



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

RIESAME ANNUALE DI DIPARTIMENTO

Dipartimento di Filosofia - FILO

Discusso e approvato nel Consiglio di Dipartimento il giorno 11/12/2024

Indice

NOTA INTRODUTTIVA.....	3
MODALITÀ ORGANIZZATIVE	6
COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ	6
INCONTRI DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ	6
COMMENTO ALLE AZIONI PIANIFICATE NEL RIESAME DIPARTIMENTALE 2023 (SUA-RD).....	7
SCHEDA DI MONITORAGGIO ANNUALE.....	10
COMMENTO AGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO 2022-2027	10
COMMENTO AGLI INDICATORI DEL RAPPORTO ANNUALE DEL DIPARTIMENTO (RAD)	11
COMMENTI AI DATI DI “CUSTOMER SATISFACTION”	13
AMBITI DI MIGLIORAMENTO	15
DIDATTICA	15
RICERCA e FORMAZIONE ALLA RICERCA.....	16
TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE	17
SUPPORTO AMMINISTRATIVO GESTIONALE.....	18
RIESAME DEL SISTEMA GOVERNO E DEL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ (EVENTUALE).....	19
ACTION PLAN 2025.....	20
PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DI DIPARTIMENTO 2025	23

NOTA INTRODUTTIVA

A partire dal 2024 la Scheda Unica Annuale della Ricerca Dipartimentale (SUA-RD) è sostituita dai Piani Strategici e dai Riesami annuali dei Dipartimenti, in accordo con le note ANVUR del modello AVA3 (Ambito E.DIP - "Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti": "per documenti di pianificazione strategica e operativa si intendono la SUA-RD/TM o altri documenti di pianificazione strategica adottati dall'Ateneo in sostituzione della SUA-RD/TM").

L'**obiettivo** del Riesame Annuale di Dipartimento è duplice:

1) il **monitoraggio** dell'attività del Dipartimento, che comprende le ultime due fasi del "ciclo del miglioramento continuo" proposto dal sistema AVA3: pianificazione, gestione, autovalutazione, miglioramento.

Pianificazione

Il Dipartimento redige il Piano Strategico di Dipartimento¹ con lo scopo di presentare a tutti i portatori di interesse interni ed esterni la visione e la missione del Dipartimento, le linee di indirizzo e gli obiettivi strategici dipartimentali per il triennio 25-27 in coerenza con gli ambiti e gli obiettivi del [Piano Strategico di Ateneo 22-27](#).

Gestione

Il Dipartimento attua le proprie linee strategiche attraverso l'azione politica e amministrativa, quest'ultima definita nel [Piano Integrato di attività e organizzazione](#) che contiene gli obiettivi e le azioni amministrative per il raggiungimento degli obiettivi strategici dipartimentali.

Autovalutazione e Miglioramento:

È un processo fondamentale per la crescita del sistema dipartimentale e ha lo scopo di:

- valutare l'efficacia degli approcci adottati;
- valutare l'adeguatezza e correttezza dei metodi e degli strumenti adottati;
- valutare i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi prefissati (efficacia e rilevanza);
- identificare (e successivamente promuovere ed attuare) azioni di miglioramento conseguenti all'analisi dei risultati al fine di rendere gli approcci e i processi più efficaci

Il processo di autovalutazione deve tenere conto anche dei confronti che il Dipartimento attua con i portatori di interessi esterni ed interni, primo fra tutti il confronto durante le **audizioni dipartimentali** con gli attori istituzionali (Consiglio di Amministrazione, Governance di Ateneo, Presidio della Qualità e Nucleo di Valutazione).

2) la produzione di **un'evidenza documentale**, al fine di disporre di:

- uno strumento gestionale annuale del Dipartimento, utile anche per mantenere una "memoria di processo" necessaria per favorire gli avvicendamenti nei ruoli di docenti e personale TA a supporto delle attività;
- uno strumento di informazione/comunicazione non solo utile all'interno dell'Ateneo ma anche per altre parti interessate, quali ad esempio le Commissioni di Esperti Valutatori ANVUR.

1. Linee Guida per l'autovalutazione 2024

Le "Linee guida per l'autovalutazione annuale dei Dipartimenti, dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato - 2024" del Presidio della Qualità di Ateneo sono disponibili nel portale di Ateneo nella sezione [Assicurazione di Qualità](#)

2. Struttura e contenuti del Riesame annuale di Dipartimento

Il Riesame annuale di Dipartimento si compone delle seguenti parti:

¹ Sono state redatte apposite Linee guida per la pianificazione strategica di Dipartimento, disponibili nel portale di Ateneo nella sezione [Assicurazione di Qualità](#)

- a. Una **sezione descrittiva delle modalità organizzative adottate dal Dipartimento** per l'attività di autovalutazione, allo scopo di documentare:
 - la composizione della Commissione AQ del Dipartimento;
 - l'organizzazione degli incontri Commissione AQ del Dipartimento;
 - la partecipazione e il coinvolgimento della componente studentesca nel processo di assicurazione di qualità, per far emergere le modalità di incentivazione di studentesse e studenti alla partecipazione alla vita accademica², che rappresenta uno degli obiettivi del Piano Strategico 22-27 (Obiettivo O.08).
- b. Un **commento alle azioni concluse** indicate nel Riesame Dipartimentale 2023 (SUA-RD) in termini di efficacia
- c. La **Scheda di monitoraggio annuale (SMA)** che comprende il commento a:
 - gli obiettivi strategici di Dipartimento 2022-2027;
 - gli indicatori del Rapporto Annuale del Dipartimento (RAD), che presenta anche un focus sui dati relativi alla formazione rivolta ai docenti e al personale TA e su alcuni indicatori riferiti agli ultimi esercizi di valutazione della ricerca nazionale (VQR) e di Ateneo (VRA);
 - i dati di Customer Satisfaction.
- d. Una descrizione degli **ambiti di miglioramento per la Didattica, Ricerca, Terza missione e Supporto amministrativo gestionale**.
- e. Una sezione facoltativa dedicata al **Riesame del sistema governo e del sistema di Assicurazione della Qualità**.
- f. Un **action plan** di cui avvalersi come strumento di gestione del Dipartimento per la pianificazione delle azioni annuali da attuare per il raggiungimento di obiettivi di medio periodo, definiti nel proprio Piano Strategico per il triennio 25-27.
- g. La **programmazione operativa di Dipartimento** finalizzata all'elaborazione e creazione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) a partire dagli obiettivi strategici di Ateneo e di Dipartimento. Per ciascun obiettivo operativo annuale devono essere individuati gli indicatori, i valori di riferimento (baseline) e i relativi valori target.

La redazione delle sezioni b) e c) è funzionale alla preparazione all'audizione del Dipartimento con gli attori istituzionali. A seguito dell'audizione e considerando anche gli esiti dei cicli di autovalutazione dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato, il Dipartimento ha tutti gli elementi per proseguire nella stesura delle restanti sezioni d, e, f.

2. Fonti informative e dati statistici di riferimento

- ❖ Linee guida per la pianificazione strategica di Dipartimento 25-27, in riferimento al paragrafo relativo al "Sistema di AQ di Dipartimento"
- ❖ [Modello AVA3](#) relativamente all'Assicurazione della qualità dei Dipartimenti, E.DIP
- ❖ **Documentazione 2023:**
 - **Riesame, SUA-RD 2023**, consultabile nella pagina "Qualità della ricerca e della didattica" del sito del Dipartimento.
 - **"Obiettivi 2022-2027", quadro A1 della SUA-RD 2023** (o della SUA-RD 2022, per chi non avesse fatto modifiche)
 - Esiti dell'audizione 2023 tra il CdA e il Dipartimento, consultabile negli SVC ["Audizioni dipartimentali"](#)
 - [Relazione annuale 2023 del Nucleo di Valutazione](#).

² Si suggerisce di fare riferimento alle Linee guida per promuovere e sostenere le rappresentanze studentesche disponibili nel Portale, nella sezione [Assicurazione di Qualità](#).

❖ **Documentazione 2024:**

- **Relazione annuale 2024 del Nucleo di Valutazione** (disponibilità entro ottobre 2024)
- **Analisi S.W.O.T.** del Dipartimento, condotta per il Piano Strategico 25-27
- **Esiti dell'audizione 2024** tra il CdA e il Dipartimento, disponibili a conclusione del ciclo di audizioni negli SVC dedicati.
- Action Plan 2025 dei **Riesami annuali dei Corsi di Studio**, disponibili dal 18 ottobre
- **Relazione della Commissione Paritetica del Dipartimento 2024**, disponibile dal 15 novembre
- Action Plan 2025 dei **Riesami annuali dei Corsi di Dottorato**, disponibili dal 15 novembre

La fonte dati principale è rappresentata da due dossier presenti nel [Data Warehouse di Ateneo](#) a cui hanno accesso i Direttori e i Responsabili amministrativo-gestionali di Dipartimento, oltre ad alcuni Delegati.

- ❖ “Rapporto Annuale di Dipartimento (RAD)”, che monitora gli indicatori del Piano Strategico 2022-2027 dell'Ateneo a livello dipartimentale, per i seguenti ambiti:
 - Didattica e comunità studentesca e Focus Didattica
 - Ricerca e Focus Ricerca (contenente alcuni indicatori VQR e VRA)
 - Persone e Focus Persone
 - Società
 - Focus Budget
 - Focus Formazione (personale docente e TA)
- ❖ “GP - Customer Satisfaction - Dipartimenti”, con i risultati sulla valutazione di “customer satisfaction” somministrata nel corso del mese di febbraio - marzo 2024 con riferimento all'anno 2023 (parte della Relazione sulla Performance 2023).

MODALITÀ ORGANIZZATIVE

COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Riportare una descrizione sintetica dell'approccio adottato dal Dipartimento rispetto all'organizzazione delle attività di riesame annuale, indicando la composizione della Commissione AQ del Dipartimento e, se coinvolti, le modalità di partecipazione dei rappresentanti della componente studentesca.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- *Linee guida per la pianificazione strategica di Dipartimento 25-27, paragrafo relativo al "Sistema di AQ di Dipartimento"*

La Commissione AQ del Dipartimento FILO è composta dalle seguenti persone:

- Prof. Luca Guidetti (Direttore)
- Dott. Andrea Colli (Delegato alla Didattica)
- Prof. Francesco Bianchini (Delegato alla Ricerca)
- Prof.ssa Serena Vantin (Delegata alla Terza Missione)
- Prof. Giorgio Volpe (Presidente della Commissione Paritetica)
- Prof. Claudio Paolucci (Coordinatore del Dottorato di Dipartimento (PSCS))
- Dott.ssa Chiara Albericci (RAGD)
- Dott.ssa Lara Facchini (Responsabile della Biblioteca)
- D.tt. Riccardo Gianninoni (Responsabile dei Servizi Tecnici)
- Sig. Carlo Nadotti (Rappresentante della componente studentesca)

I ruoli rappresentati sono quelli principali indicati dalle linee guida, compresi quelli dei delegati principali. E' presente anche un rappresentate della componente studentesca e un rappresentante per ogni area della componente amministrativa. Le persone presenti sono coerenti con tutti gli ambiti e gli obiettivi del riesame e della pianificazione strategica del Dipartimento. Qualora un ruolo cambi, la nuova persona che lo ricopre entra a far parte direttamente della Commissione AQ e decade quella precedente.

INCONTRI DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Elencare gli incontri della Commissione AQ del Dipartimento, precisando l'oggetto, dall'approvazione della SUA-RD 2023 al momento di conclusione della redazione del presente documento.

La Commissione AQ si è incontrata in forma plenaria o in forma ristretta a seconda delle esigenze operative, e comunque sempre in forma plenaria all'avvicinarsi dell'approvazione dei documenti principali, nelle seguenti date:

- 30 luglio 2024: commento alle azioni concluse SUA 2023 (plenaria)
- 17 settembre 2024: preparazione Audizione del Dipartimento 2024 e relative slide (plenaria)
- 15 novembre 2024: preparazione prima bozza Piano Strategico di Dipartimento (direttore e delegati)
- 4 dicembre 2024: completamento del Riesame Annuale Dipartimentale (plenaria)

NOTA

Compilare le sezioni “Commento alle azioni pianificate nel riesame dipartimentale 2023” e “Scheda di monitoraggio annuale” **prima dell’audizione del Dipartimento** per l’anno 2024 con il Consiglio di Amministrazione, la Governance, il Presidio della Qualità di Ateneo e il Nucleo di Valutazione.

COMMENTO ALLE AZIONI PIANIFICATE NEL RIESAME DIPARTIMENTALE 2023 (SUA-RD)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Partendo dalle azioni pianificate nella SUA-RD 2023, documento “Riesame”, esprimere un commento rispetto allo stato di avanzamento delle **azioni in corso** e valutare l’efficacia delle **azioni concluse** per il raggiungimento degli obiettivi prefissati (**valutazione di risultato**).

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- *SUA-RD 2023 – Riesame, consultabile nella pagina “Qualità della ricerca e della didattica” del sito del Dipartimento.*

DOMANDE GUIDA

- Quali erano gli obiettivi iniziali?
- In che misura gli obiettivi sono stati raggiunti?
- Quali sono stati i risultati ottenuti?
- Le azioni concluse sono state rilevanti ed efficaci?
- Se l’azione implementata non è stata efficace, cosa non ha funzionato?
- Se l’azione non è stata realizzata, per quale motivo? Sono state incontrate delle difficoltà? Sono mutate le condizioni?

OBIETTIVO DI ATENEODIPARTIMENTO	AZIONE MIGLIORATIVA INDICATA NELLA SUA-RD 2023	RESPONSABILE ATTUAZIONE	COMMENTO
Ateneo: 2 Dipartimento: F.11-F.12	Ranking accademico QS: 1. Reperire fino a 20 contatti di docenti/ricercatori stranieri 2. Reperire fino a 20 contatti di referenti aziendali italiani e stranieri Inviare i contatti a appc.ranking@unibo.it	Delegato all’Internazionalizzazione	L’azione è stata compiuta e i contatti sono stati inviati. Nel corso degli anni quest’attività si sta stabilizzando e, soprattutto con l’inserimento di nuovo personale dall’esterno, sono aumentati i contatti internazionali nel tempo. Nel ranking QS le aree caratterizzanti del Dipartimento mantengono posizioni molto buone o ottime.
Ateneo: 14, 33-37 Dipartimento: IS.03-T.03- IS.06-T.05-T.01	Istituzione Commissione Terza Missione/Impatto sociale e relativo referente/delegato se non presenti o istituiti	Direttore e Delegata alla Terza Missione	La Commissione Terza Missione e la relativa Delegata sono stati istituiti ormai anni fa e lavorano a pieno ritmo favorendo e collazionando attività di Terza Missione e Public Engagement, con un focus principale sull’impatto sociale delle varie attività organizzate in Dipartimento o interdipartimentali.

			Attualmente è allo studio la possibilità di estendere anche ad altri ambiti della Terza Missione, oltre al Public Engagement, l'attività del Dipartimento, in particolare con la figura del KTM (Knowledge Transfer Manager).
Ateneo: 14,33-37 Dipartimento: IS.03-T.03-IS.06-T.05-T.01	Avvio del monitoraggio interno delle attività di Terza Missione/Impatto Sociale	Delegata alla Terza Missione	Il monitoraggio è in fase avanzata con anche un applicativo dedicato, che consente di raccogliere le attività di Public Engagement che costituiscono uno degli obiettivi fissati per il periodo 2022-2027. Anche quest'attività ha contribuito alla sensibilizzazione del personale del Dipartimento alle attività di Terza Missione.
Ateneo: 20 Dipartimento: R.06-IR.03-PQ.01	Analisi del bando definitivo VQR e della produttività scientifica di tutti i membri del Dipartimento con particolare attenzione ai neo-assunti. Interventi mirati volti ad aiutare membri improduttivi e a migliorare la valutazione dei prodotti.	Delegato alla Ricerca	Tale azione è stata compiuta in più passi ed è ancora in fase di attuazione, anche se ormai quasi terminata. È stata prima effettuata un'analisi della produttività scientifica del personale di ricerca del Dipartimento. Sono state monitorate le eventuali situazioni di improduttività o scarsa produttività e svolte azioni per il maggior allineamento possibile di tutte le persone del Dipartimento agli standard della VQR. Una volta raggiunto questo risultato, l'attenzione si sta concentrando sui neoassunti dell'ultimo periodo che ricadranno nell'esercizio della VQR 2020-2024.
Ateneo: 2 Dipartimento: F.09-F.11-F.12	Analisi offerta formativa corrente e sviluppo di una nuova proposta per razionalizzare la struttura attuale ed ampliare l'offerta includendo nuove aree e aumentando il numero di corsi offerti in inglese.	Delegato alla Didattica	Il riesame dei Corsi di laurea afferenti al Dipartimento è stato compiuto sotto la supervisione delle varie figure di Coordinatori dei Corsi di laurea e della didattica a vari livelli. Dopo numerosi incontri e attività di revisione, il Dipartimento FILO è pronto per operare una ristrutturazione del CdS LM in Semiotica. Successivamente verrà svolta la ristrutturazione del CdS LM in Scienze Filosofiche e infine del CdS in Filosofia, in linea con le trasformazioni che i Corsi di Studio hanno subito in merito a requisiti e numero di iscritti, rispettando i tempi gradualmente richiesti dall'Ateneo per la riforma degli ordinamenti. Inoltre, è stata strutturata e messa in atto una cospicua didattica dottorale per il Dottorato PSCS. A valle di tutte queste operazioni, il Dipartimento è pronto per operare nuove proposte didattiche, anche a carattere interdipartimentale o di collaborazione con altri Dipartimenti.

<p>Ateneo: 22</p> <p>Dipartimento: R.04</p>	<p><i>Consolidare la quantità di submission a bandi progettuali competitivi in particolare da parte dei neoassunti. Attrazione di ricercatori in possesso di grant internazionali e/o con un livello scientifico adatto a conseguire la vittoria in bandi progettuali competitivi.</i></p>	<p><i>Direttore e Delegato alla Ricerca</i></p>	<p>Il numero di submission a bandi competitivi si è mantenuto elevato, con varie manifestazioni di interesse da parte di vincitori di Grant volte a interpellare il Dipartimento FILO come Host Institution. Il numero dei progetti nazionali in capo a neoassunti si è mantenuto elevato nel tempo. Le criticità risiedono nella difficoltà a gestire un numero così elevato di progetti effettivi, anche in vista di altri progetti potenziali, con risorse amministrative pensate per un Dipartimento con un numero inferiore di progetti di ricerca.</p>
<p>Ateneo: 23</p> <p>Dipartimento: R.01a</p>	<p><i>Accrescere il numero dei dottorandi con titolo estero potenziando le attività di internazionalizzazione del Dipartimento sia in termini di studenti sia di studiosi</i></p>	<p><i>Coordinatore del Dottorato e Delegato all'internazionalizzazione</i></p>	<p>L'azione è ancora in fase di svolgimento. Le complesse dinamiche che hanno caratterizzato i dottorati in questi anni, con bandi annuali diversi e borse profilate su linee progettuali diversificate, hanno rallentato la politica di internazionalizzazione del Dottorato in merito all'acquisizione di dottorandi con titolo estero. Tuttavia, i nuovi progetti internazionali vinti in Dipartimento dovrebbero invertire il trend già da quest'anno.</p>

SCHEDA DI MONITORAGGIO ANNUALE

COMMENTO AGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO 2022-2027

(massimo 500 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Partendo dagli **obiettivi strategici** precedentemente fissati per il periodo 2022-2027 sviluppare una riflessione al fine di proporre una **eventuale revisione motivata** (eliminazione, inserimento, modifica indicatori e/o target) **funzionale alla redazione del Piano Strategico di Dipartimento 2025-2027**.

Si suggerisce di:

- strutturare il commento agli obiettivi strategici 2022-2027 sulla base dei 4 ambiti del Piano Strategico di Ateneo: DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA, RICERCA, PERSONE e SOCIETÀ;
- tenere conto di quanto emerso nel corso delle audizioni del Dipartimento con il Consiglio di amministrazione e gli altri attori istituzionali nel corso del 2023
- riportare osservazioni sintetiche di carattere qualitativo e quantitativo se necessario;
- riportare le motivazioni alla base di eventuali modifiche/eliminazioni/integrazioni agli obiettivi prefissati nel 2022 (**nota**: il dettaglio di nuovi obiettivi/obiettivi modificati, ovvero azioni collegate, responsabilità, indicatori e target dovrà essere riportato nel Piano strategico di Dipartimento).

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- [Piano strategico di Ateneo 22-27: principi e dimensioni](#);
- Documento "Obiettivi 2022-2027", quadro A1 della SUA-RD 2023 (o della SUA-RD 2022, per chi non avesse fatto modifiche) e il documento "Riesame – primo monitoraggio obiettivi 2022-27" della SUA-RD 2023, consultabile nella pagina "Qualità della ricerca e della didattica" del sito del Dipartimento;
- Analisi S.W.O.T. del Dipartimento, condotta per il Piano Strategico 25-27
- Esiti dell'audizione 2023 tra il CdA e il Dipartimento, consultabile negli [SVC](#) dedicati.
- [Relazione annuale 2023 del Nucleo di Valutazione](#).

DOMANDE GUIDA

- Sulla base dell'osservazione dello stato di avanzamento annuale degli obiettivi dipartimentali 22-27, quali sono gli obiettivi non in linea, parzialmente in linea o non valutabili?
- Sulla base della analisi di posizionamento (S.W.O.T.) redatta per il Piano strategico di Dipartimento 25-27, si ravvisa la necessità di eliminare e/o aggiungere degli obiettivi? Se sì, motivarlo
- Si ravvisa la necessità di modificare indicatori e/o target per alcuni obiettivi? Se sì, motivarlo

Gli obiettivi fissati nel 2022 sono ancora tutti in svolgimento, tranne uno, quello riferito al conto terzi che è stato eliminato. Sono pienamente in linea gli obiettivi legati alla Terza Missione e al Public Engagement dell'ambito società (D.08), quello legato alla partecipazione a bandi competitivi (D.02), quello legato allo sviluppo della multidisciplinarietà del Dipartimento (D.03) e quello sul miglioramento della qualità della ricerca (D.04) per l'ambito ricerca e quello legato alla regolarità delle carriere degli studenti e alla dispersione studentesca (D.05). Sempre in ambito ricerca è parzialmente in linea l'obiettivo relativo alla qualificazione del Dottorato (D.01), poiché il valore dell'indicatore dei dottorandi con il titolo conseguito all'estero o in un altro Ateneo è sceso sotto il target. Riteniamo che l'internazionalizzazione dei progetti di ricerca vinti negli ultimi anni porterà a correggere il dato in termini positivi. Per quanto riguarda l'ambito persone, non è in linea l'obiettivo D.06 in tutti i suoi indicatori. Tuttavia, per quanto attiene all'indicatore relativo alla percentuale dei docenti assunti dall'esterno, la programmazione 2024-2026 è stata pensata per invertire questo trend e si attendono risultati positivi. L'indicatore più critico nell'ambito persone si conferma quello relativo alla qualità dei

neoassunti, pure calcolato con la metodologia FFABR che è puramente quantitativa sulla produttività scientifica. L'indicatore, già sotto target, mostra un ulteriore calo. Per tale ragione si stanno svolgendo azioni migliorative specifiche a valle delle varie ipotesi esplicative di questo dato. Infine, l'indicatore relativo al Glass Ceiling index è in leggero peggioramento a seguito dell'ampio reclutamento avvenuto nel corso dell'anno. Il trend dovrebbe essere invertito già nell'anno successivo. Sostanzialmente in linea è l'obiettivo D.07 sulla soddisfazione per i servizi amministrativi. Una revisione di questo aspetto sarà comunque necessaria alla fine di quest'anno, in cui la componente tecnica e amministrativa del Dipartimento ha subito numerosi cambiamenti.

Nel complesso, gli indicatori e il raggiungimento degli obiettivi per il Dipartimento FILO appaiono più che soddisfacenti, così come – anche per l'articolazione degli indicatori al loro interno – gli obiettivi stessi appaiono adeguati allo scopo di valutare, monitorare e supportare le strategie del Dipartimento. Le criticità che parzialmente si evincono nel quadro didattico sono evidenziate dall'obiettivo corrispondente e, in modo analogo, ciò avviene anche per le criticità rilevate nell'ambito persone. Il monitoraggio costante ha consentito di predisporre alcune azioni di miglioramento, anche sulla scorta delle indicazioni del Nucleo di Valutazione e degli esiti dell'Audizione per il 2023.

COMMENTO AGLI INDICATORI DEL RAPPORTO ANNUALE DEL DIPARTIMENTO (RAD)

(massimo 500 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Individuare i punti di forza e di debolezza del Dipartimento rispetto ai dati del dossier "Rapporto annuale del Dipartimento" (RAD), presente nel Data Warehouse di Ateneo, che monitora gli indicatori del Piano Strategico 2022-2027 dell'Ateneo a livello dipartimentale.

Prendere in esame i seguenti ambiti del dossier:

- Didattica e comunità studentesca e Focus Didattica
- Ricerca e Focus Ricerca (contenente alcuni indicatori VQR e VRA)
- Persone e Focus Persone
- Società
- Focus Budget
- Focus Formazione (personale docente e TA)

Osservare in che modo e in che misura il Dipartimento partecipa, per la parte di propria competenza, alle politiche e strategie di Ateneo per promuovere la crescita professionale del personale docente e tecnico amministrativo, ad esso afferente, anche attraverso iniziative di formazione/aggiornamento.

Monitorare in che misura la partecipazione alle attività formative da parte del personale tecnico-amministrativo contribuisce all'aggiornamento delle competenze del personale stesso e rende più agevole e consapevole l'attribuzione di ruoli e responsabilità nell'organizzazione dipartimentale.

Strutturare il commento in due paragrafi: punti di forza e ambiti di miglioramento.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- *Rapporto Annuale di Dipartimento (RAD) 2024 consultabile nel [Data Warehouse di Ateneo](#)*
- *AVA3, 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)*

DOMANDE GUIDA

- Per ciascun ambito (Didattica e comunità studentesca, Ricerca, Persone, Società e Formazione), quali sono i punti di forza e quali quelli di debolezza del Dipartimento?

- Rispetto ai target 2024 indicati nel Piano Strategico di Ateneo 2022-2027, come si posiziona il Dipartimento in riferimento ai propri obiettivi strategici?
- Rispetto agli obiettivi strategici di Dipartimento, qual è l'andamento dei dati? Occorre pianificare azioni di miglioramento?
- Rispetto al numero totale di personale TA assegnato al Dipartimento quante persone hanno partecipato alla formazione?
- In quali servizi è prevalentemente allocato il personale che ha usufruito della formazione (servizi amministrativi, servizi informatici, laboratori)?
- Quali sono state le aree tematiche coperte principalmente dai corsi di formazione e in che modo sono collegate alle specificità del Dipartimento in relazione ad attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale (es. necessità di sviluppo di competenze rispetto a audit di progetti di ricerca ecc.)?

Punti di forza

Ambito didattica e comunità studentesca: buona la mobilità extra-regionale e il progressivo aumento dei tirocini interni ed esterni; in diminuzione il rapporto ore/docenti e ricercatori didattica equivalente; sono in aumento gli studenti in uscita, i dottorandi e gli outgoing; sono in aumento i titoli multipli. Inoltre, si segnala un'attrattività molto buona per i CdS in Filosofia e LM in Scienze Filosofiche, e buona per il CdS LM in Semiotica, con un elevato numero di avvii e di nuove carriere. Gli indicatori dei tre CdS sono in generale positivi e anche il rapporto fra docenti e studenti sta ritornando a livelli adeguati e compatibili con l'erogazione di una didattica di alta qualità. Molto basso è il numero delle ore assegnate a contratti esterni. ELEVATISSIMO è il numero degli insegnamenti con valutazioni positive e molto alta è la soddisfazione generale degli studenti.

Ambito ricerca: indice molto elevato di pubblicazioni in riviste di classe A; crescita di pubblicazioni interdisciplinari e crescita consistente degli incassi da progetti competitivi; si registra la totale occupazione dei dottori di ricerca; molto elevato è il numero di pubblicazioni in open access. Ottimi sono i risultati per VQR e VRA passate, con nessun docente inattivo e pochi docenti e ricercatori con scarsi prodotti; altissima è l'attrattività di progetti vinti ed elevato numero progetti pro capite; ottima performance premiale del Dottorato; si registra un aumento progressivo di citazioni e pubblicazioni, anche per neoassunti, così come delle pubblicazioni con coautori internazionali.

Ambito persone: elevato è il numero di punti organico spesi per docenti assunti dall'esterno rispetto alla macroarea e all'Ateneo, anche se inferiore al target degli obiettivi; vi è un incremento costante delle ore di formazione fruite da docenti e TA; in crescita il valore del glass ceiling index rispetto alla macroarea e all'Ateneo. È stata raggiunta la consistenza minima del Dipartimento (> 50 unità) in previsione stabile o in leggera crescita. Si segnalano numerose chiamate dirette e ERC. Il personale formato è superiore alla media di Ateneo.

Ambito società: elevato è il numero di laureati occupati a tre anni in Emilia Romagna; stabile ed elevato rispetto al contesto è il numero di borse di Dottorato finanziate dall'esterno. Molto elevato numero di progetti di cooperazione allo sviluppo. Numerose sono le attività di Terza missione realizzate dal Dipartimento, con ottimi riscontri nella partecipazione della cittadinanza e degli enti locali.

Budget: si registra una buona capacità di spesa nel corso degli anni relativamente alle voci annuali, biennali e triennali.

Ambiti di miglioramento

Ambito didattica e comunità studentesca: occorre migliorare il numero delle nuove carriere al secondo ciclo provenienti da altro Ateneo e l'attrazione di studenti internazionali. Vi è, in generale una significativa percentuale di abbandoni al primo anno. Qualche criticità si rileva nel CdS LM in Semiotica per quanto riguarda l'attrattività e le carriere.

Ambito ricerca: occorre migliorare il numero di dottorande/i con titolo di accesso da altro Ateneo; in diminuzione è l'indice del QS ranking.

Ambito persone: si registra una mobilità outgoing non soddisfacente e un calo della valutazione del reclutamento delle/dei neoassunte/i; persiste inoltre un certo sbilanciamento di genere nei vari ruoli, anche se si registra un miglioramento dell'equilibrio di genere con le/i neoassunte/i. Le ore di formazione fruite sono in numero inferiore alla media di Ateneo.

Ambito società: si tratta di sviluppare ulteriormente le già numerose attività di Terza missione mediante ulteriori contatti e accordi con gli enti locali e le risorse del territorio (Comuni, Regione, Biblioteche) in modo da diffondere più capillarmente le iniziative e i temi di ricerca del Dipartimento.

Budget: una certa criticità si registra nella gestione dei numerosi acquisti e dei molteplici servizi in relazione alle nuove normative e ai vincoli.

Nel complesso, gli elementi positivi superano in modo significativo quelli negativi. In ambito formazione, specifici richiami hanno aumentato il numero dei docenti che hanno adempiuto alla formazione obbligatoria e non, mentre nell'ambito dei TA i temi principali della formazione hanno riguardato soprattutto le questioni legate alla trasformazione digitale e alle tematiche di tipo giuridico-normativo, in vista di una gestione sempre più complessa dei budget dei progetti, delle submission a progetti e delle modalità generali di spesa dei fondi di ricerca.

COMMENTI AI DATI DI "CUSTOMER SATISFACTION"

(massimo 500 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Monitorare la qualità del supporto fornito dal personale TA del Dipartimento.

Strutturare il commento in due paragrafi: punti di forza e ambiti di miglioramento.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- *Dossier "GP - Customer Satisfaction - Dipartimenti", presente nel Data Warehouse di Ateneo, con i risultati sulla valutazione di "customer satisfaction" somministrata nel corso del mese di febbraio - marzo 2024 con riferimento all'anno 2023 (parte della Relazione sulla Performance 2023).*
- *AVA3, 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)*

DOMANDE GUIDA

- In riferimento al supporto offerto dal personale tecnico amministrativo rispetto ai servizi oggetto di indagine e per i quali sono riportati gli esiti dei questionari, quali sono i punti di forza evidenziati? Sono presenti buone pratiche da evidenziare?

- In riferimento al supporto offerto dal personale tecnico amministrativo rispetto ai servizi oggetto di indagine e per i quali sono riportati gli esiti dei questionari, quali sono i punti di debolezza evidenziati? Quali sono le possibili cause e quali le possibili azioni di miglioramento?

In relazione ai dati della customer satisfaction va osservato che l'acquisto di beni e servizi ha raggiunto un valore maggiore rispetto alla media d'Ateneo e solo leggermente inferiore media di macroarea. A questo corrisponde un risultato ancor più positivo relativo ai progetti di ricerca, per quanto riguarda l'aspetto della stesura della proposta, in cui il Dipartimento raggiunge un valore maggiore della media d'Ateneo e anche leggermente superiore alla media di macroarea. Più critico è invece il dato relativo alle missioni e alla mobilità tra Atenei, che si situa al di sotto della media di Ateneo e anche al di sotto della macroarea. Molto buoni sono i valori relativi ad assegni, alle collaborazioni e alle borse di studio, con numeri maggiori della media d'Ateneo e maggiori della media di macroarea. Per quanto riguarda la gestione del budget e la rendicontazione dei progetti di ricerca, il dato è leggermente inferiore media d'Ateneo e anche inferiore media di macroarea, mentre per i visiting professor il dato è maggiore della media d'Ateneo e anche della media di macroarea. Si registrano inoltre risultati positivi relativi all'acquisto di beni e servizi, con un dato maggiore della media d'Ateneo e di macroarea. Per quanto riguarda i laboratori didattici, il dato è invece leggermente inferiore alla media d'Ateneo e di macroarea; esso sconta infatti il recente trasloco di persone e attrezzature in seguito allo spostamento della sede da Azzo Gardino agli spazi di via Zamboni 38.

Nel complesso, il quadro è senza dubbio più positivo che negativo. L'aspetto che merita maggiore attenzione è quello relativo alla gestione dei progetti di ricerca e di alcune attività collegate, come le missioni, dove più si evidenziano le difficoltà del personale tecnico-amministrativo – carente di numero – a fronteggiare l'elevato numero di progetti di ricerca (anche articolati e complessi) vinti negli ultimi anni. A tale problematica si sta provvedendo con il rinnovo e l'aumento del personale tecnico-amministrativo a ciò dedicato.

NOTA

Compilare le sezioni relative agli ambiti di miglioramento e alle azioni 2024 a **conclusione**:

- **dell'audizione del Dipartimento** per l'anno 2024 con il Consiglio di Amministrazione, la Governance, il Presidio della Qualità di Ateneo e il Nucleo di Valutazione,
- **dei processi di autovalutazione annuale dei Corsi di Studio e dei Dottorati** afferenti al Dipartimento.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO**DIDATTICA**

(massimo 300 parole)

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- *Esiti dell'audizione 2024 tra il CdA e il Dipartimento, consultabile negli [SVC](#) dedicati.*
- *Relazione della Commissione Paritetica del Dipartimento 2024*
- *Action Plan 2024 dei Riesami annuali dei Corsi di Studio*
- *[Relazione annuale 2024 del Nucleo di Valutazione](#), con riferimento alla sezione "Valutazione della Qualità dei Corsi di Studio"*

DOMANDE GUIDA

- Sulla base delle analisi condotte nella sezione "Scheda di monitoraggio annuale" di questo documento, degli esiti dell'audizione dipartimentale e dei commenti espressi dalla Commissione Paritetica, quali sono **le aree di miglioramento per la didattica?**
- Su quali aree di miglioramento e per quale motivo il Dipartimento intende attivarsi, anche sulla base dei suggerimenti espressi dalla Commissione Paritetica?

L'attività didattica è uno dei punti di forza del Dipartimento di Filosofia, come confermato dalla numerosità consistente e sostanzialmente costante (dopo il picco del 2021-2022) degli avvisi di carriera sui tre Corsi di laurea che vi afferiscono (Filosofia, Scienze filosofiche e Semiotica). Nell'ultimo triennio si sono altresì osservati miglioramenti rispetto a due aspetti critici, già segnalati nella SUA-RD 2023, vale a dire: *a*) il rallentamento delle carriere (gli abbandoni tra il primo e il secondo anno e i laureati fuori corso); *b*) la limitata internazionalizzazione dell'offerta formativa.

Al fine di consolidare questa positiva inversione di tendenza, è fondamentale procedere ad una complessiva riprogettazione dei tre corsi di studio afferenti al Dipartimento. Tale procedura si è già conclusa per Semiotica ed entrerà in vigore nell'anno accademico 2025/2026, mentre è in corso di progettazione per Scienze Filosofiche (a regime nel 26/27) e Filosofia (a regime nel 27/28). Tale azione di sviluppo è finalizzata al conseguimento di tre obiettivi primari, in linea con la complessiva Pianificazione strategica del Dipartimento:

- (a) riformulare e razionalizzare i piani didattici;*
- (b) aggiornare e innovare l'offerta formativa;*
- (c) favorire e sviluppare l'internazionalizzazione dei Corsi di studio.*

(a) La politica di reclutamento, che è stata avviata negli ultimi tre anni e che sarà sviluppata nella prossima programmazione, è pensata per assicurare completa sostenibilità e funzionamento ai Corsi di laurea adeguatamente ristrutturati. In essi sarà razionalizzato e ordinato il piano degli insegnamenti, soprattutto per il primo anno del Corso triennale di Filosofia, così da facilitare studentesse e studenti nella creazione del proprio piano di studi e nell'acquisizione di conoscenze di base per il prosieguo regolare della carriera.

(b) Lo scopo dell'offerta formativa sarà quello di affiancare a un rafforzato studio del pensiero teoretico, morale, storico-filosofico, storico-scientifico, semiotico, logico-epistemologico, estetico, giuridico e sociologico, l'acquisizione di competenze digitali e tecnologiche volte a potenziare la formazione di studentesse e studenti in linea con le più recenti acquisizioni scientifiche e informatiche, aprendo loro nuove possibilità di inserimento nel mondo del lavoro sul territorio regionale e nazionale.

c) L'arricchimento costante dell'attività didattica erogata in lingua inglese, che andrà a completo regime con la ristrutturazione dei Corsi di studio di secondo livello, mira a un rafforzamento dell'attrattività internazionale del Dipartimento e allo sviluppo di possibilità di inserimento dei laureati in Filosofia, Scienze Filosofiche e Semiotica nel mondo del lavoro internazionale.

RICERCA e FORMAZIONE ALLA RICERCA

(massimo 300 parole)

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- *Esiti dell'audizione 2024 tra il CdA e il Dipartimento, consultabile negli [SVC](#) dedicati.*
- *Riesami annuali dei Corsi di Dottorato 2024*
- *[Relazione annuale 2024 del Nucleo di Valutazione](#), con riferimento alle sezioni "Valutazione della Qualità dei Dottorati di Ricerca" e "Valutazione della Qualità della Ricerca e Terza Missione"*

DOMANDE GUIDA

- Sulla base delle analisi condotte nella sezione "Scheda di monitoraggio annuale" di questo documento, degli esiti dell'audizione dipartimentale, quali sono **le aree di miglioramento per la ricerca?**
- Sulla base dei riesami annuali dei Corsi di Dottorato quali sono **le aree di miglioramento per la formazione alla ricerca?**

Nell'ambito della ricerca, le azioni di miglioramento riguardano in primo luogo alcuni aspetti relativi al Dottorato PSCS di Dipartimento, che ha in generale parametri molto positivi su ricerca e internazionalizzazione. Gli aspetti da monitorare sono la percentuale di più dottorande/i con titolo conseguito in altro Ateneo, in Italia o all'estero, e il numero delle borse finanziate dall'esterno. Infatti, l'elevato numero delle borse acquisite su fondi progettuali è frutto anche di un ingente quantità di fondi a disposizione del comparto ricerca negli ultimi anni, un trend che però sembra destinato a interrompersi nei prossimi tempi. Per tale ragione occorreranno più intense sinergie con le istituzioni, gli attori produttivi e le Governance accademiche, allo scopo di non perdere il capitale di ricerca accumulato con il PNRR.

Inoltre, seppure gli indicatori relativi alla ricerca siano tutti positivi, un miglioramento potrebbe essere attuato là dove le questioni di ricerca si intrecciano con quelle legate alle persone e ai loro profili individuali. Una formazione continua alle pratiche di ricerca, con particolare riguardo ai neoassunti, si rende necessaria per incrementare la qualità della produttività anche con interventi specifici e rivolti a

quelle aree filosofiche che finora sono state meno propense a partecipare a bandi competitivi. Ciò è finalizzato a favorire l'inserimento nelle dinamiche e nei meccanismi dei sistemi italiani dell'Università e della valutazione della ricerca. Tale operazione intende valorizzare le specifiche competenze e abilità di ogni docente e ricercatore nell'ambito della ricerca, non trascurando gli aspetti personali che si intrecciano con le possibilità e le attese di ogni singolo studioso.

Infine, per quanto riguarda la formazione alla ricerca in ambito dottorale, alcuni elementi della didattica dottorale sperimentale sono stati considerati troppo rigidi e dunque passibili di miglioramento, con azioni volte a togliere l'obbligatorietà dei corsi e a lasciare i corsi a scelta, oppure a favorire la scelta di una serie di argomenti su cui concentrare in modo ampio, di anno in anno, la didattica dottorale.

TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE

(massimo 300 parole)

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- *Esiti dell'audizione 2024 tra il CdA e il Dipartimento, consultabile negli [SVC](#) dedicati.*
- *[Relazione annuale 2024 del Nucleo di Valutazione](#), con riferimento alla sezione "Valutazione della Qualità della Ricerca e Terza Missione"*

DOMANDE GUIDA

- Sulla base delle analisi condotte nella sezione "Scheda di monitoraggio annuale" di questo documento, degli esiti dell'audizione dipartimentale, quali sono **le aree di miglioramento per la terza missione/impatto sociale?**
- Sulla base delle varie documentazioni, a quale **livello di sviluppo si colloca l'attività di monitoraggio di tutte le attività di terza missione/impatto sociale** del Dipartimento?
- Sulla base delle attività di didattica e di ricerca espresse dal Dipartimento, quali meritano attenzione per progetti di valorizzazione?
- Sulla base dei risultati della VQR 2015-2019 (Terza Missione/Impatto Sociale) e delle tematiche del bando VQR 2020-2024 (Valorizzazione delle conoscenze) **quali sono le attività che rappresentano un punto di forza e quali quelle che offrono delle opportunità di sviluppo?**

Le aree di miglioramento per la Terza missione riguardano prevalentemente la valutazione dell'impatto sociale atteso, che si intende prendere in esame sin dalle fasi di progettazione delle attività.

Attualmente, il Dipartimento è impegnato in un monitoraggio annuale delle iniziative realizzate, sia utilizzando il Repository Iris–Terza missione, sia mediante un sistema interno di mappatura (Google form). Inoltre, le iniziative più significative vengono valorizzate sulla pagina web del Dipartimento stesso (Sezione "Con società e impresa") e attraverso i canali istituzionali di Ateneo (web, social, Unibo Magazine).

Sulla base dei risultati della VQR 2015-2019 (Terza Missione/Impatto Sociale) e delle tematiche del bando VQR 2020-2024 (Valorizzazione delle conoscenze), alcune iniziative avviate nel 2023, come la Giornata Mondiale della Filosofia, la creazione del Podcast FILCAST e l'attivazione del portale "Segnalibri filosofici", risultano essere un punto di forza grazie alla loro stretta connessione con le attività di ricerca di vari gruppi interdisciplinari afferenti al Dipartimento, nonché in virtù dell'ampio coinvolgimento del pubblico raggiunto e dei partner coinvolti nella fase di progettazione. Altre iniziative, come le mostre "Vito Volterra. Il coraggio della scienza" e "L'Oro dei filosofi. Dai manoscritti bolognesi al laboratorio chimico" e le esperienze teatrali "Mirabilia al mercato" e

“Progetto Dida” coinvolgono pubblici specifici (come i bambini di età scolare) o consentono di sviluppare interessanti ibridazioni tra Terza missione e didattica sperimentale. Significative opportunità di sviluppo sono offerte dalla possibilità di consolidare nel tempo alcune iniziative di successo (ad esempio la Giornata Mondiale della Filosofia) curando, insieme ai partner coinvolti, l’impatto sociale nel medio e lungo termine. Si intende infine migliorare l’attrattività degli strumenti di comunicazione (a cominciare dalla Sezione “Con società e impresa” del sito del Dipartimento).

SUPPORTO AMMINISTRATIVO GESTIONALE

(massimo 300 parole)

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- *Esiti dell’audizione 2024 tra il CdA e il Dipartimento, consultabile negli [SVC](#) dedicati.*
- *[Relazione annuale 2024 del Nucleo di Valutazione](#), con riferimento alla sezione “Valutazione del ciclo integrato della performance nell’ambito del PIAO”*

DOMANDE GUIDA

- Sulla base delle analisi condotte nella sezione “Scheda di monitoraggio annuale” di questo documento, degli esiti dell’audizione dipartimentale, quali sono **le aree di miglioramento per il supporto amministrativo gestionale del Dipartimento?**

L’ambito di miglioramento riguarda principalmente l’adeguamento del personale tecnico-amministrativo alle nuove esigenze progettuali legate alla ricerca, che sono ormai divenute strutturali in un Dipartimento molto attivo dal punto di vista delle manifestazioni di interesse e delle proposte progettuali in bandi di ogni tipo e ad ogni livello. Come azione di miglioramento specifica si prevede l’utilizzo di 0,25 punti organico a disposizione del Dipartimento nella Programmazione ruoli per i TA, a seguito di cessazione di figura tecnico-amministrativa. A tal proposito, occorrerà reclutare una figura con competenze di Research manager e di contabilità, concentrando la sua attività in parte nelle rendicontazioni di progetti e in parte nelle liquidazioni delle missioni ai dottorandi, oltre che a supporto delle proposte progettuali, in modo da bilanciare il carico di lavoro complessivo in questo specifico settore. In generale, poi, si tratta di procedere a una più omogenea e armonica integrazione delle attività del personale TA, evitando il sovraccarico di lavoro per alcune figure particolarmente efficienti e disponibili, a favore di un maggior coinvolgimento di personale che, invece, tende talvolta a sottrarsi ai propri compiti o a delegarli ad altri. Infatti, nell’ultimo anno un importante compito affidato al personale amministrativo del Dipartimento riguarda l’attività di raccordo e di coordinamento tra gli impegni didattici dei corsi di laurea dipartimentali e la filiera didattica di area umanistica. Quest’attività di coordinamento va rafforzata e ad essa si devono dedicare specifiche risorse di personale.

RIESAME DEL SISTEMA GOVERNO E DEL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ (EVENTUALE)

(massimo 300 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Valutare se l'attuale sistema di governo del Dipartimento è adeguato e funzionale rispetto alle esigenze e peculiarità del Dipartimento per un "buon andamento" delle attività e dei processi di assicurazione della Qualità.

Le riflessioni riportate devono costituire la base per l'elaborazione della sezione "5. Sistema di gestione" del Piano Strategico di Dipartimento.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- *AVA3, E.DIP 2.5: Il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno.*
- *Linee guida per la pianificazione strategica di Dipartimento 25-27, paragrafo relativo al "Sistema di AQ di Dipartimento"*

DOMANDE GUIDA

- Anche a seguito delle osservazioni emerse nel corso delle audizioni con il Consiglio di Amministrazione, quali sono gli aspetti relativi al sistema di governo del Dipartimento e ai processi di assicurazione della qualità che si intendono modificare? (ruoli e responsabilità, sistema di gestione della didattica dipartimentale/ricerca/terza missione)

Il sistema di assicurazione della qualità del Dipartimento appare ben strutturato in questa fase. Nel corso dell'ultimo anno sono state aggiunte ulteriori deleghe in Dipartimento, sia per curare in modo specifico i rapporti con le studentesse e gli studenti (Delega alle studentesse e agli studenti), offrendo anche supporti mirati alle carriere, sia per risolvere questioni connesse alle attività, alle esigenze e ai comportamenti del personale del Dipartimento, compreso il personale tecnico e amministrativo (Delega al personale, all'inclusione e alle pari opportunità). La presenza di delegati e di commissioni in Dipartimento in numero elevato rispetto al personale effettivamente presente aumenta la partecipazione collettiva alle funzioni gestionali e favorisce il monitoraggio delle varie attività del Dipartimento e dei suoi singoli membri. Non si ravvisa per ora la necessità di un cambiamento, essendo stata istituita recentemente la Commissione AQ in accordo con tutte le linee-guida indicate dall'Ateneo e in forte connessione anche con gli elementi posti dagli organi didattici, a cominciare dalla Commissione Paritetica.

ACTION PLAN 2025

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Il Dipartimento ha definito, anche a seguito del confronto con gli attori istituzionali coinvolti nelle audizioni dipartimentali, il proprio Piano Strategico per il triennio 25-27, identificando obiettivi e azioni pluriennali, responsabilità e risorse utilizzate (umane, finanziarie e strumentali).

A seguito dell'analisi condotta nel presente riesame, identificati gli ambiti di miglioramento sui quali è necessario intervenire, il Dipartimento deve definire al massimo **5 azioni prioritarie annuali per il 2024**, strettamente connesse con gli obiettivi strategici pluriennali. Per ogni azione deve essere indicato un responsabile dell'attuazione, la modalità di verifica e le risorse utilizzate (in coerenza con le risorse indicate nel Piano Strategico di Dipartimento per l'obiettivo).

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- *AVA3, 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).*

Obiettivo strategico di Ateneo [PS 22-27]	Obiettivo strategico di Dipartimento [PS-DIP 25-27]	Azione di miglioramento	Responsabilità	Modalità di verifica	Risorse (umane/finanziarie/strumentali)
03, 04, 05	D.01	Mappatura e intervento sulle carriere particolarmente rallentate	Direttore, Delegato alla Didattica	Il Direttore e il Delegato alla Didattica, previa analisi dei dati relativi alle carriere più rallentate e in difficoltà, sollecitano e offrono agli studenti interessati la possibilità di un colloquio individuale, al fine di pianificare azioni strategiche, anche grazie all'ausilio e al supporto dei vari tutor dei CdS, per accelerare e completare il percorso di studi.	Risorse umane (in ordine di priorità): <ul style="list-style-type: none"> - Delegata alle studentesse e agli studenti - Coordinatori dei CdS - Tutor dei CdS - Docenti dei CdS - Delegato alla Didattica. Risorse finanziarie: fondi per tutor dei CdS (seppure sono andati incontro a diminuzione) Risorse strumentali: sedi del Dipartimento, siti dei CdS.

14, 33, 34	S.01	Potenziare e consolidare le attività di Public Engagement e il loro impatto sociale	Direttore, Delegata alla Terza missione, Commissione Terza missione	Selezione annuale delle iniziative più significative mediante il Repository Iris – Terza missione	<p>Risorse umane: presenza di una Delegata alla Terza missione e di una Commissione Terza missione, in grado di sviluppare un sistema di monitoraggio delle attività, di implementare e arricchire la pagina dedicata alla Terza missione sul sito del Dipartimento (“Con Società e impresa”). Tali risorse dovranno: svolgere azioni di divulgazione che beneficiano dei canali web e social dell’Ateneo; creare convenzioni e partenariati con enti, istituzioni, associazioni e mondo produttivo al fine di favorire la coprogettazione delle iniziative con il territorio; adottare strumenti di valutazione dell’impatto sociale delle iniziative realizzate.</p> <p>Risorse finanziarie: fondi di Ateneo e di Dipartimento specifici per la Terza missione.</p> <p>Risorse strumentali: sedi del Dipartimento e siti del Dipartimento e dei CdS.</p>
23	R.01	Incrementare la percentuale dei dottorandi con titolo esterno all’Ateneo, e in particolare con titolo estero	Coordinatore del Dottorato, Collegio dei Docenti del Dottorato	Indicatori specifici RAD (R.01b)	<p>Risorse umane: Collegio dei docenti del Dottorato e personale di supporto per attività di disseminazione più ampia possibile dei bandi. Tali risorse avranno il compito di: favorire l’internazionalizzazione della</p>

					<p>didattica dottorale; creare sinergie e progetti di ricerca, anche in un'ottica dottorale, con docenti di altri Atenei o di istituzioni internazionali.</p> <p>Risorse finanziarie: fondi per tutor al Dottorato.</p> <p>Risorse strumentali: siti del Dottorato e sedi del Dipartimento.</p>
26	R.04, P.01	Migliorare le performance di produttività scientifica dei neoassunti in modo mirato	Direttore, Delegato alla Ricerca	Indicatore reclutamento neoassunti IP.03	<p>Risorse umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Delegato alla ricerca - Delegata al personale - Commissione Ricerca <p>Tali risorse dovranno: organizzare incontri periodici individuali e collettivi con i neoassunti fin dalla presa di servizio; sviluppare un'attività di supporto ai processi della ricerca in modo personalizzato (anche tramite mentoring interno e supporto tecnico-amministrativo).</p> <p>Risorse finanziarie: fondi per le pubblicazioni open access e fondi di ricerca del Dipartimento.</p> <p>Risorse strumentali: sedi e laboratori del Dipartimento</p>

PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DI DIPARTIMENTO 2025

Ciascun Dipartimento, annualmente, definisce gli **obiettivi operativi** a partire dalla pianificazione strategica dipartimentale, in coerenza con gli obiettivi strategici di Ateneo. Questi obiettivi, insieme a quelli definiti per le altre strutture art.26 e ss. previste dallo Statuto di Ateneo e quelli definiti per le aree dell'amministrazione generale, confluiscono nel documento di programmazione **Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, che è adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Ateneo, di norma entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento.

La programmazione operativa tiene conto degli esiti del processo di riesame, recependone gli ambiti di miglioramento e la definizione delle azioni emerse in sede di confronto nelle audizioni dipartimentali. Rappresenta le scelte tattiche che ciascun dipartimento mette in campo per raggiungere i risultati definiti a livello strategico. Pertanto è importante che il processo di pianificazione strategica e quello di programmazione operativa dipartimentale operino in costante e reciproco allineamento.

Gli obiettivi operativi possono riguardare la struttura nel suo complesso o le relative articolazioni organizzative di II e III livello. Attraverso l'assegnazione e l'attuazione di tali obiettivi operativi si misura la *performance organizzativa*, ovvero il contributo che le diverse strutture di Ateneo apportano alle missioni istituzionali. A tal fine, a ciascun obiettivo operativo è associata l'informazione della struttura responsabile per il coordinamento e/o la gestione degli stessi; di uno o più indicatori, dei valori di riferimento (*baseline*) e dei relativi valori target di raggiungimento annuale.

Tenuto conto delle priorità strategiche di ciascun Dipartimento, degli ambiti e delle azioni di miglioramento, in generale, gli obiettivi operativi possono riguardare:

- Obiettivi di *sviluppo*, ovvero volti a creare "innovazione" nell'organizzazione, e tipicamente sono progetti che richiedono la definizione e realizzazione di una serie di attività e/o l'ottenimento di un determinato output in un tempo stabilito;
- Obiettivi di *miglioramento*, ovvero finalizzati a incrementare l'efficacia e/o efficienza di processi e servizi già in essere, rispetto ai quali sono state identificate nel tempo delle criticità o margini di intervento; in questi casi viene richiesto di mettere in atto delle azioni di revisione delle attuali modalità operative di lavoro e interazione tra le strutture.
- Obiettivi di *funzionamento*, ovvero finalizzati al presidio nel tempo di tutti quei processi che garantiscono il buon andamento dell'organizzazione; in generale sono basati sul monitoraggio di specifici indicatori numerici di efficienza e/o di soddisfazione degli utenti, attraverso ad esempio le analisi di *customer satisfaction* (derivanti dai risultati delle somministrazioni dei questionari del Progetto Good Practice, scala di valutazione 1:6).

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- [Piano strategico di Ateneo 22-27](#)
- Piano strategico di Dipartimento
- AVA3, 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).
- AVA3, 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.

Obiettivo strategico di Ateneo [PS 22-27]	Obiettivo strategico di Dipartimento [PS-DIP 25-27]	Obiettivo operativo annuale	Indicatore	Valore di riferimento	Target
O.32 Valorizzare il ruolo delle persone come capitale umano su cui investire in un sistema circolare virtuoso	P.01, P.02	Revisione dei processi amministrativi e tecnici del Dipartimento, in ottemperanza al nuovo ROA	1. Analisi dei processi e dei ruoli, formulazione e proposta di nuovo assetto organizzativo, delle responsabilità e delle deleghe; 2. Condivisione con il personale tecnico e amministrativo coinvolto, adozione nuovo assetto organizzativo.	Non presente in fase iniziale	1.entro 30 novembre 2025 2.entro 31 dicembre 2025
O.32 Valorizzare il ruolo delle persone come capitale umano su cui investire in un	P.02	Incentivare la partecipazione ad attività formative, contemperando le esigenze organizzative	Numerosità di personale tecnico e amministrativo partecipante a corsi di formazione organizzati	2023: 89,3%	>= 89,3%

sistema circolare virtuoso			dall'Ateneo e dal Dipartimento sul totale del personale tecnico amministrativo (%)		
-------------------------------	--	--	--	--	--