FIL "quota prodotti" al personale sulla base della produttività scientifica. La quota FIL "incentivante" viene distribuita sulla base del Bando per la Ricerca di Ateneo. L'azione B, rivolta ai ricercatori, prevede l'assegnazione di un budget ai Dipartimenti, cui spetta la valutazione dei progetti tramite una Commissione interna che si avvale del supporto di referee esterni. Le altre azioni vengono valutate da una Commissione di Ateneo oppure dai Comitati di Area. Dal 2025 viene erogato un Fondo di Ateneo per il Public Engagement (FAPE), in relazione alle politiche di Ateneo per l'incentivazione (AdC B.1.1.5). I progetti vengono valutati dalla Commissione di Ateneo per la Terza Missione, composta dai Delegati dei Dipartimenti.
2. Il Dipartimento contribuisce con risorse umane proprie alla progettazione e messa in atto delle azioni di Ateneo "Sviluppo della didattica universitaria" e "Formazione Didattica Innovativa" e del bando per la "Premialità per la didattica". Diversi docenti del Dipartimento hanno ottenuto premialità, sia a consuntivo di esperienze concluse (5 premi su 30 assegnati), sia a sostegno di azioni di miglioramento della didattica presentate da gruppi di lavoro (3 gruppi comprendenti docenti del Dipartimento su 8 premiati) **[EDIP3-7]**. Per quanto riguarda l'attività di ricerca, due ricercatori del Dipartimento sono risultati vincitori degli Outstanding Research Awards di Ateneo (Post-doctoral researcher award e Junior researcher award – SH).

**E.DIP.3.4**

Il Dipartimento non dispone di risorse strutturali sufficienti per significative ulteriori quote di incentivazione e premialità del PTA. Tuttavia, per migliorare l'efficacia dell'azione tecnico-amministrativa, sta creando un fondo premiale-incentivale destinato al personale impegnato nel raggiungimento degli obiettivi del PSD, alimentato dai proventi di Master, Corsi di specializzazione e attività conto terzi,

e destinato prioritariamente al PTA che collabora con queste attività, come descritto nell'analisi SWOT del PSD **[E.DIP.3-8, p. 50]**.

I fondi acquisiti attraverso tali attività sono stati finora utilizzati esclusivamente per fornire il budget di ricerca ai dottorandi titolari di numerose borse non ministeriali, finanziate tramite PNRR, progetti regionali o internamente con risorse derivanti dalle attività stesse, come esemplificato in [E.DIP.3.1]. Dal momento che queste spese sono attualmente sostenute dall'Ateneo, tale utilizzo risulta coerente.

Inoltre, è in corso di progettazione un sistema, attivabile sulla base della disponibilità di risorse, per l'incentivazione dell'attività del PTA impegnato nel raggiungimento degli obiettivi del PSD, come indicato nel nuovo Documento di Organizzazione del Personale Tecnico-Amministrativo. Le premialità verranno assegnate anche tenendo conto della performance negli indicatori del PSD cui più specificamente contribuisce il PTA, considerati tutti i servizi tecnico-amministrativi del Dipartimento.

Nella procedura di Ateneo che assegna i compensi aggiuntivi al PTA, il Dipartimento interviene tramite il Direttore e la Responsabile Amministrativo-Gestionale che forniscono le valutazioni sulla base dei comportamenti organizzativi e lavorativi. Inoltre, l'Ateneo gestisce centralmente il Fondo per la Premialità che riguarda anche il PTA in relazione ad attività ulteriori rispetto a quelle obbligatorie o ai risultati conseguiti.

**Punti di Forza:**

- La distribuzione delle risorse di personale docente è regolata da linee guida interne chiare e coerenti con le politiche di Ateneo, con criteri espliciti che integrano didattica, ricerca, terza missione e sostenibilità organizzativa, evidenziando solidità nell'approccio, nell'attuazione e nel raccordo con il monitoraggio strategico.

**Aree di miglioramento:**

- Il Dipartimento applica alcuni criteri di base di distribuzione delle modeste risorse economiche non allocate direttamente dall'Ateneo, essenzialmente dividendole in parti uguali per ciascuna Unità. Al loro interno, le Unità distribuiscono questi fondi secondo criteri non esplicitati né resi pubblici. Di conseguenza, la formalizzazione e pubblicizzazione di un quadro unitario e sistematico dei criteri, nonché la tracciabilità del monitoraggio della loro efficacia, risultano ancora migliorabili sul piano dell'integrazione con il PSD e della trasparenza.
- Le politiche di incentivazione e premialità per il personale docente risultano prevalentemente gestite a livello di Ateneo, con un coinvolgimento del Dipartimento nelle fasi di progettazione e attuazione e con alcune limitate forme di allocazione interna di risorse, ma non è sviluppata un'esplicita e sistematica declinazione dipartimentale dei criteri premiali in coerenza con gli obiettivi strategici.
- Il Dipartimento ha avviato una riflessione e una progettualità finalizzate all'introduzione di forme di incentivazione e premialità per il personale tecnico-amministrativo, anche in collegamento con gli obiettivi strategici e con le attività conto terzi, ma la loro attuazione è ancora da consolidare, così come la tracciabilità sistematica dei criteri e degli esiti di tali meccanismi.

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

**Raccomandazione:**

Si raccomanda al Dipartimento di rafforzare la formalizzazione e la pubblicizzazione dei criteri di distribuzione delle risorse economiche al proprio interno, assicurandone la piena attuazione e la tracciabilità sistematica degli esiti, in coerenza con gli obiettivi del piano strategico dipartimentale.

**Documenti chiave**

- **Titolo**:[EDIP3-1] Relazioni Commissioni
  **Descrizione**:Relazioni annuali delle tre Commissioni.
  **Dettagli**:pp 2, 5-7, 9, 11-14
  **File**:[EDIP3-1] Relazioni Commissioni.pdf
- **Titolo**:[EDIP3-2] Organizzaz_DUSIC

**Descrizione**:Pagina dal sito web dipartimentale che riassume l’intera struttura organizzativa. Estrazione della pagina al 20/02/2026.

**Dettagli**:

**File**:[EDIP3-2] Organizzaz_DUSIC.pdf

- **Titolo**:[EDIP3-3] Ripartizione budget Unita

  **Descrizione**:Delibera del Consiglio di Dipartimento del 2 dicembre 2025.

  **Dettagli**:Odg § 9, punto F.

  **File**:[EDIP3-3] Ripartizione budget Unita.pdf

- **Titolo**:[EDIP3-4] Istituz Comm Coordinamento

  **Descrizione**:Delibera del Consiglio di Dipartimento del 27/01/2026.

  **Dettagli**:Odg § 20

  **File**:[EDIP3-4] Istituz Comm Coordinamento.pdf

- **Titolo**:[EDIP3-5] Linee guida CdD-27-01-2026

  **Descrizione**:Delibera del Consiglio di Dipartimento del 27/01/2026.

  **Dettagli**:Odg § 21; documento pubblicato sul sito di Dipartimento.

  **File**:[EDIP3-5] Linee guida CdD-27-01-2026.pdf

- **Titolo**:[EDIP3-6 ] atti programmazione

  **Descrizione**:Delibera del CDD del 13/05/2024, Delibera del CDD del 5/07/2024, DD di integrazione del 28/05/2025.

  **Dettagli**:

  **File**:[EDIP3-6 ] atti programmazione.pdf

- **Titolo**:[EDIP3-7] Didattica innovativa

  **Descrizione**:Pagine web del sito di Ateneo (estrazione del 20/02/2026).

  **Dettagli**:

  **File**:[EDIP3-7] Didattica innovativa.pdf

- **Titolo**:[EDIP3-8] DUSIC_PSD_2025-2027

  **Descrizione**:Piano Strategico Dipartimentale.

  **Dettagli**:p 50.

  **File**:[EDIP3-8] DUSIC_PSD_2025-2027.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 personale docente e ricercatore così ripartito (al 31/12/2025):

- Professori Ordinari: 16
- Professori Associati: 67
- Ricercatori: 3
- Ricercatori TD: 21

La numerosità complessiva garantisce lo svolgimento delle numerose attività di ricerca e TM attive nel Dipartimento ed è in grado di garantire tecnicamente (con la collaborazione di docenti degli altri Dipartimenti umanistici) l'offerta formativa, la cui complessità, tuttavia, necessita di docenza a contratto.

Da questo punto di vista, la sostenibilità didattica del Dipartimento è in netto miglioramento, con una richiesta di budget per i contratti che si è ridotta progressivamente, dai 94.350 euro del 2021/2022 e gli 82.977 del 2023/2024, ai 76.625 del 2024/2025 e ai 74.875 del 2025/2026 **[EDIP4-1, pagg. 1-2, 16]**. Le opinioni degli studenti confermano una alta e stabile soddisfazione per le attività didattiche del Dipartimento nel suo complesso **[EDIP4-2].**

Per quanto riguarda la suddivisione in fasce, la necessità di sostenere l'offerta didattica ha portato, nella storia del Dipartimento e delle strutture previgenti, a privilegiare l'assunzione di ricercatori, determinando una bassa percentuale di PO cui il Dipartimento sta cercando di rimediare nei limiti della dotazione disponibile (dal 2002 al 2017 sono stati chiamati 10 PO, dal 2017 a oggi 12).

Le attività gestionali e istituzionali sono sostenute da personale docente e ricercatore adeguato, disponibile ad assumere incarichi necessari per il funzionamento del Dipartimento e dei CdS e a partecipare alle Commissioni Dipartimentali (si veda il precedente punto E.DIP.2.1).

**E.DIP.4.2**

Il Dipartimento ha un ruolo centrale, a livello di Ateneo, nelle iniziative di formazione dei docenti, in particolare per quanto riguarda la didattica innovativa e l'utilizzo di tecnologie multimediali.

Per quanto attiene alle tecnologie, un ruolo rilevante è legato alla progettazione ed erogazione di Corsi di Studio in modalità blended a carattere internazionale (L37, LM39), di cui uno erogato con il protocollo EduNext. Tali progettualità hanno comportato numerose occasioni di formazione innovativa per i docenti e i tutor coinvolti. In prospettiva di Ateneo, l'Unità di Educazione del Dipartimento ha sostenuto la progettazione e realizzazione di attività formative rivolte ai docenti nell'ambito del previgente "Gruppo di Lavoro di Ateneo per lo Sviluppo della Didattica Universitaria".

Nel 2024 tale contributo, dopo la cessazione del Gruppo, si è sviluppato, per iniziativa della Delegata di Ateneo per la didattica

innovativa, docente del Dipartimento, nella realizzazione del primo percorso di formazione per neo-assunti dell'Ateneo, attivato con DR 765 del 28-03-2024. Per quanto riguarda il Dipartimento, oltre agli organizzatori/relatori, hanno partecipato al percorso 27 unità di personale.

Per il 2025 il progetto è stato nuovamente erogato, anche se la partecipazione del personale del Dipartimento è stata meno intensa, dal momento che molti avevano già partecipato all'edizione precedente. Nel contempo, molto vivace è stata la partecipazione ai bandi di Ateneo per l'incentivazione della didattica innovativa, coordinati sempre dalla Delegata di Ateneo, con il supporto di una titolare di borsa di ricerca finanziata con proventi di attività dipartimentali (Corso di Specializzazione Sostegno). Ottimo il risultato conseguito dai docenti del Dipartimento (8 premi su 38 assegnati, 5 individuali e 3 per gruppi: cfr. E.DIP.3.3).

**E.DIP.4.3**

Il Dipartimento dispone di 26 unità di personale tecnico e amministrativo, assegnate formalmente e gestite dal Responsabile Amministrativo-Gestionale (ambito amministrativo) e dal Direttore (ambito tecnico). Inoltre sono presenti, alla data del 1° gennaio 2026, 23 Collaboratori Esperti Linguistici (CEL), contrattualizzati come PTA (a tempo indeterminato o determinato), prevalentemente dedicati all'attività dei Corsi di Laurea di area linguistica del Dipartimento e al Centro Linguistico di Ateneo.

L'organizzazione del PTA prevede una responsabile per il Servizio didattico e una responsabile per il Servizio Ricerca e Terza Missione. Sono previsti Referenti di staff amministrativi e tecnici, come dettagliato nel Documento di organizzazione interna del Personale Tecnico-Amministrativo **[EDIP4-3, pagg. 5, 10, 12].**

I Corsi di Studio sono supportati dalla Responsabile per la Didattica e dai Manager Didattici, che si occupano della piattaforma U-GOV-Didattica, del caricamento dei piani di studio, degli appelli d'esame e dell'informazione agli studenti, con l'ausilio di personale di front office per i CdS a più alta numerosità. Il personale tecnico fornisce supporto, oltre che alle singole Missioni, per servizi generali, richieste di manutenzione, protocollo, inventario **[EDIP4-3, pagg. 6-9 e 13].**

Il personale, nel suo complesso, soddisfa le esigenze dell'ordinaria amministrazione del Dipartimento senza particolari criticità. Tuttavia, l'ampia offerta didattica assorbe in maniera preponderante le risorse umane a disposizione. Per questo motivo, come già ricordato in E.DIP.2, la ricerca, e in particolare il supporto alla partecipazione a bandi competitivi, necessiterebbe di personale con competenze da tecnologo**,** così come gli obiettivi di riqualificazione didattica necessiterebbero di un management didattico adeguato, anche in vista della prossima quiescenza di alcune unità del PTA **[EDIP4-4, pagg. 1-5 e 9-10]**.

**E.DIP.4.4**

La formazione del PTA avviene principalmente tramite corsi di aggiornamento organizzati dall'Ateneo, con partecipazione incoraggiata da comunicazioni della Responsabile Amministrativo-Gestionale e del Direttore in CdD. La crescente complessità degli adempimenti amministrativi ha evidenziato la necessità di formazione continua, anche in chiave di team building e specificità dipartimentali.

Il Dipartimento ha privilegiato la formazione interna collaborativa, con incontri dedicati alla condivisione di buone pratiche tra unità di PTA e Manager Didattici, definendo nel PSD un obiettivo specifico (PPR1 – migliorare benessere organizzativo e senso di appartenenza) con due indicatori **[E.DIP.4-5, pp. 51-53]**:

- IPPR12_DUSIC: numero di attività di formazione collaborativa e condivisione di obiettivi di performance;
- IPPR13_DUSIC: competenze acquisite dai partecipanti, rilevate tramite feedback post-attività.

Il secondo indicatore permette di monitorare formalmente l'efficacia della formazione, finora rilevata solo durante l'attività ordinaria; a inizio 2026 è prevista la somministrazione di una scheda di valutazione per l'anno 2025.

La realizzazione dell'obiettivo è affidata ad alcune azioni strategiche. Tali azioni affiancano a prassi già consolidate: incontri periodici tra Responsabile del Servizio didattico e Manager Didattici dei singoli CdS, estesi ai tecnici che supportano le prenotazioni aule e la manutenzione dei siti web; incontri periodici tra RAG e personale addetto alla contabilità; formazione interna operativa tenuta dalla Responsabile del Servizio didattico, per il personale che si intende avviare al ruolo di Manager Didattico. Tale attività è condotta in stretto coordinamento con la formazione dei Presidenti di Corso condotta dalla delegata alla Didattica.

**E.DIP.4.5**

Le strutture ed attrezzature fruite dal personale del Dipartimento coincidono in gran parte con le aule didattiche; sono presenti laboratori di area psicologica, cartografica e per la didattica delle lingue. Le aule fruibili dagli studenti sono 47, inclusi i laboratori informatici, con capienze da 10 fino a 248 posti **[EDIP4-6].**

Il questionario di Customer Satisfaction di Ateneo 2023, i cui risultati sono stati trasmessi al Dipartimento il 23/05/2024 **[EDIP4-7, pagg. 27, 32]**, evidenzia alcune criticità relative agli spazi e alle tecnologie d'aula, la cui risoluzione è in capo all'Area dei Sistemi Informativi (ASI), attraverso segnalazione tramite piattaforma Planet.

Dall'anno accademico 2022-2023, il Dipartimento richiede ad ASI controlli semestrali delle attrezzature d'aula, in quanto l'utilizzo intensivo (oltre 7.000 studenti, inclusi dottorati e specializzazioni) e l'occupazione delle aule, vicina al 100% in alcuni plessi, richiede interventi di manutenzione più frequenti. Inoltre, nell'ambito del programma EduNext, il Dipartimento ha ristrutturato uno spazio riqualificandolo per l'uso didattico ad alto contenuto tecnologico, ed ha in programma la ristrutturazione di altre aule didattiche.

Il nuovo PSD ha previsto un monitoraggio delle richieste di manutenzione e la raccolta di eventuali proposte di miglioramento degli ambienti, con indicatori specifici **[EDIP4-5, pagg. 55-56].**

**E.DIP.4.6**

Il supporto all'utenza è stato verificato dall'Ateneo per mezzo di un'indagine di Customer Satisfaction, la cui analisi è stata trasmessa al Dipartimento per la parte relativa al feedback degli studenti il 23/05/2024, come già specificato al punto precedente.

Le ulteriori indagini di Good Practice- Customer Satisfaction sono condotte a livello di Ateneo e non dei singoli Dipartimenti. Il Dipartimento si affida di norma alle segnalazioni dei docenti, della rappresentanza studentesca e della componente studentesca in CPDS **[EDIP4-8, pagg. 15, 45, 54, 62, 137]** per monitorare la qualità e le criticità del servizio offerto.

Il Servizio di biblioteca, gestito dall'Ateneo, dispone di spazi adeguati; le aule studio sono presenti in alcuni plessi del Dipartimento, a disposizione di tutta l'utenza. La **distribuzione su cinque plessi** delle attività crea complessità di natura logistica, con la necessità di prevedere in ciascuno di essi un presidio di portineria. Da questo punto di vista, il Direttore intrattiene un dialogo costante con la UO Vigilanza e Logistica, con la UO Edilizia e con gli uffici tecnici per la risoluzione dei problemi (nei limiti delle risorse disponibili).

Oltre alla ricognizione sistematica degli OPIS e delle segnalazioni degli studenti analizzati dai Consigli di Corso e della CPDS, la Direzione di Dipartimento ha promosso incontri periodici con i Rappresentanti degli studenti in prossimità dei Consigli di Dipartimento per raccogliere segnalazioni e richieste specifiche.

**Punti di Forza:**

- Il Dipartimento svolge un ruolo attivo e qualificato anche a livello di Ateneo nella promozione della formazione didattica, con particolare riferimento all'innovazione metodologica e all'utilizzo di tecnologie digitali e *blended*, evidenziando una buona capacità di attuazione e risultati significativi, pur con margini di ulteriore sistematizzazione nella tracciabilità complessiva della partecipazione.
- Il Dipartimento dispone di un'organizzazione del personale tecnico-amministrativo formalizzata e coerente con la pianificazione strategica, con una chiara definizione di ruoli, funzioni e ambiti di supporto alle tre missioni; al contempo, emerge una consapevolezza delle esigenze evolutive, in particolare rispetto al rafforzamento del supporto alla ricerca e alla gestione di attività complesse.
- Il supporto a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti risulta formalizzato, accessibile e verificato attraverso rilevazioni strutturate di Ateneo e di Dipartimento, con buoni livelli di soddisfazione e con un utilizzo delle evidenze a supporto del monitoraggio e del miglioramento dei servizi.

**Aree di miglioramento:**

- La dotazione di personale docente e ricercatore è numericamente significativa ma appena coerente con la complessità delle attività dipartimentali, anche se mostra segnali di progressivo miglioramento in termini di sostenibilità didattica, che è attualmente garantita anche da un significativo ricorso alla docenza a contratto. L'ampiezza dell'offerta formativa, la pluralità delle aree disciplinari e la distribuzione su più sedi, la ridotta numerosità di Professori Ordinari anche in relazione agli incarichi gestionali, generano elementi di criticità sull'equilibrio tra pianificazione strategica e capacità attuativa.
- La formazione del personale tecnico-amministrativo è supportata da iniziative strutturate sia a livello di Ateneo sia interno, integrate nella pianificazione strategica e associate a specifici indicatori di monitoraggio, mentre risulta ulteriormente perfezionabile la piena sistematizzazione e tracciabilità degli esiti formativi in relazione al contributo del PTA agli obiettivi strategici.
- Il Dipartimento dispone di un insieme articolato di strutture, laboratori, centri e risorse a supporto di didattica, ricerca e terza missione, con evidenze di utilizzo e di monitoraggio delle criticità infrastrutturali, inserite anche nella pianificazione strategica in ottica di miglioramento. Si evidenzia però l'opportunità di sviluppare un piano organico di intervento che integri manutenzione programmata, potenziamento dell'assistenza tecnica e riqualificazione degli ambienti didattici.

**Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV):** Soddisfacente

**Raccomandazione:**

Si raccomanda al Dipartimento, in raccordo con l'Ateneo, di monitorare con continuità la sostenibilità della dotazione di personale docente e tecnico-amministrativo rispetto all'ampiezza dell'offerta formativa, anche dottorale, e di rafforzare la pianificazione degli interventi su strutture, attrezzature e assistenza tecnica, con particolare attenzione alle future uscite dai ruoli e alle criticità segnalate da CPDS e rilevazioni di *customer satisfaction*.

**Documenti chiave**

- **Titolo**:[EDIP4-1] Richieste budget contratti

  **Descrizione**:Richieste del Direttore prot. 1320 del 02/04/2024 e prot. 1993 del 28/04/2025.

  **Dettagli**:pp 1-2, 16.

  **File**:[EDIP4-1] Richieste budget contratti.pdf

- **Titolo**:[EDIP4-2] REPORT OPIS

  **Descrizione**:Report basato sui dati forniti dal Controllo di Gestione dell'Ateneo.

  **Dettagli**:

  **File**:[EDIP4-2] REPORT OPIS.pdf

- **Titolo**:[EDIP4-3] Docum organizzaz PTA

  **Descrizione**:Pianificazione dell'attività del PTA in relazione alle Missioni del Piano Strategico.

  **Dettagli**:pp 5, 10, 12, 6-9, 13.

  **File**:[EDIP4-3] Docum organizzaz PTA.pdf

- **Titolo**:[EDIP4-4] Richieste PTA

  **Descrizione**:Richiesta del 04/06/2024, prot. 2375; programmazione del PTA, deliberata in CDD il 12/02/2026.

  **Dettagli**:pp 1-5 e 9-10.

  **File**:[EDIP4-4] Richieste PTA.pdf

- **Titolo**:[EDIP4-5] DUSIC_PSD_2025-2027

  **Descrizione**:Piano Strategico Dipartimentale.

  **Dettagli**:pp 51-53, 55-56.

  **File**:[EDIP4-5] DUSIC_PSD_2025-2027.pdf

- **Titolo**:[EDIP4-6] Aule_DUSIC

  **Descrizione**:Pagina del sito web dipartimentale contenente l'anagrafe delle aule. Estrazione del 20/02/2026. https://dusic.unipr.it/servizi/aule

  **Dettagli**:

  **File**:[EDIP4-6] Aule_DUSIC.pdf

- **Titolo**:[EDIP4-7] RelaZ CS-GP_2024 studenti

  **Descrizione**:Report realizzato dalla UO con sintesi dei risultati per Dipartimento.

  **Dettagli**:pp 27, 32.

  **File**:[EDIP4-7] RelaZ CS-GP_2024 studenti.pdf

- **Titolo**:[EDIP4-8] Relaz CPDS 2025

  **Descrizione**:Osservazioni dedicate alle aule e agli spazi del Dipartimento.

  **Dettagli**:pp 15, 45, 54, 62, 137.

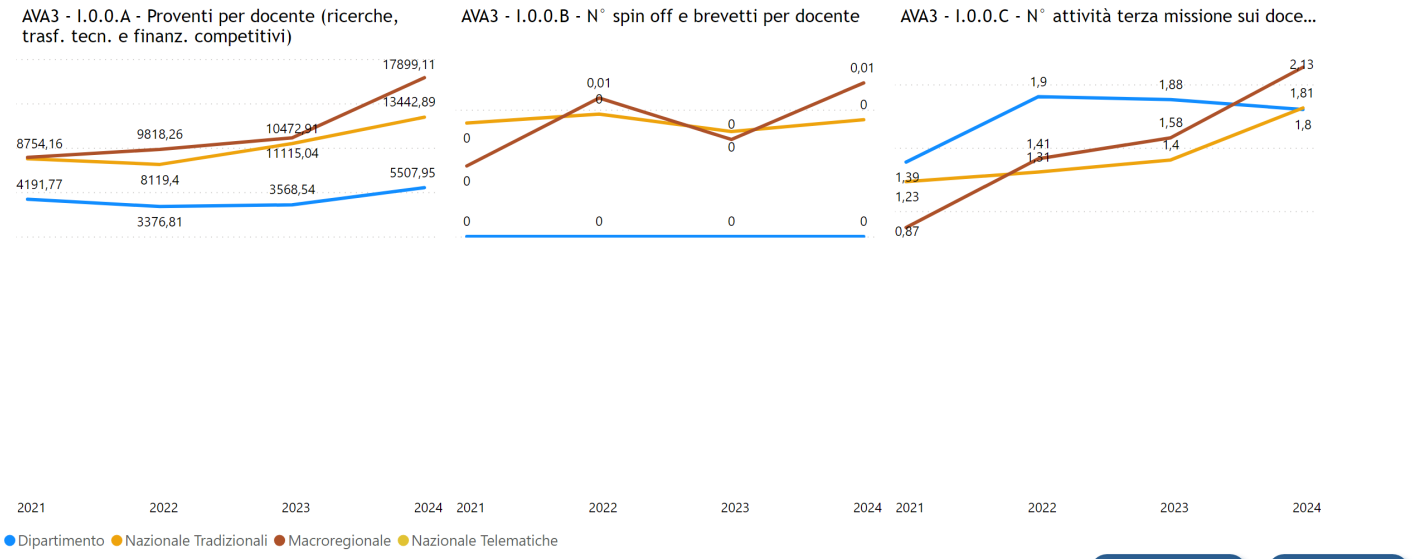
  **File**:[EDIP4-8] Relaz CPDS 2025.pdf

# Andamento KPI Dipartimento

Riferimento
AVA3

Edizione 10/2025

## Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari




Dettaglio | Riepilogo

**Fascia di valutazione Indicatore/Indicatori Dipartimento (ANVUR):** Soddisfacente

**Indicatori (eventuale commento):**

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