Primo Rapporto di Riesame Annuale del PPD 2023-2025

RA.DIP 2024

Dipartimento di Scienze Umane

Contenuto del documento

Indicazioni alla redazione del documento di riesame annuale e scadenze 3
Parte 1. Sintesi delle principali criticità emerse nel primo anno di attuazione del PPD 4
Parte 2. Verifica degli obiettivi definiti nel Piano di Programmazione 12
Parte 3. Criteri per la distribuzione delle risorse 17
Parte 4. Fonti documentali e tracciabilità della documentazione di supporto 19
Parte 5. Gruppo di Riesame 20

Indicazioni alla redazione del documento di riesame annuale e scadenze

Le strategie e gli obiettivi definiti in fase di programmazione nonché il sistema di AQD vengono periodicamente sottoposti a riesame.

Il rapporto di riesame annuale rappresenta la sintesi delle riflessioni di autovalutazione delle attività, con lo scopo di far maturare nel Dipartimento una piena consapevolezza dei propri limiti e potenzialità e di come questi possano influenzare, definire o ridefinire gli obiettivi che si propone di raggiungere.

Il Dipartimento procede alla redazione del documento di riesame annuale (RA.DIP) che deve essere approvato dal Consiglio di Dipartimento **entro il 30 giugno 2024**. Il documento di riesame annuale rappresenta una verifica in itinere dello stato di avanzamento delle azioni messe in atto per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel PPD. Esso deve tenere conto dei documenti di monitoraggio definiti in precedenza in tutti gli ambiti di azione del Dipartimento.

In questa fase si può procedere a una revisione degli obiettivi, degli indicatori o dei valori associati, definendo delle azioni per il superamento delle criticità. Una revisione sostanziale degli obiettivi deve essere segnalata al PQA e ai delegati del Rettore per la didattica, ricerca, terza missione e impatto sociale, al fine di procedere a una verifica formale e una valutazione della plausibilità della programmazione nonché della coerenza con il piano strategico di Ateneo.

Nel processo di riesame, si raccomanda di prendere in considerazione il set minimo di indicatori nell'ambito della ricerca, terza missione, impatto sociale, didattica, dottorato di ricerca e scuole di specializzazione definiti dalle **Linee Guida per l'Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti**, approvate dal Presidio della Qualità di Ateneo il 12 maggio 2023.

I documenti di riesame devono essere trasmessi **entro il 10 Luglio 2024** ai seguenti attori:

- Magnifico Rettore (rettore@univaq.it);
- Presidio della Qualità (presidio.qualita@strutture.univaq.it);
- Nucleo di Valutazione (sunuv@strutture.univaq.it);
- Senato Accademico (segreteria.rettore@strutture.univaq.it).

Entro il 30 settembre 2024, i Direttori e le Direttrici relazionano sui rispettivi documenti di riesame in Senato Accademico, affinché l'Ateneo si accerti che i Dipartimenti procedano al monitoraggio e l'analisi periodica delle attività di ricerca, terza missione, impatto sociale e didattica, con riferimento ai risultati conseguiti e le azioni di miglioramento delle eventuali criticità.

Parte 1. Sintesi delle principali criticità emerse nel primo anno di attuazione del PPD

In questa sezione si chiede di procedere a un esercizio autovalutativo a un anno di attività all'interno del perimetro tracciato dal PPD, tenendo conto dei risultati ottenuti e degli interventi proposti nel documento di programmazione, valutando scostamenti, coerenza con il Piano Strategico di Ateneo, compatibilità con le potenzialità del Dipartimento, efficacia dell'organizzazione e adeguatezza della distribuzione delle risorse. Definire azioni di miglioramento volte a superare le eventuali criticità emerse durante il processo di riesame annuale.

Documenti di riferimento:

- Linee guida per l'Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti (LGAQD)
- Linee Guida AVA 3, punti di attenzione ambito E.DIP e riferimenti con ambiti di Sede (Tabella 1 LGAQD)
- Piano di Programmazione del Dipartimento (PPD)
- Allegati funzionali al PPD (Tabella 3 LGAQD)

L'analisi autovalutativa deve tener conto degli indicatori minimi definiti nelle LGAQD, nello specifico:

- Ricerca;
- Terza Missione e Impatto Sociale;
- Didattica;
- Dottorato di Ricerca;
- Scuole di Specializzazione

Quadro 1.1. Riflessioni generali sul funzionamento e sull'efficacia del sistema di AQD

Dal punto di vista delle politiche di Assicurazione della Qualità, la stesura del Piano di Programmazione del Dipartimento ha permesso di elaborare considerazioni e prese di posizione che mettono in luce sia aspetti positivi sia elementi critici della situazione e dei processi.

Se ci rifacciamo al modello in quattro passaggi che permette di guidare e valutare i processi attinenti la qualità (Plan-Do-Check-Act), siamo ora alla fase del primo controllo dopo aver licenziato il PPD nel novembre 2023.

Dal punto di vista della ricerca, il momento di controllo è stato attuato con l'applicazione dei nuovi criteri per la distribuzione dei fondi RIA, all'inizio del 2024, che ha permesso di constatare che la banca dati delle pubblicazioni in IRIS è aggiornata e che la qualità delle pubblicazioni continua a mantenersi elevata. Il lavoro della Commissione Ricerca sarà ora messo alla prova della Valutazione Quinquennale della Ricerca, ma non sembra che siano necessari correttivi di rilievo alle azioni intraprese nel corso degli anni.

Per quanto riguarda Terza missione e impatto sociale, il Dipartimento ha solo ora dato atto a quanto indicato lo scorso novembre, ovvero di separare le funzioni di ricerca e terza missione, con l'identificazione di una persona che coordini e abbia contezza delle numerose attività di Terza missione del Dipartimento. Si coglie l'opportunità di questo Primo Riesame per indicare un collega come responsabile per la Terza missione.

Nell'ambito della didattica, un'azione importante nella filiera della qualità è stata la riunione, con cadenza periodica, del Direttore, la delegata alla didattica e della responsabile di UPRODID con i/le Presidenti dei sette CAD del Dipartimento. Si tratta di riunioni che mettono in pratica il modello PDCA; proprio per questo motivo nel maggio 2024 si è pensato di istituzionalizzare questo consesso, con l'aggiunta della rappresentante del Dipartimento nel Presidio della qualità, come Gruppo di Assicurazione della Qualità della didattica. Le riunioni sono ora verbalizzate, e nei prossimi mesi si controllerà e valuterà l'impatto di questa commissione sul processo di AQD.

Quadro 1.2. Organico personale docente e PTA

Nonostante il reclutamento di 3 docenti nel presente anno accademico, il trasferimento di 4 docenti nel 2023 ha comportato la diminuzione a 63 del personale docente del Dipartimento. Oltre alla necessità di ricorrere a nuovi contratti e alle nuove emergenze in alcuni CAD, la numerosità del Dipartimento incide in modo negativo sulle capacità del Dipartimento e dei suoi CAD di far fronte non solo a situazioni emergenziali (come quella avvenuta nel corso di studi L19) ma anche, in taluni casi, alla gestione ordinaria e, da ultimo, alla filiera dell'AQ.

A ciò si deve aggiungere che la numerosità del personale non docente PTA non garantisce in modo sufficiente il supporto nella gestione dei processi. A fine anno, uno dei due tecnici andrà in pensione e non sarà possibile attribuire tutte le sue mansioni all'altro tecnico. UPRODID in questi mesi è carente di un'unità di personale (dovrebbe rientrare in servizio a tempo pieno solo nella primavera del 2025) e questo incide su un'efficace un'organizzazione interna, che da ultimo si manifesta anche in scarsa efficienza nelle procedure che devono garantire la filiera della qualità.

Quadro 1.3. Ricerca

Indice di attività dei docenti (basato sul superamento della prima soglia ASN relativa al proprio settore concorsuale e alla fascia di appartenenza). Dati di OSA al febbraio 2024.

Ruolo	N. docenti	Indice di attività dei docenti (I_a)	Dato di Ateneo
Docenti di ruolo di I fascia	12	0,75	0,88
Docenti di ruolo di II fascia	34	0,82	0,81
Ricercatori a tempo indeterminato	2	0,00	0,29
Ricercatori a tempo determinato	15	0,87	0,88
Totale	63	0,79	0,79

Indice di posizionamento dei docenti (basato sul superamento di almeno una, due o tre qualsiasi soglia ASN relativa al proprio settore concorsuale e alla fascia di appartenenza).
[N.B. *Per RTI e i RTD si considerano la prima soglia dei professori di II fascia*]

Fascia di appartenenza	S_{sc1}	S_{sc2}	S_{sc3}	N. docenti	Indice posizionamento docenti (I_{px})	Dato di Ateneo
Docenti di ruolo di I fascia	12	12	6	12	0,75	0,89
Docenti di ruolo di II fascia	31	31	24	34	0,81	0,81
Ricercatori a tempo indeterminato	2	1	0	2	0,33	0,29
Ricercatori a tempo determinato	15	13	10	15	0,79	0,82
Totale	60	57	40	63	0,78	0,79
Nuovi reclutati 2023 (dato aggregato)	7	7	6		0,93	0,83

Indicatore	Descrizione	valore 2024 dal 14/11/2023 al 10/07/2024
finanziamenti ottenuti da bandi competitivi	Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (DM 1154/2021) **Titolo progetto:** INTERGEN - The Socialization of Young Unemployed Women	1

	into Sustainable Entrepreneurship – PNRR – Bando a cascata **Ente erogatore:** Ministero dell'Università e della Ricerca **Responsabile scientifico:** Francesca Colella **Ruolo:** Capofila **Entità del finanziamento:** 160.000,00 – Quota Univaq: 81.000,00 **CUP:** E83C23003150005	
partecipazione a bandi competitivi	2/63	

Le principali criticità emerse nell'ultimo PPD e su cui il dipartimento sta continuando a lavorare sono:

a. Disparità nella produttività scientifica del corpo docente.
Si tratta di una criticità che nel DSU si riscontra da almeno 7 anni; si può tuttavia continuare ad evidenziare un notevole miglioramento. Nella recente attività di monitoraggio della VQR risulta infatti che tutti gli afferenti al DSU sono in grado di presentare almeno 4 pubblicazioni utili che godono di una buona collocazione editoriale e di un'ampia visibilità internazionale. La disparità nella produttività scientifica è comunque un dato che permane, seppure notevolmente migliorato. Come spiegato più avanti (cfr. Obiettivo 2, Criticità), la disparità produttiva fra gli afferenti, quando non troppo marcata, è da considerarsi consustanziale alla natura del Dipartimento. Inoltre, l'indicatore 1 con i dati forniti dall'OSA permette di osservare che l'attività dei docenti, misurata in base al superamento della prima soglia ASN relativa al proprio settore concorsuale e alla fascia di appartenenza, è complessivamente in linea con la media di Ateneo. Per i docenti di alcune fasce (in particolare per quelli di prima fascia) il dato può essere migliorato. Riguardo invece all'indicatore 2, che misura il posizionamento dei docenti in base al superamento di "almeno una, due o tre qualsiasi soglia ASN relativa al proprio settore concorsuale e alla fascia di appartenenza", si segnala come dato particolarmente positivo che nuovi reclutati per l'anno 2023 hanno un indice al di sopra della media di Ateneo. Si tenga conto però che il termine *reclutamento* in questi indicatori si riferisce sia al vero e proprio reclutamento di nuove unità di personale sia agli avanzamenti di carriera (nei passaggi cioè da RTI e Rtd di tipo B a Professore Associato e da Professore Associato a Ordinario).
Per risolvere questa criticità e incentivare la produttività scientifica del corpo docente si è comunque lavorato nel tentativo di affinare il sistema premiale di assegnazione dei Fondi RIA che il Dipartimento annulamente conferisce ai singoli docenti.

b. Attitudine altalenante da parte del corpo docente a caricare i prodotti della ricerca su IRIS.
Anche questo aspetto è notevolmente migliorato, ma è necessario monitorarlo con attenzione, anche in virtù delle nuove assunzioni. La Commissione Ricerca ha inaugurato proprio nel presente a.a. delle procedure di attribuzione dei fondi RIA che hanno di fatto reso obbligatorio anche l'aggiornamento di IRIS per concorre all'acquisizione di tali fondi.

c. La capacità di attrarre fondi con progetti finanziati da bandi competitivi è tuttora un elemento critico del Dipartimento.
Sebbene di recente siano stati finanziati 6 progetti PRIN 2022 e 5 progetti PRIN 2022/PNRR – alcuni proposti da docenti di recente assunzione, a dimostrare la qualità del reclutamento in questi anni – si deve lavorare ancora molto affinché il dipartimento riesca ad attrarre fondi con progetti finanziati da bandi competitivi.
Per migliorare tale situazione il Dipartimento si impegna, quale prima azione correttiva, ad organizzare presso la propria sede incontri con docenti di altre università (ma afferenti sempre al ramo umanistico), che abbiano vinto progetti internazionali e che possano ispirare le colleghe e i colleghi, ma anche consigliarli nelle pratiche di presentazione delle domande.
Ad ogni modo, un dato di natura strutturale, la cui risoluzione non è risolvibile dal dipartimento medesimo, riguarda il personale amministrativo, che risulta purtroppo sottodimensionato sia a livello di dipartimento sia

a livello di ateneo: in questo contesto è difficile incentivare una partecipazione meno atomizzata e più sistematica e quindi viene a danneggiarsi l'opportunità di incrementare il finanziamento della ricerca.
Va monitorata la situazione della SAC per la numerosità dei progetti che sta seguendo.

Quadro 1.4. Terza Missione e Impatto Sociale

Indicatore	Descrizione	valore 2024 dal 14/11/2023 al 10/07/2024
Trasferimento tecnologico	Numero di spin off universitari e di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (DM 1154/2021)	0
Attività terza missione	Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (DM 1154/2021)	30 su 63 docenti

Il monitoraggio delle attività di Ricerca e Terza Missione ha rivelato, rispetto al secondo degli indicatori presi in esame, una forte interazione del DSU con gli enti locali dei territori contermini. Questo è favorito anche dal forte impatto sociale nell'azione divulgativa delle discipline umanistiche in attività culturali dedicata alla cittadinanza. Come osservato nelle schede di riesame, il 60% circa del corpo docente del DSU è impegnato in attività di Terza Missione e impatto sociale.

Le principali criticità emerse dal riesame sono:

a. una capacità di dialogo con il territorio e la comunità non è ugualmente diffusa tra i vari docenti.

Su questa difficoltà, in parte dipendente dalla diversità delle aree disciplinari (è infatti difficile favorire tale dialogo tra i docenti di discipline che per natura intrinseca non possono godere di un rapporto diretto con le comunità locali o con le emergenze archeologiche, storico-artistiche e monumentali presenti) si sta cercando di intervenire attivamente, anche attraverso sistemi premiali nella distribuzione dei fondi di ricerca. Si denota in ogni caso in queste aree disciplinari una tendenza alla poca comunicazione e pubblicità del proprio operato al di fuori dell'università. Si ritiene infatti che anche in tali settori attraverso un lavoro di maggiore condivisione e pubblicizzazione, caratterizzato dall'organizzazione di iniziative culturali specificatamente indirizzate al di fuori dei canali prettamente accademici (ossia di forma divulgativa e aperte alla cittadinanza), si possano ottenere sensibili miglioramenti.

b. Sostegno a docenti e ricercatori / ricercatrici nella stipula di convenzioni, attività, iniziative.

Il supporto amministrativo dovrebbe essere rafforzato per permettere una più serena pianificazione di attività di carattere divulgativo, destinate alla comunità e con un importante impatto sociale.

c. Carenza di progetti che prevedano attività conto terzi

Nel DSU si registra una difficoltà nell'attivare contratti di ricerca/consulenza con committenza esterna. Si dovranno prevedere, nella progettualità del triennio in oggetto, formule e soluzioni che permettano di incentivare questo tipo di attività. Si potrebbe, sperimentalmente, prevedere sistemi premiali anche nella

distribuzione di fondi per chi è capace di attrarre questo tipo di risorse (si ritiene possibile l'inserimento di questa proposta tra gli obiettivi della Commissione Ricerca che, annualmente, interviene sui criteri di distribuzione dei fondi).

Quadro 1.5. Didattica

Nei mesi sottoposti a riesame il Dipartimento ha provveduto a costituire un Gruppo di Assicurazione della Qualità per la didattica, attualmente composto dal Direttore di Dipartimento, il delegato o la delegata alla didattica, i e le Presidenti di CAD, il o la rappresentante del DSU nel PQA, e il o la Responsabile di UPRODID (vedi decreto n. 142 del 29/05/2024 - prot. 2023). Siccome contestualmente si sono tenute le elezioni delle nuove Presidenze dei CAD di Beni Culturali, Filosofia e Lettere, si è ritenuto in questa fase di passaggio di ammettere gli eletti e le elette al GAQ per favorire il passaggio di consegne. Il GAQ ha già tenuto tre riunioni in occasione della propria costituzione, il 9 e il 30 maggio e il 27 giugno, per discutere sulla programmazione e le scadenze in vista del processo di accreditamento per l'a.a. 2024-25, del riaccreditamento di tutti i CdS previsto per l'a.a. 2025-26, oltre che per discutere delle osservazioni del Nucleo di Valutazione a seguito della visita del 18 aprile 2024 e delle azioni da programmare per affrontare le criticità individuate. In particolare, nella riunione del 9 maggio si è discusso delle scadenze dei processi di accreditamento e monitoraggio nonché dell'organizzazione delle sedute di laurea (vedi Verbale GAQ n. 1, 09/05/2024), mentre nella riunione del 30 maggio si è discusso dell'organizzazione e pubblicizzazione degli orari delle lezioni e degli appelli d'esame, oltre che della revisione del Regolamento Didattico di Dipartimento (vedi verbale GAQ n. 2, 30/05/2024). In quest'ultima occasione il GAQ ha approvato di procedere con le seguenti azioni correttive:

- Predisposizione, a partire dall'a.a. 2024-25, di un orario che permetta di visualizzare l'organizzazione settimanale delle lezioni per anno di corso, ma soprattutto che presti particolare attenzione all'eliminazione delle sovrapposizioni tra insegnamenti, anche opzionali; il che implicherà la distribuzione delle lezioni in tutti gli orari disponibili e un più attento bilanciamento dei corsi tra i due semestri;
- Discussione della possibilità di mettere a disposizione della platea studentesca un calendario provvisorio degli appelli d'esame, in risposta alle richieste avanzate dalle rappresentanze studentesche in diversi CAD del DSU.

Per quanto riguarda la criticità individuata dalla CPDS rispetto alla comunicazione efficace con la platea studentesca, e in risposta alle osservazione del NdV, si sta provvedendo alla redazione di pagine specifiche per Orientamento e Internazionalizzazione che saranno a breve visibili in posizione di rilievo sul sito di dipartimento. Questo affronta anche la criticità relativa all'internazionalizzazione, con un'informazione più evidente e completa sulle possibilità di ottenere CFU all'estero.

Per quanto riguarda sia queste azioni correttive che il raggiungimento degli obiettivi di cui nella parte 2 del presente riesame, si riscontrano tuttavia le seguenti criticità:

1. L'assegnazione dei punti organico nel mese di giugno ha ritardato l'avviamento delle procedure di reclutamento, per cui le prese di servizio saranno nel 2025; ne soffrono le attività gestionali e, in parte, anche la programmazione;
2. Le attività di assicurazione della qualità e di monitoraggio, inclusa la preparazione all'audit della CEV e del Nucleo di Valutazione, ma soprattutto nella forma della prassi di procedure di riesame a cadenze ravvicinate, richiede una quantità di ore-uomo che va ad impattare in maniera significativa sulla possibilità di dedicare le stesse al raggiungimento degli obiettivi, essendo queste procedure responsabilità delle stesse figure – Presidenze dei CAD e loro organico, UPRODID, figure gestionali del Dipartimento come la delega alla didattica – che dovrebbero impegnarsi per la promozione e il coordinamento delle attività necessarie per raggiungere gli obiettivi. Ad accentuare gli elementi di criticità è la difficoltà a distribuire le attività gestionali, che dipende, almeno in parte, dalla ridotta numerosità del personale docente del Dipartimento.

Alla luce di queste considerazioni, il Dipartimento si trova nella condizione di non riuscire a realizzare come avrebbe voluto alcuni obiettivi a suo tempo inseriti nel PPD.

Quadro 1.6. Dottorato di Ricerca

Le dottorande e i dottorandi reclutati negli anni 2019-2022 (cicli XXXV-XXXVIII) sono per grossa parte provenienti da atenei diversi da quello aquilano, e questa caratteristica si conferma ancor più per il 2023 (XXXIX ciclo) che ha visto accedere per selezione dieci dottorandi e dottorane tutti/e provenienti da altri atenei. I temi di ricerca che affrontano, nel complesso di tutti i cicli in corso, sono inoltre riconducibili a un ampio spettro di SSD (ICAR/18, L-ART/01, L-ART/04, L-ART/05, L-ART/06, L-ART/07, L-FIL-LET/02, L-FIL-LET/04, L-FIL-LET/10, L-FIL-LET/11, L-FIL-LET/14, M-FIL/01). La varietà sia di provenienza geografica sia di aree di studio confermano la validità dell'impostazione scientifica multidisciplinare e l'attrattività del percorso formativo del Dottorato. Tale attrattività è altresì testimoniata dalla consistente e costante partecipazione di numerosi candidati alle prove di selezione nei diversi cicli (54 candidate e candidati per l'a.a. 2023-24).

Il dottorato si segnala inoltre per il suo contributo nel favorire la realizzazione della parità di genere (in linea con uno degli obiettivi dell'agenda 2030), e in particolare il sostegno all'avviamento della carriera accademica di giovani studiose. Le dottorande costituiscono il 60% del totale degli immatricolati (si arriva la 70% per il XXXIX ciclo), dimostrando che il dottorato offre un ambiente inclusivo e stimolante che sostiene la partecipazione anche di soggetti tradizionalmente meno rappresentati. Il dipartimento si pone l'obiettivo di proseguire questo trend, continuando a sostenere l'accesso delle donne alla ricerca e alle professioni.

Se nel primo anno (cfr. PTSR 2020-2022, quadro 2.1.2) si segnalava positivamente la distribuzione equilibrata di dottorande/i su un ampio spettro di SSD fra quelli rappresentati all'interno del collegio dottorale, confermando la validità dell'impostazione interdisciplinare, negli anni successivi il reclutamento ha visto una tendenza al maggiore spostamento di interessi di ricerca verso un SSD rispetto agli altri, L-FIL-LET/14, Letterature comparate (che ha accolto più di un terzo del totale dei reclutati, cfr. anche le considerazioni in Relazione Annuale RD/TM/IS 2022, quadro 2.1.1). Tale preponderanza in parte può essere spiegata dall'assenza nel collegio del dottorato di docenti di riferimento per alcuni SSD dai campi di ricerca affini a L-FIL-LET/14, come per esempio L-ART/05 ed L-ART/07, che ha spinto alcuni dottorandi e dottorande interessati/e a questi ambiti di ricerca a scegliere di essere inclusi nel settore L-FIL-LET/14, ma anche e soprattutto dal fatto che il SSD L-FIL-LET/14, Letterature comparate, svolge una funzione 'legante' tra gli interessi più specifici dei due curricula (quello Letterario e quello di Arti, performance e media).

Per ovviare a questa criticità si è previsto il reclutamento in collegio di docenti di L-ART/05 ed L-ART/07 nel corso del 2023, favorito nel caso di L-ART/05 dalle operazioni di reclutamento del DSU; si prevede inoltre una maggiore pubblicità e diffusione del bando presso associazioni ed enti di settore delle discipline meno rappresentate. Già per il XXXIX ciclo, tuttavia, la preminenza di interesse per L-FIL-LET/14 si è ridotta lasciando spazio a una maggiore ampiezza di SSD (L-FIL-LET/10 e 11, L-ART/01, 04, 06).

Nel PTSR 2020-2022 si segnalavano le seguenti tre criticità sulle quali intervenire:

Ci si auspicava un maggiore coinvolgimento dei dottorandi e delle dottorande nelle attività seminariali.

Su questa criticità si è intervenuti sia attraverso l'istituzione di cicli di seminari nei quali i dottorandi hanno avuto parte attiva come respondent di relatori esterni, sia grazie all'organizzazione da parte degli stessi dottorandi e dottorande di graduate conferences svoltesi nel 2022 e 2023 nelle quali molti di loro hanno anche partecipato in qualità di relatori e relatrici. Quest'ultima pratica viene ora valorizzata in modo sistematico attraverso l'istituzionalizzazione a cadenza annuale della graduate conference dottorale. Altre iniziative si stanno inoltre mettendo in atto per un maggior coinvolgimento di dottorande/i non solo come parte attiva nelle attività seminariali e didattiche, ma anche in un dialogo

periodico – programmato due volte l'anno in coincidenza con le giornate dottorali - con il coordinatore e le coordinatrici dei curricula sugli sviluppi del loro lavoro di ricerca.

Si richiedeva un rafforzamento dei rapporti internazionali con co-tutele e permanenze all'estero.

Inizialmente penalizzato a causa dell'emergenza pandemica, questo aspetto è notevolmente migliorato non appena sono riprese le attività in presenza ed è stata nuovamente disponibile la mobilità internazionale. Si sono intensificate infatti le attività dei dottorandi e delle dottorande all'estero, con soggiorni prolungati in diverse sedi universitarie e centri di ricerca: Paris 8, Freie Universität Berlin, Università degli Studi di Gent, Victoria and Albert Museum (Londra), Eberhard-Karls-Universität di Tübingen, Paris 3 - Université Sorbonne Nouvelle, Université Sorbonne, New York University, Yale University, Université de Liège, University of Northumbria, Université de Lausanne, Universidad de Salamanca.

Si sottolineava il bisogno di un maggiore sostegno a dottorande/i senza borsa nella ricerca di fonti di finanziamento.

Si tratta di un punto sovente problematico per l'area umanistica. Si sono vagliate diverse strategie per ovviare, almeno in parte, a questa criticità. Una di queste è rappresentata dall'impegno ad aumentare le richieste di fondi per la ricerca e per la formazione alla ricerca in bandi competitivi che prevedano il finanziamento di borse di dottorato e, dall'altro, il potenziamento dei network internazionali in seno al dottorato, che, anche grazie al rafforzamento del sistema delle co-tutele e dei soggiorni all'estero, garantiscano ai dottorandi e alle dottorande fonti di finanziamento ulteriori per la loro attività di formazione alla ricerca.

Dalle schede di valutazione compilate dai dottorandi e dalle dottorande del XXXVI e XXXVII ciclo, vale a dire da coloro che hanno concluso il triennio e da coloro che stanno per iniziare l'ultimo anno di corso, emergono due necessità di adeguamento:

1. l'introduzione di prove di valutazione in itinere per la attività didattiche svolte durante il corso triennale, a cui far corrispondere anche un sistema di creditizzazione che attesti e quantifichi l'acquisizione delle competenze parziali legate alle diverse tipologie di attività;
2. l'incentivazione dei dottorandi e delle dottorande a svolgere attività didattica.

Questi due elementi di analisi, che sono stati posti in rilievo anche nel recente colloquio con Nucleo di valutazione dell'Ateneo, sono attualmente al vaglio del Collegio docenti per interventi che saranno attuati a partire dal prossimo ciclo.

Il livello di apprezzamento medio della qualità della didattica, molto alto per il XXXVI ciclo (pari a 8/10), si abbassa invece sensibilmente per il XXXVII ciclo (pari a 5/10): il che potrebbe essere segno di uno sforzo organizzativo della didattica non del tutto uniforme nel tempo soprattutto nella fase di passaggio tra la didattica prevalentemente a distanza del periodo pandemico e la ripresa delle attività in presenza che ha interessato questo ciclo (XXXVII). Anche questo dato sarà oggetto di attenzione da parte del Collegio docenti sulla base dei riscontri valutativi dei cicli XXXVIII e XXXIX.

L'attività di ricerca complessiva svolta dai dottorandi e dalle dottorande a un anno dall'ottenimento del titolo (XXXV ciclo), alla fine del triennio di corso (XXXVI ciclo) e per i tre cicli in corso (XXXVII, XXXVIII, XXXIX) è quantificabile in 72 prodotti pubblicati riconducibili alle categorie ANVUR e regolarmente inseriti su piattaforma IRIS per l'Ateneo dell'Aquila: un dato che, diviso per le quaranta unità complessive di dottorandi e dottorande compresi/e nei cinque cicli ma tenendo conto che ben dieci di loro sono solo al primo anno dell'attività di ricerca dottorale (XXXIX ciclo) e che i prodotti della ricerca a loro riconducibili sono soltanto 2, porta la media di produttività a circa 2 pubblicazioni per dottorando/a in un arco di tempo triennale. Si tenga anche conto che alcuni/e dottorandi/e dichiarano prodotti in corso di pubblicazione che sono frutto del loro lavoro nel corso del triennio dottorale.

A partire da quest'anno accademico, 2023-2024, sono state introdotte nella didattica di base specifiche lezioni finalizzate a orientare i dottorandi e le dottorande nel sistema della produttività scientifica e della

pubblicazione dei prodotti al fine di guidare e incentivare il loro livello di produttività (vedi calendari delle giornate dottorali di febbraio e giugno 2024).

Quadro 1.7. Scuole di Specializzazione

Inserire testo

Parte 2. Verifica degli obiettivi definiti nel Piano di Programmazione

Dettagliare lo stato di avanzamento per il raggiungimento degli obiettivi definiti nella sezione 3.2 "Definizione degli Obiettivi" del Piano di Programmazione dei Dipartimenti:

- *Quadro 3.2.1. Linee strategiche per la Ricerca*
- *Quadro 3.2.2. Linee strategiche per la Terza Missione e Impatto Sociale*
- *Quadro 3.2.3. Linee strategiche per la Didattica*
- *Quadro 3.2.4. Linee strategiche per i Dottorati di Ricerca*
- *Quadro 3.2.5. Linee strategiche per le Scuole di Specializzazione*

Definire le aree di miglioramento, proponendo azioni correttive per il superamento delle criticità. Se necessario, rivedere gli indicatori e/o i relativi valori associati.

Compilare una scheda per ogni obiettivo

Ricerca

Obiettivo n. 1	**Favorire le ricerche intra e interdisciplinari**
Verifica in itinere	*Le azioni volte a favorire la collaborazione tra docenti all'interno del Dipartimento sono state intraprese sfruttando diverse opportunità di finanziamento. Il Centro studi per la Transcodificazione (individuato nel PP DSU come centro propulsore per lo sviluppo dell'Obiettivo 1) ha quest'anno finanziato un progetto di ricerca interdisciplinare e internazionale. Il progetto (*Le Litiganti – Conflitti femminili e transcodificazione*), in linea con l'Obiettivo oggetto di riesame, ha visto il coinvolgimento di diciannove membri del DSU (quattordici docenti, un'assegnista e quattro dottorande) e sette membri di altri atenei italiani e esteri, afferenti a quindici diversi settori scientifico-disciplinari. Inoltre, il corpo docente ha attivamente sfruttato l'opportunità di attrazione di fondi per la ricerca condivisa offerta dal bando destinato ai Progetti di Ateneo. Ai fini del raggiungimento dell'Obiettivo in oggetto, occorre specificare che il bando premia, in termini di punteggio, i progetti che presentano caratteri di Interdisciplinarità, indicatore calcolato sulla base della presenza, nel progetto, di gruppi di ricerca formati da "partecipanti afferenti a diverse aree CUN" (cfr. Bando 2024). Si rileva che cinque ricercatrici del Dipartimento hanno ricevuto finanziamenti con progetti che presentavano buoni punteggi per questo specifico Indicatore.* *Infine, l'iniziativa personale di afferenti al Dipartimento ha dato vita a collaborazioni interdisciplinari e a gruppi di ricerca più e meno strutturati, volti allo sviluppo di ricerche condivise intorno a tematiche di interesse trasversale (ad es. le* Digital Humanities*, con le attività del DigiLab, nato proprio dal finanziamento di un progetto presentato al Centro studi per la Transcodificazione nell'anno 2022; le tematiche di genere e la loro rappresentazione nelle pratiche educative o nei media; ecc.).*
Criticità	*Occorre strutturare meglio le attività del Centro studi per la transcodificazione. Il consiglio direttivo del Centro è stato infatti individuato nel PP DSU come "responsabile del sistema di selezione e di monitoraggio periodico dell'andamento dei progetti interdisciplinari".* *Tuttavia, terminato il progetto "Dipartimento di Eccellenza", sarebbe stato opportuno procedere alla ricomposizione del Comitato Direttivo del Centro Studi con nomina da parte del Consiglio del Centro. La procedura non è stata avviata perché, al fine di procedere con il rinnovo degli organi del Centro, in data 10/11/2022 il Consiglio di Dipartimento ha approvato la relazione triennale del Centro Studi. La relazione è stata trasmessa alla Segreteria del Rettore in data 16/11/2022 ai fini dell'approvazione da parte degli organi di Ateneo, ma questa approvazione non è ancora pervenuta. Non essendo però la stessa necessaria ai fini di legge, si procederà tempestivamente al rinnovo degli organi del Centro.* *Gli incontri di verifica in itinere in cui i coordinatori dei gruppi di lavoro presenteranno i progressi raggiunti possono essere incentivati, al fine di rafforzare la già esistente cultura di collaborazione interdisciplinare entro la fine del triennio della programmazione oggetto*

	di riesame. Tuttavia, si segnala come criticità la mole di impegni di tipo burocratico e amministrativo a carico dei docenti che non agevola la pianificazione e il raggiungimento degli obiettivi di ricerca. Inoltre, il supporto amministrativo e i servizi di sostegno a chi fa ricerca dovrebbero essere rafforzati grazie all'assunzione di nuove unità di personale tecnico-amministrativo: questo agevolerebbe una pianificazione più sistematica delle attività di ricerca.
Azione correttiva	*Bisogna programmare azioni mirate che favoriscano l'interazione costante e strutturata fra gli afferenti al DSU su progetti di ricerca condivisa, potenziando l'attività di monitoraggio e di promozione del Centro studi. Nel prossimo anno, sarà inoltre necessario ideare e promuovere momenti orientati alla condivisione delle opportunità offerte dalle attività del Centro studi.* *Il raggiungimento degli Obiettivi nei quali il Dipartimento si è impegnato nel PP DSU 2023 trarrebbe giovamento, infine, da una maggiore consapevolezza, condivisa dall'intero corpo docente, degli Indicatori sui quali si fonda l'autovalutazione e delle azioni di monitoraggio proposte nel documento.*
Revisione indicatori e valori	**Numero di progetti interdisciplinari avviati:** *Indicatore con risultati positivi già nel primo anno di monitoraggio, dal momento che si segnalano diversi progetti di ricerca attivi, con carattere interdisciplinare.* **Partecipazione attiva ai Gruppi di Lavoro:** *Si segnala ancora, nell'anno oggetto di riesame, una difformità nell'investimento che singoli docenti fanno nella condivisione delle proprie ricerche in ottica interdisciplinare. Le stesse persone, in altre parole, tendono a cooperare in maniera interdisciplinare, spesso su un numero considerevole di progetti diversi. Sarebbe auspicabile un maggiore coinvolgimento di aree ancora poco interessate dalla ricerca condivisa all'interno del Dipartimento.* **Pubblicazioni interdisciplinari:** *Alla luce dei diversi progetti in corso e dei tempi necessari all'elaborazione di risultati e alla loro pubblicazione, questo indicatore è ancora oggetto di monitoraggio.* **Numero di workshop e seminari organizzati:** *Alla luce dei diversi progetti in corso e dei tempi necessari all'elaborazione di risultati e alla loro presentazione in eventi di disseminazione, questo indicatore è ancora oggetto di monitoraggio.* **Feedback positivo dai partecipanti:** *Non è stato ancora predisposto un metodo per sondare il tasso di gratificazione che il personale ricava dalla ricerca condivisa. Su questo indicatore occorre pianificare un intervento.*

Obiettivo n. 2	**Aumentare reputazione e visibilità internazionale delle attività di ricerca**
Verifica in itinere	*Le verifiche sull'attività di ricerca del Dipartimento attuate per la distribuzione dei fondi RIA (in particolare rispetto alla fascia qualitativa) e per il monitoraggio annuale fatto nella scheda SUA-RD Ricerca (sezione 3.4* Risultati dell'esercizio di VQR interno all'Ateneo) *forniscono dati incoraggianti. In particolare, dal monitoraggio annuale (che si fonda sui dati conferiti dagli afferenti al Dipartimento per l'annuale distribuzione dei fondi RIA) risulta che, se dei 63 afferenti al Dipartimento si considerano 155 prodotti della ricerca come richiesto dalla VQR (selezionando per ogni afferente i migliori prodotti conferiti), il 79% dei lavori prodotti dagli afferenti al DSU può ipoteticamente ambire al raggiungimento di un giudizio pari a Eccellente (63%) o Eccezionale (16%).*
Criticità	*Si segnala una certa disparità nella produttività scientifica dei docenti. Dalla ricognizione dei valori soglia per l'abilitazione alla prima e seconda fascia e alle funzioni di commissario nei singoli settori scientifico-disciplinari, si evidenzia una grande variabilità nei valori quantitativi richiesti per la progressione di carriera e per l'idoneità al ruolo di commissario: questo permette di interpretare la disparità produttiva fra gli afferenti, quando non troppo marcata, come consustanziale alla natura del Dipartimento. Ciononostante, si può lavorare, anche grazie al potenziamento dei progetti di ricerca condivisi proposti all'Obiettivo 1, per raggiungere una maggiore omogeneità nella produttività e nel livello qualitativo della ricerca dipartimentale.*

Azione correttiva	*Si possono ideare, nei prossimi due anni, momenti condivisi in cui i membri della Commissione Ricerca del Dipartimento, che da anni si interessa attivamente delle politiche di pubblicazione Nazionali e di Ateneo, offrano il proprio supporto agli afferenti del Dipartimento, nell'orientamento alle pratiche di pubblicazioni attraverso meccanismi virtuosi e premianti per il Dipartimento in fase di valutazione.*
Revisione indicatori e valori	**Creazione di Collaborazioni Internazionali:** *Considerati i tempi necessari alla strutturazione e approvazione degli incarichi di collaborazione internazionale, l'indicatore in fase di monitoraggio,* **Partecipazione a Eventi Internazionali:** *La scheda SUA-RD dell'anno 2023 attesta un'ottima partecipazione diffusa tra gli afferenti al DSU a eventi internazionali.* **Organizzazione Eventi Internazionali:** *La scheda SUA-RD dell'anno 2023 attesta una buona attività di organizzazione da parte degli afferenti al DSU a eventi internazionali.*

Terza missione e impatto sociale

Obiettivo n. 1	**Aumentare le attività di terza missione e favorire quelle non esclusivamente legate al territorio**
Verifica in itinere	*I dati relativi alle attività di Terza Missione e Impatto sociale degli afferenti al DSU, utili sia nella distribuzione dei fondi RIA (con criteri che premiano le attività di Terza Missione) e annualmente riportati nella Scheda SUA RD 2023, mostrano risultati apprezzabili. Un discreto numero di docenti del DSU è attivamente impegnato in attività legate alla Terza Missione. Inoltre, grazie all'attrattività delle discipline umanistiche sulla popolazione, le iniziative organizzate e adeguatamente pubblicizzate dal DSU godono sempre di una buona partecipazione.*
Criticità	*Una potenziale criticità è rappresentata dal fatto che la capacità di dialogo con territorio e comunità non è ugualmente diffusa tra gli afferenti al DSU. Si rileva che questa difficoltà può in parte dipendere dalla diversità delle aree disciplinari: risulta difficile favorire tale dialogo tra i docenti di discipline che per natura intrinseca non possono godere di un rapporto diretto con le comunità locali o con le emergenze archeologiche, storico-artistiche e monumentali presenti.*
Azione correttiva	*Occorre proseguire nel lavoro di maggiore condivisione e pubblicizzazione di iniziative culturali destinante alla divulgazione e che si svolgono al di fuori dei canali prettamente accademici. In questo senso, In questo senso, l'identifcazione di un delegato per la terza missione consentirà una mappatura capillare delle attività di Terza Missione e Impatto sociale attuate dagli afferenti per poterne dare adeguata visibilità sul nuovo sito del Dipartimento.*
Revisione indicatori e valori	*La revisione degli indicatori relativi alle attività di Terza Missione e di Impatto sociale richiede un periodo di osservazione sensibilmente maggiore per poter valutare gli effetti delle attività offerte sulla comunità.*

Obiettivo n. 2	**Istituzione del Laboratorio di Didattica per la formazione professionale iniziale e continua degli insegnanti**
Verifica in itinere	*Il progetto è in fase di riprogettazione*
Criticità	*La mancanza di un tecnico laureato responsabile del laboratorio non può essere colmata con le attuali risorse di punti organico del Dipartimento.*
Azione correttiva	*Si chiederà all'Ateneo un intervento in questo senso*
Revisione indicatori e valori	*Per quanto detto sopra, gli indicatori non vengono rivisti.*

Didattica

Obiettivo n. 1	**DIDATTICA INNOVATIVA, RAPPORTI CON IL TERRITORIO E FORMAZIONE CONTINUA**
Verifica in itinere	*Nei mesi passati, alcuni docenti si sono impegnati in maniera autonoma in azioni esplorative per la realizzazione dei percorsi formativi previsti nell'obiettivo: si è provveduto a prendere contatti informali con alcuni portatori di interesse per il Master per formazione di guide turistiche e abilitante alla professione di accompagnatore in occasione di eventi di Ateneo: in particolare, durante lo Showroom 4.0 (23-24 maggio 2024), con Francesco Borzelli del MAXXI; e con Barbara Olivieri (Fondazione De Marchis) e con Alessandra Lucantonio (Regione Abruzzo – Biblioteca Regionale Salvatore Tommasi). il giorno 21 giugno 2024 si è tenuta una riunione preliminare (vedi verbale 21.6.24) in cui si è programmato di sollecitare un confronto istituzionale tra l'Ateneo e la Regione necessario per verificare la fattibilità del percorso di studi per poi avviare la consultazione formale con gli stakeholder.*
Criticità	*Si riscontra un effettivo potenziale nell'apertura del Master per formazione di guide turistiche e abilitante alla professione di accompagnatore, con riscontri positivi da parte di maggiori portatori di interesse (Maxxi L'Aquila, Munda, vedi sopra). Tuttavia, il ritardo nell'assegnazione dei punti organico e quindi nella pianificazione del reclutamento non permette al momento di verificare la sostenibilità del corso dal punto di vista della didattica.*
Azione correttiva	*Al fine di stimolare, seguire e coordinare queste attività, si è individuato un docente che dovrebbe riprendere anche i progetti abbozzati nel PPD.*
Revisione indicatori e valori	*Alla luce dei diversi progetti in corso e dei tempi necessari all'elaborazione di risultati e alla loro pubblicazione, questo indicatore è ancora oggetto di monitoraggio.*

Obiettivo n. 2	**INCLUSIVITÀ**
Verifica in itinere	*Si è istituita una commissione di orientamento, costituita da un o una responsabile dell'orientamento per ogni CAD sotto la responsabilità dell'attuale responsabile dell'orientamento (vedi mail della delegata alla didattica al gruppo, 24 aprile 2024). Tale commissione sta provvedendo a revisionare la pagina di orientamento sul sito di dipartimento e a posizionarla in maniera più evidente nella home page del portale stesso, in collaborazione con il personale tecnico dedicato.* *Il Dipartimento è attualmente titolare di n. 5 finanziamenti POT (Piano di Orientamento e Tutorato) per i CdS L-19, L-39, L-5, L-12 e L-10. Le attività relative sono in corso di realizzazione e si sta provvedendo all'inserimento delle informazioni relative sulla nuova sezione del sito dedicata all'orientamento.*
Criticità	*La costituzione della commissione di orientamento e i cinque POT attivi nel dipartimento hanno portato ad un potenziamento significativo delle attività di orientamento e tutorato. La realizzazione di presentazioni video prevista per questo obiettivo richiede professionalità esterne; per il sostenimento del relativo costo è necessario trovare un'adeguata copertura di budget.* *Si riscontra inoltre, tramite confronto con la rappresentante del DSU nel PQA, che l'indicatore inserito per questo obiettivo nel PDD manca di supporto in base a dati statistici verificati.*
Azione correttiva	*Si procede all'individuazione di una voce di budget per la realizzazione di video esplicativi per l'orientamento e l'offerta formativa. Per l'aggiornamento del sito del DSU si richiede all'Ateneo una figura PTA dedicata.* *Si procede alla ridefinizione dell'indicatore previsto per questo obiettivo in base alle potenzialità effettive di raggiungimento.* *Si procede alla definizione di una filiera di monitoraggio e comunicazione delle attività messe in opera dal POT di Dipartimento.*
Revisione indicatori e valori	*Realizzazione di n. 7 video (uno per ogni CAD esistente) dedicati all'orientamento e alla spiegazione dell'offerta formativa per l'a.a. 2026-27, basati sui nuovi ordinamenti che saranno accreditati nell'a.a. 2025-26.*

Obiettivo n. 3	INTERNAZIONALIZZAZIONE
Verifica in itinere	*Al momento, dato la difficoltà di gestire il carico di lavoro esistente, non è stato possibile procedere a studi di fattibilità per la creazione di programmi BIP o lauree magistrali a doppio titolo. La delegata all'internazionalizzazione e il gruppo di lavoro sul sito del DSU stanno provvedendo alla revisione della pagina del sito di dipartimento e alla sua ricollocazione in una posizione di maggiore visibilità nella home page.*
Criticità	*L'area resta ad alto potenziale, dato che la maggior parte dei CdS ha indicatori di internazionalizzazione con ampio margine di miglioramento. Tuttavia, la gestione ordinaria dei CdS, la pianificazione del riaccreditamento di tutti i CdS, e i processi di autovalutazione in cui è coinvolto il personale docente non permette al momento un'efficace esplorazione delle possibili azioni di miglioramento. L'attuale tecnologia a disposizione per il sito di dipartimento non permette un'efficace promozione delle pagine relative, e manca il personale tecnico per un aggiornamento tempestivo dello stesso.*
Azione correttiva	*Individuazione di un o una delegata per l'internazionalizzazione in ogni CAD, finalizzata alla creazione di un gruppo di lavoro con il compito di procedere a studi di fattibilità per la creazione di programmi BIP o lauree magistrali a doppio titolo.* *Per la creazione di una struttura dedicata all'aggiornamento del sito del DSU, si richiede all'Ateneo una figura PTA per rafforzare il comparto dedicato.*
Revisione indicatori e valori	*Gli indicatori sono rivisti come di seguito: studio di fattibilità per l'istituzione di almeno un programma BIP e un corso di laurea magistrale a doppio titolo, da portare a termine alla fine del triennio.*

Obiettivo n. 4	SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI DELLA DIDATTICA
Verifica in itinere	*Il Dipartimento ha provveduto a costituire un Gruppo di Assicurazione della Qualità per la didattica, attualmente composto dal Direttore di Dipartimento, la delegata alla didattica, i e le Presidenti di CAD, la delegata del DSU al PQA e la Responsabile di UPRODID (vedi decreto n. 142 del 29/05/2024 - prot. 2023). Questo permette, grazie a verifiche periodiche e ad una prassi di supporto tra pari, che ogni CAD rispetti le scadenze e la produzione documentale necessaria sia per i processi di accreditamento che per quelli di assicurazione della qualità.* *In ottemperanza all'Obiettivo Performance organizzativa anno 2024, "Aggiornamento e revisione Regolamento Didattico di Dipartimento", il 27 giugno UPRODID ha sottoposto al Direttore una proposta di revisione del Regolamento Didattico.*
Criticità	*La creazione del GAQ didattica si è dimostrato un ottimo strumento per monitorare e supportare la filiera di accreditamento e assicurazione della qualità per tutti i CdS, permettendo una condivisione tempestiva e una gestione collegiale delle difficoltà. Tuttavia, si riscontrano le seguenti criticità:* - *La revisione del regolamento didattico proposta da UPRODID non risolve ancora le necessità di regolamentazione dell'attività dei CAD, e il carico di lavoro previsto dal riaccreditamento di tutti i CdS potrebbe rallentare la redazione del documento programmatico per la regolamentazione delle attività del CAD previsto per questo obiettivo.* - *La mancanza di PTA da assegnare ai singoli CAD per la gestione della filiera documentale (verbalizzazione delle riunioni dei CAD e creazione di archivi condivisi della documentazione prodotta) impedisce di programmare con sicurezza il raggiungimento di tale obiettivo.*
Azione correttiva	*Si richiede all'Ateneo almeno 2 unità PTA per UPRODID, in grado di supportare i CAD nella produzione e verifica della documentazione. Si rimanda la redazione del documento programmatico alla fine del terzo anno.*
Revisione indicatori e valori	*Gli indicatori sono rivisti come segue:* - *consolidamento del GAQ didattica per il supporto e il monitoraggio delle attività dei CAD;* - *creazione di un documento programmatico che definisca la filiera documentale e l'organigramma dei CAD per la fine del terzo anno di programmazione.*

Dottorato

Obiettivo n. 1	**DIDATTICA INNOVATIVA E RAPPORTI CON IL TERRITORIO**
Verifica in itinere	*Il Dottorato è stato in grado di presentare 3 proposte di borse speciali (D.M. 629): ne è stata ottenuta 1 sola, ma data la notevole riduzione delle borse messe a bando dall'Ateneo (7 contro le 64 D.M. 118 disponibili per l'anno 2023-24, in cui il dottorato ha ottenuto ben 3 borse) questo rappresenta un risultato percentuale molto positivo. Ci sono ipotesi allo studio per ulteriori finanziamenti, tra cui: una borsa cofinanziata dal Museo Galileo (Firenze); borse del tipo AFAM cofinanziate dall'Accademia delle belle arti dell'Aquila. In entrambi i casi i tempi burocratici dell'accreditamento non ne hanno permesso l'attuazione per l'a.a. 2024-25, e quindi se ne rimanda una più compiuta programmazione all'a.a. successivo.*
Criticità	*Dato l'impegno nell'attività didattica ordinaria, nella gestione delle carriere di dottorande e dottorandi e nelle attività di autovalutazione (inclusa la visita del NdV), non è si è reso possibile, per ragioni di tempo e di forze, esplorare altre fonti di finanziamento. Inoltre il fatto che la gestione dei fondi del dottorato sia affidata anch'essa, senza differenziazione di competenze, alla SAC di Dipartimento, non potendo contare su PTA dedicato, renderebbe la gestione di ulteriori fondi, qualora reperiti, un carico di lavoro non compatibile con quello già affidato alla SAC del DSU.*
Azione correttiva	*Si può continuare a sollecitare i componenti del Collegio ad attivarsi personalmente per trovare fonti aggiuntive di finanziamento o cofinanziamento per borse di dottorato, sia a livello locale che nazionale e internazionale. Date le criticità individuate, l'indicatore relativo a questo obiettivo è rimodulato di conseguenza.*
Revisione indicatori e valori	*L'indicatore è rimodulato come segue: n. 2 borse di studio con finanziamenti o cofinanziamenti esterni nei tre anni.*

Obiettivo n. 2	*Internazionalizzazione*
Verifica in itinere	*Al momento si riscontrano parziali avanzamenti su questo obiettivo: nell'a.a. 2023-24 una docente dell'Università di Salamanca ha tenuto corsi e incontri con i dottorandi e le dottorande nel nostro Dipartimento*
Criticità	*Tuttavia l'obiettivo, seppur importante, è stato finora subordinato al miglioramento di altri obiettivi ritenuti prioritari, incluse le criticità recentemente sollevate dall'NdV.*
Azione correttiva	*Si procede a sollecitare i e le componenti del Collegio di dottorato a incrementare gli sforzi per avviare procedure di visiting professorship con docenti e studiosi di altri paesi.*
Revisione indicatori e valori	*La revisione di questi indicatori richiede dunque un periodo di osservazione più lungo per poter essere soggetta a valutazione.*

Parte 3. Criteri per la distribuzione delle risorse

Riportare eventuali criticità o variazioni significative rispetto a quanto definito nella parte 4 "Criteri per la distribuzione delle risorse" del Piano di Programmazione dei Dipartimenti: • *Quadro 4.1.1. Criteri distribuzione risorse* • *Quadro 4.1.2. Criteri e modalità di distribuzione delle risorse di personale docente* • *Quadro 4.1.3. Criteri e modalità di distribuzione di incentivi e premialità per il personale docente* • *Quadro 4.1.4. Criteri e modalità di distribuzione di incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo*
• *Quadro 4.1.1. Criteri distribuzione risorse* Come specificato nel PPD (quadro 4.1.1), il Dipartimento, oltre a distribuire i fondi RIA attraverso il sistema di valutazione dell'attività di ricerca ideato e pubblicizzato dalla commissione Ricerca, identifica un fondo per il finanziamento dell'attività didattica per il quale le richieste sono poste e valutate dal consiglio di dipartimento. Nel caso di richieste di finanziamento di pubblicazioni una commissione appositamente costituita valuta la qualità della pubblicazione stessa.

Per quanto concerne la suddivisione dei fondi interni RIA, si ritiene che l'impianto fortemente premiale dei criteri di attribuzione, volti a incentivare l'attività di pubblicazione in sedi prestigiose, sia un importante punto di forza della politica per l'Assicurazione della Qualità della ricerca. Tale impianto è oggetto di costante monitoraggio da parte della Commissione ricerca: la Commissione, annualmente, sulla base delle criticità rilevate nell'anno precedente, propone modifiche e correttivi al vademecum che i docenti ricevono per partecipare alla distribuzione dei fondi.
Nel trienno 2020-2022 la commissione ricerca aveva rilevato due principali criticità:
a. il divario nella distribuzione delle risorse fra i docenti che accedevano alla fascia premiale e quelli che invece erano finanziati solo su base quantitativa era molto forte, e determinato in modo netto con differenze di punteggio risibili fra chi accedeva e chi no. Si è attivamente lavorato, quindi, su una ripartizione delle risorse che seguisse una curva con maggiore dispersione rispetto al valore medio di produttività degli afferenti.
b. il criterio di valutazione quantitativo non era parametrizzato ai valori soglia degli SSD di afferenza dei singoli docenti, considerevolmente vari.
Si è quindi lavorato attivamente parametrizzando al settore la valutazione quantitativa degli afferenti e si è strutturato un sistema di distribuzione su base qualitativa con una maggiore dispersione rispetto al valore medio di produttività.
Nel 2023, è stato osservato però che – per mantenere un impianto premiale che incentivi a pubblicare "bene" – si può spostare una maggiore fetta di fondi sulla fascia premiale. Questo correttivo è stato applicato a partire da gennaio 2024.

- *Quadro 4.1.2. Criteri e modalità di distribuzione delle risorse di personale docente*

Come riportato nel PPD 2023, il Dipartimento ha definito una programmazione per il 2023 e il 2024 che fa riferimento ai criteri e vincoli dettati nei piani straordinari per il reclutamento delle Università, di cui al DPCM del 24 giugno 2021 e al DM 445/2022, e alle linee di indirizzo per il reclutamento dettate dall'Ateneo per gli anni 2023 e 2024.
Si tratta ora di capire se queste linee di indirizzo dettate dall'Ateneo saranno mantenute anche nel 2025. Se non sarà così, negli ultimi mesi del 2024, si aprirà una nuova fase di programmazione per il periodo 2025-2026 che vedrà innanzitutto il coinvolgimento di Direttore, Presidenti di CAD e delegata alla didattica. In quel consesso, verranno definiti criteri e modalità di distribuzione delle risorse di personale docente.

- *Quadro 4.1.3. Criteri e modalità di distribuzione di incentivi e premialità per il personale docente*
- *Quadro 4.1.4. Criteri e modalità di distribuzione di incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo*

Non ci sono variazioni rispetto a quanto detto nel PPD 2023. Si auspica che nel Dipartimento si avviino attiità in conto terzi che permettano distribuzioni di risorse secondo il *Regolamento di ateneo relativo ai contratti e convenzioni per attività conto terzi*.

Parte 4. Fonti documentali e tracciabilità della documentazione di supporto

Elenco delle fonti documentali utilizzata ai fini della compilazione del rapporto di riesame.

Fonti documentali chiave

- Piano di Programmazione dei Dipartimenti (PPD);
- Linee strategiche di Ateneo 2020-2025;
- Piano strategico di Ateneo 2020-2025;
- Linee guida per l'Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti;
- Allegati funzionale al PPD per il monitoraggio e censimento delle attività (**Tabella 3**, Linee guida per l'Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti).

Fonti documentali ulteriori

Documento	**Data**	**Riferimento al punto di discussione**
Verbale del Consiglio di Dipartimento	10/07/2024	4.1
Verbale del Gruppo di Lavoro sulla Didattica Innovativa e rapporti con il territorio	21.6.24	1.5 Didattica Obiettivo 1
Mail per la convocazione del gruppo costituito da delegati e delegate all'orientamento	24.04.24	1.5 Didattica Obiettivo 2
Verbali GAQ 1 – 2 – 3	09.5.24 30.5.24 27.6.24	1.5 Didattica Obiettivo 3

Parte 5. Gruppo di Riesame

Vengono riassunte le fasi del processo di riesame del PPD, indicando i soggetti coinvolti nel processo di riesame (componenti del Gruppo di Riesame e funzioni) i momenti di discussione, la data di approvazione in Consiglio di Dipartimento e una breve sintesi della discussione.

Componenti Gruppo di Riesame

Prof. Marco Segala (Direttrice del Dipartimento)

Prof.ssa Serena Guarracino (vicedirettrice e delegata alla didattica)

Prof. Luca Pezzuto (delegato alla ricerca e presidente della Commissione ricerca del Dipartimento)

Prof.ssa Luisa Corona (delegata per l'AQ di ricerca e terza missione)

Prof. ssa Cristiana Pasqualetti (delegata del DSU al PQA)

Prof. Livio Sbardella (coordinatore del Dottorato di ricerca in "Letterature, arti, media: la transcodificazione"

Dr.ssa Morena Del Vecchio (responsabile SAC)

Sono stati consultati inoltre: Prof. Simone Gozzano (Direttore del Centro per la Transcodificazione), Prof. Simone Sisani (Presidente del CdS in Scienza della Formazione Primaria)

Per la discussione degli argomenti riportati nei quadri delle sezioni di questo Rapporto, il Gruppo di Riesame si è riunito:

Data	Oggetto della discussione
11.6.24	Prima consultazione e divisione dei quadri da compilare
22.6.24	Condivisione e commento degli indicatori
28.6.24	Compilazione quadro didattica e relativi obiettivi
01.7.24	Compilazione quadri ricerca e terza missione e relativi obiettivi
05.7.24	Compilazione parte 3

Presentato, discusso e approvato dal Consiglio di Dipartimento in data: 10/07/2024

Sintesi (meno di 1000 caratteri) dell'esito della discussione del Consiglio di Dipartimento:
Il documento di riesame è stata approvato a maggioranza con due astensioni. Nel corso della discussione una docente ha evidenziato l'opportunità di completare il Piano di programmazione 2023-2025 con un bilancio di genere, che segnali l'esistenza di uno squilibrio tra docenti di I fascia di genere maschile e femminile, tutto a vantaggio della componente maschile. Un'altra docente è intervenuta per ricordare che tale squlibrio è stato aggravato dalla scelta di effettuare una chiamata diretta di I fascia, secondo l'art. 1, comma 9, primo periodo, della legge 4 novembre 2005, n. 230, di un altro docente di genere maschile.