

DBC

PIANO STRATEGICO DI DIPARTIMENTO

2025 – 2027



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

DIPARTIMENTO
DI BENI CULTURALI

Approvato dal Consiglio di Dipartimento del 23/01/2025
e dal Consiglio di Amministrazione del 25/02/2025

Introduzione

Il Piano Strategico di Dipartimento ha lo scopo di presentare 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](#). All'interno del Piano sono contenuti anche i principali elementi di contesto che hanno guidato il Dipartimento nel processo di pianificazione strategica e una descrizione del sistema di gestione dipartimentale.

Il Piano Strategico di Dipartimento 25-27 è redatto a valle di un primo triennio di monitoraggio degli obiettivi che il Dipartimento ha definito nell'ottobre del 2022 per il sessennio 22-27, in relazione alla durata del Piano Strategico di Ateneo 22-27.

A conclusione del primo triennio, dopo la pubblicazione del modello AVA3 di ANVUR (a marzo 2023) e dopo il rinnovo della maggior parte delle governance dipartimentali (a maggio 2024), i Dipartimenti possono ridefinire le proprie linee strategiche per il prossimo triennio e di conseguenza, se necessario, revisionare gli obiettivi 22-27 in un'ottica più organica e strutturata.

Per i Dipartimenti Eccellenti il sistema AVA3 indica un orizzonte temporale di 5 anni per la pianificazione strategica. Considerando l'ultima tornata di finanziamenti del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) per il quinquennio 23-27, questo ciclo di pianificazione strategica dipartimentale 25-27 è allineato anche al ciclo della pianificazione dei Dipartimenti eccellenti.

Il Presidio della Qualità e l'area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione (APPC) hanno stilato apposite linee guida per il supporto al processo di pianificazione strategica dipartimentale e fornito un modello di Piano Strategico di Dipartimento con indicazioni e riferimenti documentali per la redazione.

Si precisa infine che 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 che indicano nell'ambito E.DIP - "Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti" che *"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"*.

Il processo di pianificazione dei Dipartimenti è monitorato annualmente attraverso l'autovalutazione dipartimentale, con la compilazione di un Riesame annuale (prima contenuto all'interno della SUA-RD) in cui sono monitorati anche gli obiettivi strategici, e le audizioni dei Dipartimenti presso il Consiglio di Amministrazione, la governance e il Presidio della Qualità di Ateneo e il Nucleo di Valutazione.

Sommario

1. Visione e Missione.....	4
2. Il Dipartimento in cifre.....	7
3. Contesto e ambiti di attività	9
4. Linee di indirizzo strategico.....	13
5. Sistema di gestione	28

1. Visione e Missione

Messaggio del Direttore di Dipartimento

Il DBC nasce dalla Facoltà di Conservazione dei Beni Culturali, di cui mantiene il principio istitutivo imperniandosi su un doppio binario, umanistico e scientifico-tecnologico, per lo studio, la conservazione e valorizzazione del Patrimonio Culturale ampiamente inteso. La fisionomia multidisciplinare della sua comunità scientifica (39 SSD, 9 aree), pur garantendo originalità al dialogo culturale, rappresenta un limite rispetto ai processi di valutazione nazionale, improntati a parametri monolitici. L'incremento dei SSD incardinati al DBC negli ultimi anni, indotto anche dall'impellenza di soddisfare i requisiti numerici del personale, insieme al veloce potenziamento di alcuni ambiti detentori di progetti competitivi ad alto impatto, ha motivato la costruzione di percorsi formativi tesi soprattutto all'assolvimento del carico didattico dei neoassunti. Il nuovo Piano Strategico mira, quindi, a risolvere le distonie, promuovendo le specificità inter e transdisciplinari del DBC e razionalizzando le risorse attraverso una più equilibrata offerta didattica, cui andrà rigorosamente connesso il reclutamento. Il PSD faciliterà l'intersezione e la contaminazione culturale nella ricerca e nella terza missione, al fine di valorizzare tutte le anime del Dipartimento in forma innovativa, riportando il *focus* sulla centralità del 'patrimonio culturale' materiale e immateriale e consentendo la piena interazione del DBC con il territorio e le strategie del Multicampus.

Visione

Il Dipartimento aggrega le sue molteplici anime disciplinari sullo studio del Patrimonio culturale materiale e immateriale, considerato nell'interazione fra paesaggio antropico, memoria e ambiente storico, avvalendosi di metodologie tecnico-scientifiche trasversali fra le diverse aree del sapere. Intende qualificarsi ancora più nettamente come un *unicum* in area SSH, capace di plasmare professionalità competitive attraverso l'offerta di percorsi, dalle lauree triennali al dottorato di ricerca, sviluppati nella sinergia fra una solida formazione teorica sui fondamenti delle discipline caratterizzanti il Cultural Heritage e l'approccio laboratoriale, al passo con le moderne prospettive di studio dei beni culturali multidimensionali. Ambisce a favorire la crescita economica del Paese incrementando il processo di identificazione, conoscenza, protezione e promozione del patrimonio storico-artistico, archeologico, biblioteconomico e archivistico, musicologico, bioantropologico e paesaggistico, in armonia con contenuti e metodi delle discipline storiche, politologiche e demoetnoantropologiche. La sua fisionomia plurale può incentivare l'inclusività e l'interculturalità, continuando a promuovere convintamente temi di valenza pubblica nella dimensione nazionale e internazionale quali *cultural cooperation*, *capacity building*, *public history* e *public archaeology*. È in grado di indirizzare le nuove generazioni verso collaborazioni interdisciplinari per il conseguimento degli obiettivi nella ricerca e nel mondo del lavoro, superando ogni pregiudizio e contrastando qualsiasi forma di abuso o discriminazione, come già avviene nelle attività laboratoriali destinate agli studenti, concepite come spazi di sperimentazione della ricerca, ma anche come opportunità di crescita personale. Opera per la costruzione di un modello virtuoso e trasparente di allocazione delle risorse pubbliche, convogliando il reclutamento di personale sul reale fabbisogno scientifico-didattico e privilegiando merito e parità di genere.

Il Dipartimento garantirà un'offerta formativa originale, incardinata sempre più saldamente sulle sue distintive tradizioni scientifiche e sui principali progetti di 'contaminazione dei saperi' che ne rappresentano l'eccellenza e la specificità, in armonia con le peculiarità della sede ravennate. Ha, infatti, l'obiettivo di incrementare la partecipazione dei diversi attori del Campus a linee di ricerca e percorsi disciplinari all'avanguardia sui temi della bioantropologia, delle scienze archeologiche, del paesaggio marittimo, della diagnostica fisico-chimica applicata all'opera d'arte e al restauro, dei *Museum Studies* e della memoria culturale in dialogo con i cambiamenti ambientali. Intende condividere e integrare la propria rete polilaboratoriale di dipartimento, già ampia e accreditata, al fine di trasformarla in un Centro ravennate d'eccellenza per lo studio interdisciplinare dei Beni Culturali. Migliorando la comunicazione delle proprie competenze, inoltre, aspira ad assumere sempre più un ruolo cardine nell'interlocuzione con la città e l'areale romagnolo, confermando l'impegno già profuso nelle attività di formazione e sensibilizzazione rivolte a diverse fasce della comunità, nonché strutturando il proprio contributo sistematico alla valutazione dei rischi e alla progettazione di interventi condivisi con amministrazioni ed enti locali per affrontare problematiche concrete del territorio, specialmente legate al cambiamento climatico. Ambisce a incentivare l'internazionalizzazione favorendo la mobilità *incoming* e *outgoing* della sua comunità anche tramite la condivisione di docenza, percorsi formativi e attività laboratoriali con le principali alleanze universitarie e mediante il trasferimento di competenze nei paesi in via di sviluppo o con patrimonio a rischio, in cui sono e saranno attivi progetti di ricerca dipartimentali.

Missione

Il DBC si struttura sulla multidisciplinarietà, in linea con l'orientamento internazionale della ricerca e della formazione universitaria. Si rivolge, innanzitutto, agli studenti interessati a costruire competenze per lo studio dei Beni Culturali in senso olistico e indirizza le proprie *expertises* verso istituzioni (soprintendenze, musei, archivi, biblioteche, fondazioni, atenei) e centri di ricerca con cui condivide progetti di salvaguardia e comunicazione, senza tralasciare la missione di sensibilizzazione dei comuni fruitori del Patrimonio. Le sue numerose articolazioni laboratoriali si propongono allo scenario scientifico globale in termini di offerta di *partnership* di alta specializzazione, ma promuoveranno anche il coinvolgimento attivo di cittadini e imprese, aprendo gli spazi di ricerca.

Il Dipartimento ha in corso la riformulazione dell'offerta formativa, già avviata per il 2025-2026 e da concludere nell'a.a. 2026-2027, comprendente la già deliberata disattivazione di CdS poco attrattivi e onerosi (L-42), e la riprogettazione di percorsi interdisciplinari nelle classi di Archeologia (LM-2) e Storia dell'arte (LM-89) a partire dalla decostruzione di un CdS interclasse (LM-2/89). Tali progettualità didattiche appaiono infatti più connesse alle peculiarità scientifiche dipartimentali e alle caratteristiche del contesto ravennate, caratterizzato da un patrimonio artistico e un capitale storico di raro prestigio, oltre che da ricchezze paesaggistiche e ambientali che rappresentano un'irrinunciabile opportunità di ancoraggio delle competenze del DBC allo sviluppo del territorio e della comunità locale. Conseguentemente, il dipartimento programmerà l'investimento di risorse per il reclutamento di personale sulla base delle nuove esigenze didattiche e in direzione del supporto tecnico-scientifico ai qualificati Laboratori di ricerca, per i quali, in accordo con il Campus, sono previsti a breve nuovi spazi operativi. Incoraggerà l'adesione a progetti competitivi da parte del personale strutturato e atempodeterminato, creando opportunità di carriera in un'ottica di sostenibilità, previo riequilibrio

della rete amministrativa e gestionale dipartimentale. Si impegnerà per la condivisione duratura di progettualità formative e risorse scientifiche con gli interlocutori del Campus, nonché per un sempre più interattivo radicamento nel territorio, anche al fine di accrescere le possibilità di fruizione di nuovi spazi e servizi per studenti, professori e ricercatori, sempre nell'alveo dell'orientamento di Ateneo. Consoliderà le già vivaci relazioni con enti e istituzioni su scala locale, nazionale ed estera impegnate nello studio del CH, stipulando ulteriori accordi quadro e convenzioni ad ampio spettro per attività congiunte nella ricerca, nella didattica e nel PE.

Nel triennio 2025-2027 il Dipartimento rafforzerà la sua fisionomia di polo privilegiato per lo studio interdisciplinare del Patrimonio culturale materiale e immateriale. Rinnoverà la propria offerta didattica armonizzando i tre livelli di formazione e monitorandone il successo con il ricorso a comitati di indirizzo e con interventi, anche personalizzati, di supporto agli studenti. Tenderà all'incremento sostenibile dell'internazionalizzazione, facendosi parte attiva dei programmi didattici europei più rappresentativi (UnaEuropa). Incentiverà il dialogo interculturale anche moltiplicando i progetti di trasferimento di *know-how* e *capacity building*, ambito nel quale vanta già una significativa esperienza in Albania, Armenia e Kurdistan e sta delineando nuove prospettive di connessioni in Sud America, Cina e Giordania grazie a diverse attività progettuali promosse dalle variegate competenze scientifiche del suo personale accademico.

2. Il Dipartimento in cifre



46,7%

ISCRITTI FUORI REGIONE
NEI CORSI DI STUDIO
NELL'A.A. 2024/25



44

ISCRITTI AI CORSI
DI DOTTORATO
NELL'A.A. 2024/25



897

PRODOTTI DI RICERCA
DEL 2022, 2023 E 2024



47,5%

DONNE TRA I PROFESSORI
ORDINARI, ASSOCIATI E
RICERCATORI AL 31/12/2024



40

INIZIATIVE DI PUBLIC
ENGAGEMENT NEL 2023



80%

LAUREATI OCCUPATI
A TRE ANNI DALLA
LAUREA NEL 2023

DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA

Offerta formativa nell'a.a. 2024/25

2 Corsi di Laurea
3 Corsi di Laurea magistrale, di cui 1 internazionale
1 Corso di Laurea magistrale a ciclo unico
1 Dottorato di ricerca
1 Scuola di specializzazione nell'a.a. 23/24

Iscritti ai Corsi del Dipartimento nell'a.a. 2024/25

1216 Iscritti ai Corsi di Studio
76,8 % donne
46,7 % Fuori regione
12,3 % cittadini stranieri

44 iscritti ai Dottorati
72,7 % donne
52,3 % Fuori regione
18,2 % cittadini stranieri

Mobilità internazionale nell'a.a. 2023/24

68 Studenti in uscita
16,1 Studenti in entrata

Laureati nel 2024

148 laureati triennali
203 laureati magistrali
10 laureati a ciclo unico
18 dottori di ricerca

RICERCA

34 Assegnisti di ricerca al 31/12/2024
21 Progetti competitivi di ricerca in totale del 2022, 2023 e 2024
897 Prodotti di ricerca del 2022, 2023 e 2024

PERSONE

Corpo Docente al 31/12/2024

20 Professori Ordinari
25 Professori Associati
14 Ricercatori (tutti)
59 TOTALE
47,5 % donne

Staff Tecnico Amministrativo al 31/12/2024

14 Unità di Personale Tecnico Amministrativo
--

SOCIETÀ

40 Iniziative di Public Engagement nel 2023
2 Brevetti attivi nel 2024
80 % Laureati occupati a tre anni dalla laurea nel 2023

3. Contesto e ambiti di attività

Analisi SWOT

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<p>Anche rispetto agli indicatori del Piano strategico di Ateneo, il Dipartimento eccelle nei seguenti ambiti di Didattica, Ricerca e Terza missione:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Varie articolazioni laboratoriali trasversali (unicum in area SSH).</i> <i>2. Alta competitività di alcune aree disciplinari (p.es. 05) e ampio dinamismo progettuale.</i> <i>3. Molteplicità di convenzioni e accordi con enti locali (Musei, Archivi, Biblioteche, Fondazioni, Soprintendenze) e progetti di capacity building e know-how internazionali.</i> <p>Esistono alcune risorse chiave negli ambiti della Didattica, Ricerca e Terza missione, quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Unicità e carattere innovativo di alcuni corsi di studio (L-1; LM-5, LMR/02, LM-81 e riprogettazioni in corso di LM-2 e LM-89).</i> <i>2. Vocazione per l'intersezione dei saperi nella progettualità didattica e scientifica.</i> <i>3. Ampio ventaglio di expertises funzionali a connessioni locali e al dialogo interculturale.</i> 	<p>In alcuni ambiti della Didattica, Ricerca e Terza missione, tuttavia, il Dipartimento ha difficoltà nel raggiungere il target medio di Ateneo, per esempio:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. CdS che, fino a ora, hanno proposto un'offerta formativa non abbastanza caratterizzata rispetto a quella di altri dipartimenti su analoghe classi o sono stati progettati principalmente per la necessità di soddisfare il carico didattico dei docenti.</i> <i>2. Scarsa di CdS internazionali comparabili nell'ambito Cultural Heritage con cui immaginare accordi Erasmus proficui.</i> <i>3. Performance VQR insoddisfacente a causa della parcellizzazione disciplinare (9 aree CUN, 39 SSD con scarsa massa critica) e disomogeneità di risorse e produttività.</i> <p>Per raggiungere i target prefissati negli ambiti della Didattica, Ricerca e Terza missione il Dipartimento lamenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Insufficienza di spazi, infrastrutture e collegamenti regolari e agili per la sede ravennate.</i> <i>2. Esiguità delle risorse amministrative (TA e tecnici di laboratorio).</i> <i>3. Carenza di risorse per potenziare il reclutamento funzionale al fabbisogno didattico, incrementare le attività laboratoriali e supportare prodotti OA (specialmente non bibliometrici).</i>

OPPORTUNITÀ	MINACCE
<p>Alcune collaborazioni, innovazioni e cambiamenti potrebbero contribuire a sviluppare le strategie del Dipartimento, per esempio:</p> <p><i>1. Collaborazioni con altri Dipartimenti per riformulazione o miglioramento dell'offerta formativa e consolidamento di un'unità polilaboratoriale d'eccellenza nel Campus per lo studio inter e transdisciplinare del Cultural Heritage.</i></p> <p><i>2. Introduzione di premialità e incentivi di Ateneo per la condivisione di punti organico fra Dipartimenti.</i></p> <p>Alcuni possibili cambiamenti normativi a livello nazionale potrebbero inoltre aiutare a sviluppare delle attività del Dipartimento, per esempio:</p> <p><i>1. Valorizzazione dell'interdisciplinarietà nei processi di valutazione ANVUR.</i></p> <p><i>2. Riattivazione piena del turn over e riduzione del precariato post-doc con strategie contrattuali attendibili e realistiche.</i></p> <p>Per reperire risorse utili si potrebbe ricorrere a strategie alternative come le seguenti:</p> <p><i>1. Reclutamento di personale docente e ricercatore condiviso con altri Dipartimenti del Multicampus.</i></p> <p><i>2. Miglioramento della comunicazione sulle expertises dipartimentali, per incremento del conto terzi e dei progetti competitivi.</i></p>	<p>Presso gli altri Atenei, è possibile identificare come principali competitors i seguenti dipartimenti:</p> <p><i>1. Dipartimento di Beni Culturali dell'Università di Padova e di Scienze dell'Antichità di Sapienza Università di Roma; Università telematiche con CdS attivi nel Cultural Heritage.</i></p> <p>Alcuni cambiamenti normativi a livello nazionale potrebbero ostacolare le attività del Dipartimento, come:</p> <p><i>1. Contrazione del decentramento e innalzamento della soglia numerica del personale dipartimentale.</i></p> <p>Anche alcuni fattori socio-economico-culturali potrebbero penalizzare il Dipartimento come:</p> <p><i>1. Persistente mancanza di politiche a sostegno delle famiglie e del diritto allo studio.</i></p> <p><i>2. Incremento di ostacoli politici ed economici all'integrazione di studenti internazionali.</i></p> <p><i>3. Assenza di visione politica per il potenziale economico del Cultural Heritage.</i></p> <p>Alcune risorse chiave potrebbero venire meno come:</p> <p><i>1. Numerosità delle immatricolazioni e degli studenti internazionali.</i></p> <p><i>2. Mancanza di risorse per la ricerca di base e di progettualità competitive sul Cultural Heritage.</i></p>

Descrizione dei principali ambiti di attività

Il Dipartimento opera prevalentemente in area umanistica (Aree 10 e 11), ma interseca le attività di Ricerca e Terza Missione sul patrimonio culturale materiale e immateriale con l'area scientifico-tecnologica e quella sociale. Il tema del rapporto tra Uomo come produttore di bene culturale e Ambiente è intensamente percorso grazie alle discipline di area biologica (Area 05), tra l'altro promotrici di progetti europei di forte impatto. In relazione agli aspetti legati alla diagnostica e alla connessa salvaguardia del patrimonio culturale sono ugualmente basilari le scienze dure (Area 02-03). Da questo versante, il DBC focalizza il proprio impegno sul tema delle strategie di conservazione dei Beni Culturali, ma anche sulle metodologie finalizzate alla resilienza, allo sviluppo territoriale e alla tutela del patrimonio a rischio in ambito locale, nazionale e internazionale, potendo anche contare su competenze relative all'architettura del paesaggio (Area 08). Ad analoghi spazi di azione si connette l'attività delle aree delle scienze sociali, giuridiche e politologiche (Aree 12-14), specialmente in connessione con la cooperazione internazionale, esplicitata concretamente attraverso la gestione di progetti di supporto e trasferimento delle conoscenze in paesi in via di sviluppo.

Sul piano della Terza Missione e del Public Engagement, il DBC svolge un'azione capillare sul territorio. Grazie a convenzioni e affidamenti diretti in conto terzi, non solo istituzioni pubbliche, ma anche aziende private e singoli cittadini si rivolgono al DBC per stringere collaborazioni che

impattano notevolmente sul tessuto sociale e culturale della provincia di Ravenna e della regione. Oltre all'impegno dei singoli strutturati, sono i 15 laboratori di ricerca a svolgere il ruolo fondamentale di collante con la società e le imprese locali, attraverso progetti incentrati soprattutto su studio dell'opera d'arte, archeologia, bioantropologia, diagnostica conservativa. Ne sono un esempio i progetti SIRIUS e RESTART che, in collaborazione con il MIC e la Protezione civile, stanno approntando la condivisione di strumenti operativi di cui dotare le Istituzioni locali per la stima delle priorità di intervento in caso di emergenza e per la predisposizione di piani di sicurezza per il patrimonio culturale. Il DBC, inoltre, ha attivi numerosi PCTO su Ravenna e Bologna, grazie ai quali compie la sua missione formativa verso i giovani, oltre a Summer School professionalizzanti. Infine, diversi strutturati hanno assunto incarichi di rilievo - come membri dei CdA - in musei, biblioteche o istituzioni culturali del territorio e svolgono consulenza professionale per imprese e fondazioni private.

L'offerta formativa del Dipartimento si articola nei seguenti ambiti principali: beni culturali (L-1), conservazione e restauro dei beni culturali (LMR/02), biblioteconomia e archivistica (LM-5), archeologia e storia dell'arte (LM-2 e 89), cooperazione internazionale (LM-81). Il III livello si sviluppa in una Scuola di Specializzazione in Beni Musicali, pressoché unica in Italia, e in un Dottorato interdipartimentale in Beni Culturali e Ambientali. La riforma dell'offerta formativa prevista per il prossimo biennio, tesa a razionalizzare e potenziare l'investimento delle competenze presenti nel DBC, intende concentrare l'impegno didattico sugli ambiti tradizionalmente più solidi e peculiari della sede. Non meno rilevante sarà, in una prospettiva biennale, il lavoro di potenziamento dell'interdisciplinarietà del Dottorato in BCA, la cui matrice è già fortemente orientata verso la contaminazione dei saperi tra dipartimenti SSH e STEM.

La dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica è solo parzialmente adeguata. Dal punto di vista del personale accademico il DBC necessiterà di integrare il numero dei ricercatori e consolidare le posizioni a tempo determinato - come previsto nella programmazione del reclutamento 2025 - al fine di soddisfare il fabbisogno didattico e sviluppare le aree della ricerca più promettenti, incentrate su studio, diagnostica e salvaguardia del patrimonio antropico nell'ambiente storico, in sinergia con il Campus. La programmazione nell'immediato futuro richiederà anche un'integrazione della compagine di personale tecnico di laboratorio, necessario per lo sviluppo progettuale dei Laboratori di ricerca che ne sono ancora sguarniti.

Il Dipartimento lamenta oggi una carenza di spazi, sia per le mere esigenze di professori e ricercatori, sia per quanto riguarda le aule didattiche e laboratoriali. Venuta meno la collaborazione del MIC, una criticità riguarda la riduzione di spazi laboratoriali per il CdS a numero chiuso in Conservazione e Restauro dei Beni Culturali. I lavori in corso presso diverse sedi didattiche ravennati rendono il momento particolarmente complesso, sebbene si tratti di disagi *pro tempore*. Inoltre, la crescita esponenziale delle attività legate al settore di antropologia fisica grazie al conseguimento di progetti ERC e di un Synergy, con la recente attivazione di altri quattro innovativi laboratori dotati di macchinari ad altissime prestazioni, ha reso ancora più incisiva questa esigenza. Il problema si prevede tuttavia in via di risoluzione, dato l'impegno sistematico dell'Ateneo per l'acquisizione di una struttura cittadina da adibire allo scopo.

Manca, invece, una dotazione di personale tecnico amministrativo in grado di sostenere la mole di attività legate alla gestione dei progetti competitivi di forte impatto recentemente ottenuti, e conseguibili in prospettiva futura, e di evadere con tempistiche accettabili le pratiche ordinarie. Qualora la richiesta negoziata con l'Ateneo di altre due unità di personale (research manager e acquisti) venisse soddisfatta, il Dipartimento potrebbe però andare a regime, anche garantendo

la corretta valorizzazione delle competenze e della formazione, in alcuni casi elevata e specifica, del personale TA.

Il DBC vanta molteplici collaborazioni con enti pubblici e privati, fra cui soprintendenze, biblioteche, archivi, fondazioni, musei, teatri, amministrazioni comunali locali e nazionali; senza contare i numerosi accordi e le convenzioni internazionali orientate sul tema del rafforzamento delle competenze o motivate da interessi di ricerca disciplinare, come è il caso delle numerose missioni antropologiche, biologiche, archeologiche e di cooperazione in essere. Le attività di TM sono altresì supportate dall'ente di sostegno locale (Fondazione Flaminia), con il cui contributo si promuoveranno nuove iniziative progettuali rilevanti per il Dipartimento e per il territorio, anche in rapporto al potenziamento della didattica e della ricerca su paesaggio costiero e archeologia marittima, temi che recuperano la tradizione e l'esperienza maturata dalla Facoltà di Conservazione dei Beni Culturali presso la sede di Trapani; nonché in rapporto all'obiettivo di valorizzare sempre più l'inserimento del Dipartimento in un contesto cittadino provvisto di ben otto monumenti Unesco.

4. Linee di indirizzo strategico

Didattica e servizi agli studenti

In linea con il PSA, la disattivazione, in un caso (L-42), e la riprogettazione, nell'altro (LM-2/89), di due CdS poco attrattivi e onerosi - come rilevato durante i processi di autovalutazione e dall'interlocuzione con la *governance* di Ateneo - sono funzionali a sviluppare progetti didattici originali, sostenibili e coerenti con la fisionomia del DBC. Con la riprogettazione si prevede la trasformazione dei due percorsi interclasse LM-2/89 in altrettante LM autonome. Il taglio non tradizionale dei due nuovi CdS, tarato anche sulle specificità della sede di Campus (patrimonio Unesco e contesto marittimo) valorizzerà le eccellenze dipartimentali, trovando un comparto applicativo nell'unità polilaboratoriale del DBC, unica in area SSH e altamente innovativa. Alla riprogettazione conseguirà l'armonizzazione dell'offerta degli altri CdS, che entro il 2027 saranno, in alcuni casi, oggetto di riforme di Ordinamento (L-1 e LM-81) o di Regolamento e vedranno una redistribuzione più sostenibile dei carichi didattici, anche nel III livello, oltre all'esaurimento delle coorti dei CdS disattivati. Nella riprogettazione, che dovrebbe concludersi nell'a.a. 2026-2027, saranno coinvolti i dipartimenti con CdS affini per classe o già partner nell'attuale offerta formativa. Il lavoro sarà coordinato da un gruppo di esperti di area per le singole classi, che includerà, nella creazione dei contenuti, tutti i membri del DBC per gruppi disciplinari, nonché le delegazioni dei Dipartimenti eventualmente interessati.

La complessiva offerta formativa del DBC è sostenibile e fondata sulla valutazione delle risorse già esistenti, in termini di docenti di riferimento e SSD caratterizzanti, promuovendo anche la collaborazione con altri dipartimenti impegnati nel Campus ravennate.

Ai fini dell'internazionalizzazione, si incrementeranno i programmi di *staff mobility incoming* e *outgoing* e si incentiverà, migliorando la comunicazione, l'opportunità del soggiorno all'estero per studio, tirocinio e tesi procedendo in parallelo a esplorare la possibilità di condivisione di insegnamenti nell'ambito delle principali alleanze universitarie europee e, nel corso del triennio, l'attivazione di doppi titoli. Nel Dottorato, sin dal 41 ciclo si renderà obbligatorio il periodo all'estero, oggi opzionale.

Un obiettivo non secondario mira a ridurre la dispersione e a favorire la regolarità delle carriere attraverso la promozione dei percorsi flessibili a tempo parziale mediante una costante attenzione alla prospettiva degli studenti, monitorabile attraverso comitati di indirizzo e sistematici interventi di orientamento *in itinere*, o anche sollecitando i tutor a creare occasioni di confronto con studenti portatori di esperienze internazionali. Si presterà specifica cura al tema delle fragilità, DSA ed eventuali discriminazioni, anche grazie all'affiancamento del dedicato sportello di Campus.

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE D.1	Incrementare l'attrattività nazionale e internazionale dei corsi di studio	Obiettivo PSA	Ambito PSA
		02, 19	DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA
AZIONI E RESPONSABILITÀ	<p>1. Disattivazione e parallela riprogettazione di CdS poco performanti (L-42 e LM-2/89) con costruzione di due LM (classi LM-2 e LM-89), eventualmente in sinergia con i Dipartimenti interessati, valorizzando le specificità culturali e ambientali della sede di Campus, nonché le peculiarità scientifiche e laboratoriali del DBC, anche elaborando attività congiunte con realtà pubbliche e private del territorio.</p> <p>2. Potenziamento della promozione dell'offerta didattica e delle figure professionali, prevedendo di dare nuovo impulso a tavoli di concertazione locali e nazionali per la sostenibilità della LMR/02 in Conservazione e Restauro dei Beni Culturali e al dialogo con il MIC.</p> <p>3. Condivisione di singoli insegnamenti o percorsi in inglese con <i>network</i> universitari internazionali (p.es. Una Europa).</p> <p>4. Incentivazione di accordi Erasmus e di <i>teaching and training mobility</i>; disattivazione degli accordi inefficaci.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttrice, Delegata alla Didattica, Delegata alle Relazioni internazionali, Commissione paritetica. 		
RISORSE UMANE	<p>personale docente: Professori e ricercatori del DBC e di altri Dipartimenti con UOS nel Campus organizzati in gruppi di lavoro disciplinari.</p> <p>personale tecnico amministrativo: Responsabile della filiera didattica, manager per la didattica, Ufficio Relazioni Internazionali del Campus.</p> <p>altro: Commissione interdipartimentale di Area, Prorettore per la didattica, Prorettrice per le Relazioni Internazionali, APPC, PQA, AFORM.</p>		
RISORSE FINANZIARIE	<p>finanziamenti esterni:</p> <p>finanziamenti da Ateneo: BID</p> <p>altro: In prospettiva, destinazione di punti organico alla riduzione dei contratti e al reclutamento mirato al fabbisogno didattico.</p>		
RISORSE STRUMENTALI	<p>Strutture/infrastrutture: Condivisione di spazi per didattica con enti locali a fronte di azioni di TM e PE.</p> <p>Tecnologie/attrezzature:</p> <p>Altro: In prospettiva, assicurare personale tecnico a tutti i laboratori del DBC.</p>		

SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI
2027	F.09.NUOVE CARRIERE DI 2°CICLO CON TITOLO DI ACCESSO CONSEGUITO IN ALTRO ATENEO	64,3% (DBC media a.a. 2021/2022-2022/2023-2023/2024)	≥65% (media raggiungibile nel a.a. 2026/2027)	RAD
2027	F.10 MOBILITÀ EXTRA-REGIONALE	53,06% (DBC media a.a. 2021/2022-2022/2023-2023/2024)	≥55% (media raggiungibile nell'a.a. 2026/2027)	RAD
2027	F.12 STUDENTESSE E STUDENTI ISCRITTI CON CITTADINANZA O CURRICULUM INTERNAZIONALE	13,03% (DBC media a.a. 2021/2022-2022/2023-2023/2024)	>10% (media raggiungibile nell'a.a. 2026/2027))	RAD

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE D.2	Accompagnare e sostenere con interventi personalizzati, garantendone l'inclusione, studentesse e studenti per favorire la regolarità degli studi	Obiettivo PSA	Ambito PSA
		03, 04, 08, 40	DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA
AZIONI E RESPONSABILITÀ	<p>1. Monitorare l'organizzazione della didattica complessiva per facilitare le carriere di studio attraverso la sistematizzazione dell'orientamento <i>in itinere</i> e la consultazione periodica della componente studentesca.</p> <p>2. Predisporre interventi personalizzati, inclusa la promozione del tempo parziale, il supporto mirato agli studenti lavoratori e internazionali, la realizzazione di progetti sperimentali di didattica innovativa, l'ascolto individuale degli studenti e delle studentesse e l'attenzione per le disabilità.</p> <p>3. Sensibilizzare i tutor della comunità studentesca e i tutor accademici circa l'importanza del coinvolgimento sistematico degli studenti e l'interazione costante con lo Sportello Antidiscriminazione LGBTQIA+ del Campus.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttrice, Delegata alla Didattica, Delegata alle Relazioni Internazionali, Referente per l'orientamento in ingresso, Referente per l'orientamento <i>in itinere</i> e per gli studenti e le studentesse DSA, Coordinatori/Coordinatrici, Rappresentanti degli studenti, Associazioni studentesche, Delegata all'equità, inclusione e diversità, Commissione Paritetica. 		
RISORSE UMANE	<p>personale docente: Professori e ricercatori del DBC.</p> <p>personale tecnico amministrativo: Responsabile della filiera didattica, manager didattico, Ufficio Relazioni Internazionali e Ufficio Tirocini di Campus.</p> <p>altro: Delegato per le studentesse e gli studenti, Prorettore per la Didattica, Delegata di Ateneo per Equità, Diversità, Inclusione, APPC, PQA, AFORM.</p>		
RISORSE FINANZIARIE	<p>finanziamenti esterni:</p> <p>finanziamenti da Ateneo: BID.</p> <p>altro:</p>		
RISORSE STRUMENTALI	<p>Strutture/infrastrutture:</p> <p>Tecnologie/attrezzature:</p> <p>Altro:</p>		

SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI
2027	F.22 PERCENTUALE DI ABBANDONI AL PRIMO ANNO	13% (DBC 2022/2023)	≤10% (percentuale raggiungibile nell'a.a. 2026/2027)	RAD
2027	F.05 PROSECUZIONI CON >39 CFU CONSEGUITI AL PRIMO ANNO	67,4% (DBC 2022/2023)	≥65% (percentuale raggiungibile nell'a.a. 2026/2027)	RAD
2027	ID.02 PERCENTUALE DI STUDENTESSE E STUDENTI FUORI CORSO	22,60% (DBC media 2021/2022-2022/2023-2023/2024)	<20% (percentuale raggiungibile nell'a.a. 2026/2027)	RAD

Ricerca

Considerando la *performance* nella ricerca dei 39 SSD presenti nel DBC, bibliometrici e non bibliometrici, le linee strategiche paiono sfidanti, ma al tempo stesso realistiche poiché propongono la stabilizzazione, nel triennio, di buone pratiche ampiamente collaudate. Alla luce dei risultati della VQR 2015-2019 e sulla scorta delle indicazioni del bando 2020-2024, il DBC intende valorizzare, nei prossimi processi di selezione ai fini della VQR, le aree disciplinari caratterizzate dai migliori risultati (05, 11A, 10) e, in generale, si propone di guidare la selezione dei prodotti indicata dai singoli ricercatori in un'ottica di attento vaglio e coordinamento da parte dei referenti VQR, in collaborazione con i servizi bibliotecari di Campus. Il DBC proseguirà, inoltre, nell'attività di supporto delle quattro riviste non bibliometriche in classe A incardinate in dipartimento, portando a regime, contestualmente, un principio stabile di allocazione delle risorse, attraverso la rimodulazione dei residui da altre voci e mediante una virtuosa gestione del Budget Ricerca sufficiente a garantire sostegno ai ricercatori meno performanti, nonostante i dati non rivelino uno standard di produttività particolarmente negativo. La distribuzione dei fondi per la pubblicazione di articoli bibliometrici e monografie si svolgerà secondo una logica di alternanza, ma sempre con specifica attenzione per i neoassunti e per i ricercatori che non possono contare su finanziamenti da bandi competitivi, con l'obiettivo di eliminare casi di non saturazione della VRA. Proseguiranno le attività di supporto e accompagnamento del personale docente e ricercatore nella compilazione di IRIS e delle schede VRA. Si intensificheranno le iniziative di promozione delle opportunità di OS e OA, anche con l'ulteriore incentivazione dei contratti trasformativi.

L'indicatore relativo all'interdisciplinarietà mostra, indubbiamente, la vocazione del DBC per la contaminazione dei saperi e l'intersezione delle metodologie: tuttavia, la necessità di finalizzare le pubblicazioni di professori e ricercatori in senso disciplinare per soddisfare i parametri valutativi nazionali, suggerisce di potenziare le occasioni di dialogo fra settori diversi soprattutto ai fini di bandi europei. In questo senso, il DBC si propone di favorire l'aggregazione del personale ricercatore in *focus groups* interdisciplinari organizzati per aree di interesse che si incarichino di coagulare l'azione progettuale intorno ai temi di maggiore *appeal* rispetto alla tradizione scientifica del dipartimento (p.es. Patrimonio culturale, contesto ambientale e ricadute sociali). Nella medesima ottica rientra l'attività sul Dottorato in Beni Culturali e Ambientali, per il quale è prevista una fase, relativamente distesa, di potenziamento dell'attrattività e consolidamento dell'internazionalizzazione, anche attraverso programmi *outgoing* e *MSCA Doctoral network*.

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE R.1	Migliorare qualità, produttività e ricadute sociali della ricerca			Obiettivo PSA	Ambito PSA
				20, 25, 31	RICERCA
AZIONI E RESPONSABILITÀ	<p>1.Affinare la strategia di preparazione della VQR considerando le diversità fra SSD bibliometrici e non bibliometrici in termini di potenzialità e <i>performances</i>.</p> <p>2.Eliminare i casi di mancata saturazione della VRA attraverso la prosecuzione e la sistematizzazione delle buone pratiche interne di monitoraggio e affiancamento.</p> <p>3.Valorizzare l’OS e l’OA attraverso la costante divulgazione delle opportunità e il coinvolgimento dei servizi bibliotecari di Campus.</p> <p>4.Potenziare i laboratori dipartimentali in termini di personale tecnico e attrezzature per innovare e incrementare consapevolmente la ricerca ‘sul campo’, nazionale e internazionale, con specifica attenzione per le ricadute sociali delle attività, anche valorizzando opportunità di collaborazione con aziende e imprese.</p> <p>5.Prevedere allocazioni stabili di risorse per laboratori e pubblicazioni rimodulando il budget e i criteri di ripartizione, per correggere lo squilibrio di risorse esistente fra aree disciplinari.</p> <ul style="list-style-type: none"> Direttrice, Delegata alla Ricerca, Delegata all’OS, Referente VQR, Referente biblioteche, Delegato ai Laboratori, RAGD. 				
RISORSE UMANE	<p>personale docente: Professori e ricercatori del DBC.</p> <p>personale tecnico amministrativo: RAGD, Servizi bibliotecari di Campus.</p> <p>altro: Rettore per la Ricerca, Delegata per la Scienza aperta e dati della ricerca, PQA, APPC.</p>				
RISORSE FINANZIARIE	<p>finanziamenti esterni: Fondi da progetti competitivi.</p> <p>finanziamenti da Ateneo: RFO, BIR, AlmaAttrezzature, AlmaScavi.</p> <p>altro:</p>				
RISORSE STRUMENTALI	<p>Strutture/infrastrutture: Nuovi spazi per la ricerca laboratoriale.</p> <p>Tecnologie/attrezzature: Acquisizione progressiva di attrezzature di base.</p> <p>Altro:</p>				
SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI	
2027	IR.03 PERCENTUALE DI PUBBLICAZIONI IN RIVISTE DI FASCIA A SECONDO I CRITERI ASN (AREE NON BIBLIOMETRICHE)	49,56% (DBC media 2021-2022-2023)	≥50% (media raggiungibile nel triennio 2025-2026-2027)	RAD	
2027	R.12 PERCENTUALE DI PUBBLICAZIONI IN OPEN ACCESS	71,16% (DBC media 2021-2022-2023)	≥70% (media raggiungibile nel triennio 2025-2026-2027)	RAD	

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE R.2	Potenziare le connessioni inter e transdisciplinari nella partecipazione a bandi competitivi			Obiettivo PSA	Ambito PSA
				21-22	RICERCA
AZIONI E RESPONSABILITÀ	<p>1.Incentivazione e consolidamento del <i>networking</i> dipartimentale e interdipartimentale sul modello dello Strategic Plan Horizon 2025-2027 (contaminazione e integrazione fra i diversi <i>cluster</i>).</p> <p>2.Creazione di <i>focus groups</i> dipartimentali interdisciplinari per il vaglio e la selezione dei <i>topics</i> (p.es. Pillar II Horizon Europe).</p> <p>3.Incoraggiamento all'attivazione di accordi interdipartimentali e interateneo.</p> <p>4.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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttrice, Delegata alla Ricerca, Research Manager, Delegata alle Relazioni Internazionali. 				
RISORSE UMANE	<p>personale docente: Professori e ricercatori del DBC.</p> <p>personale tecnico amministrativo: RAGD, Research Manager, Ufficio Relazioni Internazionali.</p> <p>altro: Prorettore per la Ricerca, Delegato ai progetti competitivi, ARIC, Prorettrice per le Relazioni internazionali, GTA SSH.</p>				
RISORSE FINANZIARIE	<p>finanziamenti esterni:</p> <p>finanziamenti da Ateneo: Accoglimento della richiesta di fabbisogno relativa a personale TA per acquisti e Research Manager.</p> <p>altro:</p>				
RISORSE STRUMENTALI	<p>Strutture/infrastrutture:</p> <p>Tecnologie/attrezzature:</p> <p>Altro:</p>				
SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI	
2027	R.09 FINANZIAMENTI DA PROGETTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI	23.064 (DBC media 2021-2022- 2023)	≥25.000 (media raggiungibile nel triennio 2025- 2026-2027)	RAD	
2027	PQ.01 PUBBLICAZIONI INTERDISCIPLINARI	12,3% (DBC media 2021-2022- 2023)	≥15% (media raggiungibile nel triennio 2025- 2026-2027)	RAD	

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE R.3	Potenziare il progetto culturale del dottorato di ricerca in una prospettiva nazionale e internazionale			Obiettivo PSA 23	Ambito PSA RICERCA
AZIONI E RESPONSABILITÀ	<p>1. Ripensare il progetto culturale del dottorato in Beni Culturali e Ambientali al fine di valorizzare una maggiore aderenza alle eccellenze disciplinari del DBC. Su questa falsariga progettuale, modificare la composizione del collegio entro il 30%.</p> <p>2. Incrementare la didattica inter e transdisciplinare.</p> <p>3. Incentivare le cotutele internazionali anche attraverso l'<i>application</i> dipartimentale a <i>MSCA doctoral network</i>.</p> <p>4. Favorire la mobilità internazionale dei dottorandi anche oltre il periodo di permanenza obbligatorio o consigliato e incentivarne la candidatura a progetti di scambio (p.es. Marco Polo e opportunità di Doctoral Fellowship presso IAS europei ed extraeuropei).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttrice, Delegata alla Ricerca, Delegata alla Didattica, Coordinatrice del Dottorato, Delegata alle Relazioni internazionali. 				
RISORSE UMANE	<p>personale docente: Professori e ricercatori del DBC.</p> <p>personale tecnico amministrativo: RAGD.</p> <p>altro: Prorettore per la Ricerca, Delegato al Dottorato di Ricerca di Ateneo, AFORM, APPC, PQA.</p>				
RISORSE FINANZIARIE	<p>finanziamenti esterni: Fondi ministeriali, da imprese o istituzioni internazionali.</p> <p>finanziamenti da Ateneo: BIR, BDD</p> <p>altro:</p>				
RISORSE STRUMENTALI	<p>Strutture/infrastrutture:</p> <p>Tecnologie/attrezzature:</p> <p>Altro:</p>				
SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI	
2027	R.01b DOTTORANDE E DOTTORANDI CON TITOLO DI ACCESSO DI ALTRO ATENEO	36,13% (DBC media cicli 37-38-39)	≥40% (media raggiungibile cicli 40-41-42)	RAD	

Persone

Le linee strategiche previste per l'ambito 'Persone' stabiliscono, innanzitutto, che il reclutamento si basi sull'esigenza di rispondere al fabbisogno didattico. Obiettivo primario è quello di ridurre la precarietà dei contratti di insegnamento e garantire una didattica di qualità, anche grazie alla stabilità e continuità della docenza. Adeguare le scelte di programmazione personale alle necessità di copertura didattica, e non viceversa, significa anche rispondere all'impellenza di efficientare il corso di studio pensando all'interesse degli studenti e delle studentesse, sul cui progetto formativo dovrà innanzitutto focalizzarsi la riflessione progettuale del DBC. Data la complessità di reperimento delle risorse che ci si attende, stante l'esaurimento del PNRR e la riduzione del FFO, l'incoraggiamento alla presentazione di progetti europei da parte di professori e ricercatori rappresenta una possibilità per favorire il delinearsi di opportunità di progressione di carriera e/o di stabilizzazione delle posizioni a termine. D'altronde, la creazione di occasioni concorsuali funzionali a ridurre il precariato (RTD-A e RTD-A PNRR o PON) costituirà una priorità assoluta nel prossimo triennio, soprattutto tenendo conto del fatto che allo stato attuale tali coperture nel DBC sostengono importanti attività di ricerca e didattica. In questo quadro, è ugualmente rilevante e realistica la previsione di integrare con figure di tecnici di laboratorio il personale specializzato a sostegno delle attività di ricerca dei pochi laboratori dipartimentali che di queste figure sono ancora privi, nonostante il peso specifico delle progettualità che vi si incardinano e che potenzialmente vi si potrebbero allocare. Principio fondante di ogni iniziativa sarà il rispetto dell'equilibrio di genere e delle pari opportunità.

Vi sarà, inoltre, l'esigenza di ottimizzare le attività dell'amministrazione dipartimentale, per salvaguardarne la vocazione e la formazione, spesso elevata, e per tutelarne il tempo di lavoro a fronte delle richieste di efficienza e puntualità che giungono dalla comunità accademica. Fra le aspettative prioritarie è la negoziazione con l'Ateneo finalizzata all'ottenimento di altre due unità di personale TA, tenendo conto del repentino e gravosissimo carico di lavoro determinato dal conseguimento di progetti europei impattanti sul piano della gestione finanziaria. Il benessere lavorativo risulta infatti, allo stato attuale, gravemente compromesso da una mole di incombenze sproporzionata rispetto all'organico TA. L'incremento di queste figure si favorirà anche richiedendo ai PI, in fase di articolazione progettuale in risposta alle call competitive, di prevedere il finanziamento di un Research Manager e di un TA dedicato; nonché mediante il prelievo percentuale di fondi sui progetti vinti da destinare all'assunzione di TA.

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE P.1	Focalizzare il fabbisogno didattico nel reclutamento e valorizzare il merito nelle progressioni			Obiettivo PSA	Ambito PSA
				11, 26, 44	PERSONE
AZIONI E RESPONSABILITÀ	<p>1.Allocare risorse per il reclutamento su SSD in sofferenza didattica e aree strategiche per lo sviluppo del DBC.</p> <p>2.Ridurre il precariato consolidando il ruolo oggi ricoperto da ricercatori a tempo determinato.</p> <p>3.Organizzare attente politiche di chiamate dall'estero e dall'esterno e trasferimenti interateneo per colmare lacune didattiche, ma sempre nel rispetto degli equilibri interni ai SSD e alle aree.</p> <p>4.Favorire con tempistiche ragionevoli occasioni per eventuali progressioni di carriera, valorizzando l'eccellenza didattica e scientifica e l'impegno istituzionale degli abilitati, anche al fine di stabilire principi di equità, sostenibilità, inclusione, rispetto delle diversità e migliorando il benessere lavorativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttrice, RAGD, Delegata all'equità, inclusione e diversità, Commissione didattica, Commissione Ricerca, Consiglio di Dipartimento. 				
RISORSE UMANE	<p>personale docente: Professori del DBC.</p> <p>personale tecnico amministrativo: RAGD.</p> <p>altro: Prorettore per il Personale, Commissione interdipartimentale di Area, Direttori di dipartimenti di area umanistica, APOS.</p>				
RISORSE FINANZIARIE	<p>finanziamenti esterni: Piani straordinari ministeriali, finanziamenti e premialità da progetti europei.</p> <p>finanziamenti da Ateneo: Punti organico.</p> <p>altro:</p>				
RISORSE STRUMENTALI	<p>Strutture/infrastrutture:</p> <p>Tecnologie/attrezzature:</p> <p>Altro:</p>				
SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI	
2027	IP.01 PERCENTUALE DI DOCENTI ASSUNTI DALL'ESTERNO	45,9% (DBC percentuale 2021/2023)	≥40% (percentuale raggiungibile nel triennio 2025/2027)	RDA	
2027	IP.03 VALUTAZIONE RECLUTAMENTO NEOASSUNTI	91,5% (DBC percentuale 2021/2023)	≥90% (percentuale raggiungibile nel triennio 2025/2027)	RDA	

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE P.2	Incrementare il personale TA favorendo il benessere lavorativo dell'intera comunità dipartimentale			Obiettivo PSA	Ambito PSA
				32, 43, 45	PERSONE
AZIONI E RESPONSABILITÀ	<p>1.Data l'esiguità numerica del personale TA, prevedere la buona pratica dell'autofinanziamento di personale TA da parte dei PI di progetti competitivi di forte impatto, per consentire l'espletamento regolare delle incombenze ordinarie, evitando il prodursi di ritardi inaccettabili per la comunità accademica dipartimentale.</p> <p>2.Introdurre la buona pratica dei prelievi percentuali di fondi su progetti conseguiti da PI del DBC, da destinare al reclutamento di TA e Research Manager.</p> <p>3.Favorire lo svolgimento di attività in linea con la formazione del personale amministrativo, valorizzandone le competenze (p.es. tendere alla più equa distribuzione della massiccia attività di Post-Award fra figure diverse, al fine di rendere sistematica ed efficace l'attualmente sporadica attività di Pre-Award).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttrice, RAGD. 				
RISORSE UMANE	<p>personale docente: Professori e ricercatori del DBC PI di progetti.</p> <p>personale tecnico amministrativo: RAGD, personale amministrativo.</p> <p>altro: Prorettore per il Personale, APOS, ARIC.</p>				
RISORSE FINANZIARIE	<p>finanziamenti esterni: Prelievi percentuali da progetti competitivi conseguiti dal DBC.</p> <p>finanziamenti da Ateneo: Soddisfazione del fabbisogno annuale di TA di volta in volta evidenziato.</p> <p>altro:</p>				
RISORSE STRUMENTALI	<p>Strutture/infrastrutture:</p> <p>Tecnologie/attrezzature:</p> <p>Altro:</p>				
SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI	
2027	IP.04 NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE FRUITE DAL PERSONALE	3,72 (DBC media 2021-2022-2023)	≥5 (media raggiungibile nel triennio 2025-2026-2027)	RAD	
2027	CUSTOMER SATISFACTION Soddisfazione complessiva	3,84 (DBC media 2023) (Media Macroarea: 4,41 Media Ateneo: 4,12)	≥4,20 (media raggiungibile nel 2027)	GP GP - Customer Satisfaction - Dipartimenti (DWH)	

Società

Le attività di TM del DBC riguardano tipicamente la disseminazione scientifica, con la puntuale organizzazione di eventi grazie al riparto del budget Ricerca e al supporto di Fondazione Flaminia. Oltre a questa pratica, irrinunciabile conseguenza dell'attività di ricerca effettuata con fondi pubblici, le linee strategiche previste nell'ambito 'Società' consolideranno, in una visione prospettica, la tessitura di relazioni con enti, istituzioni e imprese locali, nazionali ed estere, intorno ai molteplici contenuti del Cultural Heritage. La stipula di accordi quadro di collaborazione con interlocutori pubblici e privati, in progressivo aumento nell'ultimo biennio, affiancata spesso dalla cospicua partecipazione di personale accademico a Consigli di amministrazione, Comitati scientifici o d'indirizzo, nonché dallo sviluppo consequenziale di attività in conto terzi, favorirà il sempre più ampio coinvolgimento del Dipartimento nelle attività di PE verso la società civile, impegno variamente declinabile sui principi della *public history*, della *public archeology* o della *citizen science* e come tale foriero di valori di equità, sostenibilità, inclusione. Nondimeno, ciò consentirà al Dipartimento, attraverso il miglioramento della comunicazione istituzionale, di proporsi sempre più strutturalmente come portatore di *expertises* funzionali alla gestione di problematiche di diagnostica, tutela e valorizzazione del patrimonio culturale materiale e immateriale e di esprimersi nel ruolo di capofila di progetti inter e transdisciplinari in collaborazione con altri dipartimenti e UOS su tematiche trasversali e di forte impatto sociale, come il recente progetto CUltuRA sul rapporto fra Arte e Medicina in risposta al bando PE di Ateneo.

Il DBC aspira a diventare un riferimento nel Cultural Heritage inteso in senso ampio, connesso con la città tanto da condividere con essa la propria *mission* formativa, attraverso la conversione a fattor comune per attività didattiche degli spazi più iconici della sede ravennate (monumenti Unesco; Biblioteca Classense, Fondazione Oriani, Musei MAR, MN e Classis).

Spicca, fra le molte buone pratiche di Public Engagement che integrano aspetti fruibili per la didattica e per la ricerca e che s'intende potenziare, la consulenza tecnico-scientifica su patrimonio a rischio e fragilità del paesaggio antropico. Tale prerogativa è anche alla base di quell'impegno che il DBC spende attualmente, e nelle intenzioni continuerà a approfondire convintamente nel prossimo triennio, verso il potenziamento delle progettualità nei paesi svantaggiati o in via di sviluppo, in linea con i dettami del bando VQR. In questo ambito, si collocano le svariate attività di formazione, di *capacity building* e trasferimento di *know-how*, anche attraverso le missioni di scavo archeologico, di restauro e cooperazione internazionale.

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE S.1	Incrementare e consolidare l'impatto delle attività di Terza Missione e Public Engagement su scala locale, nazionale e internazionale			Obiettivo PSA 33, 34, 36	Ambito PSA SOCIETÀ
AZIONI E RESPONSABILITÀ	<p>1.Consolidare accordi, convenzioni quadro, protocolli d'intesa con enti e istituzioni locali e nazionali impegnati nella salvaguardia del Patrimonio Culturale.</p> <p>2.Favorire e incentivare la partecipazione di professori e ricercatori a CdA, CS e Cdl di enti locali attivi nel campo del Patrimonio culturale.</p> <p>3.Incentivare e consolidare il conto terzi dei laboratori, centri studi e gruppi di ricerca 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.</p> <p>4.Promuovere, con altri Dipartimenti del Multicampus, il coordinamento congiunto di progetti interdisciplinari d'impatto.</p> <p>5.Sviluppare e consolidare iniziative di <i>public archaeology</i>, <i>public history</i> e <i>citizen science</i>; <i>capacity building</i> e <i>cultural cooperation</i> nei paesi svantaggiati o in via di sviluppo in cui sono e saranno attivi progetti di Dipartimento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttrice, Delegato alla Terza Missione e Impegno Pubblico, Delegata alle Relazioni internazionali, Delegata all'OS, RAGD. 				
RISORSE UMANE	<p>personale docente: Professori e ricercatori del DBC.</p> <p>personale tecnico amministrativo: RAGD, personale amministrativo e tecnici di laboratorio.</p> <p>altro: Delegata per l'impegno pubblico, APPC, ARIN, KTO.</p>				
RISORSE FINANZIARIE	<p>finanziamenti esterni:</p> <p>finanziamenti da Ateneo: Bandi Unibo TM e PE.</p> <p>altro:</p>				
RISORSE STRUMENTALI	<p>Strutture/infrastrutture: Laboratori del DBC.</p> <p>Tecnologie/attrezzature:</p> <p>Altro:</p>				
SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI	
2027	T.03 INCASSI DA ATTIVITÀ COMMERCIALE E SCIENTIFICA SU COMMISSIONE	2.132,9 (DBC cifra media 2021-2022- 2023)	≥2.200 (cifra media raggiungibile nel triennio 2025- 2026-2027)	RAD	
2027	T.05 NUMERO DI PROGETTI DI COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO	1,6 (DBC media 2021-2022- 2023)	≥3 (numero raggiungibile nel triennio 2025- 2026-2027)	RAD	

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE S.2	Organizzare e migliorare la comunicazione istituzionale			Obiettivo PSA	Ambito PSA
				13, 14, 33, 34, 38	SOCIETÀ
AZIONI E RESPONSABILITÀ	<p>1.Incentivare la proattività della delega alla <i>Comunicazione istituzionale e ai rapporti con la città</i>, istituita dalla nuova <i>governance</i> di Dipartimento, con specifica attenzione alla veicolazione alle testate giornalistiche di contenuti verificati, avulsi da qualsiasi forma di distorsione o contaminati da discriminazioni, sempre in stretto coordinamento con il Settore comunicazione e informazione per il Campus di Ravenna e con il Delegato di Ateneo.</p> <p>2.Aggiornare e migliorare il sito internet di Dipartimento sempre nel rispetto dei principi di equità e inclusione.</p> <p>3.Valorizzare le <i>expertises</i> del DBC mediante la corretta divulgazione delle informazioni, all'interno e all'esterno, anche attraverso i <i>social media</i>, sensibilizzando la comunità dipartimentale a una comunicazione attenta e costante.</p> <p>4.Prevedere l'investimento di risorse in un laboratorio di 'Comunicazione del <i>Cultural Heritage</i>' nel presidio della Delega alla Comunicazione e della Delega TM e PE.</p> <ul style="list-style-type: none"> Direttrice, Delegata alla Comunicazione istituzionale e ai rapporti con la città, Delegata alla Terza Missione e Impegno Pubblico, Delegata all'OS, Delegata all'equità, inclusione e diversità, Delegato ai Laboratori, RAGD. 				
RISORSE UMANE	<p>personale docente: Professori e ricercatori del DBC. personale tecnico amministrativo: RAGD, personale amministrativo. altro: Delegato per la comunicazione istituzionale, Settore della comunicazione e dell'informazione di Campus.</p>				
RISORSE FINANZIARIE	<p>finanziamenti esterni: finanziamenti da Ateneo: altro:</p>				
RISORSE STRUMENTALI	<p>Strutture/infrastrutture: Tecnologie/attrezzature: Altro:</p>				
SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI	
2027	NUMERO DI ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE ORGANIZZATE DAL DIPARTIMENTO	30 (DBC media 2022-2023- 2024)	≥30 (numero raggiungibile nel triennio 2025- 2026-2027)	Dipartimento	

5. Sistema di gestione

Sistema di governo e di assicurazione della qualità del Dipartimento

Con la nuova *governance*, il DBC si è dotato di una rete di deleghe che coprono tutti gli ambiti di attività. Oltre alle deleghe per Didattica, Ricerca, Terza Missione e Impegno Pubblico, si sono nominate: 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'. 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'. La Delega alla Comunicazione Istituzionale e ai Rapporti con la Città, ugualmente, presidia una commissione composta da tre docenti con competenze di Comunicazione. La Delega alle Relazioni internazionali coordina una commissione formata da colleghi con esperienza pregressa su UK e paesi anglofoni, Francia e paesi francofoni e Sud America.

La Commissione Paritetica è composta da 6 membri del corpo docente e ricercatore (due PO, fra cui il Presidente, due PA e due RTD-A e B) e 6 studenti. La Commissione AQ del DBC comprende tutti i/le Delegati/Delegato, oltre ai due Referenti all'orientamento, il Presidente della Commissione paritetica, la RAGD, un Tecnico di Laboratorio, il Rappresentante degli studenti (I, II e III livello), già membro del Consiglio di Dipartimento.

Le scelte promosse sono, dunque, in linea con quanto suggerito dal PQA. I Delegati hanno il compito di convocare periodicamente le commissioni che presiedono, le quali includono anche la Direttrice.

La Commissione AQ si riunisce una volta al mese, in corrispondenza delle giornate del Consiglio di Dipartimento, e discute dei temi d'interesse per le singole fasi della gestione dipartimentale redigendo un verbale. La RAGD di Dipartimento fa parte della commissione AQ e fornisce contributi sugli aspetti amministrativi; sui criteri di allocazione delle risorse; sul tema della *Customer satisfaction*. Affianca inoltre la Direttrice, insieme a ulteriore personale TA, nelle attività di programmazione del Reclutamento. Con il Research Manager, la RAGD partecipa alle riunioni della Commissione Ricerca e della Commissione Laboratori. Con il funzionario TA esperto di bilancio e la Direttrice organizza riunioni per il riparto del Budget Dipartimentale, coinvolgendo Vicedirettrice, Delegata alla Didattica e Responsabile della Filiera Didattica per la definizione delle voci del Budget Didattica e la Delegata alla Ricerca per la definizione delle voci del Budget Ricerca.

Gestione e distribuzione delle risorse

In linea con la propria pianificazione strategica, il DBC prevede un'equilibrata distribuzione delle risorse di docenza tale per cui, rispetto ai ruoli dei singoli membri della comunità dipartimentale, l'impegno di professori e ricercatori sia il più possibile trasversale ai diversi livelli di formazione, ovviamente commisurato alle competenze. Nella fase di riprogettazione didattica, la *governance* del DBC si premurerà di coinvolgere tutti i membri della comunità dipartimentale, ciascuno per la propria pertinenza disciplinare, nella costruzione dei percorsi didattici, al fine di coagulare intorno a un obiettivo di *performance* progettuale condiviso

l'intera compagine scientifica. In tal senso, si è già valutata con la Filiera Didattica e la Delegata l'identificazione di docenti strutturati 'di riferimento' per i corsi attivabili nel 2026-2027, al fine di rendere i nuovi progetti agevolmente sostenibili sulla lunga distanza, con il ricorso prevalente a risorse dipartimentali.

Per la distribuzione delle risorse economiche, si prevede di assegnare il fondo per la ricerca di base (RFO) secondo criteri già collaudati in passato, ossia modulando il riparto sulla base della VRA di Ateneo, con attenzione per i neoassunti e prevedendo un incremento lieve per chi ricopre cariche istituzionali o deleghe pesanti. Inoltre, tenendo conto della presenza nella comunità dipartimentale di PI di progetti competitivi d'impatto finanziario assai significativo, e non disponendo di un Budget Dipartimentale particolarmente cospicuo, il DBC distribuirà le risorse assegnandole a chi, al netto di un'elevata produttività nella ricerca, didattica e TM, non usufruisce di fondi alternativi. Si escluderanno, invece, dalla distribuzione di risorse i professori e ricercatori titolari di RFO che non hanno speso i fondi assegnati entro la scadenza prevista.

Un aspetto rilevante riguarda poi la previsione di risorse, già identificate nel Budget Didattica come quote annuali stabili per il sostentamento dei Laboratori dipartimentali privi di altre fonti di finanziamento, al fine di garantire le attività offerte agli studenti. Percentuali fisse del Budget Ricerca sono inoltre previste per il supporto delle quattro riviste di classe A incardinate nel DBC. In relazione all'assegnazione dei fondi annuali del Budget Ricerca per eventi e pubblicazioni, il DBC prevede di modificare le linee guida vigenti, previa una riflessione che coinvolgerà le commissioni dedicate e il presidio delle singole deleghe. Una parte delle risorse potrà essere sistematicamente destinata alle politiche di Open Science e Open Access e alla creazione di un fondo Visiting, cui alternativamente il personale accademico potrà attingere attraverso bandi interni per integrare i programmi di accoglienza e scambio.