



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Rapporto di Riesame Annuale
del Dipartimento di Studi Umanistici
(DISU)
2024



Sommario

LINEE GUIDA E PREMESSA METODOLOGICA	3
Finalità del Riesame del Dipartimento	3
Attori coinvolti nel processo di Riesame di Dipartimento annuale	4
Periodicità del Riesame di Dipartimento annuale	4
Modalità di svolgimento del Riesame di Dipartimento annuale ed esiti del processo.....	5
FRONTESPIZIO	7
AMBITO E.DIP - Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti.....	9
E.DIP.1 - Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale	9
E.DIP.2 - Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica ricerca e terza missione/impatto sociale	14
E.DIP.3 - Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse.....	24
E.DIP.4 - Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale	29
MONITORAGGIO DEL PIANO STRATEGICO	40



LINEE GUIDA E PREMESSA METODOLOGICA

Finalità del Riesame del Dipartimento

Come previsto dal “*Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari*” (approvato con Delibera del Consiglio Direttivo ANVUR n. 26 del 13 febbraio 2023), il Dipartimento deve definire la propria visione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale, tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili. Deve quindi declinare 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.

A tal fine, il Dipartimento si dota di un Sistema di Governo e di AQ (Assicurazione della Qualità) e di un’organizzazione funzionali a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale. Il Sistema di Governo del Dipartimento fa riferimento alla Direzione, alla Vicedirezione e al sistema delle deleghe e dei ruoli di presidenza delle commissioni, laddove presenti. L’organizzazione fa riferimento alle commissioni, ai gruppi di lavoro e alle unità organizzative amministrative nei quali si articola la struttura dipartimentale.

Il funzionamento del Sistema di Governo e di AQ e dell’organizzazione del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno (vedere “Aspetto da considerare” E.DIP.2.5 del modello AVA3). Inoltre, il Dipartimento, a supporto del riesame delle attività di pianificazione, deve analizzare periodicamente gli esiti del monitoraggio delle proprie attività di ricerca e terza missione/impatto sociale, con riferimento ai risultati conseguiti e agli eventuali problemi e alle loro cause (vedere “Aspetto da considerare” E.2.1 del modello AVA3).

Il “*Glossario dei termini e dei concetti chiave utilizzati nei processi di Assicurazione della Qualità in AVA3*” (aggiornamento del 4/11/22) definisce il “Riesame” come la “determinazione dello stato di un sistema, di un processo, di un prodotto, di un servizio o di un’attività”. In particolare, il glossario definisce il “Riesame del Sistema di Governo” e il “Riesame del Sistema di AQ” con riferimento all’Ateneo nel suo complesso come “l’insieme delle attività svolte dal Sistema di Governo con il supporto del Presidio della Qualità e del Nucleo di Valutazione, ciascuno per le proprie competenze, per determinare lo stato del Sistema di Governo (e del Sistema di AQ), per valutarne l’idoneità, l’adeguatezza e l’efficacia nell’attuazione delle politiche e delle strategie dell’Ateneo e nel conseguimento degli obiettivi stabiliti.”

Per analogia, non essendo prevista nel glossario una definizione specifica di Riesame con riferimento ai Dipartimenti, ma essendo comunque previsto tale processo, il “**Riesame del Dipartimento**” si può definire come quel “processo che analizza il Sistema di Governo e di AQ e l’organizzazione del Dipartimento per valutarne l’idoneità, l’adeguatezza e l’efficacia nell’attuazione delle politiche e delle strategie del Dipartimento sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale e nel conseguimento degli obiettivi stabiliti e che analizza inoltre l’efficacia della pianificazione strategica attraverso l’analisi dei risultati conseguiti”.

Il “**Rapporto di Riesame del Dipartimento**” è pertanto il documento, redatto secondo il modello predisposto dal Presidio della Qualità (PQ), contenente l’autovalutazione approfondita, fondata sui Requisiti di AQ pertinenti (E.DIP) e sull’analisi di opportuni indicatori, con l’indicazione puntuale dei problemi riscontrati e delle proposte di soluzione da realizzare.



Attori coinvolti nel processo di Riesame di Dipartimento annuale

Il Riesame di Dipartimento Annuale è condotto dal **Gruppo di Riesame (GdR)**, in cui sono coinvolti, secondo le proprie funzioni, i seguenti attori¹:

- **Direttore di Dipartimento²**: quale responsabile della qualità della didattica, della ricerca e IPS-TM, **ha la responsabilità del processo di Riesame** annuale del Dipartimento, che conduce con il supporto del Gruppo di AQ del Dipartimento;
- **Gruppo per l'AQ di Dipartimento: supporta il Direttore** nel processo di Riesame del Dipartimento e nella stesura del relativo Rapporto; qualora non siano previste le commissioni di Dipartimento di cui ai punti successivi, conduce le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento, tenendo conto dei suggerimenti e raccomandazioni del NuV e delle proposte di miglioramento della CPDS
- **Commissione didattica di Dipartimento**: se istituita presso il Dipartimento, **svolge il riesame per le attività di didattica** a livello di dipartimento, conducendo le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento, tenendo conto dei suggerimenti e raccomandazioni del NuV e delle proposte di miglioramento della CPDS. Per il tramite del Delegato alla Didattica di Dipartimento **trasmette l'esito delle analisi al Gruppo di Riesame**.
- **Commissione per la Ricerca di Dipartimento**: se istituita presso il Dipartimento, **svolge il monitoraggio e il riesame per le attività di ricerca** a livello di dipartimento, conducendo le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento. Per il tramite del Delegato alla Ricerca di Dipartimento **trasmette l'esito delle analisi al Gruppo di Riesame**.
- **Commissione per l'Impegno Pubblico e Sociale-Terza Missione di Dipartimento**: se istituita presso il Dipartimento, **svolge il riesame per le attività per IPS-TM** a livello di dipartimento, conducendo le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento. Per il tramite del Delegato alla IPS-TM di Dipartimento **trasmette l'esito delle analisi al Gruppo di Riesame**.

Se ritenuto utile e opportuno, alle attività del Gruppo di Riesame possono contribuire eventuali altri soggetti, coinvolti nella progettazione o gestione delle attività da analizzare (es: Delegati del Direttore che non siano già componenti del Gruppo di AQ di Dipartimento, Personale TA del Dipartimento, Presidenti di commissioni del dipartimento, Studenti e Dottorandi, ...). È possibile, inoltre, coinvolgere nel Gruppo di Riesame anche persone esterne al Dipartimento e all'Ateneo che intrattengono con il Dipartimento rapporti di collaborazione significativi ai fini delle analisi richieste. È opportuno che la composizione del GdR sia formalizzata dal Direttore di Dipartimento o dal Delegato AQ di Dipartimento mediante comunicazione via mail ai componenti in sede di avvio delle operazioni di riesame.

Periodicità del Riesame di Dipartimento annuale

Come tutti i processi del Sistema di AQ, il riesame deve essere opportunamente pianificato coerentemente con l'organizzazione dell'Ateneo e del proprio Sistema di AQ.

Come suggerito nel Glossario ANVUR con riferimento al riesame del Sistema di Governo e di AQ a livello di Ateneo, "la **periodicità** 'naturale' del Riesame è annuale, con una collocazione nel periodo novembre-dicembre a valle della stesura della Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione e di quella del PQ, e in tempo utile per attuare le modifiche conseguenti in occasione della definizione degli aggiornamenti del sistema di pianificazione strategica e del Piano Integrato di Attività e

¹ Per favorire la leggibilità del documento si riportano qui, con alcune precisazioni, soltanto le funzioni specificatamente connesse al processo di Riesame di Dipartimento Annuale. Per l'elenco completo delle funzioni si vedano le "[Linee Guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo](#)"

² Nel presente documento i termini relativi a persone sono riportati nella forma maschile al solo fine di garantire una migliore leggibilità del testo, ma si riferiscono indistintamente a tutti i generi.



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

Organizzazione (PIAO) e, se necessario del Riesame del Sistema di Governo”. Tali indicazioni possono essere quindi applicate, per analogia, anche al Riesame di Dipartimento.

Inoltre, come previsto dal *Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari*, anche il riesame delle attività di pianificazione a livello di dipartimento è un’attività sistematica che deve essere svolta annualmente ed è rivolta a verificare l’efficacia della pianificazione attraverso l’analisi dei risultati conseguiti (vedere “Aspetto da considerare” E.2.1 del modello AVA3).

Coerentemente con tali indicazioni, le “**Linee guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo**”³ prevedono che il riesame di Dipartimento sia svolto con **cadenza annuale**, di norma nell’ultimo trimestre dell’anno o comunque secondo le indicazioni fornite dal PQ.

Modalità di svolgimento del Riesame di Dipartimento annuale ed esiti del processo

Il riesame è documentato nel **Rapporto di Riesame di Dipartimento annuale** che viene predisposto dal **Gruppo di Riesame** e **approvato dal Consiglio di Dipartimento** che prende inoltre in carico le azioni di miglioramento di propria competenza.

Il rapporto viene trasmesso al Presidio della Qualità, che ne tiene conto ai fini della predisposizione del Riesame del Sistema di AQ e della verifica del monitoraggio dei Piani strategici dipartimentali di cui rendiconta nella propria relazione annuale.

Rappresentano **elementi in ingresso** del processo di riesame dei Dipartimento annuale⁴:

- lo stato delle azioni derivanti da precedenti riesami di Dipartimento;
- gli eventuali cambiamenti nei fattori esterni ed interni che sono rilevanti per il Dipartimento;
- il Rapporto ANVUR di accreditamento periodico e la relativa Relazione CEV (solo a seguito di visita);
- i risultati della VQR;
- la Relazione Annuale del Presidio della Qualità sullo stato del sistema di AQ e delle relative attività, con particolare riguardo agli eventuali aspetti da migliorare in essa evidenziati;
- la Relazione annuale del Nucleo di Valutazione, con particolare riguardo alle raccomandazioni in essa contenute;
- gli esiti delle audizioni al Dipartimento condotte dal Nucleo di Valutazione con la partecipazione del Presidio della Qualità;
- gli esiti delle audizioni ai Corsi di Studio e ai Dottorati del Dipartimento condotte dal Nucleo di Valutazione con la partecipazione del Presidio della Qualità, limitatamente agli aspetti che richiedono una presa in carico da parte del Dipartimento;
- le relazioni annuali della CPDS, limitatamente agli aspetti che richiedono una presa in carico da parte del Dipartimento;
- il Piano strategico di Dipartimento;
- il budget di Dipartimento;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e gli obiettivi individuali e di struttura del Personale TA del Dipartimento;
- il sistema di deleghe di Dipartimento, gli atti di nomina di eventuali Commissioni di Dipartimento;
- i regolamenti o altri documenti di assegnazione delle risorse finanziarie, di personale, di strutture operative e scientifiche in coerenza con il modello organizzativo e gestionale dell’Ateneo;
- la documentazione relativa al Dipartimento di eccellenza;
- i risultati delle rilevazioni delle opinioni dei portatori di interesse (studenti, dottorandi, docenti, PTA,...) sui servizi offerti dal Dipartimento;

³ Approvate dal Presidio della Qualità nella seduta del 27/5/2024

⁴ L’elenco non è esaustivo ma dipende anche dalle peculiarità del Dipartimento



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

- i Rapporti di riesame Ciclico dei Dottorati e dei Corsi di Studio afferenti al Dipartimento
- il Sito Web del Dipartimento;
- le convenzioni e gli accordi con imprese, enti di ricerca, altri enti, università italiane o estere finalizzate alle attività di didattica, ricerca, IPS-TM e internazionalizzazione del Dipartimento;

Per ogni Punto di Attenzione (PdA) e sottoinsieme di Aspetti da Considerare (AdC) pertinenti, nonché con riferimento agli obiettivi-azioni-indicatori del Piano strategico di Dipartimento, il rapporto di riesame esplicita:

- a) la sintesi dei principali mutamenti rilevati dall'ultimo riesame e lo stato di avanzamento degli eventuali **interventi correttivi** (diretti a risolvere il problema contingente) e **interventi di miglioramento** (diretti a rimuovere la causa del problema) già intrapresi;
- b) l'analisi della situazione sulla base dei dati e delle informazioni disponibili⁵, da cui emergano sinteticamente i principali **punti di forza**, i principali **punti di debolezza** o aspetti da migliorare.

L'analisi condotta e l'esplicitazione dei punti di forza e dei punti di debolezza può riprendere e, se necessario, integrare/aggiornare i contenuti del documento di autovalutazione eventualmente redatto nel corso dell'anno in occasione delle audizioni del Nucleo di Valutazione, della visita di accreditamento periodico o su iniziativa del Dipartimento stesso.

Facendo seguito all'analisi condotta, gli **elementi in uscita** del riesame del Dipartimento annuale devono comprendere gli **interventi correttivi** (diretti a risolvere il problema contingente) e/o gli **interventi di miglioramento** (diretti a rimuovere la causa del problema) da intraprendere, sia con riferimento al Sistema di Governo e di AQ del Dipartimento, sia con riferimento agli obiettivi-azioni-indicatori del Piano strategico di Dipartimento.

⁵ Per quanto riguarda i commenti a dati e indicatori si suggerisce di strutturare il commento ad esempio in questi termini:
L'andamento dell'indicatore nel periodo è stabile/crescente/in calo/in miglioramento/in peggioramento....
Dal confronto con il dato nazionale e macroregionale i valori si collocano in linea con.../al di sopra di.../ al di sotto di.../in controtendenza con....

Nel commentare gli indicatori messi a disposizione dall'ANVUR, è possibile inoltre fare un confronto con dati interni a disposizione del Dipartimento:

Da evidenze interne / dati interni si osserva che... / si ritiene che.... ci possa essere nel prossimo anno / triennio /... un mantenimento del trend.../un'inversione di tendenza....



FRONTESPIZIO

Informazioni generali sul Dipartimento:

Dipartimento	Dipartimento di Studi umanistici
Direttore	Prof. Massimo Degrassi
Sedi su cui opera il Dipartimento	Trieste, Portogruaro
Dipartimento di eccellenza <i>(indicare SI/NO e in caso affermativo l'anno del relativo bando)</i>	NO
Presidente CPDS	Prof.ssa Tullia Catalan
Commissione didattica di Dipartimento <i>(indicare se presente nel dipartimento)</i>	SI
Commissione per la Ricerca di Dipartimento <i>(indicare se presente nel dipartimento)</i>	SI
Commissione per l'Impegno Pubblico e Sociale-Terza Missione di Dipartimento <i>(indicare se presente nel dipartimento)</i>	SI

GRUPPO DI RIESAME – GdR

Indicare nella seguente tabella tutti i componenti del GdR, esplicitando per ognuno il nome, il ruolo e la funzione.

Gruppo AQ del Dipartimento	
Delegato per l'Assicurazione della Qualità <i>(Coordinatore del Gruppo di Riesame)</i>	<ul style="list-style-type: none">Prof.ssa Tiziana Piras
Delegati del Dipartimento <i>(per le aree collegate al Piano Strategico dipartimentale)</i>	<ul style="list-style-type: none">Prof. Luigi Gui e Prof. Stefano Santoro – delegati per la DidatticaProf.ssa Sergia Adamo – delegata per la Didattica di terzo livelloProf.ssa Roberta Altin – delegata per la RicercaProf.ssa Helena Miralles Lozano e Prof. Paolo Quazzolo – delegati per Impegno Pubblico e Sociale – Terza Missione
Segretario amministrativo	<ul style="list-style-type: none">Dott.ssa Francesca Prochilo (anche componente del Gruppo AQ del Dipartimento)
Segretario didattico	<ul style="list-style-type: none">Dott. Lorenzo Ellero (anche componente del Gruppo AQ del Dipartimento)



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

Altri Componenti del GdR	
Altri Docenti del Dipartimento <i>(indicare funzione/ruolo e nominativo)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Funzione - nominativo• Funzione - nominativo• Funzione - nominativo• Funzione - nominativo
Personale tecnico-amministrativo <i>(es: referenti/responsabili di biblioteche, laboratori, ...; indicare funzione/ruolo e nominativo)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Funzione - nominativo• Funzione - nominativo• Funzione - nominativo• Funzione - nominativo
Studenti / Dottorandi del Dipartimento	<ul style="list-style-type: none">• Funzione - nominativo• Funzione - nominativo• Funzione - nominativo• Funzione - nominativo
Altri soggetti consultati <i>(es: rappresentanti delle aziende/enti,...)</i>	<ul style="list-style-type: none">• Funzione - nominativo• Funzione - nominativo

Il Gruppo di Riesame si è riunito, per la discussione degli argomenti riportati nei quadri delle sezioni di questo Rapporto di Riesame, operando come segue:

Data incontro	Argomenti trattati / Ordine del giorno
.../.../.....	
.../.../.....	
.../.../.....	

Il Rapporto di riesame è stato sottoposto al Consiglio di Dipartimento nella seduta del 05/03/2025

Si riporta di seguito una sintesi di quanto emerso.

--



AMBITO E.DIP - Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti

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].

a) SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME, DEGLI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO GIÀ INTRAPRESI ED ESITI

Descrivere i principali mutamenti intercorsi dal Riesame precedente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. Compilare la presente sezione a) qualora sia stato svolto un precedente riesame o, comunque, qualora ci sia evidenza in altri documenti di una pregressa analisi delle criticità con individuazione di azioni di miglioramento in eventuali altri documenti di monitoraggio a cura del Dipartimento.

Il precedente Rapporto di Riesame Annuale del Dipartimento (Riesame 2023, approvato in CdD in data 10/05/2023) ha come periodo di riferimento gli anni 2021-2022 e prende in considerazione il Piano Strategico 2018-2022. Il RRA 2023 ha costituito la base per elaborare il Piano Strategico 2023-2026 del DISU nelle linee strategiche e negli obiettivi da raggiungere. Qui si analizzeranno i risultati del monitoraggio dei risultati dell'anno 2024 e gli eventuali cambiamenti.

Descrivere di seguito lo stato di avanzamento delle azioni programmate nel precedente riesame e pertinenti rispetto i punti di attenzione della presente sezione.

ASPETTO DA MIGLIORARE	
DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA	
STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa)	
RISULTATI OTTENUTI	
INDICATORE DI MONITORAGGIO	



b) ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fonti documentali

Fonti documentali:

elencare di seguito i documenti utilizzati come base per l'analisi della situazione e conservarli in un opportuno repository (o richiamarli tramite link a pagine web liberamente accessibili) affinché siano agevolmente reperibili in caso di necessità (es: verbali, relazioni o altra documentazione del Dipartimento, esiti delle audizioni del NuV, Relazione annuale del NuV, Relazione annuale del PQ, Riesame del Dipartimento, ...)

Rapporto di Riesame del Dipartimento 2023

Piano Strategico DISU 2023-2026

Verbali Consiglio di Dipartimento

Relazione Annuale Nucleo di Valutazione 2024

Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

Analizzare e descrivere gli aspetti da considerare sopra riportati:

- mettendo in evidenza per ogni aspetto quello che il Dipartimento sta facendo (cosa), le modalità con le quali l'approccio è stato sviluppato (come), le motivazioni che hanno spinto il Dipartimento a scegliere quell'approccio e non un altro (perché),*
- facendo emergere gli elementi salienti di pianificazione, attuazione, monitoraggio e miglioramento effettivamente praticati.*

Al termine dell'analisi evidenziare nelle caselle dedicate i punti di forza / punti di debolezza riscontrati. Si suggerisce di evidenziare i punti di debolezza più significativi (MAX 2 o 3 punti).

Stato dell'arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:

E.DIP.1.1

La visione del Dipartimento è delineata nel Piano Strategico 2023-2026, pubblicato sul sito del Dipartimento (<https://disu.units.it/it/dipartimento/piani-strategici>) tenendo conto del particolare contesto geografico e culturale su cui insiste.

In sintesi la visione del DISU:

per **la didattica** promuove un'offerta formativa che risponde alle esigenze del territorio, del mondo della scuola e dell'educazione, della società e degli studenti anche in collaborazione con altri atenei, e che punta all'innovazione, all'interdisciplinarietà e all'internazionalizzazione. Offre agli studenti, avendo cura di accompagnarli dal primo al terzo livello di formazione, corsi d'ambito umanistico, di lettere, storia, filosofia e lingue e letterature straniere, accanto a quelli della formazione degli insegnanti, degli educatori e degli assistenti sociali (<https://disu.units.it/it/didattica>). Promuove inoltre master di I e II livello multidisciplinari e interdipartimentali e corsi di formazione (ad. es. "Health Humanities, Cultura umanistica per le scienze della salute e le pratiche della cura", cf. elenco: <https://disu.units.it/it/post-lauream-home>).

Per **la ricerca** promuove una ricerca di alto livello, interdisciplinare e internazionale attraverso il reclutamento di ricercatori/trici con esperienze estere, l'investimento di una parte delle risorse del Dipartimento in assegni di ricerca, il miglioramento progressivo della capacità di attrarre risorse per la ricerca, il rafforzamento formativo del personale amministrativo sui programmi di ricerca europei e internazionali. Persegue l'incremento quantitativo e qualitativo della produzione scientifica con particolare attenzione agli sviluppi nell'ambito delle Digital Humanities, alle necessità di rinnovamento tecnologico – anche dal punto di vista strutturale (attrezzature, laboratori, software ecc.) – e agli obiettivi di sviluppo sostenibile, al fine di perseguire una posizione di rilievo nel contesto internazionale ed una produzione scientifica di qualità eccellente.

Per **la terza missione**, che l'Ateneo ha deciso di denominare Impegno Pubblico e Sociale–Terza missione (IPS-TM), promuove tutte le attività che nascono da istanze che provengono dal territorio e da ambiti nazionali e internazionali (<https://disu.units.it/it/trasferimento-conoscenza>) rispondendo a bandi competitivi regionali e nazionali e alle sollecitazioni provenienti da enti pubblici e privati (<https://disu.units.it/sites/disu.units.it/files/Progetti-Accordi-Convenzioni%20IPS-TM.pdf>).

Per **l'internazionalizzazione** promuove la mobilità internazionale in entrata e in uscita tramite nuovi accordi di cooperazione (<https://disu.units.it/it/node/52680>), in particolare all'interno della rete di alleanza europea T4EU



(<https://transform4europe.eu/>; <https://sites.units.it/transform4europe/>) composta da 10 università che potenzia la mobilità in entrata e uscita del corpo studentesco e docente. All'interno del progetto T4EU il Dipartimento è leader del WP7 su "Common European Heritage" con un incremento di attività di ricerca e divulgazione scientifica (es. <https://transform4europe.eu/t4eu-common-european-heritage-week-bip-programme-announcement/>) che stimolano la costruzione di ulteriori network di scambio e collaborazione scientifica su un tema fondamentale per il Dipartimento. In sinergia con gli obiettivi di IPS/TM la ricerca dipartimentale intende rafforzare la collaborazione ed il dialogo con i vari stakeholders territoriali per garantire progetti interdisciplinari che rispondano alle domande di ricerca in proficua interazione con il network scientifico locale e internazionale. Gli obiettivi e le strategie per superare le criticità nel mantenimento e sviluppo della didattica, della ricerca e delle attività di IPS-TM sono condivise e discusse da tutti i componenti del Consiglio di Dipartimento (CdD).

E.DIP.1.2

Gli obiettivi del Dipartimento sono coerenti con le politiche e le strategie dell'Ateneo e le ha formalizzate nel PS DISU 2023-2026. Gli obiettivi così stabiliti coprono idealmente l'arco di un triennio, distinguendosi in obiettivi di breve, medio e lungo periodo. Così, a obiettivi ancora da realizzare (giornata di incontro con gli Stakeholders dei diversi corsi di laurea), in quanto di "lungo periodo" e tutt'oggi "in termine", se ne aggiungono altri, di "breve/medio" periodo, attualmente già raggiunti o per i quali sono state avviate le programmate attività strumentali.

La trasparenza, interna ed esterna, del PS DISU 2023-2026, nei suoi diversi contenuti, è garantita dalla consultazione preventiva di *stakeholder*, studenti e personale in servizio, dalla sua condivisione e discussione all'interno della comunità dipartimentale (mediante circolazione delle diverse bozze, via posta elettronica, e presentazione/discussione in sede dipartimentale), in vista del suo perfezionamento, nonché dalla relativa approvazione finale da parte del Dipartimento. Trasparenza e accessibilità, da parte di ogni interessato, sono inoltre assicurate, anche in funzione di controllo esterno, dalla pubblicazione del PS 2023-2026 nel sito web del DISU. È stato inoltre creato, mediante risorse informatiche (piattaforma "MS-Teams"), uno spazio condiviso, destinato a raccogliere documenti, dati e informazioni rilevanti per il processo AQ del Dipartimento

E.DIP.1.3

Il DISU stipula, come strumenti utili per la realizzazione della propria mission istituzionale (didattica, ricerca, innovazione, IPS-TM), accordi di collaborazione con soggetti pubblici e privati, operanti nei settori di riferimento. Nell'ambito della didattica ha accordi MOU/PE - accordi di cooperazione internazionale (n. 15), di doppio titolo (n. 2); di scambio studenti (n. 1) (<https://disu.units.it/it/node/52680>); di tirocinio (n. 370) (https://disu.units.it/sites/disu.units.it/files/Elenco%20strutture%20convenzionate_0.pdf); di formazione di personale di enti pubblici n. 2.

Nell'ambito della ricerca ha n. 9 progetti PRIN e n.1 PRIN PNRR, finanziati dal MUR, n. 1 progetto finanziato dalla Commissione Europea, n. 7 tra progetti e convenzioni finanziati da altri enti pubblici e n. 2 tra progetti e convenzioni finanziati da enti privati, n. 11 accordi/convenzioni privi di contenuto economico (<https://disu.units.it/sites/disu.units.it/files/Progetti%20di%20ricerca.pdf>) (<https://disu.units.it/sites/disu.units.it/files/accordi-Convenzioni%20di%20ricerca.pdf>).

Nell'ambito del Public Engagement ha n. 6 progetti finanziati da enti pubblici e nell'ambito IPS-TM n. 4 accordi/convenzioni con enti pubblici e privati e n. 7 accordi quadro (<https://disu.units.it/sites/disu.units.it/files/Progetti-Accordi-Convenzioni%20IPS-TM.pdf>).

La stipula dei contratti avviene nel rispetto dei regolamenti (es. Norme per la richiesta di fondi per la ricerca del DISU

<https://disu.units.it/sites/disu.units.it/files/Norme%20richieste%20fondi%20dipartimentali%202024%20FFO-FRA.pdf>), anche di Ateneo (es. Linee guida IPS-Terza missione) e sono soggetti a rigorosa documentazione amministrativa; alcune intese, come gli accordi di collaborazione con altri Atenei, sono censite e a disposizione dei Delegati anche a scopi divulgativi (es., fra studenti potenzialmente interessati); altri ancora sono pubblicati e resi accessibili, nel rispetto della normativa sulla "privacy", sul sito internet del Dipartimento (<https://disu.units.it/it/node/52680>). Il Dipartimento prevede per ogni accordo uno o più referenti/responsabili interni al Dip. che monitorano l'esecuzione/attuazione e curano i rapporti con le controparti interessate, redigendo o formulando, ove necessario/opportuno, relazioni intermedie/conclusive, come proposte di modifica/rinnovo. Si tratta, inoltre, di intese che passano al vaglio del C.d.D., per la loro approvazione originaria, ma anche, ben spesso, per aggiornamenti/informazioni circa il loro andamento complessivo.



E.DIP.1.4

Il PS DISU 2023-2026 è stato elaborato in coerenza con la dotazione di risorse strumentali, attuale e/o ragionevolmente conseguibile in futuro (es., mediante nuovi finanziamenti, interni o esterni, ulteriori reclutamenti), indicando analiticamente, per ciascun obiettivo le correlate “azioni strategiche”, le risorse (umane, materiali e finanziarie) da impiegare, in modo da assicurare, per quanto possibile, la sostanziale realizzabilità della programmazione. Sono previsti, inoltre, gli opportuni indicatori numerici, che consentono di verificare il raggiungimento dei risultati attesi o l’eventuale misura dello scostamento dalla loro rappresentazione programmatica. Trattandosi di pianificazione basata su dati previsionali, anche di medio-lungo termine (triennio 2023-2026), sono state considerate le sopravvenienze ordinarie e prevedibili, come i pensionamenti del personale docente e TA, ma non quelle straordinarie e imprevedibili, estranee alla sfera di controllo del Dipartimento.

Per agevolare la stipula di convenzioni di IPS-TM, il PS DISU 2023-2026 ha previsto due figure di delegati con funzioni chiaramente definite (valorizzazione culturale e sociale; rapporti con il territorio).

Il Dipartimento presenta una produzione pluridisciplinare che copre varie aree con una capillarità di specializzazioni ed un’ampia scelta di SSD che costituisce un punto di forza per la partecipazione attiva a centri interdipartimentali e interuniversitari di ricerca e per la capacità di attivare progetti di ricerca multidisciplinari sebbene sia invece complicato costruire gruppi disciplinari cospicui con possibilità di consolidamento. La qualità dei prodotti di ricerca (dati CVR, VQR 2015-19) risulta migliorabile soprattutto dal punto di vista qualitativo, così come la partecipazione a bandi di progetto internazionali. Nell’ultimo biennio si riporta un incremento degli accordi di collaborazione internazionale, di visiting professor con positive ricadute in termini progettuali; sono in aumento sia le pubblicazioni su riviste scientifiche di fascia A sia l’attività editoriale dipartimentale, mentre risulta in decrescita il numero di ricercatori sotto soglia lpm in ambito CVR (2). Le risorse finanziarie sono aumentate grazie a numerosi progetti di rilievo nazionale (PRIN, PNRR) che spesso coinvolgono la componente più giovane dei ricercatori/trici DISU. La formazione a supporto della ricerca e dell’IPS-TM del personale amministrativo e del corpo docente è in costante aumento nell’ultimo biennio (dati Tableau) al fine di rafforzare la collaborazione interdipartimentale nonché le sinergie con gli istituti di ricerca, gli enti e le aziende del territorio per sviluppare una ricerca interdisciplinare che si connetta ad un network di diffusione scientifica internazionale.

Continuano ad essere molto buoni i risultati della valutazione della didattica sia nell’area linguistico-letteraria e storico-filosofica, sia nell’area formativa di educazione, di formazione e di servizio sociale, anche per quanto riguarda il rapporto con i docenti, superiore al livello medio di Ateneo (dati Almalaurea 2023/24) e il riconoscimento della loro reperibilità e disponibilità al confronto anche personalizzato (RA CPDS 2023 DISU). Per mantenere alta la qualità della relazione tra studenti e docenti i coordinatori dei corsi di studio informano puntualmente i docenti dei commenti e suggerimenti espressi dagli studenti rilevati dal sistema SISValdidat in incontri privati e durante i Consigli di CdS.

Punti di forza:

da mettere

Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:

da mettere

c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE

A partire dai punti di debolezza sopra elencati, individuare una o più azioni da intraprendere, specificando anche modalità, risorse, tempistiche e responsabilità e avendo cura che le azioni individuate siano coerenti con l’analisi, siano effettivamente realizzabili (sia in termini numerici che di sforzo richiesto) e siano monitorabili nel tempo.

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	1.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	
MODALITÀ	



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÀ	

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	2.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	
MODALITÀ	
RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÀ	

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	3.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	
MODALITÀ	
RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÀ	



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].

a) SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME, DEGLI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO GIÀ INTRAPRESI ED ESITI

Descrivere i principali mutamenti intercorsi dal Riesame precedente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. Compilare la presente sezione a) qualora sia stato svolto un precedente riesame o, comunque, qualora ci sia evidenza in altri documenti di una pregressa analisi delle criticità con individuazione di azioni di miglioramento in eventuali altri documenti di monitoraggio a cura del Dipartimento.

Tenendo conto dei punti di forza e di debolezza emersi nel precedente riesame e presi in considerazione nel PS 2023-2026, sono state adottate alcune azioni di miglioramento. Nello specifico, le azioni in linea con l'Ambito E.Dip.2 sono di seguito descritte in termini di realizzazione e risultati al 31/12/2024.

DID-O.1-A 1 Monitorare attentamente l'andamento delle iscrizioni alla Laurea Magistrale interateneo in Archeologia e Culture dell'Antichità. L'andamento delle iscrizioni alla Laurea Magistrale interateneo in Archeologia e Culture dell'Antichità viene attentamente monitorato allo scopo di attuare tempestive azioni di miglioramento.

DID-O.1-A 2 Revisionare il Corso di Laurea Magistrale in Lingue, Letterature straniere e turismo culturale e avviare la possibile costruzione di una Scuola di Lingue, Letterature e Traduzione con IUSLIT come laboratorio di nuovi e/o diversi corsi di laurea anche per la Triennale di Lingue e Letterature Straniere. Il Corso di Laurea Magistrale in Lingue, Letterature Straniere e Turismo Culturale ha rafforzato il curriculum di Turismo Culturale, con l'introduzione di una serie di insegnamenti ad hoc, quali Geografia del turismo, Letterature e Cartografia distribuita sul web per il turismo. Resta allo studio la possibile costruzione di una Scuola di Lingue, Letterature e Traduzione con IUSLIT.

DID-O.1-A 3 Valutare un accordo per una gestione interdipartimentale DISU-DISPES di uno o entrambi i corsi di studio dell'area Servizio Sociale. Nel corso del 2024 si sono susseguiti alcuni incontri a carattere interlocutorio tra direttori DISU e DISPES e, conseguentemente, tra il delegato alla didattica del DISPES e il coordinatore del corso di laurea magistrale LM87, per iniziare a prospettare la possibilità di far convergere gli interessi formativi e di ricerca di alcuni professori e ricercatori di entrambi i dipartimenti in tema di welfare e di progettazione e gestione dei servizi. I punti di convergenza hanno evidenziato la necessità di nuovi investimenti in personale universitario per la stesura e approvazione di un progetto formativo interdipartimentale innovativo per la classe delle lauree LM87.



DID-O.1 -A 4 Verificare sviluppi alternativi delle lauree interateneo che presentano aspetti di criticità. Ridurre gradualmente gli insegnamenti opzionali sulla base del numero dei frequentanti. Laddove sono stati riscontrati elementi di criticità collegati ad un calo delle iscrizioni nelle lauree interateneo, si è provveduto a razionalizzare l'offerta, riducendo gradualmente il numero degli insegnamenti opzionali in base al numero degli studenti iscritti.

DID-O.1-A 5 Ridurre gradualmente gli insegnamenti opzionali sulla base del numero dei frequentanti. Coerentemente con le indicazioni del delegato alla Didattica di Ateneo, grazie al confronto con i coordinatori e con i rispettivi Consigli CdS, si è provveduto a ridurre gradualmente il numero degli insegnamenti con meno iscritti.

DID-O.2-A.1 Informatizzazione flusso di tirocinio. Il Dipartimento offre agli studenti iscritti a tutti i corsi un'ampia gamma di opportunità di tirocinio per un ammontare complessivo di quasi 400 enti convenzionati. Le relative informazioni sono accessibili nell'apposita pagina web del dipartimento (link: [Stage e tirocini | Dipartimento di Studi Umanistici](#)), oltre al supporto informativo della segreteria didattica attraverso l'Ufficio Stage, appositamente dedicato, e di due Staff tutor per i tirocini, per i corsi di laurea e laurea magistrale delle aree educativa e di servizio sociale.

DID-O.2-A.2 Costituzione tavoli di lavoro permanenti dei Comitati di indirizzo. Il perseguimento dell'obiettivo di avviare tavoli di lavoro permanenti dei Comitati di indirizzo è stato attuato condividendo con ogni Comitato di indirizzo dei singoli CdS la necessità di collegare la proposta formativa con la realtà territoriale più ampia. In questo quadro, si sono promosse opportunità di incontro interdisciplinare con i diversi attori presenti nel territorio.

DID-O.3-A.1 Adottare Linee Guida per l'acquisizione dei crediti in TAF F nei corsi non professionalizzanti. La stesura delle Linee Guida per l'acquisizione dei crediti in TAF F ha avuto l'obiettivo di garantire una coerenza tra gli obiettivi formativi di ciascun corso e l'attività di tirocinio svolta dagli studenti.

DID-O.3-A.2 Organizzare un Evento annuale denominato "Giornata di presentazione degli enti convenzionati". Prevediamo di affiancare alla giornata di orientamento "porte aperte" occasioni per presentare agli studenti l'ampia varietà di enti convenzionati.

DID-O.3-A.3 Collaborare con l'Ateneo all'avvio di un percorso universitario e accademico di formazione iniziale dei docenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado "60 CFU". Il DISU collabora attivamente alla realizzazione dei percorsi abilitanti per gli insegnanti con la didattica dei suoi docenti. Nell'anno 2024 ha contribuito ai percorsi abilitanti per 5 classi (A011, A012, A18, A022, A071).

DID-O.3-A.4 Elaborare, gestire, erogare, e riconoscere attività formative open badge. Consolidamento dei percorsi. Gli open badge attivati dal Dipartimento di Studi Umanistici sono relativi ai seguenti temi: Archeologia e Società, Studi di Genere, Digital Humanities, Italiano per non madrelingua (livello B1 – B2). Sono riconosciuti a livello internazionale e possono essere usati nei curricula elettronici e sui social network (ad es. LinkedIn) per comunicare in modo sintetico e credibile cosa si è appreso, in che modo e con quali risultati.

DID-O.3-A.5 Collaborare con l'Ateneo all'istituzione e avvio di un centro per la formazione didattica per docenti e tutor universitari, dottorandi/e e insegnanti delle scuole (Teaching Learning Center). Il DISU ha collaborato all'attivazione del Teaching Learning Center previsto nel PS di Ateneo e ha individuato in un docente del dipartimento la figura di coordinamento/direzione.

DID-O.4-A.1 Centralizzare la gestione ed erogazione delle attività formative finalizzate all'acquisizione delle competenze linguistiche. Il Dipartimento ha organizzato unitariamente l'attività formativa per il recupero delle competenze linguistiche per gli studenti di lingua italiana dei corsi di Lingue e letterature straniere, Discipline storiche e filosofiche, Lettere, Servizio Sociale, Scienze della formazione primaria, e un corso rivolto agli studenti non madrelingua. (link: [OFA DI LINGUA ITALIANA 2024/25 - INIZIO CORSI ED ALTRE INFORMAZIONI | Dipartimento di Studi Umanistici](#)).

DID-O.4-A.2 Progettare percorsi di doppio titolo o titolo congiunto anche valorizzando le reti internazionali e le alleanze europee. Sono stati rafforzati i doppi titoli già esistenti (ad es. Rouen, Bamberg, Siviglia, Murcia), con l'ipotesi



di realizzare ulteriori doppi titoli per i corsi di laurea triennali, soprattutto con gli Atenei che fanno parte del progetto Erasmus+ nell'ambito del progetto T4EU.

DID-O.4-A.3 Rafforzare i servizi di welcoming con la calendarizzazione di due appuntamenti Erasmus Welcome Day (inizio primo e secondo semestre; settembre/febbraio). Nel 2024 è stato progettato un incontro con gli studenti incoming che è andato deserto nonostante gli studenti fossero stati avvisati con messaggi di posta elettronica; di conseguenza il secondo incontro calendarizzato non è più stato organizzato dal DISU.

DID-O.4-A.4 Incrementare le opportunità di scambio e mobilità internazionale. Allo scopo di incrementare le opportunità di scambio e mobilità internazionale, sono stati ampliati gli accordi di doppio titolo e gli accordi Erasmus+ nel quadro del progetto T4EU a cui il DISU aderisce.

RIC-O.1-A.1 Formare il Personale Amministrativo Dedicato alla ricerca alla ricerca e gestione amministrativa di bandi nazionali e internazionali. La presenza di una unità di TA totalmente dedicata a Ricerca e IPS-TM ha consentito formazione e aggiornamento con maggiore diffusione delle informazioni e delle procedure per i bandi.

RIC-O.1-A.2 Elaborare una strategia e materiali multilingua per promuovere i risultati e le competenze del Dipartimento verso potenziali finanziatori esterni. Il DISU si sta organizzando, anche grazie alla rete di esperti sul Multilingualism dell'alleanza T4EU per predisporre materiali e strumenti plurilingue disponibili e in grado di attrarre stakeholder internazionali.

RIC-O.1-A.4 Fornire formazione e supporto amministrativo ai giovani ricercatori e ricercatrici, in particolare quelli delle categorie RTD-A e B, per una partecipazione efficace a bandi competitivi nazionali e internazionali. Il DISU incentiva la partecipazione alle attività formative di Ateneo e sta cercando una figura amministrativa di supporto che affiancherà i giovani ricercatori/trici per la partecipazione efficace a bandi competitivi.

RIC-O.2-A.2 Incrementare le opportunità di mobilità internazionale, in ingresso e in uscita, di ricercatori e ricercatrici, docenti, assegnisti/e di ricerca e dottorandi/e di ricerca, con l'attivazione di nuovi e la conferma o rinnovo di MoU e PE. Il DISU si è rafforzato nella rete di mobilità internazionale con 15 MoU/PE attivi; 7 Visiting Scholars e una mobilità di entrata/uscita di più breve periodo grazie all'alleanza europea T4EU e l'opportunità offerta dai finanziamenti Erasmus BIP.

RIC-O.2-A. 4 Rafforzare i rapporti scientifici con le università dell'Alleanza Europea T4 Europe. Nell'ultimo biennio, grazie alla leadership del DISU nel WP7 su "Common Heritage and Multilingualism" si sono organizzate plurime conferenze/tavole rotonde/meeting di progettazione, sia in sede di Dipartimento e di Ateneo sia co-organizzate all'estero per rafforzare strategie e attività di ricerca comuni.

RIC-O.3-A.1 Avviare iniziative di progettazione, e rinforzare quelle già avviate, con enti regionali pubblici e privati, individuando e mettendo a sistema competenze complementari. IL DISU ha partecipato al processo di analisi interna delle competenze rilevanti per la Strategia regionale per la specializzazione intelligente del Friuli Venezia Giulia per il periodo 2021-2027 (S4 – Sustainable Smart Specialisation Strategy), e ha ottenuto 4 assegni di ricerca su 4 progetti (L'auto-narrazione nell'autismo: uno strumento utile nell'orientamento al progetto di vita, Il Telerilevamento per un supporto scientifico alle valli da pesca, Il Museo d'Antichità J.J. Winckelmann come laboratorio di inclusione, Il Museo d'Antichità J.J. Winckelmann come laboratorio di inclusione).

RIC-O.3-A.3 Promuovere progetti di ricerca in coordinamento con i centri di ricerca interdipartimentale dell'Ateneo per sviluppare una ricerca multidisciplinare e interdisciplinare. Il dipartimento è parte attiva in molti progetti coordinati dai centri di ricerca interdipartimentale, in particolare con il CIRSG (<https://www.units.it/cirsg>, coordinato dal DISU); con il CIRD (<https://cird.units.it/>) ed il CIMCS (che è stato fondato e coordinato per sei anni dal DISU per diventare nel 2023 Centro di Ateneo CRMCS (<https://portale.units.it/it/terza-missione/cooperazione-internazionale/crmcs>).

RIC-O.3-A.5 DISU Promuovere attività di condivisione a livello dipartimentale per favorire iniziative di progetti multi/interdipartimentali e interagire con altri gruppi di ateneo e enti esterni. La Commissione Ricerca ha



aggiornato puntualmente il CdD sulle iniziative e i progetti interdipartimentali e sollecitando la partecipazione dei componenti ad aderirvi prendendo contatto con gruppi di ricerca interni ed esterni all'Ateneo.

RIC-O.4-A.1 Rinnovare le attrezzature di ricerca scientifica e dei laboratori del Dipartimento tenuto conto dei più recenti sviluppi delle Digital Humanities. Il DISU ha ampliato le licenze software di ateneo con l'acquisto di licenze per la ricerca e la didattica (nVivo for Windows e Stata) sulla base di specifiche esigenze connesse alle Digital Humanities.

RIC-O.4-A.3 Elaborare un piano di comunicazione multilingue per presentarsi come Istituzione Ospitante per Progetti ERC. La Commissione Comunicazione assieme alla Commissione Ricerca sta preparando un documento sintetico in lingua inglese di presentazione del Dipartimento come sede ospitante per progetti ERC.

TM-O.1-A.1 Applicare le Linee guida per l'Impegno pubblico e sociale – Terza Missione (IPS – TM) Il DISU ha partecipato agli incontri con la Delegata all'IPS-TM di Ateneo, ha informato i docenti in sede di Consiglio di Dipartimento riguardo l'applicazione delle linee guida; ha messo a disposizione le linee guida sia nella sezione intranet dedicata all'IPS-TM che nella sezione "Modulistica per docenti e personale TA" (<https://disu.units.it/it/adminnode/modulistica-dipartimento>); ha provveduto a inserire nel modulo di richiesta fondi le seguenti voci: "Aderenza con il piano strategico di Dipartimento attualmente in vigore" e "Collaborazioni istituzionali esterne al Dipartimento (obbligatorie)"; ha organizzato un incontro informativo aperto a tutti docenti di due ore in data 13 marzo 2024 insieme ai responsabili dell'Ufficio Divulgazione di Ateneo (video consultabili nell'intranet dipartimentale). Il risultato è ad oggi in linea con il target.

TM-O.1-A.2 Organizzare corsi di formazione per docenti, ricercatori e ricercatrici e TA sulla compilazione degli applicativi per la registrazione delle iniziative di IPS-TM. Il DISU ha un'unità di TA che svolge corsi di formazione di Ateneo ed è presente nella commissione di Ateneo incaricata del monitoraggio dell'applicativo ArTS. Il responsabile della commissione ha partecipato all'incontro formativo tenuto presso il DISU in data 13 marzo 2024. Il corso del 2025 è calendarizzato. Il risultato è ad oggi in linea con il target.

TM-O.1-A.3 Coadiuvare con il supporto del personale TA dedicato nella compilazione degli applicativi di registrazione delle attività IPS-TM. Il DISU ha un'unità di TA appositamente formata incaricata di supportare i docenti e monitorare l'inserimento delle iniziative. Il risultato è ad oggi in linea con il target.

TM-O.2-A.1 Sensibilizzare e formare i/le docenti e i/le TA a progettare, comunicare e monitorare le iniziative di IPS-TM e per mantenere aggiornata la piattaforma ArTS. Nel corso del 2024 il delegato IPS-TM e l'unità di TA hanno partecipato alle giornate di formazione proposte dall'Ateneo; Nel 2025 hanno partecipato anche membri della commissione IPS-TM. Il DISU nel m2024 ha erogato un incontro curato dalla Commissione Comunicazione e uno curato dalla Commissione IPS-TM per una corretta gestione delle iniziative.

TM-O.2-A.2 Considerare le iniziative di IPS-TM svolte dai singoli docenti come criterio saliente nella programmazione del personale valorizzando e la partecipazione a iniziative di IPS-TM a livello di Dipartimento e Ateneo. La Commissione di Programmazione del Personale docente ha tenuto conto delle attività di IPS-TM per stilare le proposte di avanzamento carriera.

TM-O.3-A.1 Mantenere e incrementare le attività consolidate nell'ambito della valorizzazione culturale e sociale dei risultati della ricerca attraverso incontri Dipartimentali specifici insieme ad istituzioni, enti e associazioni del territorio con vocazione anche internazionale. Sono state consolidate numerose iniziative Dipartimentali insieme a portatori di interesse regionali o nazionali con cadenza annuale (Bloomsday 2023 e 2024, Centenario della Coscienza di Zeno 2023-2024, S-tradurre 2023 e 2024, Masterclass sul Cinema 2023 con Alberto García Ferrer e nel 2024 con Costa Gavras) e iniziative specifiche a Trieste (ad. es. le mostre organizzate con il Museo storico e parco del Castello di Miramare, "Kosmos. Il veliero della conoscenza" e con la Risiera di San Sabba, "7 dicembre 1943: destinazione Lager") e Portogruaro (ad es. "CAPOLAVORI. Come il potenziale di ciascuno può essere trasformato fino all'eccellenza" con Mauro Berruto) e molte iniziative legate anche alle celebrazioni del Centenario dell'Ateneo, tenendo presente le indicazioni del PS DISU 2023-2026 (<https://disu.units.it/it/trasferimento-conoscenza>).

TM-O.3-A.2 Valorizzare i Laboratori: Archeologia, Scavi di Aquileia attraverso mostre, visite guidate, laboratori per l'infanzia e collaborare con SmaTs per valorizzare l'Archivio degli Scrittori e della Cultura Regionale. Sono state proposte iniziative ad Aquileia sia nel 2023 che nel 2024, al Villaggio del Pescatore nel 2023 e la partecipazione nel 2024 alla Settimana Europea dell'Archeologia. L'Archivio degli Scrittori è stato coinvolto nelle iniziative specifiche del DISU per "Shine Bright like a Diamond" per le celebrazioni del Centenario.

TM-O.3-A.3 Incentivare le attività di valorizzazione dei risultati della ricerca in ambito umanistico attraverso la creazione di spin-off dedicati alla produzione di contenuti e traduzioni per imprese, corsi di formazione per imprese



e istituzioni, servizi per il benessere della persona. Sono stati presi contatti informali con diversi portatori d'interesse curati dai due delegati IPS-TM nel corso del 2024. Il risultato è ad oggi in linea con il target

TM-O.3-A.4 Sensibilizzare gli studenti e le studentesse all'imprenditorialità in ambito umanistico incentivando il contatto con il mondo imprenditoriale come sperimentato nell'ambito del CLab. Nel corso del 2024 i due delegati IPS-TM hanno preso contatti informali sia con i responsabili di Ateneo per il C-Lab che con diversi portatori d'interesse. Il risultato è ad oggi in linea con il target.

TM-O.4-A.1 Promuovere la progettazione di nuove iniziative, anche interdisciplinari, consolidando e sviluppando i progetti già messi in atto con il Comune di Trieste e altre istituzioni e associazioni del territorio con iniziative stabili. Il DISU ha curato le convenzioni di Ateneo con il Teatro Stabile del Friuli Venezia Giulia, La Contrada-Teatro Stabile di Trieste, Fondazione Teatro Lirico "Giuseppe Verdi". Ha curato il Protocollo di Ateneo per le celebrazioni del Centenario de La Coscienza di Zeno (Comune di Trieste, Teatro Stabile del Friuli Venezia Giulia, Fondazione Teatro Lirico "Giuseppe Verdi").

TM-O.4-A.2 Consolidare e avviare nuove collaborazioni con Comune di Trieste, Regione FVG, Università aderenti all'alleanza T4EU e altri enti di ricerca locali, in ambito dell'Alta formazione e della cooperazione allo sviluppo anche con iniziative stabili. Oltre alle iniziative previste per all'alleanza T4EU, il DISU ha rinnovato l'accordo con il Comune di Trieste, con Elettra-Sincrotrone S.C.P.A., per corsi di formazione, ha proseguito le iniziative formative previste dalla cooperazione allo sviluppo internazionale nel Paraguay ("Progetto Carapeguá 2. Partecipazione, formazione e ricerca Italia-Paraguay").

ORG-03.-A.1 Diffondere la cultura della qualità nel Dipartimento a partire dalle buone pratiche in didattica, ricerca, impegno pubblico e sociale - terza missione, organizzazione del personale attraverso incontri e stesura di linee-guida condivise. La delegata del Gruppo AQ informa in sede di CdD dei lavori del Presidio di Qualità di Ateneo e pubblica le linee guida sulla qualità nella web del Dipartimento. Inoltre il DISU per mantenere alta la qualità dei rapporti tra docenti e studenti ha elaborato un documento di Buone Pratiche pubblicato sulla pagina web (<https://disu.units.it/it/didattica>).

Descrivere di seguito lo stato di avanzamento delle azioni programmate nel precedente riesame e pertinenti rispetto i punti di attenzione della presente sezione.

ASPETTO DA MIGLIORARE	
DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA	
STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa)	
RISULTATI OTTENUTI	
INDICATORE DI MONITORAGGIO	

b) ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fonti documentali / indicatori considerati

Fonti documentali:

elencare di seguito i documenti utilizzati come base per l'analisi della situazione e conservarli in un opportuno repository (o richiamarli tramite link a pagine web liberamente accessibili) affinché siano agevolmente reperibili in caso di necessità (es: verbali, relazioni o altra documentazione del Dipartimento, esiti delle audizioni del NuV, Relazione annuale del NuV, Relazione annuale del PQ, Riesame del Dipartimento, ...)

Rapporto di Riesame del Dipartimento 2023

Piano Strategico DISU 2023-2026

Reportistica di supporto al processo di Riesame del Dipartimento Tableau

Dati Riassuntivi SISValidat

Indicatori quantitativi:

analizzare gli eventuali indicatori di risultato (disponibili nel cruscotto ANVUR e/o eventuali altri indicatori disponibili ritenuti utili purché pertinenti rispetto il PdA e gli AdC di questa sezione) sia in termini di andamento, sia attraverso il confronto con dati nazionali/macroeconomici, laddove possibile



- Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.A cruscotto ANVUR)
- Numero di spin off universitari e di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.B cruscotto ANVUR)
- Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.C cruscotto ANVUR)
- risultati VQR (dati a cura del dipartimento)
- indicatori di produttività scientifica ASN (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- esiti valutazione CVR (docenti che non soddisfano Ipm; docenti senza produzione scientifica) (dati a cura del dipartimento)
- Indicatori del Piano Strategico 2023-2026 (vedi sezione monitoraggio dati a cura del dipartimento)
-

Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

Analizzare e descrivere gli aspetti da considerare sopra riportati:

- mettendo in evidenza per ogni aspetto quello che il Dipartimento sta facendo (cosa), le modalità con le quali l'approccio è stato sviluppato (come), le motivazioni che hanno spinto il Dipartimento a scegliere quell'approccio e non un altro (perché),
- facendo emergere gli elementi salienti di pianificazione, attuazione, monitoraggio e miglioramento effettivamente praticati.

Relativamente agli indicatori considerati:

- commentare in termini di andamento e di benchmark gli **indicatori quantitativi** presenti nel cruscotto ANVUR e/o gli eventuali ulteriori indicatori quantitativi di interesse del Dipartimento
- riportare in questa sezione una sintesi di quanto emerge nella sezione finale di monitoraggio degli indicatori del Piano strategico, affinché le analisi e le conclusioni che se ne traggono (punti di forza / punti di debolezza e interventi di miglioramento) siano coerenti nelle due sezioni del rapporto.

Al termine dell'analisi evidenziare nelle caselle dedicate i punti di forza / punti di debolezza riscontrati. Si suggerisce di evidenziare i punti di debolezza più significativi (MAX 2 o 3 punti).

Commento agli indicatori quantitativi:

Di seguito si riportano alcuni indicatori quantitativi, riferiti in particolare alla ricerca e all'IPS – TM:

Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.A cruscotto ANVUR).

	2020	2021	2022	2023
DISU	0,33 K	1,37K	2,25K	2,27K
Macroregionale	6,93K	9,46K	9,57K	11,09K
Nazionale	4,80K	8,53k	9,51K	9,36K

I valori della seguente tabella sono in migliaia di euro. Si osserva che, nel periodo 2020-2023, i proventi da ricerche pro-capite per docente di ruolo del DISU hanno una tendenza crescente ma sono molto al di sotto del livello di macroregione e nazionale.

Considerando l'intero periodo, il DISU realizza una variazione significativa dei proventi da ricerche pari a +587,88%, in controtendenza rispetto alla variazione dei proventi da ricerche a livello macroregionale, +59,9% e nazionale +95%.

Numero di spin off universitari e di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.B cruscotto ANVUR)

	2020	2021	2022	2023
DISU	0,00	0,00	0,00	0,00



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

Macroregionale	0,00	0,00	0,01	0,00
Nazionale	0,00	0,00	0,00	0,00

Nel periodo 202-2023 il DISU è sostanzialmente in linea con i dati macroregionale e nazionale, come quest'ultimi infatti non ha realizzato spin off universitari per la diversità della ricaduta delle sue ricerche in ambito economico.

Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.C cruscotto ANVUR)

	2020	2021	2022	2023
DISU	0,54	0,35	0,38	0,72
Macroregionale	0,46	0,81	1,34	1,59
Nazionale	0,46	1,22	1,29	1,29

Si osserva che, nel periodo 2020-2022, il numero di attività di terza missione pro-capite per docente di ruolo del DISU ha una tendenza decrescente rispetto a quanto si osserva a livello macroregionale e nazionale. Nel 2023 si osserva un innalzamento delle iniziative. Bisogna osservare, per il periodo di riferimento (come già indicato nel Rapporto di Riesame e nel PS DISU 2023-2026) la criticità della compilazione delle schede ArTS (da cui l'ANVUR estrae i dati) che indica una scarsità di iniziative che non coincidono con quelle effettivamente svolte (cf. <https://disu.units.it/it/trasferimento-conoscenza>). L'aumento del 2023 indica una parziale efficacia delle azioni intraprese per correggere tale criticità (TM. 01-A.2, A3, 02-A1). Considerando quindi il 2022-2023, il DISU realizza un aumento del numero di attività di IPS-TM pari al 89,47%, ben superiore al 18,66% del dato macroregionale e allo 0% nazionale.

Risultati VQR 2020-2024: ad oggi non disponibili

Indicatori di produttività scientifica ASN

Ruolo PO			
Numero indicatori soddisfatti	II Fascia	I Fascia	Commissari
0	2		
1	7		2
2	17	4	3
3	18	5	4

Ruolo PA			
Numero indicatori soddisfatti	II Fascia	I Fascia	Commissari
0	1		3
1	8		13
2	16	2	22
3	19	7	6

Ruolo RU			
Numero indicatori soddisfatti	II Fascia	I Fascia	Commissari
0	1	1	2
1		1	2
2	3	2	
3			

Ruolo RTD			
Numero indicatori soddisfatti	II Fascia	I Fascia	Commissari
0			1
1	1	2	2
2	2	1	4



3	5	5	1
<p>Dalle precedenti tabelle emergono le seguenti evidenze di rilievo:</p> <p>mancano le percentuali</p> <p>Esiti valutazione CVR (docenti che non soddisfano lpm; docenti senza produzione scientifica): gli indicatori negli ultimi anni sono migliorati. Sulla base della CVR 2024, risulta che: 1 docente non soddisfa la soglia lpm.</p> <p>Indicatori del Piano Strategico 2023-2026 (vedi sezione monitoraggio dati a cura del dipartimento).</p> <p>Stato dell'arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:</p> <p>E. DIP. 2.1.</p> <p>Il sistema di governo del Dipartimento è descritto sul sito web (https://disu.units.it/it/dipartimento) e approvato nei Consigli di Dipartimento (Allegato 1.) L'organizzazione del DISU è strutturata in Commissioni Permanenti coordinate dai Delegati del Direttore e previste dal Regolamento di Dipartimento che si occupano di monitorare e proporre soluzioni ad eventuali criticità e di sviluppare le attività di Didattica, Ricerca e IPS-TM, Comunicazione (https://disu.units.it/it/dipartimento/organismi-dipartimento/commissioni). Le Commissioni, proposte dai Delegati e approvate dal Direttore, vengono comunicate in CdD a inizio mandato e hanno ruoli e compiti ben definiti resi noti sul sito web. Le Commissioni Ricerca e IPS-TM per la distribuzione delle risorse economiche a progetti presentati dai docenti, anche in collaborazione con il personale TA, hanno adottato Linee guida chiare e condivise approvate dal CdD e le proposte di finanziamento dei progetti è sempre posta al vaglio del Consiglio di Dipartimento. Il Direttore presiede il Consiglio di Dipartimento e la Giunta ed è coadiuvato dal Vicedirettore. Tali organi si riuniscono a cadenza regolare e almeno una volta al mese.</p> <p>Il Direttore nomina i Delegati che lo coadiuvano nel realizzare la programmazione strategica del Dipartimento ad inizio mandato e ne designa funzioni e ruoli nei vari settori di riferimento. Pertanto, oltre ai delegati alla Didattica e alla Didattica di Terzo livello, alla Ricerca e all'IPS-TM, sono stati nominati i delegati alle Relazioni internazionali, alla Comunicazione, all'Orientamento in Entrata, in Uscita e Tirocini, alla Mobilità Studentesca, ai Rapporti con il Personale TA; in alcuni casi la delega è sdoppiata per la complessità della funzione e della duplice anima del Dipartimento (deleghe per la Didattica, per la Terza Missione, per le Relazioni internazionali, per la Mobilità studentesca).</p> <p>Il Direttore nomina, inoltre, il Delegato alla Qualità e il Gruppo per l'Assicurazione della Qualità del Dipartimento seguendo le Linee guida di Ateneo (Allegato 4 - Linee Guida SAQ). Il gruppo AQ sovrintende alla qualità della didattica, della ricerca delle attività di IPS-TM e coadiuva il Direttore nella stesura dei Rapporti di Riesame e del Piano Strategico.</p> <p>E.DIP.2.2</p> <p>La programmazione del lavoro assegnato al personale TA del DISU, con i connessi obiettivi e responsabilità, è definita in modo puntuale dal Direttore coadiuvato dalla Delegata al personale TA. La programmazione rispetta il sistema degli incarichi di responsabilità conferiti dall'Ateneo al personale TA, pubblici ed accessibili al link https://www.units.it/personale/ta/stipendio-e-carriera/carriera/riorganizzazione-e-incarichi. Annualmente a livello di Ateneo viene definito ed approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, https://www.units.it/operazionetrasparenza/files/piao_2024_units_completo.pdf) che viene inviato al Direttore e ai Segretari Amministrativo e Didattico, con obiettivi allineati a quelli del Piano Strategico di Ateneo.</p> <p>Nel rispetto dei contenuti del PIAO, il Dipartimento contribuisce mediante i propri attori istituzionali, come il Direttore, il Segretario Didattico, il Segretario Amministrativo e il Delegato per il personale TA individuando periodicamente, con apposite schede, i principali obiettivi individuali e di struttura, da sottoporre all'approvazione del Direttore Generale di Ateneo. Riunioni periodiche con il personale TA, il Direttore e il Delegato al Personale vengono tenute per la verifica della funzionalità delle mansioni e il monitoraggio della soddisfazione individuale e di gruppo. Mansioni e responsabilità sono eventualmente specificate (garantendo la necessaria flessibilità, specie in presenza di sopravvenienze più o meno eccezionali) con provvedimenti e determinazioni formali e informali del Direttore di Dipartimento, anche di concerto con il Segretario Didattico e il Segretario Amministrativo.</p> <p>La verifica periodica circa il raggiungimento degli obiettivi e l'efficacia dell'azione amministrativa è compiuta da: Direttore del Dipartimento, Segretario Didattico e Segretario Amministrativo e Delegato al personale TA, secondo</p>			



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

le rispettive competenze anche nel contesto delle procedure interne di valutazione delle *performance* individuali e collettive (normalmente svolte annualmente).

La programmazione del lavoro è coerente con la pianificazione strategica del Dipartimento, grazie all'opera di coordinamento compiuta dal Direttore e dal Delegato al Personale, ma anche dal diretto coinvolgimento del personale TA (Segretario Didattico, Segretario Amministrativo e altri soggetti) nel Gruppo AQ di Dipartimento e nella definizione di tale pianificazione (es., formalizzazione del PS DISU 2023-2026, documenti di autovalutazione interna).

E.DIP. 2.3.

Nel rispetto di quanto stabilito dall'Ateneo, con le Linee Guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo (<https://amm.units.it/sites/default/files/ncl/documenti/Sistema%20di%20Assicurazione%20della%20Qualità%20di%20Ateneo.pdf>), e delle indicazioni provenienti dal PQ UniTS, il Dipartimento si è dotato di un sistema AQ adeguato presieduto dal Delegato per l'AQ di Dipartimento e include i delegati alla Didattica, Ricerca, IPS-TM, il Segretario Amministrativa e il Segretario Didattico. Nella pagina del sito web del Dipartimento sono chiaramente indicate funzioni ed attività del Gruppo per l'AQ (<https://disu.units.it/it/dipartimento/organidipartimento/gruppo-di-dipartimento-per-lassicurazione-della-qualita-di-ateneo>).

Tutti i CdS e il Corso di Dottorato hanno nominato un Gruppo AQ che coadiuva il Coordinatore del Corso di Studio/Dottorato anche nel costante lavoro di monitoraggio degli obiettivi formativi, delle modalità e le tempistiche di erogazione e verifica degli insegnamenti. I verbali dei gruppi AQ dei singoli CdS vengono raccolti in una cartella condivisa dai componenti del CdS/ Dottorato. I gruppi AQ sono composti da docenti e rappresentati degli studenti nominati dal Coordinatore e approvati dal Consiglio del corso. È in via di risoluzione la criticità di comprendere un rappresentante del personale TA, coerentemente con le linee guida di Ateneo per la composizione del gruppo AQ di Dipartimento (Allegato 5, pagina 4).

Rispettando le tempistiche date dal PQ di Ateneo, il DISU elabora un Rapporto di Riesame per la verifica dell'attuazione degli obiettivi prestabiliti nel Piano Strategico, i risultati raggiunti rispetto agli indicatori, l'efficacia delle azioni adottate per la gestione delle attività, l'adeguatezza delle risorse assegnate. Nel Rapporto di Riesame si individuano anche le criticità e le minacce esterne ed interne e su tali analisi si correggono obiettivi e indicatori. Il Rapporto di Riesame tiene conto delle relazioni periodiche della CPDS e dei verbali e comunicazioni informali della Commissione Ricerca, Didattica e IPS-TM.

E.DIP. 2.4.

Il Dipartimento procede a un riesame sistematico e scadenziato della propria programmazione strategica, mediante i Delegati e le Commissioni (<https://disu.units.it/it/dipartimento/organidipartimento/ufficio-di-direzione> e <https://disu.units.it/it/dipartimento/organidipartimento/commissioni>), che raccolgono e elaborano, in forma aggregata e con l'ausilio degli uffici centrali, dati e informazioni rilevanti per la valutazione degli obiettivi strategici e il loro relativo stato di attuazione.

Il monitoraggio sulle attività dei CdS e del Dottorato di Dipartimento viene svolto attraverso il Rapporto di Riesame del CdS e la SMA che sono condivise discusse e approvate prima in seno al Collegio di Dottorato, al Consiglio di CdS e poi in CdD. Le azioni correttive proposte dai CdS si basano anche sulle osservazioni della relazione della CPDS e sull'analisi delle risposte ai questionari Opinione degli Studenti, nonché sulle indicazioni del NUV. La Commissione Didattica supervisiona il processo di monitoraggio e suggerisce eventuali azioni correttive comuni ai CdS (Allegato 5).

Il Delegato alla ricerca riunisce regolarmente la Commissione Ricerca (verbali) e monitora le comunicazioni relative alla pubblicazione di nuovi bandi per la ricerca almeno mensilmente inviate dall'Ufficio Ricerca di Ateneo e le rende note ai docenti con comunicazioni di posta elettronica. I Delegati per le Relazioni internazionali con messaggi di posta elettronica comunicano inoltre periodicamente ulteriori opportunità di finanziamento nell'ambito della collaborazione internazionale. I Delegati insieme al personale TA dedicato monitorano il caricamento in ArTS dei prodotti della ricerca e dei progetti di ricerca. In caso di inadempienza da parte dei docenti, gli stessi vengono sollecitati durante le riunioni del Consiglio di Dipartimento e con messaggi personali da parte del Direttore.

Il monitoraggio delle attività IPS-TM, in passato meno efficace a causa della difficoltà nella registrazione delle stesse in ArTS, viene effettuato periodicamente dai Delegati del Dipartimento. Questo processo prevede la conseguente informazione e formazione del corpo docente sulle Linee Guida di Ateneo 2023 e sull'utilizzo degli applicativi gestionali (le schede ArTS) coadiuvati da una unità di TA formata specificamente.

E.DIP.2.5.

Direttore e Vicedirettore insieme ai Delegati vigilano sul corretto funzionamento dell'organizzazione interna al Dipartimento e del sistema AQ sottoponendoli a periodica revisione e disponendo provvedimenti correttivi



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

condivisi nei CdD.

Il Delegato AQ è elemento di raccordo con il PQ di Ateneo partecipando ai lavori della commissione allargata, e incentiva l'aggiornamento e l'allineamento del Dipartimento alle indicazioni e le linee guida del PQ condividendole con il Direttore, il gruppo AQ e il CdD.

Punti di forza:

- Ottima valutazione della didattica, buona attrattività, elevato livello di occupabilità in uscita.
- Il numero elevato di progetti di ricerca nazionali e internazionali finanziati.
- Multidisciplinarietà e varietà delle proposte di IPS-TM

Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:

- Rallentamento delle carriere per i corsi di LT e LM
- Costruzione di progetti di ricerca comuni a più SSD
- Scarsa attrattività di partner internazionali per le iniziative di IPS-TM.

c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE

A partire dai punti di debolezza sopra elencati, individuare una o più azioni da intraprendere, specificando anche modalità, risorse, tempistiche e responsabilità e avendo cura che le azioni individuate siano coerenti con l'analisi, siano effettivamente realizzabili (sia in termini numerici che di sforzo richiesto) e siano monitorabili nel tempo.

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	1.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	
MODALITÀ	
RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÀ	

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	2.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	
MODALITÀ	
RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÀ	

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	3.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	
MODALITÀ	
RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÀ	



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].

a) SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME, DEGLI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO GIÀ INTRAPRESI ED ESITI

Descrivere i principali mutamenti intercorsi dal Riesame precedente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. Compilare la presente sezione a) qualora sia stato svolto un precedente riesame o, comunque, qualora ci sia evidenza in altri documenti di una pregressa analisi delle criticità con individuazione di azioni di miglioramento in eventuali altri documenti di monitoraggio a cura del Dipartimento.

Come da prassi consolidata, il Direttore del Dipartimento insieme alla Segreteria Amministrativa informa annualmente i componenti del Consiglio di Dipartimento della distribuzione dei FFOO assegnati dall'Ateneo; le commissioni Ricerca e IPS-TM recepiscono le richieste dei docenti in base alle linee guida di Dipartimento (discusse e approvate dal CdD e reperibili nell'area intranet del Dipartimento) e danno un parere che viene discusso in sede di Consiglio di Dipartimento che approva, modifica o rifiuta. Con cadenza regolare i Delegati monitorano l'utilizzo dei finanziamenti erogati.

Descrivere di seguito lo stato di avanzamento delle azioni programmate nel precedente riesame e pertinenti rispetto i punti di attenzione della presente sezione.

ASPETTO DA MIGLIORARE	
DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA	
STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa)	
RISULTATI OTTENUTI	
INDICATORE DI MONITORAGGIO	



b) ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fonti documentali / indicatori considerati

Fonti documentali:

elencare di seguito i documenti utilizzati come base per l'analisi della situazione e conservarli in un opportuno repository (o richiamarli tramite link a pagine web liberamente accessibili) affinché siano agevolmente reperibili in caso di necessità (es: verbali, relazioni o altra documentazione del Dipartimento, esiti delle audizioni del NuV, Relazione annuale del NuV, Relazione annuale del PQ, Riesame del Dipartimento, ...)

Rapporto di Riesame del Dipartimento 2023

Piano Strategico DISU 2023-2026

Reportistica di supporto al processo di Riesame del Dipartimento Tableau

Indicatori quantitativi:

analizzare gli eventuali indicatori di risultato (disponibili nel cruscotto ANVUR e/o eventuali altri indicatori disponibili ritenuti utili purché pertinenti rispetto il PdA e gli AdC di questa sezione) sia in termini di andamento, sia attraverso il confronto con dati nazionali/macroeconomici, laddove possibile

Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

Analizzare e descrivere gli aspetti da considerare sopra riportati:

- mettendo in evidenza per ogni aspetto quello che il Dipartimento sta facendo (cosa), le modalità con le quali l'approccio è stato sviluppato (come), le motivazioni che hanno spinto il Dipartimento a scegliere quell'approccio e non un altro (perché),*
- facendo emergere gli elementi salienti di pianificazione, attuazione, monitoraggio e miglioramento effettivamente praticati.*

Relativamente agli indicatori considerati:

- commentare in termini di andamento e di benchmark gli indicatori quantitativi presenti nel cruscotto ANVUR e/o gli eventuali ulteriori indicatori quantitativi di interesse del Dipartimento*

Al termine dell'analisi evidenziare nelle caselle dedicate i punti di forza / punti di debolezza riscontrati. Si suggerisce di evidenziare i punti di debolezza più significativi (MAX 2 o 3 punti).

Commento agli indicatori quantitativi:

- Monitoraggio utilizzo budget per obiettivi Piano strategico (sia solo costi che costo-to-cost)

AMBITO STRATEGICO	Descrizione obiettivo	Tipo Progetto	BDG 01/01/24	BDG 31/10/24	Utilizzo BDG 31/10/24	Disponibile 31/10/24
FORMAZIONE E STUDENTI	Promuovere un'offerta formativa che risponda alle sfide attuali puntando su innovazione, interdisciplinarietà, connessione con la ricerca e con il territorio	CTC	108.859	269.672	164.260	105.411
		SOLO COSTI/UA	209.800	233.300	146.213	87.088
	Migliorare la qualità dei servizi che orientano, supportano e completano il percorso formativo di studentesse e studenti	CTC	2.000	110.640	26.168	84.472
		SOLO COSTI/UA	94.600	92.515	66.219	26.296



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

	Promuovere l'introduzione di metodologie didattiche innovative e la formazione di docenti, tutor e insegnanti	CTC	0	1.332	85.519	-84.187
		SOLO COSTI/UA	0	0	2.405	-2.405
	Implementare, sostenere e favorire un'esperienza di studio internazionale	CTC	0	0	14.541	-14.541
		SOLO COSTI/UA	0	6.200	0	6.200
RICERCA	Migliorare la capacità di attrarre risorse per la ricerca	CTC	128.208	206.497	335.924	-129.427
		SOLO COSTI/UA	11.500	41.500	10.183	31.317
	Promuovere in tutti i settori una ricerca aperta al confronto internazionale	CTC	0	515.268	311.104	204.164
		SOLO COSTI/UA	6.500	11.500	4.073	7.427
	Rafforzare la collaborazione interdipartimentale nonché le sinergie con gli istituti di ricerca, gli enti e le aziende del territorio per sviluppare una ricerca multidisciplinare e interdisciplinare	CTC	0	0	4.876	-4.876
		SOLO COSTI/UA	0	56.849	2.550	54.299
Rafforzare la produzione scientifica di qualità eccellente	CTC	0	0	10.560	-10.560	
IMPEGNO PUBBLICO E SOCIALE	Perfezionare il sistema di assicurazione qualità per l'ambito Impegno pubblico e sociale – TM	CTC	0	0	11.004	-11.004
	Rafforzare le competenze della comunità accademica sulla programmazione e realizzazione di attività di Impegno pubblico e sociale – TM e incentivare la partecipazione di tutte le componenti	CTC	0	126.303	40.806	85.498
		SOLO COSTI/UA	0	600	9.769	-9.169
	Consolidare e sviluppare le attività tradizionali e/o già intraprese	CTC	0	0	4.135	-4.135
		SOLO COSTI/UA	0	7.500	4.298	3.202
	Sviluppare nuove attività di IPS – TM di interesse per la società, anche in ottica internazionale	CTC	0	22.500	4.061	18.439
SOLO COSTI/UA		0	0	11.083	-11.083	
PERSONE E ORGANIZZAZIONE	Promuovere l'immagine di UniTS valorizzando l'occasione del centenario dell'Ateneo	CTC	1.500	1.500	0	1.500
		SOLO COSTI/UA	33.500	36.500	0	36.500
	Valorizzare le persone all'interno di UniTS	CTC	0	108.123	0	108.123
		CTC	0	0	1.222	-1.222



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

	Migliorare l'efficienza dell'organizzazione	SOLO COSTI/UA	4.000	4.000	10.843	-6.843
STRUTTURE, INFRASTRUTTURE E SOSTENIBILITA'	Migliorare l'infrastruttura informatica, ridurre l'obsolescenza impiantistica e incrementare il livello di cyber-sicurezza	SOLO COSTI/UA	11.000	11.000	17.458	-6.458
ALTRO		CTC	0	0	50.598	-50.598
		SOLO COSTI/UA	49.771	54.271	12.359	41.912

La tabella evidenzia l'utilizzo del budget rispetto i vari obiettivi con aggiornamento al 31/10/2024. Al 31/12/2024 il budget per obiettivi nei progetti "solo costi" sono stati utilizzati quasi integralmente.

Stato dell'arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:

E-DIP.3.1.

L'Ateneo stabilisce annualmente le risorse economiche da distribuire ai Dipartimenti per il finanziamento delle attività di ricerca, didattica e IPS-TM. I criteri e le modalità per la distribuzione delle risorse economiche, destinate alle attività interne (didattica, ricerca e IPS-TM), sono presentati annualmente dal Direttore e dal Segretario Amministrativo, con la presenza del Segretario Didattico, discussi e approvati dal Consiglio di CdD, assicurando chiarezza di enunciazione, ampia condivisione e trasparenza, mediante la verbalizzazione delle relative sedute (verbali accessibili a ogni interessato attraverso il sistema intranet).

Per la didattica, in coerenza con le Indicazioni di Ateneo, il Direttore, la Commissione Didattica e il Segretario Didattico, dopo una verifica degli insegnamenti privi di copertura e dei carichi didattici dei docenti/ricercatori presentano al CdD gli insegnamenti da bandire a contratto. Il Consiglio discute e delibera. I bandi relativi alle attività di insegnamento sono pubblicati oltre che sull'albo Ufficiale di Ateneo anche sulle pagine web del dipartimento.

Per la ricerca la Commissione Ricerca, su mandato del Direttore, propone le linee di sviluppo della ricerca e definisce i criteri per la distribuzione interna dei fondi della ricerca assegnati al DISU. La Commissione Ricerca redige un calendario per avanzare le richieste e informa regolarmente con un messaggio di posta elettronica i componenti del dipartimento della disponibilità di risorse derivante da fondi di ricerca di Ateneo (FRA, linea A. sostegno alla ricerca dei dipartimenti e linea B. sostegno alla ricerca per docenti/ricercatori con elevati impegni didattici) (<https://portale.units.it/it/ricerca/finanziamenti/ateneo>). Inoltre, la Commissione per la distribuzione delle risorse si è dotata di Norme per la richiesta di fondi per la ricerca (<https://disu.units.it/it/adminnode/documentazione-dipartimento-riservata>), precedentemente discusse e approvate dal CdD (verbale 9, 6/03/2024), che permettono una assegnazione chiara e trasparente. La Commissione Ricerca si riunisce mensilmente per esaminare le richieste di finanziamento e propone al Consiglio di Dipartimento le risorse da destinare alle singole domande che le esamina e delibera l'approvazione.

Il Dipartimento provvede alla pubblicizzazione dei progetti di ricerca attivi ai link <https://disu.units.it/sites/disu.units.it/files/Progetti%20di%20ricerca.pdf> <https://disu.units.it/sites/disu.units.it/files/Accordi-Convenzioni%20di%20ricerca.pdf>

Per l'IPS-TM la Commissione agisce parimenti alla Commissione Ricerca: propone al CdD le risorse da destinare alle richieste pervenute secondo le Istruzioni per la richiesta di fondi per l'IPS-TM (<https://disu.units.it/it/adminnode/documentazione-dipartimento-riservata-terza-missione>); il CdD discute e delibera l'approvazione.

I Delegati provvedono anche a rendere noti al Dipartimento i bandi di Ateneo e Regionali con messaggi di posta elettronica; insieme alla Commissione IPS-TM forniscono supporto ai docenti per la presentazione delle iniziative che vengono presentate nel CdD per la loro approvazione.

E.DIP.3.2

I criteri e le modalità per l'impiego dei punti organico per reclutamenti e avanzamenti del personale docente sono discussi e approvati dal CdD in seduta ordinaria con ampia condivisione e trasparenza, tenendo in considerazione le indicazioni di Ateneo (es., determinazioni in merito all'allocazione dei punti organico), i punti organico disponibili, i contenuti della programmazione strategica, nonché le eventuali sopravvenienze prevedibili o



imprevedibili (es., pensionamenti, cessazione dal servizio attivo, trasferimenti in altra sede universitaria), i bisogni concreti/contingenti (es., eventuale sofferenza didattica di certi settori), nonché i risultati conseguiti, apprezzabili in termini qualitativi (es., conseguimento dell'ASN, I-II fascia, idoneità scientifica dei docenti al fine della progressione di carriera).

Le commissioni per la programmazione del personale (nel corso degli anni: Giunta, Commissione di soli ordinari, Commissione rappresentativa degli ambiti presenti in Dipartimento) vengono approvate dal Consiglio di Dipartimento. I materiali relativi alla programmazione sono visibili nell'area riservata del sito di Dipartimento (<https://disu.units.it/it/admin/scrivania/amm-verbale>).

E.DIP.3.3

Il Dipartimento ha recepito una premialità prevista dall'Ateneo e derivante dal Fondo per la Ricerca di Ateneo (FRA, linea B. sostegno alla ricerca per docenti/ricercatori con elevati impegni didattici fino al 2024) volta a riconoscere l'impegno di professori e ricercatori che hanno un elevato compito didattico - riferito alla didattica frontale in corsi di I e II livello (TAF A-B-C) come da compilazione della console docenti - che può limitare la partecipazione a bandi di ricerca competitivi. Il Segretario Amministrativo provvede a informare singolarmente i docenti, che possono scegliere che le ore di didattica svolte superiori alle 120 istituzionali vengano assegnate ai fondi FRA-linea B comuni del Dipartimento oppure pagate ad personam come compensi aggiuntivi.

E.DIP.3.4

Il Dipartimento ha un circoscritto margine di manovra in merito alla definizione di incentivi per il personale TA, aggiuntivi rispetto a quelli già stabiliti dall'Ateneo.

Ad ogni modo il Dipartimento, considerando eventuali richieste del personale TA coinvolto nei contratti Conto Terzi, potrebbe, coerentemente con il "Regolamento relativo ai contratti stipulati per attività Conto Terzi dell'Ateneo", pubblicato il 18.11.2022 (<https://amm.units.it/normativa/regolamenti/regolamento-40913>), esaminare in CdD le richieste raccolte e vagliate dal Delegato al Personale e autorizzare l'attività proposta in Conto Terzi identificando un Gruppo di Lavoro indicato dal Responsabile Scientifico proponente l'attività. Il monitoraggio potrebbe essere affidato al Delegato del Personale e al Responsabile Scientifico dell'attività.

Punti di forza:

- Condivisione delle scelte sul finanziamento alla ricerca sulla base di linee-guida discusse, condivise e approvate in CdD.
- Trasparenza del processo di programmazione con materiali disponibili nell'area riservata del sito del dipartimento.
- Rispetto del budget come richiesto all'Ateneo

Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:

- Ridefinizione del budget sulla base del pregresso in fase di presentazione.
- Maggiore condivisione fra aree disciplinari in sede di programmazione del personale docente.
- Rafforzamento del personale TA per progetti di ricerca, di IPS-TM e internazionalizzazione.

c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE

A partire dai punti di debolezza sopra elencati, individuare una o più azioni da intraprendere, specificando anche modalità, risorse, tempistiche e responsabilità e avendo cura che le azioni individuate siano coerenti con l'analisi, siano effettivamente realizzabili (sia in termini numerici che di sforzo richiesto) e siano monitorabili nel tempo.

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	1.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	
MODALITÀ	
RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÀ	



PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	2.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	
MODALITÀ	
RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÀ	

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	3.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	
MODALITÀ	
RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÀ	

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].

a) SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME, DEGLI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO GIÀ INTRAPRESI ED ESITI



Descrivere i principali mutamenti intercorsi dal Riesame precedente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. Compilare la presente sezione a) qualora sia stato svolto un precedente riesame o, comunque, qualora ci sia evidenza in altri documenti di una pregressa analisi delle criticità con individuazione di azioni di miglioramento in eventuali altri documenti di monitoraggio a cura del Dipartimento. Qualora non sia stato svolto un precedente riesame, è possibile utilizzare questo quadro per evidenziare eventuali mutamenti significativi avvenuti nel Dipartimento negli ultimi 2 anni.

Tenendo conto dei punti di debolezza emersi nel precedente riesame e presi in considerazione nel PS 2023-2026, sono state implementate alcune azioni di miglioramento. Nello specifico, le azioni in linea con l'Ambito E.Dip.3 sono di seguito descritte in termini di realizzazione e risultati al 31/12/2024.

ORG-0.2-A.2 Agevolare le chiamate dirette dall'estero, Marie Curie, detentori/detentrici (o sviluppatori/sviluppatrici) di progetti ERC. Nel 2024 sono state effettuate due chiamate di PA dall'estero nei settori FRAN-01/A Letteratura Francese e PAED-01/A Pedagogia generale. E' in fase di valutazione la chiamata di un PO detentore ERC dall'estero. Sono stati presentati 2 progetti FIS nei settori dell'antichistica e dell'americanistica risultati non vincitori a livello nazionale.

ORG-0.2-A.4 Organizzare percorsi di formazione e aggiornamento sempre più rispondenti ai bisogni del personale Docente e TA. Temi: sicurezza, sostenibilità, inclusione parità di genere, inclusione, nuove tecnologie, linguaggi non ostili. L'Ateneo, nell'ambito del Piano di Formazione 2023, ha organizzato un corso di formazione sulla "Comunicazione Gentile". Il DISU ha organizzato un seminario formativo dal titolo "Linguaggio non ostile e gestione dei conflitti".

ORG-0.2-A.2 Il Personale Tecnico Amministrativo, nel rispetto delle competenze individuali, dovrà assumere sempre maggiori competenze trasversali, utili ad aumentare la capacità di lavorare in team su progetti. Il Delegato al Personale TA in accordo con il personale TA ha riorganizzato alcune mansioni per incentivare competenze trasversali e incrementare il lavoro di gruppo su progetti.

SIS-0.2-A.1 Valorizzazione spazi esterni di Androna Campo Marzio con panchine e piccoli tavoli per fruizione nella bella stagione e possibile ulteriore spazio ristoro. Negli spazi esterni delle sedi di Androna Campo Marzio 10 e anche di Via Lazzaretto 8 Il DISU ha installato panchine e tavoli per favorire socializzazione e convivialità.

SIS-0.2-A.3 Miglioramento del decoro del Dipartimento in funzione del benessere delle persone e della collettività del DISU. Il DISU ha installato erogatori di acqua pubblica in tutte le sedi; ha migliorato il decoro di Via Lazzaretto Vecchio 8 mediante l'affissione di fotografie, manifesti e opere contenute presso l'Archivio degli Scrittori del Friuli Venezia Giulia, ha ospitato la mostra di Manuela Sedmach – Relazioni d'Arte in occasione del Centenario di Units. Nella sede di Androna Campo Marzio è esposta l'opera creata da Ruben Montini insieme agli studenti per l'iniziativa Shine Bright like a Diamond; all'interno delle celebrazioni del Centenario dell'Ateneo. In questa sede è stato aperto lo spazio allattamento sicuro (Kids Corner).

SIS-04-0.2-A.1 Monitorare l'evoluzione e lo stato delle dotazioni infrastrutturali con rinnovamenti costanti delle apparecchiature informatiche. Gli informatici del DISU compiono regolarmente il monitoraggio delle attrezzature informatiche informando il Direttore che in caso di deterioramento o inefficienza provvede alla loro sostituzione.

Qualora sia stato svolto un precedente riesame, descrivere di seguito lo stato di avanzamento delle azioni in esso programmate pertinenti rispetto i punti di attenzione della presente sezione.

ASPETTO DA MIGLIORARE	
DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA	
STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa)	
RISULTATI OTTENUTI	
INDICATORE DI MONITORAGGIO	



b) ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fonti documentali / indicatori considerati

Fonti documentali:

elencare di seguito i documenti utilizzati come base per l'analisi della situazione e conservarli in un opportuno repository (o richiamarli tramite link a pagine web liberamente accessibili) affinché siano agevolmente reperibili in caso di necessità (es: verbali, relazioni o altra documentazione del Dipartimento, esiti delle audizioni del NuV, Relazione annuale del NuV, Relazione annuale del PQ, Riesame del Dipartimento, ...)

Rapporto di Riesame del Dipartimento 2023

Piano Strategico DISU 2023-2026

Reportistica di supporto al processo di Riesame del Dipartimento Tableau

Indicatori quantitativi:

analizzare gli eventuali indicatori di risultato (disponibili nel cruscotto ANVUR e/o eventuali altri indicatori disponibili ritenuti utili purché pertinenti rispetto il PdA e gli AdC di questa sezione) sia in termini di andamento, sia attraverso il confronto con dati nazionali/macroregionali, laddove possibile

Indicatori relativi alle risorse di personale:

- Consistenza e trend personale docente (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Consistenza e trend personale Tecnico (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Consistenza e trend personale Amministrativo (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Consistenza e trend altro personale di ricerca (assegnisti, dottorandi, specializzandi...) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Consistenza e trend tutor didattici (dati a cura del dipartimento)
- Ore di formazione pro capite per personale docente (di cui su metodologie didattiche innovative) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Ore di formazione pro capite per personale TA (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Percentuale di ore di docenza erogata da docenti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata (vedi SMA)
- Percentuale dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico- disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei Corsi di Studio (L, LMCU, LM) attivati (vedi SMA)
- Docenti di ruolo del Dipartimento coinvolti nei collegi di dottorato (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Docenti di ruolo del Dipartimento impiegati come docenti di riferimento nei CdS del Dipartimento o di altri Dipartimenti o Interateneo sul totale dei Docenti di Dipartimento (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)

Indicatori relativi alle strutture e infrastrutture:

- Laboratori di ricerca (intesi come strutture di ricerca dotate di strumentazione scientifica rilevante) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Grandi attrezzature di ricerca caratterizzate da un valore rilevante (sono strumentazioni e piattaforme tecnologiche di interesse ampiamente trasversale per più ambiti, gruppi o linee di ricerca. In ambiti sperimentali, ma con discrezionalità, una grande strumentazione potrebbe essere considerata per valori non inferiori a 50.000 euro. In aggiunta, si possono considerare strumentazioni utili a un consistente numero di utenti, anche afferenti a diversi gruppi di ricerca.) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Software di ricerca (solo se dati disponibili presso il Dipartimento) (dati a cura del dipartimento)
- Posti aula per studente regolare (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Soddisfazione degli studenti per aule didattiche, laboratori, spazi studio (vedi risultati pubblicati su: <https://amm.units.it/presidio-qualita/valutazione-della-didattica-e-servizi-supporto>)



- Soddisfazione dei dottorandi (item della sezione Strutture e strumenti del questionario) (vedi risultati pubblicati su: <https://amm.units.it/presidio-qualita/valutazione-della-didattica-e-servizi-supporto>)
- <https://amm.units.it/presidio-qualita/documenti/doc-52819>

Indicatori relativi ai servizi di supporto di Dipartimento:

- Esito questionari in merito a adeguatezza del supporto fornito dal Dipartimento a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività (vedi risultati pubblicati su: <https://amm.units.it/presidio-qualita/valutazione-della-didattica-e-servizi-supporto>)

Analizzare e descrivere gli aspetti da considerare sopra riportati:

- mettendo in evidenza per ogni aspetto quello che il Dipartimento sta facendo (cosa), le modalità con le quali l'approccio è stato sviluppato (come), le motivazioni che hanno spinto il Dipartimento a scegliere quell'approccio e non un altro (perché),
- facendo emergere gli elementi salienti di pianificazione, attuazione, monitoraggio e miglioramento effettivamente praticati.

Relativamente agli indicatori considerati:

- commentare in termini di andamento e di benchmark gli indicatori quantitativi presenti nel cruscotto ANVUR e/o gli eventuali ulteriori indicatori quantitativi di interesse del Dipartimento

Al termine dell'analisi evidenziare nelle caselle dedicate i punti di forza / punti di debolezza riscontrati. Si suggerisce di evidenziare i punti di debolezza più significativi (2 o 3 punti).

Commento agli indicatori quantitativi:

Indicatori relativi alle risorse di personale:

• **Consistenza e trend personale docente**

La seguente tabella contiene la consistenza del personale Docente, nonché l'associato trend in relazione agli anni 2021, 2022, 2023, 2024. Si segnala che, in merito alla consistenza dell'anno 2024, il dato è aggiornato alla data del 31/08/2024.

Si rileva che nel periodo 2021-2024 la consistenza complessiva del personale Docente è rimasta praticamente invariata, passando da 71 unità nel 2021 a 72 unità nel 2024, pur registrando un incremento di 7 unità tra il 2021 e il 2022.

Ruolo	2021	2022	2023	2024
PO	12	13	10	10
PA	42	46	45	43
RU	6	5	4	4
RTD-A	2	6	4	3
RTD-B	9	8	8	11
RD				1
Totale	71	78	71	72

• **Consistenza e trend personale Tecnico**

La consistenza dell'anno 2024 è aggiornata alla data del 31/08/2024.

Il Dipartimento ha solo un'unità di personale Tecnico e tale consistenza è rimasta invariata negli anni.

Categoria	Ruolo	2021	2022	2023	2024
Collaboratori (C)	Tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali	1	1	1	1
Totale		1	1	1	1



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

• **Consistenza e trend personale Amministrativo**

La seguente tabella contiene la consistenza del personale Amministrativo, nonché l'associato trend in relazione agli anni 2021, 2022, 2023, 2024. Si segnala che, in merito alla consistenza dell'anno 2024, il dato è aggiornato alla data del 31/08/2024.

Si rileva che nel periodo 2021-2024 la consistenza complessiva del personale Amministrativo è stata incrementata, passando da 12 unità nel 2021 a 15 unità nel 2024. Tale aumento è guidato in misura prevalente da un incremento nella consistenza del personale Amministrativo componente la Segreteria Amministrativa (+3 unità). È tuttavia importante segnalare che nella segreteria amministrativa un operatore lavora in modalità agile cinque giorni su cinque.

Struttura	Categoria	Ruolo	2021	2022	2023	2024
Dipartimento DISU	Collaboratori (C)	Amministrativo	1			
Segreteria Amministrativa DISU	Collaboratori (C)	Amministrativo	3	4	4	4
	Funzionari (D)	Amministrativo-Gestionale	1	2	4	3
		Amministrativo-Gestionale (Segretario/a)				1
Segreteria Didattica DISU	Operatori (B)	Amministrativo	1			
	Collaboratori (C)	Amministrativo	5	4	6	6
	Funzionari (D)	Amministrativo-Gestionale	1	2	2	
		Amministrativo-Gestionale (Segretario/a)				1
Totale			12	12	16	15

• **Consistenza e trend altro personale di ricerca (assegnisti, dottorandi, specializzandi...)**

La seguente tabella contiene la consistenza dell'ulteriore personale di ricerca del DISU, composto da assegnisti e dottorandi, nonché l'associato trend in relazione agli anni 2021, 2022, 2023, 2024. Si segnala che, in merito alla consistenza dell'anno 2024, il dato è aggiornato alla data del 31/08/2024.

La consistenza dell'ulteriore personale di ricerca del DISU è complessivamente aumentata nel periodo 2021-2024 in virtù dell'incremento del numero di dottorandi (+5 unità).

Ruolo	2021	2022	2023	2024
Assegnisti	11	9	7	11
Dottorandi	22	24	31	27
Totale	33	33	38	38

• **Ore di formazione pro capite per personale docente**

9,3 ore pro-capite nel 2023

3,8 ore pro-capite nel 2024 (il dato è aggiornato alla data del 31/08/2024)

• **Ore di formazione pro capite per personale TA**

34,1 ore pro-capite nel 2023

44,1 ore pro-capite nel 2024 (il dato è aggiornato alla data del 31/08/2024)

• **Docenti di ruolo del Dipartimento coinvolti nei collegi di dottorato**

Numero di docenti di ruolo del DISU coinvolti nel collegio di dottorato del PhD in "Storia delle società, delle istituzioni e del pensiero. Dal Medioevo all'età contemporanea" presso il DISU

Ciclo PhD	Coordinatore	Componente	Altro ruolo	Totale
37 (2021-2023)	-	7	5	12



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

38 (2022-2024)	-	7	5	12
39 (2023-2025)	-	11		11

Numero di docenti di ruolo del DISU coinvolti nel collegio di dottorato del PhD in “Studi storici, filosofici e politico-sociali” presso il DISU

Ciclo PhD	Coordinatore	Componente	Altro ruolo	Totale
40 (2024-2026)	-	10	-	10

n. 6 docenti di ruolo del DISU nel collegio di dottorato interateneo del PhD in “Studi linguistici e letterari” con sede amministrativa presso l’Università di Udine (per i cicli 38, 39, 40).

n. 6 docenti di ruolo del DISU nel collegio di dottorato interateneo del PhD in “Scienze dell’Antichità” con sede amministrativa presso l’Università Ca’ Foscari di Venezia (per i cicli 38, 39, 40).

n. 1 docente di ruolo del DISU è coinvolto nel collegio di dottorato del PhD in “Social work and personal social service” presso l’Università Cattolica Sacro Cuore di Milano con riferimento al 40° ciclo (periodo 2024-2026).

n. 1 docente di ruolo del DISU è coinvolto nel collegio di dottorato del PhD in “Scienze pedagogiche, dell’educazione e della formazione” presso l’Università di Padova con riferimento al 39° ciclo (periodo 2023-2025) e n. 3 docenti con riferimento al 40° ciclo (periodo 2024-2026).

• Docenti di ruolo del Dipartimento impiegati come docenti di riferimento nei CdS del Dipartimento o di altri Dipartimenti o Interateneo sul totale dei Docenti di Dipartimento:

La seguente tabella riepiloga il numero di docenti di ruolo del DISU impiegati come docenti di riferimento nei CdS del DISU medesimo o nei CdS interateneo relazione agli anni accademici 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025

A.A.	Dipartimento offerta	
	DISU	UniUD
2021/02022	56	10
2022/2023	60	9
2023/2024	59	9
2024/2025	60	7

La seguente tabella riepiloga, invece, la percentuale di docenti del DISU impiegati come docenti di riferimento nei CdS del DISU medesimo o nei CdS interateneo relazione agli anni accademici 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025

A.A.	Dipartimento offerta	
	DISU	UniUD
2021/02022	82,35%	14,71%
2022/2023	77,92%	11,69%
2023/2024	83,10%	12,68%
2024/2025	83,33%	9,72%

Percentuale di ore di docenza erogata da docenti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata:
Considerando a tempo indeterminato PO, PA e RU, per il 2023/2024 le ore erogate da docenti a tempo



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

indeterminato dell'Università degli Studi di Trieste sono 6842 su un totale di 12867, ovvero il 53.17%. Se non vengono considerati i RU, la percentuale scende a 51,30%, ovvero 6602 ore su un totale di 12867. Le ore rimanenti vengono tuttavia coperte in buona parte da personale comunque strutturato e cioè da RTD (1722) e docenze interateneo dell'Università degli Studi di Udine (1110), portando le ore coperte da personale strutturato al 75,18%, e cioè 9674 su 12867. Le ore coperte da contrattisti / incarichi diretti sono 3193 su 12867 e cioè il 24,82% del totale delle ore di docenza.

Percentuale dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientificodisciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei Corsi di Studio (L, LMCU, LM) attivati: 100% per 9 corsi di studio su 11, la percentuale scende a 88,9% per Scienze dell'educazione e a 80% per Scienze della formazione primaria

Indicatori relativi alle strutture e infrastrutture:

• **Laboratori di ricerca (intesi come strutture di ricerca dotate di strumentazione scientifica rilevante)**

Laboratorio	Data di attivazione
GISLab	01/10/2019
Laboratorio di Archeologia	01/01/2005
Laboratorio NummusLab	01/01/2010

• Grandi attrezzature di ricerca caratterizzate da un valore rilevante (sono strumentazioni e piattaforme tecnologiche di interesse ampiamente trasversale per più ambiti, gruppi o linee di ricerca. In ambiti sperimentali, ma con discrezionalità, una grande strumentazione potrebbe essere considerata per valori non inferiori a 50.000 euro. In aggiunta, si possono considerare strumentazioni utili a un consistente numero di utenti, anche afferenti a diversi gruppi di ricerca.): non presenti al DISU.

Software di ricerca (solo se dati disponibili presso il Dipartimento):

• Soddisfazione degli studenti per aule didattiche, laboratori, spazi studio La seguente tabella riepiloga la soddisfazione degli/le studenti/sse del DISU per aule didattiche, laboratori e spazi di studio in base alle risultanze della "Rilevazione delle opinioni degli studenti sull'esperienza complessiva a.a. 2022/23" DISU svolta nel periodo agosto/settembre 2023 per tutti gli studenti iscritti per l'a.a.2022/23 a corsi di primo e secondo livello. In particolare, il dato riportato in tabella rappresenta la percentuale di risposte per ciascuna "categoria di opinione" rappresentante un certo livello di soddisfazione.

Spazi/sede Trieste	Decisamente no	Più no che si	Più si che no	Decisamente si
Aule didattiche	5%	16,88	52,13	26,00
Laboratori informatici DISU	11,01	18,50	47,14	23,35
Laboratori informatici Ed. H2 e H3	5,02	10,50	55,71	28,77
Laboratori linguistici	9,27	12,96	50,46	26,85
Laboratori tecnico-scientifici	8,20	12,30	55,74	23,77
Spazi di studio (diversi dalle aule ed esterni alle biblioteche)	4,67	11,27	52,33	31,72
Sale di lettura	1,79	7,47	46,43	44,32



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

Spazi/sede Portogruaro	Decisamente no	Più no che si	Più si che no	Decisamente si
Aule didattiche	0,97	7,47	54,22	37,34
Laboratori informatici DISU	8,99	16,85	41,57	32,58
Laboratori informatici Ed. H2 e H3	0	9,09	59,09	30,30
Laboratori linguistici	0	8,82	58,82	30,88
Laboratori tecnico-scientifici	0	10,17	57,63	30,51
Spazi di studio (diversi dalle aule ed esterni alle biblioteche)	1,83	11,01	54,59	32,57
Sale di lettura	0	6,84	52,99	39,32

• Soddisfazione dei dottorandi (item della sezione Strutture e strumenti del questionario) La seguente tabella mostra le risultanze di cui al "Questionario relativo alla soddisfazione dei dottorandi di ricerca del primo e secondo anno a.a. 2022/23 – Sezione B - Strutture e strumenti", rivolto agli iscritti al primo e secondo anno nell'a.a. 2022/23 del dottorato di ricerca in Storia delle società, delle istituzioni e del pensiero. Dal medioevo all'età contemporanea". Il grado di soddisfazione espresso in tabella (media, per singola affermazione, del grado di soddisfazione espresso dai partecipanti al questionario) può variare da 1 ("per nulla d'accordo") a 10 ("del tutto d'accordo").

Affermazione	Grado di soddisfazione
Le aule e gli spazi utilizzati per l'attività formativa sono adeguati	7,5
Lo spazio personale riservato ai dottorandi è adeguato	6,19
I servizi bibliotecari sono adeguati alle mie necessità	7,75
Le attrezzature informatiche e le connessioni sono adeguate per tutte le attività svolte	7,06
Le attrezzature necessarie alla ricerca sono adeguate e accessibili	6,94

Stato dell'arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:

Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

E.DIP.4.1

Ai dati del 31/08/2024 il Dipartimento dispone di risorse di personale docente adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica: 72 docenti/ricercatori, 15 unità di personale TA, 1 unità di Tecnico Informatico.

Programmazione strategica: in base a rischi e criticità rilevate, il PS DISU 2023- 2026 è stato costruito in considerazione delle risorse disponibili, delle presumibili risorse da mettere in campo nel futuro più o meno immediato (es., nuovi reclutamenti, stanziamento di fondi strumentali), delle sopravvenienze prevedibili e governabili (pensionamenti e quiescenze), delle potenzialità espresse dal corpo docente/ricercatore, anche in termini di qualità delle relative attività (produzione scientifica, attività progettuali, risultati VQR/CVR, valutazione della didattica, ecc.). Alcune azioni si sono già realizzate con conseguente reclutamento mediante procedure concorsuali di nuovi assegnisti di ricerca; nuovi reclutamenti, mediante distribuzione dei punti organico disponibili, anche secondo le esigenze didattiche e di ricerca; avanzamenti di carriera (passaggi RTDb/PA); chiamate dirette dall'estero con impiego di un quarto (circa) delle risorse che vedono il cofinanziamento al 50% da parte del MUR e la metà del finanziamento residuo diviso a metà tra Ateneo e Dipartimento.

Attività istituzionali (didattica, ricerca e IPS-TM): il corpo docente strutturato è in grado di sopperire al carico di lavoro legato alle ordinarie attività istituzionali, come testimoniato da diversi fattori: buon livello quantitativo della



produzione scientifica e dell'attività progettuale, anche su bandi competitivi, buoni risultati delle valutazioni rese dagli studenti, apprezzabili risultati delle recenti campagne VQR/CVR, minima presenza di ricercatori sotto soglia lpm, capacità di sostenere il carico didattico di 5 LT, 1 LM CU, 3 LM, e di 4 LM interateneo, 1 scuola di specializzazione, 1 Dottorato, 2 Dottorati interateneo (e 1 in via di definizione), 2 Master I e II livello, 2 Corsi di perfezionamento.

Attività gestionali: l'attuale corpo docente è ancora in grado di sopperire al carico di lavoro legato alle attività gestionali, specie in relazione alla ricerca (attività progettuale, presentazione e svolgimento dei progetti, rendicontazione), con l'indispensabile supporto del personale TA, nonché agli incarichi istituzionali in seno al Dipartimento e in Ateneo (commissioni, deleghe, gruppi di lavoro, ecc.).

DIP. 4.2.

Il Dipartimento promuove la partecipazione di docenti/ricercatori assegnisti di ricerca a iniziative di formazione e aggiornamento didattico, programmate in linea con le politiche di Ateneo, in modo centralizzato (Ufficio formazione, che programma l'offerta formativa in materia, e i neonati Teaching Learning Center – TLC di Ateneo e progetto ALMA Digital Education Hub, di cui l'Ateneo è partner). Inoltre, i Delegati e gli attori AQ DISU raccolgono periodicamente, mediante comunicazioni istituzionali e con resoconti in CdD, informazioni in merito a iniziative di formazione, incontri, convegni e seminari nei rispettivi campi di competenza: in particolare, oltre alla didattica, in materia di AQ, ricerca e IPS-TM.

Monitoraggio: la partecipazione a simili attività è periodicamente monitorata dal Direttore e dal Segretario Amministrativo mediante l'estrapolazione di dati aggregati forniti dall'Ufficio formazione.

I dati analizzati offrono un quadro incoraggiante, in linea con le "buone prassi" (2022, Progetto Tras-formazione: 26 docenti/ricercatori; anno 2023, progettazione Horizon Europe e progettazione e gestione corsi di studio AVA 3: 14 partecipanti; anno 2024, 10 partecipanti: Ava3 e accreditamento periodico delle sedi; formazione dipartimentale sull'IPS-TM, orientamento PNRR 2024).

I docenti DISU sono inoltre impegnati in iniziative di formazione didattica e divulgazione "sperimentale", anche a favore di soggetti estranei al circuito universitario e con l'applicazione di metodologie innovative (CORSO PNRR 2023, 20 docenti coinvolti; CORSO PNRR 2024, 6 docenti coinvolti); Moduli Formativi estivi 2024 (iniziativa consolidata negli anni); attività di formazione per il COMPA.

DIP. 4.3.

Il Dipartimento dispone di risorse adeguate a realizzare le attività strategiche del PS 2023-2026. Il costante monitoraggio del Direttore e del Delegato al personale TA ha però evidenziato criticità dovute a sopravvenienze imprevedibili alle quali si sta ponendo rimedio con una costante interlocuzione con l'Ateneo. Anche l'esigenza di rafforzare la dotazione di personale TA per entrambe le segreterie di Dipartimento, evidenziata in documenti programmatici come la delibera 3-c del CdD dd.06.03.2024, nate da una programmazione che teneva conto di ordinarie e prevedibili alternanze di personale TA, per avanzamenti di carriera, cambi di ruolo e futuri pensionamenti, sono in via di risoluzione per la costante interlocuzione del Direttore e del Delegato con l'Ateneo.

E.DIP.4.4.

Il Dipartimento promuove e supporta la partecipazione del personale TA a iniziative di formazione e aggiornamento, programmate e gestite dall'Ufficio Formazione di Ateneo.

Monitoraggio: la partecipazione a simili attività è periodicamente monitorata dal Delegato al Personale, mediante l'estrapolazione di dati aggregati, con l'ausilio dell'Ufficio Formazione, nonché valutata, direttamente o indirettamente, in sede di autovalutazione interna.

I dati analizzati offrono un quadro incoraggiante, in linea con le "buone prassi" (2022: 11 unità TA; 2023: 15 unità TA; 2024: 12 unità TA).

E.DIP. 4.5

In ragione della propria *mission* istituzionale, legata a didattica e ricerca, il Dipartimento non ha necessità delle così dette "grandi strutture/infrastrutture". Nei limiti del proprio fabbisogno interno, esso dispone di strutture e attrezzature adeguate allo svolgimento delle attività riconducibili a ricerca e didattica (con la precisazione che la gestione delle aule e degli spazi e postazioni di studio spetta all'ateneo). Per quanto riguarda gli spazi per le iniziative di IPS- TM, che costituivano una criticità, è in corso di approntamento uno spazio dedicato, con consegna prevista nel 2025.

Anche gli edifici nei quali si colloca l'attività istituzionale del Dipartimento (in part., didattica e ricerca) sono strutture gestite centralmente: in via Lazzaretto Vecchio, biblioteca, aule, uffici amministrativi, sale studio, laboratori informatici, studi docenti; in via Baciocchi aule, spazi studio; in Androna Campo Marzio, biblioteca, aule,



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

<p>sale studio, laboratori informatici, studi docenti, uffici tutor, spazio allattamento sicuro (Kids Corner); via Monfort, aule e sale studio (Strutture del Dipartimento Dipartimento di Studi Umanistici); a Portogruaro, aule, sale studio, uffici e biblioteca.</p> <p>È a disposizione del corpo studentesco e docente un cospicuo patrimonio bibliografico e documentale, necessario per lo studio e una ricerca di qualità, con plurime strutture/infrastrutture bibliotecarie, facilmente accessibili e dotate di risorse e servizi informatici, gestiti a livello centralizzato: in part., dall'Ufficio SBA.</p> <p>Iniziative e investimenti specifici nell'impiego di nuove tecnologie informatiche sono state fatte e/o programmate, in funzione di miglioramento, nel campo della didattica, nella ricerca (es. software nVivo for Windows) e nella gestione dei processi del Dipartimento, resi più efficienti e/o accessibili.</p> <p>Il Dipartimento annovera 3 Dottorati interateneo (1 dei quali è anche interdipartimentale e ha sede amministrativa presso il Dipartimento; gli altri due hanno sede amministrativa all'Università di Udine e Venezia Ca' Foscari); è in fase di accreditamento un dottorato interateneo con l'Università di Padova. I docenti del Dipartimento sono presenti nei Collegi di dottorato e il Dipartimento fornisce le necessarie risorse strumentali ai dottorandi mettendo a disposizione studi condivisi dedicati, strumenti di lavoro e idonee risorse tecnologiche, informatiche e bibliografiche.</p> <p>DIP.4.6.</p> <p>Il Dipartimento, con il supporto delle Segreterie Didattica e Amministrativa, fornisce un adeguato supporto a docenti, ricercatori, studenti e dottorandi in funzione delle attività di didattica, ricerca e IPS-TM.</p> <p>Il Dipartimento fa riferimento alle linee guida di Ateneo per il monitoraggio e la gestione dei risultati delle rilevazioni delle opinioni studenti e docenti circa la qualità dei servizi di supporto alla didattica (https://amm.units.it/sites/default/files/ncl/documenti/LG_PQ%20ROS_agg_luglio2024.pdf). L'Ateneo ha inoltre promosso un'indagine sistematica sulla qualità ed efficacia dei servizi erogati anche rispetto ai Dipartimenti e ai singoli corsi di studio, i cui risultati vengono resi pubblici (https://amm.units.it/presidio-qualita/documenti/doc-52820).</p>
<p><u>Punti di forza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • riorganizzazione virtuosa delle mansioni del personale • aumentato decoro, benessere e funzionalità delle sedi.
<p><u>Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dispersione dei docenti in collegi di PhD interateneo • Fragilità delle strutture di Androna Campo Marzio 10

c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE

A partire dai punti di debolezza sopra elencati, individuare una o più azioni da intraprendere, specificando anche modalità, risorse, tempistiche e responsabilità e avendo cura che le azioni individuate siano coerenti con l'analisi, siano effettivamente realizzabili (sia in termini numerici che di sforzo richiesto) e siano monitorabili nel tempo.

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	1.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	
MODALITÀ	
RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÀ	
PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	2.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

MODALITÀ	
RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÀ	

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	3.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	
MODALITÀ	
RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÀ	



MONITORAGGIO DEL PIANO STRATEGICO

La presente sezione **va compilata indicativamente nell'ultimo trimestre dell'anno solare** al fine di rendicontare i risultati intermedi (dato più aggiornato disponibile al 31/10 dell'anno in corso) o i risultati finali raggiunti con riferimento agli indicatori del Piano Strategico del Dipartimento.

In sede di monitoraggio intermedio motivare nel campo "Commenti" eventuali scostamenti significativi individuando, laddove necessario, eventuali interventi correttivi o di miglioramento da intraprendere che richiedono modifiche sostanziali al Piano Strategico, quali modifica/integrazione azioni e/o modifica/integrazione indicatori.

Le osservazioni riportate e gli eventuali interventi correttivi o di miglioramento devono essere coerenti con le analisi condotte e gli interventi già individuati nelle sezioni precedenti del riesame

1. AMBITO FORMAZIONE E STUDENTI						
OBIETTIVO DID-O.1	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI	
Promuovere un'offerta formativa che risponda alle sfide attuali puntando su innovazione, interdisciplinarietà, connessione con la ricerca e con il territorio	DID-O.1-I.2 Iscritti al primo anno delle lauree magistrali	177	Mantenimento	178		
	DID-O.1-I.3 Numero di immatricolati nei corsi di studio di nuova istituzione e nei CdS riprogettati nel triennio	ND	≥20% per CdS primo lv e ciclo unico ≥15% per CdS secondo lv	Ciclo unico: 338		
	DID-O.1-I.5 Numero di open badge ottenuti dagli studenti e dalle studentesse nel triennio considerato a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali (PRO3 / AVA)	30	90	x		
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE					
	1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026				
	2					
3						
OBIETTIVO DID-O.2	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI	
Migliorare la qualità	DID-O.2-I.1 Numero di tirocini formativi svolti dai laureati di Dipartimento	440	+20%	x		
	DID-O.2-I.2 Numero di studenti/studentesse delle scuole superiori	570	+5%	x		



dei servizi che orientano, supportano e completano il percorso formativo di studentesse e studenti	coinvolti in iniziative di orientamento (Moduli formativi estivi + PNRR Orientamento)	(57+513)			
	DID-O.2-I.2 Tavoli lavoro comitati indirizzo	0	2	0	
INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE					
1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026				
2					
3					
OBIETTIVO DID-O.3 Promuovere l'introduzione di metodologie didattiche innovative e la formazione di docenti, tutor e insegnanti	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
	DID-O.3-I.2 Numero corsi 60 CFU	0	1	5	
INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE					
1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026				
2					
3					
OBIETTIVO DID-O.4 Implementare, sostenere e favorire un'esperienza di studio internazionale	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
	DID-O.4-I.2 Aumento dei doppi titoli	4	+20%	0	
	DID-O.4-I.3 Rafforzare i servizi di <i>welcoming</i> per studenti e studentesse stranieri	1	+40%	1	
	DID-O.4-I.4 Aumentare il numero di studenti/studentesse <i>incoming e outgoing</i>	Outgoing:34 Incoming:33	+30%		
INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE					
1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026				
2					
3					



2. AMBITO RICERCA						
OBIETTIVO RIC-O.1 Migliorare la capacità di attrarre risorse per la ricerca	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI	
	RIC-O.1-I.1 Incremento percentuale nel triennio del numero di progetti finanziati in ambito nazionale (I1.1) e internazionale (I1.2) rispetto alla media del triennio precedente	I1.1=10 I1.2=3	I1.1=+10% I1.2=+15%	I1.1=11 I1.2=1		
	RIC-O.1-I.2 Tasso di partecipazione dei (giovani) ricercatori/ricercatrici ai corsi di formazione sulla progettazione europea	ND	+25%	ND		
	RIC-O.1-I.2 Tasso di partecipazione dei (giovani) ricercatori/ricercatrici ai corsi di formazione sulla progettazione europea					
	1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026				
	2					
	3					
OBIETTIVO RIC-O.2 Promuovere in tutti i settori una ricerca aperta al confronto internazionale	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI	
	RIC-O.2-I.1 N. di nuovi accordi di ricerca con controparti internazionali sottoscritti nel triennio	1	Almeno 4	1		
	RIC-O.2-I.2 Percentuale di ricercatori e ricercatrici docenti che hanno svolto nel corso dell'anno un periodo di mobilità ricerca all'estero pari ad almeno 1 mese rispetto al numero totale dei docenti	1,52%	Almeno 5%	x		
	RIC-O.2-I.3 Percentuale di dottorandi/e di ricerca che hanno svolto nel corso dell'anno un periodo di mobilità ricerca all'estero pari a 3 mesi rispetto al numero totale dei dottorandi/e.	10,20%	Almeno 15%	x		
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE					
	1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026				
	2					
	3					



OBIETTIVO RIC-O.3	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
Rafforzare la collaborazione interdipartimentale nonché le sinergie con gli istituti di ricerca, gli enti e le aziende del territorio per sviluppare una ricerca multidisciplinare e interdisciplinare	RIC-O.3-I.1 N. progetti coordinati da Centri interdipartimentali dell'Ateneo finanziati nel triennio	1	+2	1	
	RIC-O.3-I.2 N. progetti da realizzare in collaborazione con gli enti del SIS-FVG e le imprese della regione finanziati	0	+2	4	
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026				
2					
3					
OBIETTIVO RIC-O.4	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
Rafforzare la produzione scientifica di qualità eccellente	RIC-O.4-I.1 Numero di chiamate dirette di ricercatori e ricercatrici vincitori di bandi e Numero di chiamate dirette di ricercatori e ricercatrici vincitori di bandi competitivi	0	+1	2	
	RIC-O.4-I.2 Finanziamento di Ateneo per il rinnovamento delle attrezzature di ricerca scientifica dei laboratori (complessivo nel triennio)	Finanziamento di Ateneo	Mantenimento	Mantenimento	
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026				
2					
3					



3. AMBITO IMPEGNO PUBBLICO E SOCIALE – TERZA MISSIONE						
OBIETTIVO TM-O.1 Perfezionare il sistema di assicurazione qualità per l'ambito Impegno pubblico e sociale – TM	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI	
	TM-O.1-I.1 N. di attività IPS-TM realizzate nel triennio rispondenti alle Linee guida	10	40%	100%		
	TM-O.1-I.2 Nuovi moduli/schede dell'applicativo Iris-Cineca attivati (oltre quelli già in uso)	ND	+4	40	In attesa delle decisioni di Ateneo circa nuovi moduli/schede ArTS si riportano le schede di iniziative attivate in ArTs nel 2024.	
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE					
	1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026				
	2					
	3					
	OBIETTIVO TM-O.2 Rafforzare le competenze della comunità accademica sulla programmazione e realizzazione di attività di Impegno pubblico e sociale – TM e incentivare la	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
TM-O.2-I.1 Numero medio ore di formazione erogate annualmente relativamente alla progettazione di attività di IPS-TM		ND	2 sessioni su base annua, 4 ore	2 4 ore		
TM-O.2-I.1 Numero di partecipanti personale docente e TA		ND	+20%	+100%		
TM-O.2-I.2 Numero docenti, ricercatori e ricercatrici e TA coinvolti		ND	+25%	+100%		



partecipazione di tutte le componenti	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE					
	1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026				
	2					
	3					
OBIETTIVO TM-O.3 Consolidare e sviluppare le attività tradizionali e/o già intraprese	INDICATORE		BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
	TM-O.3-I.3 Numero di spin-off universitari e accademici		ND	+100% (almeno 1 nel triennio)	0	
	TM-O.3-I.4 Numero di iniziative organizzate		ND	1-2 incontri su base annua (almeno 1 su base annua)	0	
	TM-O.3-I.4 Numero di partecipanti alle attività del C-Lab		ND	+100%	0	
	TM-O.3-I.4 Numero relatori e intese imprese coinvolte		ND	+100%	0	
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE					
	1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026				
	2					
	3					
OBIETTIVO TM-O.4 Sviluppare nuove attività di IPS – TM di interesse per la società, anche in ottica internazionale	INDICATORE		BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
	TM-O.4-I.1 Numero attività a carattere regionale e nazionale		ND	+30% (3 nel triennio)	+100%	
	TM-O.4-I.2 Numero attività a carattere nazionale e internazionale		ND	+20% (2 nel triennio)	+100%	



INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE	
1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026
2	
3	



4. AMBITO PERSONE E ORGANIZZAZIONE					
OBIETTIVO ORG-O.1	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
Promuovere l'immagine di UniTS valorizzando l'occasione del centenario dell'Ateneo	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				
OBIETTIVO ORG-O.2	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
	Numero chiamate dirette	1	+2 su base triennale	2	
	Corsi di formazione a docenti e Personale TA su nuovi temi	0	3 su base annuale	42	
Valorizzare le persone all'interno di UniTS	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026			
	2				
	3				
OBIETTIVO ORG-O.3	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
	ORG-O.3-1.1 Periodicità ed efficacia del riesame del sistema di organizzazione e di Assicurazione della Qualità del Dipartimento				
	Numero incontri interni	5	+50%	6	
Migliorare l'efficienza dell'organizzazione	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				



	1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026
	2	
	3	

5. AMBITO STRUTTURE, INFRASTRUTTURE E SOSTENIBILITÀ

OBIETTIVO SIS-O.1 Incrementare e qualificare gli spazi di studio, di lavoro e di socialità, sotto il profilo della fruibilità, dell'accessibilità e della sicurezza	INDICATORE		BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI	
	Monitoraggio in continuo - incontri		10	+30%	15		
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE						
	1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026					
2							
3							
OBIETTIVO SIS-O.2 Favorire l'applicazione di principi di sostenibilità	INDICATORE		BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI	
	SIS-O.2-A.1 Spazi ristoro esterni		0	+30%	+100%		
	SIS-O.2.A.3 Posizionamento nuovi arredi		4	+80%	+100%		
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE						
	1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026					
2							
3							
OBIETTIVO SIS-O.3 Investire nelle nuove tecnologie e nella digitalizzazione dei processi	INDICATORE		BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI	



	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE						
	1						
	2						
	3						
OBIETTIVO SIS-O.4 Migliorare l'infrastruttura informatica, ridurre l'obsolescenza impiantistica e incrementare il livello di cyber-sicurezza		INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI	
		SIS-O.4-I.1 Monitoraggio in continuo - interventi	Quotidiani	Mantenimento	quotidiani		
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE						
	1	Nessun intervento specifico poiché i risultati sono in linea con il target del 2026					
	2						
	3						