



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

RIESAME ANNUALE DI DIPARTIMENTO

Dipartimento di Beni Culturali

Discusso e approvato nel Consiglio di Dipartimento il giorno 19/12/2024

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).....	8
SCHEDA DI MONITORAGGIO ANNUALE.....	12
COMMENTO AGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO 2022-2027	12
COMMENTO AGLI INDICATORI DEL RAPPORTO ANNUALE DEL DIPARTIMENTO (RAD)	13
COMMENTI AI DATI DI “CUSTOMER SATISFACTION”	15
AMBITI DI MIGLIORAMENTO.....	17
DIDATTICA	17
RICERCA e FORMAZIONE ALLA RICERCA.....	18
TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE	18
SUPPORTO AMMINISTRATIVO GESTIONALE.....	19
RIESAME DEL SISTEMA GOVERNO E DEL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ (EVENTUALE).....	21
ACTION PLAN 2025.....	22
PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DI DIPARTIMENTO 2025	24

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"*

COMMISSIONE AQ

- Prof.ssa ANNA CHIARA FARISELLI (Direttore)
- Dott.ssa FEDERICA FANTINI (RAGD)
- Prof.ssa DONATA LUISELLI (Vicedirettrice)
- Prof.ssa ANNALISA FURIA (Delegata alla Didattica)
- Prof.ssa MARIA CRISTINA CARILE (Delegata alla Ricerca)
- Prof. LUCA CIANCABILLA (Delegato alla Terza Missione e Impegno Pubblico)
- Prof.ssa FIAMMETTA SABBA (Delegata alla Scienza aperta)
- Prof.ssa MARIANGELA VANDINI (Delegata alle Relazioni internazionali; Delegata alla Comunicazione Istituzionale e ai Rapporti con la città)
- Prof.ssa ROBERTA MAZZA (Delegata all'Equità, Inclusione e Diversità)
- Prof. GIUSEPPE LEPORE (Delegato ai Laboratori)
- Prof. SALVATORE COSENTINO (Presidente della Commissione Paritetica)
- Prof. ALBERTO MALFITANO (Referente per l'orientamento in ingresso)
- Prof.ssa ELISABETTA MARCHETTI (Referente per l'orientamento *in itinere* e per gli studenti e le studentesse con DSA)
- Dott. MICHAEL BENFATTI (Rappresentante della componente studentesca)

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.

- 31-01-2024: approvazione della SUA-RD 2023
- 18-07-2024: Illustrazione delle procedure redazione del PSD parti Visione Missione e analisi SWOT
- 12-09-2024: confronto su Visione e Missione e analisi SWOT
- 19-09-2024: illustrazione e discussione delle procedure di stesura del riesame annuale
- 26-09-2024: discussione sugli obiettivi di performance della SUA RD 2023
- 03-10-2024: preparazione dell'audizione con CdA 8 ottobre: illustrazione delle sezioni del modello
- 04-10-2024: valutazione in dettaglio dell'analisi SWOT svolta a luglio
- 07-10-2024: confronto sulla presentazione predisposta per l'audizione

- 19-11-2024: discussione su riesame e PSD
- 27-11-2024: confronto sul PSD con la commissione AQ per le vie brevi
- 16-12-2024: confronto sul Riesame, per le vie brevi, con i Delegati alla Didattica, Ricerca e Terza Missione e Impegno Pubblico e con la RAGD

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.*

- 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 D.04	<i>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</i>	<i>Delegata alla Ricerca</i>	I contatti reperiti sono stati utilizzati per creare una lista funzionale al ranking accademico QS, che è stata inviata ad APPC e potrà eventualmente essere integrata.
Ateneo 14, 33-37 D.07	<i>Avvio del monitoraggio interno delle attività di Terza Missione/Impatto Sociale: - Realizzazione di una scheda che misuri le attività di terza missione (“scheda di censimento interno”)</i>	<i>Delegati alla Ricerca e alla Terza missione 2023</i>	La scheda di censimento interno è stata creata dalla commissione TM e inoltrata a professori e ricercatori del Dipartimento. Sul piano dei risultati, si è trattato di un primo passo verso la compilazione corretta di schede IRIS TM, con una funzione propedeutica all’individuazione e distinzione delle attività di disseminazione dalle attività di PE, finalizzata

			all'aggiornamento del sito di dipartimento in coerenza con AVA 3.
Ateneo: 31 Dipartimento D.01	<p><i>Incentivare l'Open Science, tramite:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Istituzione di una commissione specifica che si profila come una sottocommissione della CommRic ed è diretta dalla Referente OS del DBC, prof.ssa Fiammetta Sabba;</i> <i>Organizzazione di un seminario su OpenAccess e IRIS in accordo con il SBA che possa essere di formazione per neoassunti, dottorandi, assegnisti e anche personale TA del Campus;</i> <i>Pubblicazione sugli spazi virtuali del DBC dei video sull'OA e OS preparati dall'Ateneo per la corretta archiviazione dei prodotti su IRIS;</i> <i>monitoraggio pubblicazione OA;</i> <i>diffusione delle opportunità offerte dai contratti trasformativi.</i> <p><i>Queste azioni sono studiate per avere ricadute anche sull'indicatore IP.03- Valutazione reclutamento dei neoassunti nonché sulla VRA e dunque sulla VQR.</i></p>	<p><i>Delegata alla Ricerca e all' OS</i></p>	<p>Nel presidio della delega è stata inserita la commissione formata dal referente alla VQR e dalla referente alle biblioteche.</p> <p>Sono stati svolti diversi incontri periodici con il personale della biblioteca di Campus, al fine di illustrare OS e OA a tutto il personale accademico.</p> <p>Non si è proceduto alla pubblicazione dei video su OA e OS per evitare duplicazioni rispetto alle comunicazioni di Ateneo, ma il personale del DBC è stato costantemente aggiornato. Sono infatti proseguite le attività di sistematica informazione al personale docente e ricercatore sulle opportunità dei contratti trasformativi e di pubblicazione, così come su tutti gli incontri organizzati dal GLOS.</p> <p>In occasione delle pre-selezioni per la VQR il personale bibliotecario di Campus ha verificato e monitorato le pubblicazioni in OA.</p> <p>La delegata alla Scienza aperta ha, inoltre, partecipato attivamente alla redazione della nuova <i>policy</i> di Ateneo per la gestione dei dati della ricerca, contribuendo alla stesura di linee guida operative.</p>
	<p><i>Per migliorare i risultati VRA (e in prospettiva VQR):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Organizzazione di una campagna per affiancare i colleghi alla compilazione delle schede IRIS;</i> <i>Organizzazione di una campagna per coadiuvare i colleghi alla compilazione della VRA.</i> 	<p><i>Delegata alla Ricerca</i></p>	<p>Il supporto, differenziato per Area, alla compilazione delle schede IRIS e della VRA ha favorito un miglioramento degli esiti di valutazione: con l'eccezione di un'unica area, la comunità dipartimentale ha ottenuto punteggi individuali che si posizionano prevalentemente nelle fasce alte (tra 0,8 e 1) e risultano maggiori o in linea rispetto ad altri dipartimenti.</p>

	<p><i>Internazionalizzazione del Dottorato, tramite:</i> <i>collaborazione con colleghi stranieri per incrementare cotutele;</i> <i>pubblicizzazione del dottorato in canali, siti web, newsletter internazionali (con impatto sull'indicatore R.01-DOTTORANDI ALTRO ATENEO);</i> <i>Apertura di linee con tema non vincolato (con impatto sull'indicatore R.01-DOTTORANDI ALTRO ATENEO);</i> <i>pubblicizzazione delle opportunità all'estero e supporto ai dottorandi outgoing (con impatto sull'indicatore R.03-DOTTORANDI OUTGOING);</i> <i>partecipazione a reti internazionali.</i></p>	<p><i>Delegata alla Ricerca, Coordinatrice del Dottorato</i></p>	<p>I dati disponibili non segnalano ancora un significativo miglioramento dell'internazionalizzazione del Dottorato relativamente alle cotutele, che sono state 3 per il 39° ciclo.</p> <p>Tuttavia, la riproposizione dell'obiettivo specifico nel Piano Strategico di Dipartimento valorizzerà questo aspetto, come pure la rinnovata attenzione alle candidature dal CSC e l'introduzione dell'obbligatorietà del soggiorno all'estero per almeno tre mesi a partire dal 41° ciclo. Le azioni migliorative saranno, quindi, replicate nel prossimo futuro, comprendendo anche il supporto ai dottorandi outgoing e la partecipazione a reti internazionali.</p> <p>Al medesimo fine, per il 40° ciclo, è stata introdotta una posizione a tema non vincolato accanto a quelle collegate a linee di ricerca specifiche. L'innovazione ha però portato con sé alcune criticità, soprattutto in relazione alla possibilità di evidenziare un supervisor e un co-supervisor adeguati a tutti i progetti presentati, e anche in ragione dell'ampia partecipazione di SSD differenti al Dottorato BCA. Tale iniziativa andrà quindi affinata.</p>
	<p><i>Didattica: attrattività, internazionalizzazione, regolarità e inclusione:</i> <i>incremento della regolarità: rimodulazione orari e razionalizzazione appelli;</i> <i>introduzione esami in itinere; introduzione tutorati; azioni specifiche per i singoli CdS (cfr. sopra) che incrementino i dati relativi a F.05- PROSECUZIONI > DI 39 CFU CONSEGUITI AL PRIMO ANNO;</i> <i>monitoraggio degli iscritti dei CdS e realizzazione di nuovi ordinamenti per la L1 e la LM2-LM89 che aiutino a far fronte ad un momento di particolare calo degli iscritti ai due CdS; traduzione in inglese dei siti dei corsi e attività mirate a sostenere e</i></p>	<p><i>Delegata alla Didattica</i></p>	<p>I diversi processi di revisione sono stati condivisi in Commissione didattica e fatti propri da tutti i CdS come buone pratiche.</p> <p>I dati delle immatricolazioni per l'a.a. 2023-2024 mostrano costantemente la mancanza di numeri adeguati per la L42, la carenza di iscritti nel percorso archeologico dell'interclasse e una lieve flessione delle iscrizioni nella L1, quest'ultima, tuttavia, in linea con una generale riduzione delle immatricolazioni presso altri corsi dell'Ateneo.</p> <p>Persiste, anche per l'a.a. 2023-2024, la parcellizzazione dei frequentanti nei singoli insegnamenti opzionali della LM2-LM89. La nuova <i>governance</i> del DBC, in accordo con il prorettore alla Didattica, la CP e la commissione AQ, ha quindi optato, contestualmente alla disattivazione della L42, per la riprogettazione dell'interclasse LM2-LM89, sviluppando i due percorsi in</p>

	<p><i>incentivare gli studenti outgoing; condivisione di materiali informativi sulla pagina "Dimensione Internazionale" del DBC; creazione e condivisione con in CdS di elenchi dedicati per destinazioni dell'Erasmus traineeship; avvio di programmi alternativi alla Erasmus Mobility; su suggerimento della commissione paritetica: inserimento di indicazioni specifiche per gli studenti con disabilità o DSA nelle pagine dei CdS, nelle guideweb e negli spazi virtuali dei corsi; incentivazione di una campagna di sensibilizzazione a tali problematiche fra professori e studenti.</i></p>	<p>due CdS autonomi. Anche la riforma di ordinamento della L1, sospesa nell'a.a. 2023-2024, e della LM 81 saranno fra le azioni migliorative previste per il 2025.</p> <p>Non è stato portato a compimento il progetto di traduzione dei siti dei CdS in inglese a causa della mancanza di risorse adeguate e se ne prevede la riproposizione, al netto di un accordo specifico con il DIT o con il LILEC, anche ipotizzando di trasformare l'attività in tirocini per gli studenti.</p> <p>Tutti i CdS - tranne la L42- hanno creato una pagina dedicata agli scambi Erasmus più adatti ai loro studenti. La referente per gli studenti con DSA ha, infine, trasferito a tutti i colleghi la raccomandazione di aggiungere, ai programmi d'insegnamento, indicazioni specifiche per favorire l'inclusione degli studenti con DSA o disabilità.</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 declinati nella SUA-RD 2023, replicati dal 2022, riguardavano i seguenti ambiti: D.01-Migliorare la qualità e la produttività della ricerca; D.02-Valorizzare il dottorato di ricerca in una prospettiva nazionale e internazionale; D.03-Consolidare la partecipazione a bandi competitivi; D.04-Ridurre la dispersione studentesca; D.05-Valorizzare il merito nel reclutamento e nelle progressioni; D.06-Messa a punto e consolidamento della gamma di servizi offerti al personale docente ricercatore e tecnico amministrativo per favorire, migliorare e valorizzare la qualità del lavoro; D.07-Realizzare ogni anno da una a tre iniziative di *public engagement*, D.08-Qualificare e potenziare le attività di collegamento con istituzioni museali e di promozione della cultura pubbliche e private.

Nel corso dell'a.a. 2023-2024 sono stati parzialmente conseguiti gli obiettivi **D.01, D.03, D.07, D.08**.

D.01: il posizionamento di professori e ricercatori del DBC nella VRA 2024 evidenzia come per le aree 05, 10 e 11A alcuni abbiano raggiunto rilevanti risultati nei propri settori, collocandosi nelle fasce d'eccellenza dell'Ateneo. Tuttavia, sebbene la percentuale di inattivi o scarsamente produttivi sia bassa (nel 2023 si registrano 2 docenti con 0 prodotti), si tratta di un aspetto da non trascurare, così come richiede attenzione la disforme produttività fra le diverse aree. Per tale ragione l'obiettivo è stato riproposto nel PSD 25-27 (**R1**). Il **D.03** è stato

richiamato in versione aggiornata nel PSD 25-27 (**R.2**) poiché resta il problema dello squilibrio di impegno progettuale fra aree e non è ancora adeguatamente valorizzata l'opportunità di creare un *networking* dipartimentale allargato in senso interdisciplinare.

Per il **D.07** sono stati organizzati due eventi, in collaborazione con il KTO di ARIN, con importanti ricadute sulle attività progettuali e di PE, mentre entro dicembre 2024 è previsto il workshop 'Comunicare la scienza: strategie e strumenti per una divulgazione efficace'. Quanto all'obiettivo D.08 si sono stipulati accordi con svariate realtà museali locali e regionali (22 accordi regionali nell'a.a. 2023-2024), fra cui spicca quello con il MAR (Museo d'arte della città di Ravenna), che ha dato risultati immediati in termini di efficacia, quali l'organizzazione di eventi di rilievo nella prestigiosa sede cittadina (Cattedra Ricci 16-20 settembre 2024) e l'acquisizione di nuovi spazi per la didattica.

Gli obiettivi **D.02**, **D.04**, **D.05** e **D.06** rappresentano ancora rilevanti punti di attenzione, e per questo sono stati riproposti, aggiornati e integrati, nel PSD. In particolare, l'obiettivo **D.02** ha previsto diversi interventi, che per il 39° ciclo hanno dato segnali di miglioramento in termini di attrattività del dottorato. Tuttavia, resta critico l'aspetto dell'internazionalizzazione, *outgoing* e *incoming*. Per arginare la dispersione studentesca (**D.04**) sono state disposte una serie di azioni da trasformare in buone pratiche per tutti i CdS, ma insieme alla regolarità delle carriere l'obiettivo è stato previsto anche nel PSD (**D.2**). Il **D.05** è stato riproposto nel PSD con un *focus* su precariato e parità di genere. Il **D.06**, riassorbito con più ampia formulazione nel PSD (**P.2**), prevede l'investimento di risorse prelevate da progetti competitivi per consolidare la struttura amministrativa del DBC, permettere la formazione trasversale dei TA su tutti i processi e quindi definire precisamente una carta dei servizi.

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.)?

Didattica: non preoccupano F.09 e F10, mentre, nonostante il miglioramento, resta carente F11 (*incoming* al 23,2%). Ciò è probabilmente legato al fatto che molti accordi sono condivisi con altri dipartimenti del Multicampus: questo consente agli studenti internazionali di orientarsi sulla scelta della più attrattiva meta bolognese. Inoltre, la grave mancanza di alloggi nel ravennate, introvabili soprattutto per gli studenti stranieri, aumenta il disagio. Mentre F.12 segnala una buona *performance* (13,2) rispetto alla macroarea, F22 resta una criticità significativa per il 2023. Il dato delle prosecuzioni con conseguimento di ≥ 39 cfu al primo anno è migliorato grazie alle azioni di orientamento e tutoraggio *in itinere* condotte nei diversi CdS. L'ID.02 è in crescita: incidono le difficoltà degli studenti lavoratori e quelle di superamento delle idoneità linguistiche cui si è cercato di opporre correttivi, almeno in termini di organizzazione degli appelli, in sinergia con il CLA. L'ID.06 vede un leggero calo rispetto al 2022 ma è sempre superiore alle percentuali della macroarea. L'indicatore F.14 mostra un leggero aumento nel 2022-2023, tuttavia decisamente inferiore rispetto alle medie, anche a causa della difficoltà di trovare adeguate corrispondenze internazionali rispetto ai CdS del DBC. Lo stesso problema ricorre anche nel Dottorato: R.03, pur in lieve aumento dal 2022, resta insoddisfacente, anche a causa del carattere opzionale del soggiorno all'estero fino al 40 ciclo, elemento che si correggerà dal 41. L'indicatore T.04 risale al 2021-2022 e potrebbe migliorare in futuro.

Ricerca: R.06 mostra un valore costante e superiore a quello della macroarea e dell'Ateneo. IR.03, sebbene stabile, è inferiore alle medie. PQ01 è in flessione dal 2022: tuttavia la rilevazione si è basata solo sulla misurazione del numero di autori di SSD differenti nell'ambito della medesima pubblicazione, escludendo le collaborazioni internazionali o con più autori non Unibo, di cui non è percepito il diverso SSD. Di R.12 si auspica un miglioramento date le molte opportunità di contratti trasformativi e green OA promosse. R.09 sembrerebbe in flessione, ma nell'a.a. 2023-2024 si contano diverse sottomissioni di progetti (8 conseguiti, fra cui un Synergy, su 17). Ciò inciderà positivamente anche su IR.02 essendosi prodotto un netto incremento di acquisti per fini laboratoriali.

Persone: va focalizzato IP02, che richiederebbe un potenziamento della mobilità internazionale di TA, difficilmente conciliabile con l'esigenza di garantire il funzionamento amministrativo del DBC se il numero di TA resta quello attuale. IP03 rimane un punto di attenzione significativo.

Per la formazione: il personale TA ha fruito di 239 ore, concentrate soprattutto nell'area giuridico-normativa (40,2%), finalizzate ad accrescere e aggiornare le competenze. Ha inoltre partecipato in pari misura alla formazione di tipo informatico, sulla trasformazione digitale (17,6%) e linguistica (16,7) a vantaggio delle proprie competenze trasversali rispetto ai ruoli e alle mansioni.

Società: sono positivi IS.03 e IS.04, mentre T.03 mostra una flessione. Ugualmente negativo è l'indicatore IS.06, che tuttavia potrebbe risalire incrementando le cotutele. L'indicatore T.05 ha avuto, invece, un incremento nell'a.a. 2023-2024 con 5 progetti attivi.

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?

Punti di forza: L'attuale amministrazione dipartimentale si è insediata il 1° agosto 2022; prima l'attività amministrativa era svolta dall'Area Campus di Ravenna in applicazione del modello di gestione service globale. Il 2023 è stato quindi l'anno in cui si è realizzata per intero la prima vera e propria gestione diretta da parte dell'attuale assetto amministrativo, che si è subito trovato nella necessità di ricostruire interamente processi e procedure prima suddivisi tra i Settori amministrativi del Campus. Questo compito è stato particolarmente impegnativo e sfidante, quindi il risultato in termini di soddisfazione complessiva, pur non particolarmente buono, rappresenta indubbiamente un punto di forza e soprattutto un punto di partenza di una compagine amministrativa in evoluzione e miglioramento.

Ambiti di miglioramento: Il livello di soddisfazione complessiva è di 3,8. I valori più bassi riguardano missioni e acquisti, mentre le medie più alte sono negli ambiti che, nel passaggio tra service globale e gestione diretta, non hanno subito particolari ripercussioni né in termini di processi, né in termini di personale addetto a tali processi, che si ritiene correttamente dimensionato (es. attivazione e gestione di assegni, incarichi e borse di studio, che ha ottenuto una valutazione media di 5,50 a fronte di una media di macroarea di 5,29). A livello generale, l'amministrazione, nel 2023, doveva – e deve, ancora, in una certa misura – assestarsi, perfezionare procedure e processi e sviluppare ulteriormente una nuova logica di comunicazione e condivisione sistematica sia all'interno, sia verso la componente accademica, inclusi dottorandi e assegnisti. L'indagine di CS è stata svolta a inizio 2024 e, nonostante sia riferita al 2023, i compilatori hanno presumibilmente risentito dell'influsso negativo di fattori esterni: digitalizzazione degli acquisti, riferita all'intero mondo della pubblica amministrazione ma avvertita come difficoltà dipartimentale; gestione dei numerosi progetti PRIN e dei fondi PNRR – ragioni che motivano, tra l'altro, la richiesta di un secondo research manager (priorità 2), nella prospettiva della futura rendicontazione di questi e altri progetti. La criticità maggiore è data dall'attuale organico amministrativo, insufficiente rispetto alle necessità relative agli acquisti e alle missioni. Per quanto riguarda gli acquisti, il RAD mette in luce come la situazione, nel corso del 2024, sia migliorata con l'arrivo, a gennaio 2024, di un'unità di personale addetta agli acquisti di beni e servizi, che ha permesso di smaltire il carico di lavoro accumulato e superare il blocco che si era

creato in questo settore. In sede di ricognizione del fabbisogno, è stata quindi richiesta (priorità 1) una nuova assegnazione per l'ambito "gestione delle risorse economico-finanziarie e patrimoniali", da destinare prevalentemente alla liquidazione delle missioni e trasferte, che possa intervenire su missioni, compensi, inventario ecc. a supporto del personale attuale. Un'azione migliorativa, inserita nel Piano Strategico del Dipartimento e declinata anche come obiettivo operativo, riguarda l'introduzione della buona pratica di prelievi percentuali su fondi competitivi, da destinare al reclutamento di TA (vedi obiettivo dipartimentale P.2 e obiettivo operativo "Elaborazione di linee guida aggiornate sui prelievi a favore della struttura applicabili ai contributi da progetti competitivi").

NOTA

Compilare le sezioni relative agli ambiti di miglioramento e alle azioni 2025 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 2025 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?

Per l'ambito Didattica si identificano diverse aree di miglioramento, che si prevede di sviluppare sia nell'immediato sia su una durata più ampia, poiché è in programma una profonda ristrutturazione dell'intera offerta formativa. Una delle prime azioni previste a brevissima scadenza consiste nella disattivazione del primo anno di un CdS poco attrattivo (L42), gravemente sottosoglia in termini di immatricolazioni e molto oneroso dal punto di vista del numero degli insegnamenti a contratto. In parallelo si procederà gradualmente, in sintonia con i due dipartimenti di area umanistica coinvolti nell'attuale offerta formativa, alla riprogettazione della LM2-LM89 interclasse, sviluppando le due classi già presenti in due LM autonome, volte a potenziare le peculiarità scientifiche del DBC e del territorio. La revisione dell'offerta formativa costituisce un'opportunità di ripensamento per altri CdS, che verranno parimenti rivisti nell'ordinamento (L1 e LM81), con il duplice obiettivo di ridurre il numero dei cfu erogati e dei contratti, evitando la parcellizzazione degli insegnamenti e con la finalità di redistribuire complessivamente i carichi didattici a fronte delle disattivazioni. Queste operazioni dovranno essere compatibili con l'obiettivo di attribuire un adeguato numero di ore di didattica al personale dipartimentale.

Per favorire la riduzione degli abbandoni i CdS si sono attivati singolarmente prevedendo misure conciliative per gli studenti lavoratori (p.es. fornendo la registrazione delle prime lezioni introduttive o modificando gli orari degli esami a richiesta), armonizzandole nella cornice demarcata nella delibera di Dipartimento; hanno inoltre attivato strategie di orientamento *in itinere* che saranno seguite dai tutor. Al fine di consentire il conseguimento di ≥ 39 cfu al primo anno, si intensificheranno gli incontri e le attività

di sensibilizzazione dei docenti. Un'azione di profonda revisione dovrà riguardare l'aspetto dell'internazionalizzazione prevedendo, sulla breve distanza, il coinvolgimento attivo degli studenti che hanno maturato un'esperienza all'estero e dei partner internazionali, in stretto coordinamento con l'ufficio RI di Campus.

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?**

Per l'ambito Ricerca, le aree di miglioramento riguardano principalmente la riduzione del divario di produttività fra i diversi ambiti; l'enfaticizzazione del potenziale interdisciplinare del dipartimento anche a scopo progettuale, attraverso la creazione di networks tematici e *focus groups* in grado di concentrarsi sulle call europee; il miglioramento della *performance* nella VQR 2020-2024 mediante un'attenta e sorvegliata selezione dei prodotti scientifici di maggiore impatto; la completa saturazione della VRA da parte di tutto il personale, con una progressiva eliminazione dei casi di improduttività; il supporto alle riviste di classe A dipartimentali attraverso una più adeguata allocazione delle risorse del BIR; il proseguimento delle attività di informazione e promozione dell'OA.

Per quanto riguarda il Dottorato, un ambito di miglioramento riguarda sicuramente la formazione didattica, che, sperimentata per il 39 ciclo e strutturata in forma più sistematica per il 40 ciclo, andrà a regime per il ciclo successivo e sarà improntata specificamente a una matrice inter e transdisciplinare, dato il taglio del dottorato in BCA. Un'ulteriore criticità riguarda l'internazionalizzazione e, in particolare, sia l'attrattività del Dottorato verso l'esterno, sia l'ancora scarsa organizzazione di soggiorni all'estero per i dottorandi immatricolati. Il periodo di permanenza all'estero per almeno tre mesi diventerà obbligatorio dal 41 ciclo e si potranno promuovere le candidature a progetti di scambio (p.es. Marco Polo e opportunità di Doctoral Fellowship presso IAS europei ed extraeuropei). Inoltre, le cotutele internazionali potranno essere incentivate anche attraverso il MSCA doctoral network. L'attrattività del Dottorato in BCA rappresenta, in pari misura, un ambito di miglioramento: si affinerà la strategia di individuazione di una posizione non vincolata alle linee di ricerca, già proposta per il 40 ciclo, ma di complessa gestione da parte del Collegio per ragioni di competenza disciplinare e molteplicità dei SSD di area umanistica e scientifica coinvolti. Proseguirà la selezione dei candidati del CSC.

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?**

Rispetto all'ambito TM, gli spazi di miglioramento riguardano: l'apertura del DBC ad attività di collaborazione con il Multicampus e alla definizione di iniziative scientifiche inter e transdisciplinari con un impatto significativo sulla società e sul territorio; la conversione in attività conto terzi di buona parte delle molte progettualità di laboratori e centri di ricerca con incidenza sulla/e comunità; il consolidamento o la promozione di accordi di collaborazione con enti e istituzioni nazionali e internazionali impegnate nell'ambito Cultural Heritage; l'efficientamento della comunicazione all'esterno delle competenze dipartimentali, grazie all'apposita Delega. Il monitoraggio di TM/PE avviato nel 2023, funzionale alla compilazione delle schede IRIS TM e all'integrazione dei dati nel sito internet del Dipartimento, come previsto in AVA 3, non è stata completata a causa della mancata risposta di una parte del personale dipartimentale e andrà implementata previa un'accurata attività di informazione e sensibilizzazione. Tuttavia, è comunque risultata molto utile rispetto all'obiettivo di verificare la variegata fisionomia disciplinare del Dipartimento e le molteplici *expertises* con ricadute nel sociale che lo caratterizzano.

Fra i punti di forza del DBC, oltre al dinamismo della disseminazione scientifica, percepita da professori e ricercatori del DBC come una naturale conseguenza delle attività di ricerca, ha un particolare rilievo il comparto delle attività sul patrimonio a rischio, che annovera progetti di ricerca e di PE sia di ambito nazionale sia, in particolare, orientati verso il trasferimento di conoscenze nei paesi in via di sviluppo. In questo ambito meritano attenzione per progetti di valorizzazione le attività della LMCU in Conservazione e restauro dei beni culturali, considerando anche la presenza di otto monumenti UNESCO nella sede ravennate; i progetti di scavo archeologico rivolti al comparto costiero e marittimo e tutte le connesse attività di ambito biologico e ambientale, potenzialmente foriere di notevoli opportunità di sviluppo anche in connessione con l'ambito medico.

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?**

Il supporto amministrativo gestionale del Dipartimento risente innanzitutto della carenza numerica del personale, insufficiente alla gestione della mole di attività (missioni, acquisti, contratti, post-awards progettuali) che hanno visto una rapidissima crescita nel corso dell’a.a. 2023-2024 con il conseguimento del progetto *Synergy Last Neanderthals* e di svariati progetti PRIN PNRR. La risposta positiva al fabbisogno dipartimentale, espresso dalla Direttrice e dalla RAGD nei termini di due unità aggiuntive di personale, potrebbe consentire una più serena gestione dell’ordinario e soprattutto il raggiungimento del benessere lavorativo sia per il comparto TA sia per il personale accademico. In stretta connessione con tale problematica, si è prevista la definizione di criteri per il prelievo percentuale da progetti competitivi finalizzato proprio al supporto gestionale degli stessi. La previsione di una figura aggiuntiva di research manager e di TA dedicato ai singoli progetti è anzi stata declinata, per iniziativa della nuova *governance* dipartimentale, come una premessa indispensabile per la redazione di nuovi progetti europei con il supporto del dipartimento.

Un’area di miglioramento rilevante potrebbe, di conseguenza, essere rappresentata dalla possibilità di incrementare la trasversalità della formazione, in modo tale che più di una figura di TA acquisisca la necessaria padronanza dei processi amministrativi. In special modo, potrebbe apparire particolarmente opportuna la redistribuzione degli incarichi di gestione del *post-awards*, a beneficio di un più sistematico e aggiornato impegno dei funzionari nel *pre-awards*. In questo senso, uno spazio di miglioramento non meno rilevante può individuarsi nell’incremento della mobilità internazionale dei TA ai fini della formazione.

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

(massimo 300 parole)

Il sistema di governo del DBC ha subito delle modifiche con le elezioni direttoriali del maggio 2024.

La nuova direzione ha confermato alcune deleghe e ne ha introdotte altre, in alcuni casi sostituendo i delegati. Le deleghe riguardano Didattica, Ricerca, Terza Missione e Impegno Pubblico cui si aggiungono la Delega alla Scienza aperta; alle Relazioni internazionali; alla Comunicazione Istituzionale e ai Rapporti con la Città; all'Equità, Inclusione e Diversità; ai Laboratori. Inoltre, si sono identificati un 'Referente per l'orientamento in ingresso' e un 'Referente per l'orientamento *in itinere* e per gli studenti e le studentesse con DSA'.

Quasi tutte le deleghe presidiano delle commissioni. Sono quindi operative: la Commissione didattica composta da coordinatori/trici di CdS, la Commissione Ricerca, la Commissione TM-IP, la Commissione Laboratori composta da tutti i Responsabili di Laboratorio, la Commissione Relazioni Internazionali, la Commissione Comunicazione. Alla Delega alla Scienza aperta si connette un gruppo di lavoro presieduto da un 'Referente per la VQR 2020-2024', di cui è membro anche un 'Referente per le biblioteche'. Tutte le commissioni sono nominate dalla Direttrice sentiti/e i/le Delegati/e.

La Commissione Paritetica del DBC è composta da 6 membri accademici (due PO, uno dei quali dimissionario per aver assunto il ruolo di coordinatore di un CdS magistrale e in via di sostituzione; due PA e due RTD-A e B) e 6 studenti.

La Commissione AQ del DBC comprende tutti i/le Delegati/Delegato, i due Referenti all'orientamento, il Presidente della Commissione paritetica, la RAGD, un Tecnico di Laboratorio, il Rappresentante degli studenti (I, II e III ciclo), già membro del Consiglio di Dipartimento.

Ciascuna commissione è tenuta a coordinare il proprio lavoro con le attività delle altre e con la Direttrice, tenendo conto di volta in volta delle tempistiche delle delibere, delle pratiche da gestire o delle discussioni sullo sviluppo del DBC da affrontare.

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)

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 2025**, 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)
P2.17	PSD D.1	Revisione complessiva e razionalizzazione dell'offerta didattica verso un progetto più aderente alla vocazione del DBC.	Direttrice, Delegata alla Didattica.	Numero immatricolati; Questionari in itinere e verifica degli indicatori F.09, F.10, F.12.	Commissione AQ; Filiera Didattica; Professori e ricercatori del DBC, BID.
P1.02-03-04	PSD D.2	Predisporre interventi personalizzati, inclusa la promozione del tempo parziale, il supporto mirato agli studenti lavoratori e internazionali, la realizzazione di progetti sperimentali	Direttrice, Delegata alla Didattica.	Monitoraggio della regolarità delle carriere e verifica degli indicatori F.05, F.22, ID.15.	Commissione AQ; Filiera Didattica; Professori e ricercatori del DBC, BID.

		di didattica innovativa, l'ascolto individuale degli studenti e delle studentesse e l'attenzione per le disabilità.			
P1.12	PSD.R2	Potenziamento delle collaborazioni internazionali mediante un'accurata strategia di selezione dei Visiting dipartimentali e di incentivazione delle iniziative di <i>outgoing mobility</i> di professori e ricercatori del DBC.	Direttrice, Delegata alle Relazioni internazionali, RAGD	Verifica specifici indicatori nel RAD.	Personale docente e ricercatore; Progetti di Ateneo, BIR.
P3.33	PSD. S1	Incentivare e consolidare il conto terzi, nell'ottica di mettere a punto, a partire dall'investimento delle <i>expertises</i> dipartimentali, metodologie e tecnologie innovative, fruibili da un numero sempre più vasto di utenti esterni, pubblici e privati, e con ricadute misurabili nel sociale.	Direttrice, RAGD, Delegata alla Ricerca, Delegato ai Laboratori.	Verifica specifici indicatori nel RAD.	Responsabili di Laboratori e Centri Dipartimentali; personale docente e ricercatore.

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 (Piano Strategico 25-27)	Obiettivo strategico di Dipartimento (Piano Strategico di Dipartimento 25-27)	Obiettivo operativo annuale		Indicatore		Valore di riferimento	Target 2025
O.33 Incrementare le collaborazioni con realtà pubbliche, private e del terzo settore per favorire lo sviluppo dei territori e valorizzarne le vocazioni	Incrementare e consolidare l'impatto delle attività di PE e TM su scala locale, nazionale e internazionale	OO02.42e.1	Sviluppo e/o miglioramento dell'efficacia della comunicazione dei progetti di ricerca in collaborazione con aziende e soggetti esterni (su coinvolgimento di APPC)	Ind.C.D02.42e.1.1	1. Attività propedeutiche alla revisione dei siti web (raccolta esigenze, indagine risorse disponibili, site audit...) 2. Incontri con i referenti alla comunicazione dei dipartimenti per attuare eventuali azioni correttive sulla base degli obiettivi del singolo dipartimento; 3. Stesura dei contenuti da inserire nel sito di dipartimento.	/	1. Entro il 28/02/2025 2. Entro il 30/06/2025 3. Entro il 31/12/2025
O.43 Migliorare il benessere lavorativo	Incrementare il personale ta favorendo il benessere lavorativo dell'intera comunità dipartimentale	OD02.43a	Elaborazione di linee guida aggiornate sui prelievi a favore della struttura applicabili ai contributi da progetti competitivi	Ind.C.D02.43a.1	1. Benchmarking e analisi delle buone pratiche dipartimentali UNIBO 2. Messa a punto di un modello per il DBC 3. Avvio di un test sull'impatto (da gennaio 2026)	/	1. Entro il 30/04/2025 2. Entro il 30/09/2025
O.45 Agire per la prevenzione del rischio, la messa in sicurezza e l'incremento dell'accessibilità degli edifici e degli spazi	Incrementare il personale TA favorendo il benessere lavorativo dell'intera comunità dipartimentale	OO02.45d	Procedura NUTER Organizzare formazione adeguata per il corretto conferimento dei rifiuti con il supporto di ABESS	Ind.C.D02.45d.1	1. Definizione dei contenuti della formazione specialistica; 2. Partecipazione al corso di ABESS	/	1. Entro il 30/09/2025 2. Entro il 31/12/2025