



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

**Rapporto di Riesame Annuale  
del Dipartimento di Scienze giuridiche,  
del Linguaggio, dell'Interpretazione e  
della Traduzione (IUSLIT)**

**2024**



## Sommario

|  |           |
|--|-----------|
| <b>LINEE GUIDA E PREMESSA METODOLOGICA.....</b>  | <b>3</b>  |
| Finalità del Riesame del Dipartimento.....   | 3         |
| Attori coinvolti nel processo di Riesame di Dipartimento annuale.....  | 4         |
| Periodicità del Riesame di Dipartimento annuale .....  | 4         |
| Modalità di svolgimento del Riesame di Dipartimento annuale ed esiti del processo.....   | 5         |
| <b>FRONTESPIZIO .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>AMBITO E.DIP - Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti.....</b>  | <b>12</b> |
| E.DIP.1 - Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale.....                        | 12        |
| E.DIP.2 - Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica ricerca e terza missione/impatto sociale .....                    | 25        |
| E.DIP.3 - Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse .....   | 43        |
| E.DIP.4 - Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale ..... | 53        |
| <b>MONITORAGGIO DEL PIANO STRATEGICO .....</b>   | <b>73</b> |



## LINEE GUIDA E PREMESSA METODOLOGICA

### Finalità del Riesame del Dipartimento

Come previsto dal “*Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari*” (approvato con Delibera del Consiglio Direttivo ANVUR n. 26 del 13 febbraio 2023), il Dipartimento deve definire la propria visione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale, tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili. Deve quindi declinare la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse.

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

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

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

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

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



## Attori coinvolti nel processo di Riesame di Dipartimento annuale

Il Riesame di Dipartimento Annuale è condotto dal **Gruppo di Riesame (GdR)**, in cui sono coinvolti, secondo le proprie funzioni, i seguenti attori<sup>1</sup>:

- **Direttore di Dipartimento<sup>2</sup>**: quale responsabile della qualità della didattica, della ricerca e IPS-TM, **ha la responsabilità del processo di Riesame** annuale del Dipartimento, che conduce con il supporto del Gruppo di AQ del Dipartimento;
- **Gruppo per l'AQ di Dipartimento: supporta il Direttore** nel processo di Riesame del Dipartimento e nella stesura del relativo Rapporto; qualora non siano previste le commissioni di Dipartimento di cui ai punti successivi, conduce le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento, tenendo conto dei suggerimenti e raccomandazioni del NuV e delle proposte di miglioramento della CPDS
- **Commissione didattica di Dipartimento**: se istituita presso il Dipartimento, **svolge il riesame per le attività di didattica** a livello di dipartimento, conducendo le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento, tenendo conto dei suggerimenti e raccomandazioni del NuV e delle proposte di miglioramento della CPDS. Per il tramite del Delegato alla Didattica di Dipartimento **trasmette l'esito delle analisi al Gruppo di Riesame**.
- **Commissione per la Ricerca di Dipartimento**: se istituita presso il Dipartimento, **svolge il monitoraggio e il riesame per le attività di ricerca** a livello di dipartimento, conducendo le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento. Per il tramite del Delegato alla Ricerca di Dipartimento **trasmette l'esito delle analisi al Gruppo di Riesame**.
- **Commissione per l'Impegno Pubblico e Sociale-Terza Missione di Dipartimento**: se istituita presso il Dipartimento, **svolge il riesame per le attività per IPS-TM** a livello di dipartimento, conducendo le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento. Per il tramite del Delegato alla IPS-TM di Dipartimento **trasmette l'esito delle analisi al Gruppo di Riesame**.

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

## Periodicità del Riesame di Dipartimento annuale

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

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

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

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



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

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

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

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

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

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

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

Rappresentano **elementi in ingresso** del processo di riesame annuale dei Dipartimenti<sup>4</sup>:

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

<sup>3</sup> Approvate dal Presidio della Qualità nella seduta del 27/5/2024.

<sup>4</sup> L’elenco non è esaustivo ma dipende anche dalle peculiarità del Dipartimento.


**Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico**

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

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

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

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

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



## FRONTESPIZIO

### Informazioni generali sul Dipartimento:

|  |   |
|--|---|
| <b>Dipartimento</b>  | Scienze giuridiche, del linguaggio, dell'interpretazione e della traduzione (IUSLIT)  |
| <b>Direttore</b>   | Prof. Gian Paolo <b>DOLSO</b>   |
| <b>Sedi su cui opera il Dipartimento</b>   | TRIESTE<br>1. P.le Europa, n. 1, Ed. A, Ala sinistra (Direzione IUSLIT e afferenze IUS)<br>2. Via F. Filzi, n. 14 (Uff. amministrativi e afferenze LIT) |
| <b>Dipartimento di eccellenza</b><br><i>(indicare SI/NO e in caso affermativo l'anno del relativo bando)</i>                         | NO  |
| <b>Presidente CPDS</b>   | Prof. Fabio <b>SPITALERI</b>  |
| <b>Commissione didattica di Dipartimento</b><br><i>(indicare se presente nel dipartimento)</i>                                       | NO [funzioni espletate dai Delegati di Dipartimento per la didattica: n. 2, di cui n. 1. per ogni sezione dipartimentale (IUS e LIT)]                   |
| <b>Commissione per la Ricerca di Dipartimento</b><br><i>(indicare se presente nel dipartimento)</i>                                  | NO [funzioni espletate dai Delegati di Dipartimento per la ricerca: n. 2, di cui n. 1. per ogni sezione dipartimentale (IUS e LIT)]                     |
| <b>Commissione per l'Impegno Pubblico e Sociale-Terza Missione di Dipartimento</b><br><i>(indicare se presente nel dipartimento)</i> | NO [funzioni espletate dai Delegati di Dipartimento per la ricerca: n. 2, di cui n. 1. per ogni sezione dipartimentale (IUS e LIT)]                     |

### GRUPPO DI RIESAME – GdR

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

| Gruppo AQ del Dipartimento  |   |
|---|---|
| <b>Delegato per l'Assicurazione della Qualità</b><br><i>(Coordinatore del Gruppo di Riesame)</i>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prof. Luca <b>BALLERINI</b> (membro gruppo AQ IUSLIT)</li> </ul>   |
| <b>Delegati del Dipartimento</b><br><i>(per le aree collegate al Piano Strategico dipartimentale)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Prof.ssa Maria Dolores <b>FERRARA</b> (delegata per la ricerca IUS, delegata per la disabilità IUSLIT, membro del gruppo AQ IUSLIT)</li> <li>Prof. Paolo <b>FERRETTI</b> (delegato per la didattica IUS)</li> <li>Prof.ssa Pascale <b>JANOT</b> (delegata IPS-TM LIT, membro del gruppo AQ IUSLIT)</li> <li>Prof. Pierpaolo <b>MARTUCCI</b> (delegato IPS-TM IUS, membro del gruppo AQ IUSLIT)</li> <li>Prof. Stefano <b>ONDELLI</b> (delegato per la didattica LIT, membro del gruppo AQ IUSLIT)</li> </ul> |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prof. Gianluca <b>PONTRANDOLFO</b> (già delegato per la ricerca LIT, membro del gruppo AQ IUSLIT, Coordinatore CdS SSLMIT)</li> <li>• Prof.ssa Marella <b>MAGRIS</b> (neo-delegata per la ricerca LIT)</li> </ul>  |
| <b>Segretario amministrativo</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dott.ssa Marta <b>PALMAS</b></li> </ul>  |
| <b>Segretario didattico</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dott.ssa Luisa <b>DANTE</b></li> </ul>   |
| <b>Altri Componenti del GdR</b>  |   |
| <b>Altri Docenti del Dipartimento</b><br><i>(indicare funzione/ruolo e nominativo)</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prof. Gian Paolo <b>DOLSO</b> (Direttore del Dipartimento IUSLIT, membro del gruppo AQ IUSLIT)</li> <li>• Prof. José Francisco <b>MEDINA MONTERO</b> (Vice Direttore del Dipartimento IUSLIT, membro del gruppo AQ IUSLIT)</li> <li>• Prof. Nicola <b>MUFFATO</b> (Coordinatore CdS in Giurisprudenza, membro del gruppo AQ IUSLIT)</li> <li>• Prof. Fabio <b>SPITALERI</b> (presidente della CPDS IUSLIT)</li> </ul>  |
| <b>Personale tecnico-amministrativo</b><br><i>(es: referenti/responsabili di biblioteche, laboratori, ...; indicare funzione/ruolo e nominativo)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dott. Giuseppe <b>FORESTIERI</b> (membro Segreteria amministrativa IUSLIT, rappresentante personale TA)</li> <li>• Signora Maria Teresa <b>PANNO</b> (membro Segreteria didattica IUSLIT, rappresentante personale TA)</li> <li>• Dott.ssa Simonetta <b>PASQUALIS</b> (membro Segreteria didattica IUSLIT, membro gruppo AQ IUSLIT, rappresentante personale TA)</li> <li>• Dott. Nicola <b>VALDEVIT</b> (collaboratore servizi tecnico-informatici, rappresentante personale TA)</li> </ul> |
| <b>Studenti / Dottorandi del Dipartimento</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sara <b>MISSIO</b> (rappresentante degli studenti CdS in Giurisprudenza)</li> </ul>  |

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

| <b>Data incontro</b> | <b>Argomenti trattati / Ordine del giorno</b>  |
|----------------------|--|
| 28/10/2024           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• [GRUPPO AQ IUSLIT, sessione plenaria] Condivisione del documento di autovalutazione IUSLIT, impostazione del lavoro in vista dell'audizione NUV, nonché discussione sulle preannunciate scadenze per la redazione del Rapporto di riesame IUSLIT 2024.</li> </ul> |
| 6/11/2024            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• [GRUPPO AQ IUSLIT, sessione plenaria] Preparazione in vista dell'audizione NUV e impostazione del lavoro relativo al rapporto di riesame IUSLIT 2024.</li> </ul>  |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

|            |  |
|------------|--|
| 11/11/2024 | <ul style="list-style-type: none"><li>• [GRUPPO AQ IUSLIT, sessione plenaria] Preparazione in vista dell'audizione NUV e impostazione del lavoro relativo al rapporto di riesame IUSLIT 2024.</li></ul>  |
| 18/11/2024 | <ul style="list-style-type: none"><li>• [Direttore, Vice Direttore e Delegato AQ IUSLIT] Confronto fra Direttore, Vice Direttore e Presidente Gruppo AQ in merito alle imminenti scadenze legate al rapporto di riesame IUSLIT 2024, impostazione delle comunicazioni da inviare ai membri del Gruppo di Riesame, unitamente a prime istruzioni e documenti rilevanti.</li></ul> |
| 25/11/2024 | <ul style="list-style-type: none"><li>• [GRUPPO AQ IUSLIT, sessione plenaria] Condivisione del modello da utilizzare per il Rapporto di riesame IUSLIT 2024, definizione di linee metodologiche uniformi, discussione indicatori e punti di attenzione, distribuzione definitiva del lavoro fra i vari sottogruppi/sottosezioni.</li></ul>                                       |
| 2/12/2024  | <ul style="list-style-type: none"><li>• [Delegati Ricerca] Impostazione del lavoro e distribuzione dei compiti, con particolare riguardo alla sezione E.DIP.2.</li></ul>   |
| 6/12/2024  | <ul style="list-style-type: none"><li>• [Delegati IPS-TM IUSLIT] Impostazione del lavoro e distribuzione dei compiti, con particolare riguardo alla sezione E.DIP.4.</li></ul>   |
| 9/12/2024  | <ul style="list-style-type: none"><li>• [GRUPPO AQ IUSLIT, sessione plenaria] Confronto sullo stato di avanzamento dei lavori e risoluzione di questioni condivise (es., accesso a Tableau, scambio/reperimento di informazioni rilevanti per la compilazione del documento).</li></ul>  |
| 13/12/2024 | <ul style="list-style-type: none"><li>• [GRUPPO AQ IUSLIT, sessione plenaria] Confronto sullo stato di avanzamento dei lavori e risoluzione di questioni condivise.</li><li>• [Delegati IPS-TM IUSLIT] studio del materiale, confronto e prima impostazione della sezione E.DIP.4.</li></ul>   |
| 16/12/2024 | <ul style="list-style-type: none"><li>• [GRUPPO AQ IUSLIT, sessione plenaria] Confronto sullo stato di avanzamento dei lavori e risoluzione di questioni condivise.</li><li>• [Delegati IPS-TM IUSLIT] confronto e redazione della sezione E.DIP.4.</li></ul>  |
| 17/12/2024 | <ul style="list-style-type: none"><li>• [Delegati IPS-TM IUSLIT] Confronto e redazione della sezione E.DIP.4.</li></ul>  |
| 18/12/2024 | <ul style="list-style-type: none"><li>• [Delegati Ricerca] Confronto e redazione della sezione E.DIP.2.</li></ul>  |
| 19/12/2024 | <ul style="list-style-type: none"><li>• [Delegati IPS-TM IUSLIT] Confronto e chiusura della prima bozza relativa alla sezione E.DIP.4 (da inviare al Delegato AQ IUSLIT).</li></ul>  |
| 20/12/2024 | <ul style="list-style-type: none"><li>• [GRUPPO AQ IUSLIT, sessione plenaria] Confronto sullo stato di avanzamento dei lavori, risoluzione di questioni condivise e raccolta/discussione delle prime bozze predisposte dai singoli sottogruppi di lavoro.</li></ul>  |



|            |  |
|------------|--|
|            |  |
| 27/12/2024 | <ul style="list-style-type: none"><li>[Direttore, Vice Direttore e Delegato AQ IUSLIT] Confronto telefonico fra Direttore, Vice Direttore e Presidente Gruppo AQ IUSLIT sullo stato di avanzamento lavori e sulle questioni emerse nella prima opera di coordinamento fra le bozze predisposte dai singoli gruppi di lavoro.</li></ul> |
| 2/1/2025   | <ul style="list-style-type: none"><li>[Direttore, Vice Direttore e Delegato AQ IUSLIT] Confronto telefonico fra Direttore, Vice Direttore e Presidente Gruppo AQ IUSLIT, anche per la fissazione delle riunioni finali, preordinate all'approvazione della bozza definitiva del Rapporto di riesame IUSLIT 2024.</li></ul>             |
| 7/1/2025   | <ul style="list-style-type: none"><li>[Direttore, Vice Direttore e Delegato AQ IUSLIT] Discussione della bozza finale del Rapporto di riesame IUSLIT 2024, con particolare riguardo ai contenuti di programmazione strategica (punti di attenzione e monitoraggio del Piano strategico).</li></ul>                                     |
| 10/1/2025  | <ul style="list-style-type: none"><li>[GRUPPO AQ IUSLIT, sessione plenaria] Discussione e approvazione della bozza finale del Rapporto di riesame IUSLIT 2024, anche in vista del suo invio ai componenti del CdD IUSLIT.</li></ul>  |
| 27/1/2025  | <ul style="list-style-type: none"><li>[Direttore, Vice Direttore e Delegato AQ IUSLIT] Confronto finale sulla bozza definitiva.</li></ul>  |

Il Rapporto di riesame è stato sottoposto al Consiglio di Dipartimento IUSLIT nella seduta del 12/02/2025.

Si riporta di seguito una sintesi di quanto emerso.

### 3.b Rapporto di riesame

Il presidente porta in approvazione il Rapporto di riesame IUSLIT 2024 e invita il prof. Ballerini, in qualità di delegato AQ del Dipartimento, a illustrare i principali contenuti di detto documento.

Fa presente che il testo dell'evocato Rapporto, allegato al presente verbale, è già stato inviato ai consiglieri e alle consigliere, che non hanno segnalato criticità al riguardo.

Il prof. Ballerini, delegato AQ del Dipartimento, procede quindi a indicare gli aspetti più salienti del documento.

Si tratta del risultato del lavoro intenso del Gruppo AQ IUSLIT e di altri soggetti coinvolti, indicati nel documento stesso, che hanno lavorato con il coordinamento del Direttore e del Vicario.

Il Prof. Ballerini ringrazia sentitamente tutti i Colleghi e le Colleghe che hanno partecipato alla redazione del documento per l'intenso sforzo profuso e ricorda lo stretto collegamento ideale con il documento di autovalutazione del C.d.C. in Giurisprudenza, selezionato per la visita CEV 2025, congratulandosi con il Prof. Muffato per l'ottimo lavoro svolto.



Il documento di riesame costituisce un significativo momento di autoanalisi e autovalutazione del Dipartimento, che quest'anno è particolarmente importante in considerazione della ricordata visita, come anche sottolineato dal Rettore nel suo intervento.

Il Prof. Ballerini sottolinea che l'attuale Rapporto di riesame ha un'impostazione parzialmente diversa da quella adottata in passato, in ragione dell'intervenuta adozione di nuovi criteri/modelli ufficiali, che ha reso meno agevole, per certi aspetti, il richiesto confronto fra situazione attuale e pregressa. Ricorda, inoltre, le principali funzioni/finalità di detto Rapporto, come, fra le altre, il monitoraggio delle attività svolte, l'analisi di punti di forza ed eventuali criticità/aspetti da migliorare, la formulazione di possibili proposte di miglioramento, la verifica degli obiettivi raggiunti, anche rispetto alla pianificazione strategica IUSLIT.

Il professor Ballerini precisa, poi, che i dati di partenza sono stati principalmente forniti dai competenti Uffici centrali, ma in alcuni casi si è reso necessario integrare con documenti interni. Si segnala la difficoltà nel reperire certi tipi di dati; fermo quanto già fatto in proposito, il professore auspica che sia possibile individuare procedure/modalità idonee per reperire/conservare queste informazioni, al fine di agevolare il lavoro degli attori AQ, e il Direttore comunica l'intenzione di convocare una riunione per discutere/definire gli accorgimenti più opportuni.

Passando al contenuto del riesame e illustrandone brevemente i principali snodi sistematici, esso è suddiviso in quattro punti di attenzione, che sono stati trattati/analizzati dai/dalle singoli/e membri del Gruppo AQ, anche in base al ruolo svolto all'interno del Dipartimento:

- E.DIP.1 - Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale;
- E.DIP.2 - Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica ricerca e terza missione/impatto sociale;
- E.DIP.3 - Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse;
- E.DIP.4 - Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale.

Il documento si chiude con una griglia dedicata al monitoraggio del Piano strategico IUSLIT, dal quale non sono emerse particolari criticità, anche perché la gran parte degli obiettivi analizzati sono di medio-lungo periodo (target 2026).

Il prof. Ballerini lascia spazio alle domande, ma non vi sono interventi.

Il Presidente propone l'approvazione del documento e il Consiglio approva all'unanimità il riesame.



## **AMBITO E.DIP - Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti**

### **E.DIP.1 - Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale**

*E.DIP.1.1 - Il Dipartimento ha definito formalmente una propria visione, chiara, articolata e pubblica, della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale con riferimento al complesso delle relazioni fra queste e tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.*

*E.DIP.1.2 - Il Dipartimento ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse (interni ed esterni).*

*E.DIP.1.3 - Il Dipartimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, stipula accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento e ne monitora costantemente i risultati.*

*E.DIP.1.4 - Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo, con le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo, economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche disponibili, con i risultati della VQR, gli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, i contenuti della SUA-RD e con i risultati di eventuali altre iniziative di valutazione della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo e dal Dipartimento.*

*[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.1].*

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

#### **PREMESSE DI METODO**

- A.** L'ultimo rapporto di Riesame IUSLIT, regolarmente redatto e approvato (CdD 10 maggio 2023), risale all'anno 2023, ma, in base alle istruzioni ufficiali e in ragione di sopravvenute modifiche dei modelli/linee guida da seguire (es., definitivo passaggio ai criteri AVA3, riformulazione/affinamento degli ambiti da considerare, nonché degli schemi di riferimento), ha un'impostazione parzialmente diversa da quella del presente rapporto di riesame, rendendo meno agevole, sotto certi profili, l'attività di comparazione fra situazione passata (registrata alla data del rapporto medesimo) e situazione successiva, sino al rapporto attuale (con la connessa rilevazione/analisi dei mutamenti intervenuti "medio tempore"). In ragione di quanto precede, sono stati presi in considerazione anche (e soprattutto, per taluni aspetti) altri documenti di riesame/autovalutazione interna, più vicini ai modelli/criteri vigenti, come i recenti documenti di autovalutazione (specie dipartimentale), redatti anche in vista dell'audizione NUV UNITS del 15 novembre 2024.
- B.** Il Dipartimento IUSLIT riunisce e coordina, in una realtà unica/organica e con unanimità di intenti, una duplice anima [sezione/componente "giuridica" (IUS) e sezione componente "linguistica" (LIT)], con una pluralità di CdS, in parte congiunti e/o basati sulla reciproca collaborazione fra sezioni (quattro in tutto: CIA, Giurisprudenza, CIAPG e LMTSIC). In ragione di quanto precede, il presente documento di riesame è stato redatto:
- coinvolgendo, con particolare riguardo alle componenti docente e studentesca, gli esponenti/rappresentanti di entrambe le sezioni;
  - considerando globalmente, per ogni campo riportato in appresso, la realtà Dipartimentale IUSLIT, strutturalmente coesa, ma ponendo in rilievo, se necessario e/o opportuno, le specificità delle singole (sotto)sezioni.

#### **1. SITUAZIONE RIFERIBILE ALL'ULTIMO RIESAME (E/O RISULTANTE DAI PIU' RECENTI DOCUMENTI/PROCESSI DI AUTOVALUTAZIONE INTERNA)**

##### **E.DIP.1.1**

Il rapporto di riesame IUSLIT 2023, basato su criteri/modelli parzialmente diversi da quelli attualmente adottati in via ufficiale [primo modello di passaggio dall'impostazione del 2021, strutturata coerentemente con il modello di accreditamento "AVA2" e il nuovo "Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari (AVA3)" approvato dal Consiglio direttivo di ANVUR a settembre 2022], non contiene una rappresentazione specifica del sistema AQ, risultante al tempo della sua redazione e identico a (o perfettamente



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

coerente con) quello qui preso in considerazione (in particolare, per quanto riguarda, secondo l'attuale declinazione dell'ambito E.DIP.1, la definizione di linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione). Ad ogni modo, dal contenuto esame analitico degli aspetti considerati (es., didattica, ricerca, IPS-TM, dotazione di personale/altre risorse), con descrizione degli obiettivi programmati (a monte, specie nel precedente Rapporto di riesame IUSLIT 2021 e nel Piano strategico IUSLIT 2019-2023), delle linee strategiche, delle attività intraprese, del loro stato di avanzamento, dei risultati raggiunti (situazione registrata al 31 dicembre 2022), dei rilevati punti di forza e aspetti da migliorare, emerge con sicurezza che (nel rispetto dei criteri e delle linee guida all'epoca applicabili, "ratione temporis") **IUSLIT aveva già definito una propria visione chiara, articolata e pubblica della qualità interna, riferita, fra l'altro, a didattica, ricerca, IPS-TM** (in particolare, sulla base di documenti strategici, discussi e approvati nelle opportune sedi istituzionali, come il Rapporto di riesame IUSLIT 2021, nonché, prima, il Piano strategico IUSLIT 2019-2023, reso accessibile a ogni interessato: v. <https://iuslit.units.it/it/dipartimento/piani-strategici>).

#### E.DIP.1.2

Secondo i criteri/modelli ufficiali di riferimento, il rapporto di Riesame IUSLIT 2023 non prevede la definizione di nuovi obiettivi, politiche e strategie, anche in considerazione della concomitante/imminente redazione del Piano strategico IUSLIT 2023/2026, strutturalmente e funzionalmente più adatto a una simile definizione. Ad ogni modo, dall'analisi riportata nel primo documento (Riesame 2023), riguardante gli obiettivi definiti in precedenza (specie nel precedente Rapporto di riesame IUSLIT 2021 e nel Piano strategico IUSLIT 2019-2023) e il loro stato di attuazione (situazione registrata al 31 dicembre 2022), risulta che **il Dipartimento già definiva, analiticamente e in accordo con i vigenti criteri/modelli di programmazione strategica, politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo periodo, riportati in diversi supporti documentali accessibili ai portatori di interesse, interni ed esterni** (es., il citato Piano strategico IUSLIT 2019-2023).

Inoltre, l'attività svolta ha consentito di individuare punti di forza, criticità/aspetti da migliorare, opportunità e rischi, ben evidenziati nel pertinente esame di contesto (o c.d. "schema SWOT"), poi utilizzati come utile punto di riferimento per la successiva programmazione strategica.

#### E.DIP.1.3

Anche per le ragioni indicate in premessa, il rapporto di Riesame IUSLIT 2023 non contiene una sezione specificamente dedicata, nei limiti del considerato arco cronologico (anni 2021/2022), agli accordi di collaborazione stipulati con soggetti terzi, pubblici o privati (specie del contesto di riferimento), per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale. Ad ogni modo, riferimenti sparsi a un simile aspetto sono presenti in diversi passaggi del documento, dedicati al monitoraggio, nonché all'analisi di contesto: es., sez. 1.b.4. Internazionalizzazione della ricerca (collaborazioni esterne con altri Atenei: n. 1 accordo con n. 2 istituzioni di una nazione).

In proposito, sono emersi i seguenti aspetti:

##### 1. CRITICITA'/AREE DA MIGLIORARE:

- "numero di collaborazioni esterne", con riguardo all'internazionalizzazione della ricerca (sez. 1.b.4. Internazionalizzazione della ricerca);
- "collaborazione con altri Dipartimenti in modo da organizzare iniziative che possano dare luogo a progetti di ricerca condivisi", con riguardo all'attività IPS-TM (1.b.3. Terza missione);
- "trasformazione delle numerose collaborazioni, formali e informali, internazionali in gruppi di ricerca in grado di partecipare a bandi europei e internazionali; le collaborazioni in corso con soggetti esteri spesso non presentano ancora i tratti strutturali necessari ad accedere ai bandi europei e internazionali", con riguardo all'attività IPS-TM (sez. 1.b.5. Internazionalizzazione della terza missione);
- "promozione di più iniziative, anche a carattere internazionale, che prevedano il coinvolgimento e la collaborazione di altri dipartimenti", con riguardo all'attività IPS-TM (sez. 1.b.5. Internazionalizzazione della terza missione);
- "numero di accordi e borse di mobilità internazionale (in particolare, per il CdL in Giurisprudenza)", con riguardo a didattica e dottorati di ricerca (schema SWOT);

##### 2. RISCHI:

- "incertezza sulla possibilità di consolidare relazioni con soggetti con cui si sia instaurata una precedente collaborazione", con riguardo all'attività IPS-TM (schema SWOT);
- "non sufficiente consapevolezza in capo a soggetti pubblici o privati potenzialmente interessati delle possibilità di proficua collaborazione offerte dal Dipartimento in attività di IPS-TM", con riguardo all'attività IPS-TM (schema SWOT);

##### 3. OPPORTUNITA':

- "possibili sinergie/collaborazioni con partner/finanziatori esterni", con riguardo a risorse e organizzazione (schema SWOT).

#### E.DIP.1.4

Sempre per le ragioni esposte, concernenti i criteri/modelli utilizzati e all'epoca vigenti, il Rapporto di riesame IUSLIT 2023 non contiene una specifica analisi riferita a serietà e "feasibility" degli obiettivi precedentemente individuati, né alla loro complessiva coerenza con le linee strategiche di Ateneo e le dotazioni varie (economiche, di personale, ecc.), benché tutti questi aspetti siano stati considerati nella redazione del Piano strategico IUSLIT 2019-2023 (e, da ultimo, nel Piano strategico 2023-2026). Ad ogni modo, **conferma indiretta di simili caratteristiche** (in particolare, "feasibility" e coerenza con la dotazione di risorse umane, economiche e materiali) **viene dalla circostanza che, sulla base dell'esame espletato, la gran parte di tali obiettivi risulta pienamente o largamente raggiunta.**



## **2. PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE**

### **E.DIP.1.1**

**La definizione di una propria visione chiara, articolata e pubblica della qualità interna, specie in relazione a didattica, ricerca, IPS-TM e altri ambiti strategici, è stata ripresa e ulteriormente affinata, "medio tempore"** (rispetto alla situazione descritta sub 1), con una serie di iniziative non trascurabili (annualità 2023-2024):

- redazione, discussione e approvazione del Piano strategico IUSLIT 2023-2026, che ha costituito l'occasione per rimeditare il sistema AQ, genericamente inteso, rendendolo quanto più possibile coerente con le nuove visioni/linee strategiche di Ateneo, tenendo comunque in considerazione le specificità della realtà dipartimentale;
- redazione del documento di autovalutazione IUSLIT 2024, coerente con i più recenti criteri/modelli di riferimento, anche, per ogni aspetto considerato, con nuove analisi di contesto (specie in vista dell'audizione NUV, tenutasi in data 15 novembre 2024, nonché della possibile visita CEV 2025);
- redazione, discussione e approvazione dei documenti di pianificazione/autovalutazione interna dei singoli CdS: si segnalano, in particolare, il Rapporto ciclico di riesame CdS in Giurisprudenza 2024, nonché la prima versione (attualmente non definitiva, essendo ancora in termine) del Documento di Autovalutazione CdS in Giurisprudenza, redatti e sottoposti ad attenta valutazione, anche esterna (specie in vista della dell'audizione NUV, tenutasi in data 15 novembre 2024, e della visita CEV 2025).

Si segnala, rispetto a quanto sopra riportato, che il corrente anno 2024 e, in particolare, i mesi recenti sono stati particolarmente intesi e fruttuosi, quanto ad attività di riesame/autovalutazione e affinamento delle visioni strategiche, anche in considerazione della selezione del CdS in Giurisprudenza come realtà oggetto delle imminenti visite CEV 2025. Il Dipartimento ha preso atto, pure in prospettiva di possibile miglioramento, delle osservazioni pervenute in simili occasioni, specialmente dal NUV (all'esito dell'audizione espletata, con esito positivo, in data 15 novembre 2024).

### **E.DIP.1.2**

Grazie anche ai risultati della precedente attività di riesame, IUSLIT ha provveduto a ridefinire, per il triennio 2023/2026, la propria programmazione strategica, redigendo, discutendo ed approvando il nuovo Piano strategico 2023/2026 (approvazione definitiva da parte del CdD IUSLIT in data 11 ottobre 2023), opportunamente rendendolo pubblico e accessibile a ogni possibile interessato, mediante pubblicazione nel sito internet di Dipartimento ([https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano\\_strategico\\_IUSLIT\\_23-26\\_CdD\\_11.10.2023.pdf](https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf)).

Nei ricordati documenti, allineandosi anche alle strategie di Ateneo, **è stata formalizzata la più recente visione del Dipartimento, tenendo in considerazione entrambe le (soffiosezioni) interne e declinando tale visione, in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine.**

La recente redazione del documento di autovalutazione IUSLIT 2024 (anche in vista dell'audizione NUV UNITS del 15 novembre 2024) ha costituito l'occasione per riprendere, analizzare e riportare a sistema tutti questi aspetti (beneficiando, all'esito della ricordata visita, pure delle osservazioni espresse dal NUV).

### **E.DIP.1.3**

Considerando le criticità e gli altri aspetti emersi dal Rapporto di riesame IUSLIT 2023, anche in prospettiva di miglioramento, **il Dipartimento ha ripreso e approfondito questo aspetto specifico, relativo agli accordi di collaborazione con soggetti terzi, pubblici e privati, finalizzati alla realizzazione delle proprie attività istituzionali** (didattica, ricerca e IPS-TM):

#### **1. PRENDENDO ATTO DEI PROFILI DA MIGLIORARE:**

- "numero di accordi e borse di mobilità internazionale (in particolare, per il CdL in Giurisprudenza, nei paesi del nord Europa e di area francofona)" [matrice SWOT, ambito formazione e studenti];
  - "punti di debolezza derivano da una ancora insufficiente realizzazione di attività congiunte da parte dei componenti delle due sezioni, da carenze di interazione col mondo scolastico e di collaborazione con altri Dipartimenti, a fronte di minacce derivanti dalla possibile competizione con soggetti esterni, incertezza sulla continuità di precedenti collaborazioni" (ambito IPS-TM);
  - "iniziative che coinvolgano altri Dipartimenti della nostra Università o altri Atenei, italiani e stranieri (matrice SWOT, ambito IPS-TM);
- e sulla possibilità di attivarne di nuove con enti e soggetti potenzialmente interessati

#### **2. REGISTRANDO LE INIZIATIVE INTRAPRESE "MEDIO TEMPORE":**

- [IUS] con riguardo all'internazionalizzazione, "la Sezione giuridica ha intrapreso un'attività di rinegoziazione degli accordi di scambio nell'ambito del rinnovato programma Erasmus che mira a colmare l'attuale deficit nell'offerta di destinazioni, specialmente nei paesi di lingua francese" (4.AMBITI E STRATEGIE DI SVILUPPO, ambito formazione e studenti);
- n. 2 attività in conto terzi per un ammontare complessivo di EURO 9.594 (ambito formazione);

#### **3. DECLINANDO NUOVI OBIETTIVI E LINEE STRATEGICHE:**

- [IUS] "la sezione di Giurisprudenza [...] intende promuovere sia la conclusione di nuovi accordi Erasmus+ Studio e Traineeship sia l'organizzazione di eventi (convegni, conferenze, seminari) che ospitino docenti e ricercatori stranieri di prestigio internazionale, in tal modo facilitando nuove esperienze di studio per gli studenti" (4.AMBITI E STRATEGIE DI SVILUPPO, ambito formazione e studenti);
- "supportare, con finanziamenti dedicati, le iniziative dipartimentali/interdipartimentali;
- "OBIETTIVO 2.3: rafforzare la collaborazione interdipartimentale nonché le sinergie con gli istituti di ricerca,



gli enti e le aziende del territorio per sviluppare una ricerca multidisciplinare e interdisciplinare finalizzate a incrementare” (RIC-O.2-A.1, ambito ricerca) [4.AMBITI E STRATEGIE DI SVILUPPO, obiettivi prescelti];  
- “OBIETTIVO RIC-O.3 - Rafforzare la collaborazione interdipartimentale nonché le sinergie con gli istituti di ricerca, gli enti e le aziende del territorio per sviluppare una ricerca multidisciplinare e interdisciplinare” (ambito ricerca);  
- “OBIETTIVO TM-O.4 – Sviluppare nuove attività di IPS – TM di interesse per la società, anche in ottica internazionale” – “Si vuole inoltre partecipare a manifestazioni e progetti in collaborazione con Atenei e/o enti o organismi esteri. Assicurare nelle iniziative l’inserimento di obiettivi propri all’Agenda ONU 2030 (salute, inclusione, pari opportunità)”;

#### 4. INDIVIDUANDO LE ATTIVITÀ DA INTRAPRENDERE (nel breve, medio o lungo periodo):

- [LIT] “per incrementare le opportunità di scambio e mobilità internazionale, l’azione proposta mira a estendere l’offerta prevista dai programmi Erasmus+ Studio e Traineeship, anche per quanto riguarda le attività connesse alla prova finale, nonché di accordi SEA (OBIETTIVO DID-O.4, ambito formazione e studenti)”;
- “RIC-O.3- A.1/A.2/A.3-IUSLIT - Incoraggiare iniziative di progettazione e gruppi di ricerca a carattere interdisciplinare anche coinvolgendo ordini professionali, associazioni del terzo settore e altre istituzioni di ricerca presenti sul territorio” (ambito ricerca);
- “TM-O.3-A.1-IUSLIT - Proseguire la partecipazione e/o la realizzazione di iniziative e/o eventi nei festival e manifestazioni del territorio (Next, Rose, LIS, Rogers, Notte dei Ricercatori, Barcolana, FameLab). Confermare e consolidare le iniziative già esistenti (I Maghi delle parole; Caffè della Scienza e delle Lettere, TETRIS) e sviluppare nuove collaborazioni con realtà del territorio (indicativamente: Trieste BookFest, Pordenonelegge, Scienza e virgola, ecc.)” (ambito IPS-TM”);
- “TM-O.4-A.2-IUSLIT - “Organizzare e/o partecipare a livello di Dipartimento a manifestazioni (festival, mostre, conferenze, ecc.) e progetti realizzati in collaborazione con università straniere e/o con enti esteri” (ambito IPS-TM);
- TM-O.4-A.3-IUSLIT - “Avviare progetti dipartimentali con obiettivi coerenti con l’Agenda ONU 2030 (salute, inclusione, pari opportunità), in collaborazione con enti pubblici (come Aziende sanitarie, Comuni, Regione, ecc.), associazioni pubbliche e private ed eventuali componenti studentesche, rivolti a promuovere il benessere dei cittadini, attraverso servizi di assistenza giuridica, di traduzione e interpretazione” (ambito IPS-TM).

L’aspetto in rassegna, insieme a quanto riportato nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026, è stato nuovamente ripreso e approfondito, di recente e con nuova attività di monitoraggio, redigendo il documento di autovalutazione IUSLIT 2024 (punto E.DIP.3), anche in vista della visita NUV del 15 novembre 2024. Dall’esame è emerso che, in coerenza con gli obiettivi fissati e le proposte azioni strategiche, **IUSLIT stipula accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, e ne monitora costantemente i risultati.** Rispetto al periodo di riferimento (essenzialmente, 2023/2024), è stata registrata, in particolare, la conclusione (e/o la conferma/rinnovazione), delle seguenti intese/collaborazioni, rilevanti per il profilo in esame:

- accordi bilaterali di collaborazione con altri Atenei, specie stranieri, con l’intento di agevolare/incentivare la mobilità in-outcoming docenti/studenti [da ultimo, rispetto alla sezione IUS, con le Università di Bourgogne (Dijon), Lyon Lumière, Jean Monnet de Saint Etienne, Paris Nanterre e Montpellier; quanto alla mobilità internazionale SSLMIT, v., invece, <https://iuslit.units.it/it/node/9749>], nonché con finalità di ricerca/divulgazione scientifica [da ultimo, avvio di interlocuzioni per “collaborare alle attività e agli obiettivi della “Cátedra Italia” anche attraverso la stipula di una Convenzione tra il nostro Ateneo e la Universidad de Belgrano de Buenos Aires” (v. verbale CdD 7 febbraio 2024, repository interna);
- anche per il tramite dei competenti Uffici centrali, se necessario, accordi specifici e/o accordi-quadro con terzi finanziatori, pubblici e/o privati, con lo scopo di erogare, grazie ai finanziamenti raccolti, borse di studio, premi di laurea e altre provvidenze: in linea di massima, salvo l’esclusivo coinvolgimento del Dip. le interlocuzioni preliminari sono svolte, anche in via informale, dagli organi dipartimentali (es., Direttore/Vicedirettore), mentre gli accordi/intese a valle sono conclusi con l’intervento dei ricordati Uffici (es., quello dedicato a “Borse di studio, premi di laurea e incentivi”), per poi demandare a IUSLIT gli aspetti attuativi (procedure concorsuali, coinvolgimento finanziatori, premiazioni finali) [es., fra le ultime, intese con l’Ente finanziatore per l’assegnazione dei “Premi di laurea “Maria Giovanna Cubeddu” - seconda edizione a.a. 2022/2023”, tendenti a premiare due delle migliori tesi di Laurea in materie “giusprivatistiche”, già S.S.D. IUS/01 - Diritto privato (approvazione degli atti della procedura in data 29 novembre 2023, come risulta dal Rep. Decreti rettorali UNITS)];
- contratti, con enti pubblici e privati”, per attività cc.dd. “conto terzi”, ai sensi dell’art. 66 d.p.r. n. 382/1980 (ricerca, consulenza, assistenza tecnico-scientifica e formazione/aggiornamento professionale): es., contratto di formazione, stipulato con il Comune di Trieste, per l’aggiornamento sul nuovo “Codice degli appalti”; contratto con il Comune di Grado per la traduzione, in inglese e in tedesco, di “spiegazioni” e didascalie del Museo della Civiltà Lagunare;
- accordi e intese con imprese, enti pubblici e soggetti privati, per lo svolgimento di tirocini curriculari e/o attività assimilabili, a beneficio di studenti (v. elenco aggiornato, dal lato SSLMIT: [https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/all\\_pagl/Convenzioni%20aggiornate%201%2007%202024\\_0.pdf](https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/all_pagl/Convenzioni%20aggiornate%201%2007%202024_0.pdf); si aggiungono, sul versante IUS, le convenzioni con Camera Avv. Immigrazionisti del Trivento, Ass. per gli Studi Giur. sull’immigrazione, nonché con Ordini professionali, come quelli degli Avvocati della Regione FVG e il Consiglio not. TS, per la c.d. “pratica anticipata”);
- convenzioni/accordi connessi o posti a valle di progetti di ricerca, appositamente finanziati (es., PRIN e iniziative PNRR: di recente, rispetto al Dip. IUSLIT, sono stati finanziati n. 11 progetti PRIN 2022 - PRIN 2022/PNRR, basati su altrettante convenzioni/intese con altre Università italiane di riconosciuto prestigio);
- accordi e intese per iniziative interdipartimentali, con progetti su bandi competitivi (es., “Lavorare oltre confine”, “Un processo - quattro lingue”, “TETRIS”);



**Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico**

- patrocini per iniziative di riconosciuto valore formativo/scientifico, nelle aree di competenza, come convegni, seminari e “work shop” di rilevanza nazionale e/o internazionale [es., da ultimo, Convegno “I primi vent’anni di amministrazione di sostegno”, organizzato dalla Scuola superiore della Magistratura – Distretto di Trieste, tenutosi il 17-18 maggio 2024 (v. verbale CdD IUSLIT 10 aprile 2024, *repository* interna];
- accordi internazionali per l’attribuzione del c.d. “doppio diploma [es., dal lato LIT, Doppio Diploma internazionale in “Comunicazione Interlinguistica Applicata/ Toegepaste Taalkunde” fra l’Università degli Studi di Trieste (Dipartimento IUSLIT, Corso di studio LMIT) e KU Leuven (Katholieke Universiteit Leuven - campus Antwerpen, Istituto Thomas More, a.a. 2024/2025 (<https://iuslit.units.it/it/node/9744>); Deutsch-Italienische Studien Trieste Regensburg - Doppio diploma italo-tedesco della Laurea Triennale in Comunicazione Interlinguistica Applicata (<https://iuslit.units.it/it/node/9745>); sul versante IUS, avvio delle procedure per l’eventuale conclusioni di un’intesa sull’attribuzione del “doppio diploma” con l’Università di Lubiana (Slovenia), anche mediante l’istituzione di un’apposita commissione preposta (v. Scheda di Autovalutazione CdS in Giurisprudenza 2024-2025, sez. D.C.DS.2.4.1)];
- altri accordi e intese, comunque denominati, per lo svolgimento di ricerca e di attività didattica/formativa, anche con implicazioni nel campo IPS-TM (es., iniziative “Immaginario scientifico”, “Stazione Rogers”, “I maghi delle parole”, nonché partecipazioni a eventi/festival, come “Trieste Next”, “Notte dei ricercatori”, Barcolana), coinvolgimento dei principali “attori locali” (Comune TS e Reg. FVG) e accesso, diretto o indiretto, a finanziamenti esterni [es.: Corso di perfezionamento “Next generation P.A.”, in collaborazione con Comune TS e Reg. FVG; Corso di traduzione giuridica tra l’italiano e lo sloveno, d’intesa con la Reg. FVG (“accordo attuativo” con il Dip.); Conv. per la realizzazione di attività di ricerca, informazione/formazione e divulgazione in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con Fondazione vittime dell’amianto “Bepi Ferro” di Padova e Associazione “Ubaldo Spanghero” di Monfalcone].

**E.DIP.1.4**

I principali obiettivi del Dipartimento sono stati ridefiniti, come si è detto, con il Piano strategico IUSLIT 2023/2026, tenendo in particolare considerazione:

- i registrati punti di forza, nonché le opportunità, le minacce, le criticità e/o le aree di miglioramento interno, già emerse nelle più recenti procedure di “autovalutazione”;
- l’esigenza di individuare, per ciascun ambito della pianificazione strategica, obiettivi chiari, coerenti, pertinenti e realistici, sotto il profilo della “fattibilità concreta”;
- coerenza con la pianificazione strategica di Ateneo, rispettando le peculiarità del Dip. e il relativo contesto di riferimento, comprese le sue competenze specifiche, le risorse disponibili, umane e finanziarie, le potenzialità di sviluppo e le ricadute delle attività sul piano sociale, culturale ed economico.

Come emerso anche dal recente documento di autovalutazione IUSLIT 2024, ciò ha consentito di **stabilire obiettivi (nonché connesse “azioni strategiche”) plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo, con le risorse disponibili (personale, docente e T.A., provvista economica, strutture/attrezzature, ecc.) e con altri parametri di riferimento:**

- coerenza con politiche/linee strategiche di Ateneo: è assicurata dalla compiuta opera di attento coordinamento fra Piano strategico di Ateneo (preso a base di riferimento) e Piano strategico IUSLIT 2023-2026, con ricercata consonanza di valori, obiettivi e attività strumentali, pur considerando/rispettando le specificità del Dip.; nonché dal costante dialogo fra Dip. e organi centrali, promosso anche dalla significativa presenza del personale interno (operante come “anello di congiuntura” e garanzia di strategie coordinate) negli organi medesimi e/o dalle cariche istituzionali a questi attribuite (grazie pure a specificità/preparazione tecnica dei componenti, IUSLIT annovera tre delegati/collaboratori del Rettore: area ricerca scientifica/cooperazione allo sviluppo, IPS-TM/diffusione scientifica, semplificazione amministrativa/accordi istituzionali; si aggiungono, fra gli altri, membri del NUV, CUG e PQ di Ateneo);
- coerenza con dotazione di risorse strumentali: il Piano strategico IUSLIT 2023-2026 è stato elaborato in coerenza con tale dotazione, attuale e/o ragionevolmente conseguibile in futuro (es., mediante nuovi finanziamenti, interni o esterni, ulteriori reclutamenti), indicando analiticamente, per ciascun obiettivo e le correlate “azioni strategiche”, le risorse (umane, materiali e finanziarie) da impiegare, in modo da assicurare, per quanto possibile, la sostanziale realizzabilità della programmazione; sono stati previsti, inoltre, gli opportuni indicatori numerici, che consentono di verificare il raggiungimento dei risultati attesi o l’eventuale misura dello scostamento dalla loro rappresentazione programmatica;
- indicatori di produttività e valutazione della ricerca: serietà e “feasibility” degli obiettivi stabiliti sono confermate da apprezzabile livello quantitativo della produzione scientifica (v. dati ArTS, CVR, VQR 2015-2019), circoscritta presenza di ricercatori sotto soglia lpm (pur trattandosi di criticità/aspetto da migliorare, sino alla sua completa, auspicata eliminazione), buon numero di progetti di ricerca su bandi competitivi, presentati e/o finanziati, significativa performance del Dip. in occasione dell’ultima selezione nazionale dei “Dipartimenti di Eccellenza” (nonostante il mancato finanziamento); il trend incoraggiante è testimoniato, in proposito, anche dal recente finanziamento/approvazione di n. 11 progetti PRIN 2022 - PRIN 2022/PNRR (n. 9 progetti PRIN 2022, n. 2 progetti PRIN 2022/PNRR), diversamente afferenti al Dip. (P.I. o unità locali), con conseguente acquisizione delle correlate risorse economiche;
- valutazione didattica: ulteriore conferma di coerenza complessiva viene, per il profilo in esame, dalla buona valutazione resa dagli studenti, secondo le rilevazioni ufficiali SISValdidat (Opinioni degli studenti sulla didattica): da ultimo, indice di soddisfazione media IUSLIT, a.a. 2023/2024, voce D12, pari a 8,04, contro media Ateneo di 7,975 (di cui 7,82 CdS CIA; 7,81 CdS CIAPG; 8,34 CdS Giurisprudenza; 8,18 CdS LMITSIC); i risultati di tali rilevazioni, come i consigli/suggerimenti espressi dagli studenti, sono considerati, anche dai referenti abilitati dei singoli CdS, in sede di revisione, autovalutazione e programmazione.



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

|  |  |
|--|--|
| <p><b>ASPETTO<br/>MIGLIORARE</b></p> <p><b>DA</b></p>                      | <p><b>E.DIP.1.1</b></p> <p>Non sono emersi specifici aspetti da migliorare (in quanto IUSLIT ha sempre definito, sin dalla redazione dei primi Piani strategici e adeguandosi ai vincolanti criteri/modelli di riferimento, ufficialmente adottati “<i>ratione temporis</i>”, una propria visione chiara, articolata e pubblica).</p> <p><b>E.DIP.1.2</b></p> <p>Non sono emersi specifici aspetti da migliorare (in quanto, sin dalla redazione dei primi Piani strategici e adeguandosi ai vincolanti criteri/modelli di riferimento, ufficialmente adottati “<i>ratione temporis</i>”, IUSLIT ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di medio e lungo periodo, riportandoli/formalizzandoli in specifici documenti programmatici, resi accessibili ai portatori di interesse).</p> <p><b>E.DIP.1.3</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Collaborazioni esterne con altri Atenei, anche per migliorare l'internazionalizzazione della ricerca (Rapporto di riesame IUSLIT 2023);</li><li>- numero di accordi e borse di mobilità internazionale (in particolare, per il CdL in Giurisprudenza, nei paesi del nord Europa e di area francofona) [aspetto da migliorare già emerso nel Rapporto di riesame IUSLIT 2023 e meglio inquadrato nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026];</li><li>- iniziative che coinvolgano altri Dipartimenti della nostra Università o altri Atenei, italiani e stranieri (matrice SWOT Piano strategico IUSLIT 2023-2026, ambito IPS-TM).</li></ul> <p><b>E.DIP.1.4</b></p> <p>Non sono emersi specifici aspetti da migliorare e/o patenti criticità (in quanto, sin dalla redazione dei primi Piani strategici e adeguandosi ai vincolanti criteri/modelli di riferimento, ufficialmente adottati “<i>ratione temporis</i>”, IUSLIT ha individuato obiettivi “fattibili”, coerenti con le linee strategiche di Ateneo, nonché con le dotazioni materiali, economiche e di personale).</p>  |
| <p><b>DESCRIZIONE<br/>DELL'AZIONE<br/>INTRAPRESA</b></p> <p><b>GIÀ</b></p> | <p><b>E.DIP.1.1</b></p> <p>IUSLIT ha proseguito nell'attività diretta alla definizione/rimodulazione di una visione chiara, articolata e pubblica, con la redazione, discussione, approvazione e pubblicazione del Piano strategico 2023-2026 (nonché nell'attività di suo riesame/autovalutazione, con la redazione del documento di autovalutazione IUSLIT 2024).</p> <p><b>E.DIP.1.2</b></p> <p>Il Dipartimento ha ulteriormente declinato la propria visione strategica in politiche, strategie e obiettivi di medio e lungo periodo, riportandoli/formalizzandoli nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026, reso pubblico nel sito dipartimentale (<a href="https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf">https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf</a>). L'insieme di questi aspetti è stato inoltre ripreso e analizzato, in una cornice di sistema, con il recente documento di autovalutazione IUSLIT 2024.</p> <p><b>E.DIP.1.3</b></p> <p>IUSLIT ha incentivato, per il tramite del relativo personale (specie docente), la partecipazione a progetti e/o forme di collaborazione scientifica con altri Atenei, anche, e soprattutto, nel contesto dei più recenti bandi PRIN, parzialmente legati a finanziamenti PNRR.</p> <p>Sono state inoltre promosse le attività necessarie a rinnovare/costituire accordi di collaborazione con soggetti esterni, pubblici e privati, con particolare riguardo ai soggetti radicati nel territorio circostante (e in relazione alle varie sfere di competenza: didattica, ricerca e IPS-TM, ecc.).</p> <p>Specifica attenzione è stata dedicata alla necessità di rinnovare le convenzioni in essere (o di stipulare nuovi accordi) di scambio, anche in relazione alla mobilità internazionale di studenti e docenti, con Atenei dell'area eurounitaria (in particolare, per il CdL in Giurisprudenza, nei paesi del nord Europa e di area francofona).</p> <p><b>E.DIP.1.4</b></p> |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Con la redazione del Piano strategico IUSLIT 2023-2026, il Dipartimento ha affinato i propri obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- valorizzando l'aspetto della "fattibilità";</li><li>- coordinandoli con i contenuti del Piano strategico di Ateneo (preso a base di riferimento);</li><li>- tendendo in considerazione, in base alla situazione rilevata all'epoca della redazione o sulla base di una ragionevole analisi previsionale, le dotazioni interne di personale, risorse economiche e strumentali, comunque denominate [indicando analiticamente, per ciascun obiettivo e le correlate "azioni strategiche", le risorse (umane, materiali e finanziarie) da impiegare, in modo da assicurare, per quanto possibile, la sostanziale realizzabilità della programmazione].</li></ul>   |
| <b>STATO AVANZAMENTO</b><br>(appena avviata, in corso, conclusa) | <p><b>DI</b></p> <p><b>E.DIP.1.1</b></p> <p>CONCLUSA: il Piano strategico IUSLIT 2023-2026 è stato definitivamente approvato dal CdD IUSLIT, in data 11 ottobre 2023, e reso accessibile a ogni possibile interessato mediante pubblicazione nel sito del Dipartimento (<a href="https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf">https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf</a>); il documento di autovalutazione IUSLIT è stato perfezionato nel mese di novembre 2024, inviato ai competenti Uffici centrali (NUV e PQ), nonché sottoposto a valutazione esterna in occasione della visita NUV del 15 novembre 2024.</p> <p><b>E.DIP.1.2</b></p> <p>CONCLUSA: il Piano strategico IUSLIT 2023-2026 è stato definitivamente approvato dal CdD IUSLIT, in data 11 ottobre 2023, e reso accessibile a ogni possibile interessato mediante pubblicazione nel sito del Dipartimento (<a href="https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf">https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf</a>); il documento di autovalutazione IUSLIT è stato perfezionato nel mese di novembre 2024, inviato ai competenti Uffici centrali (NUV e PQ), nonché sottoposto a valutazione esterna in occasione della visita NUV del 15 novembre 2024.</p> <p><b>E.DIP.1.3</b></p> <p>AVVIATA E PARZIALMENTE CONCLUSA. L'attività diretta al rinnovo/perfezionamento delle ricordate intese, comunemente denominate, è stata parzialmente conclusa, dando una serie di esiti fruttuosi, ma, per sua natura e rientrando pure in un obiettivo di lungo periodo, implica un'attuazione costante (senza soluzione di continuità) ed è ancora esercitata, a ogni livello, in chiave di progressivo miglioramento.</p> <p>In particolare, prendendo in carico gli aspetti da migliorare emersi all'esito della passata attività di riesame/autovalutazione interna, il Coordinatore del CdS in Giurisprudenza ha preso diretto contatto con una serie di Atenei stranieri, specialmente del nord Europa e di area francofona, per rinnovare convenzioni scadute e/o in scadenza imminente, nonché per stipulare nuovi accordi riguardanti la mobilità internazionale (studenti/docenti), come risulta anche da quanto riferito in occasione dei recenti C.CdS [in particolare, nuovi accordi internazionali Erasmus con le Università di Bourgogne (Dijon), Lyon Lumière, Jean Monnet de Saint Etienne, Paris Nanterre, Montpellier; v. verbali CdS, <i>repository</i> interna, area riservata del sito dipartimentale, nonché Rapporto ciclico di riesame CdS in Giurisprudenza 2024, sez. D.CDS.2.4].</p> <p>E' stata inoltre promossa, sempre in chiave di miglioramento rispetto ai ricordati profili di "criticità", l'instaurazione di forme di collaborazione, formale e/o informale, con i principali attori di riferimento, apprezzabili anche come iniziative IPSTM (v., di seguito, i risultati: es., collaborazione con "Immaginario scientifico", "Stazione Rogers"; iniziative come "I maghi delle parole", nonché partecipazioni a eventi/festival, come "Trieste Next", "Notte dei ricercatori", Barcolana).</p> <p><b>E.DIP.1.4</b></p> <p>CONCLUSA: il Piano strategico IUSLIT 2023-2026 è stato definitivamente approvato dal CdD IUSLIT, in data 11 ottobre 2023, e reso accessibile a ogni possibile interessato mediante pubblicazione nel sito del Dipartimento (<a href="https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf">https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf</a>).</p> |
| <b>RISULTATI OTTENUTI</b>  | <p><b>E.DIP.1.1</b></p>  |



Specie con il Piano strategico IUSLIT 2023-2026, IUSLIT ha definito una visione chiara, articolata e pubblica, rispetto alle principali aree di competenza (es., didattica, ricerca e IPS-TM).

#### E.DIP.1.2

L'intrapresa attività programmatica, il cui principale snodo intermedio è costituito dall'approvazione del Piano strategico IUSLIT 2023-2026, ha consentito, rispetto all'arco temporale di riferimento, di declinare la propria visione complessiva in politiche, strategie e obiettivi di medio e lungo periodo, dando adeguata pubblicità a questi aspetti (in particolare, con la pubblicazione del Piano medesimo nel sito del Dipartimento):

([https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano\\_strategico\\_IUSLIT\\_23-26\\_CdD\\_11.10.2023.pdf](https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf)).

#### E.DIP.1.3

Fra i principali risultati ottenuti si possono ricordare il rinnovo e/o il perfezionamento di:

- accordi bilaterali di collaborazione con altri Atenei, specie stranieri, con l'intento di agevolare/incentivare la mobilità in-outcoming (docenti/studenti), rendendo l'offerta ben più ricca [<https://sites.units.it/internationalia/>; si vedano, inoltre, i dati riportati *supra*, sez. a), 2, Principali mutamenti rispetto alla situazione precedente, E.DIP.1.3];

- accordi con altri Atenei stranieri, pure dell'area limitrofa, per l'attribuzione del c.d. "doppio diploma" [es., con l'Università KU Leuven (Belgio), con l'Università di Regensburg (Germania), nonché, in via programmatica e sulla base di rapporti in corso di definizione, con l'Università di Lubiana (Slovenia); per dettagli, v. *supra*, sez. a), 2, Principali mutamenti rispetto alla situazione precedente, E.DIP.1.3];

- contratti, con enti pubblici e privati, per attività cc.dd. "conto terzi", ai sensi dell'art. 66 d.p.r. n. 382/1980 (ricerca, consulenza, assistenza tecnico-scientifica e formazione/aggiornamento professionale): es., contratto di formazione, stipulato con il Comune di Trieste, per l'aggiornamento sul nuovo "Codice degli appalti"; contratto con il Comune di Grado per la traduzione, in inglese e in tedesco, di "spiegazioni" e didascalie del Museo della Civiltà Lagunare;

- accordi e intese con imprese, enti pubblici e soggetti privati, per lo svolgimento di tirocini curricolari e/o attività assimilabili, a beneficio di studenti (v. elenco aggiornato, dal lato SSLMIT: [https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/all\\_pagli/Convenzioni%20aggiornate%201%2007%202024\\_0.pdf](https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/all_pagli/Convenzioni%20aggiornate%201%2007%202024_0.pdf);

- si aggiungono le convenzioni con Camera Avv. Immigrazionisti del Trivento, Ass. per gli Studi Giur. sull'immigrazione, nonché con Ordini professionali, come quelli degli Avvocati della Regione FVG e il Consiglio not. TS, per la c.d. "pratica anticipata");

- convenzioni/accordi connessi o posti a valle di progetti di ricerca, appositamente finanziati (es., PRIN e iniziative PNRR; per dettagli, v. *supra*, sez. a), 2, Principali mutamenti rispetto alla situazione precedente, E.DIP.1.3);

- accordi/intese per iniziative interdipartimentali, con progetti su bandi competitivi (es., "Lavorare oltre confine", "Un processo - quattro lingue", "TETRIS");

- altri accordi e intese, comunque denominati, per lo svolgimento di ricerca e di attività didattica/formativa, anche con implicazioni nel campo IPS-TM (es., collaborazione con "Immaginario scientifico", "Stazione Rogers"; iniziative come "I maghi delle parole", nonché partecipazioni a eventi/festival, come "Trieste Next", "Notte dei ricercatori", Barcolana), coinvolgimento dei principali "attori locali" (Comune TS e Reg. FVG) e accesso, diretto o indiretto, a finanziamenti esterni [es.: Corso di perfezionamento "Next generation P.A.", in collaborazione con Comune TS e Reg. FVG; Corso di traduzione giuridica tra l'italiano e lo sloveno, d'intesa con la Reg. FVG ("accordo attuativo" con il Dip.); Conv. per la realizzazione di attività di ricerca, informazione/formazione e divulgazione in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con Fondazione vittime dell'amianto "Bepi Ferro" di Padova e Associazione "Ubaldo Spanghero" di Monfalcone].

Si segnala, in particolare, che, per fronteggiare la rilevata criticità (lato IUS) in merito agli accordi di scambio con Università straniere, specie dell'area "francofona", sono state stipulate nuove convenzioni internazionali Erasmus con le Università di Bourgogne (Dijon), Lyon Lumière, Jean Monnet de Saint Etienne, Paris Nanterre, Montpellier (v. Rapporto ciclico di riesame CdS in Giurisprudenza 2024, sez. D.CDS.2.4).

#### E.DIP.1.4

Grazie al Piano strategico IUSLIT 2023-2026, il Dipartimento ha stabilito obiettivi "fattibili", coerenti con la programmazione e le linee strategiche di ateneo, nonché



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | (sia pure, in parte, mediante rappresentazioni previsionali, di medio-lungo termine) con le dotazioni economiche, strumentali e di personale interno.<br>Il risultato è stato attestato anche dal documento di autovalutazione IUSLIT, nonché dal buon esito dell'audizione NUV UNITS, tenutasi in data 15 novembre 2024.  |
| <b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b> | <p><b>E.DIP.1.1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenuti/strutturazione del Piano strategico IUSLIT 2023-2026 (dati a cura del Dipartimento);</li> <li>- Contenuti/strutturazione del documento di autovalutazione IUSLIT 2024 (dati a cura del Dipartimento);</li> <li>- esiti (positivi) dell'audizione NUV, tenutasi in data 15 novembre 2024 (relazione non ancora formalizzata, sul piano documentale, e inviata al Dipartimento, essendo ancora in termine) [dati a cura del Dipartimento].</li> </ul> <p><b>E.DIP.1.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenuti/strutturazione del Piano strategico IUSLIT 2023-2026 (dati a cura del Dipartimento);</li> <li>- Contenuti/strutturazione del documento di autovalutazione IUSLIT 2024 (dati a cura del Dipartimento);</li> <li>- esiti (positivi) dell'audizione NUV, tenutasi in data 15 novembre 2024 (relazione non ancora formalizzata, sul piano documentale, e inviata al Dipartimento, essendo ancora in termine) [dati a cura del Dipartimento].</li> </ul> <p><b>E.DIP.1.3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Numero e/o tipologia di accordi nuovi e/o rinnovati, comunque denominati, con i vari attori di riferimento, utili per la realizzazione delle proprie attività istituzionali, come didattica, ricerca e IPS-TM (dati tratti dal documento di Autovalutazione IUSLIT 2024, nonché dalla documentazione interna, amministrativa, e dai verbali CdD IUSLIT, con particolare riguardo agli anni 2023-2024).</li> </ul> <p><b>E.DIP.1.4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenuti/strutturazione del Piano strategico IUSLIT 2023-2026 (dati a cura del Dipartimento);</li> <li>- esiti (positivi) dell'audizione NUV, tenutasi in data 15 novembre 2024 (relazione non ancora formalizzata, sul piano documentale, e inviata al Dipartimento, essendo ancora in termine) [dati a cura del Dipartimento].</li> </ul> |

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

**Fonti documentali**

**Fonti documentali:**

**COMPLESSO DI FONTI DOCUMENTALI CONSULTATE/UTILIZZATE [per ogni campo/(sotto)sezione, sono state utilizzate le fonti pertinenti, individuate fra quelle genericamente riportate in appresso]:**

- Piano strategico IUSLIT 2023-2026 (discusso e approvato dal CdD IUSLIT in data 11 ottobre 2023 - [https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano\\_strategico\\_IUSLIT\\_23-26\\_CdD\\_11.10.2023.pdf](https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf));
- Rapporto di riesame IUSLIT 2023 (approvato dal CdD IUSLIT in data 10 maggio 2023, verbale CdD IUSLIT del 10 maggio 2023, repository interna, area riservata sito on-line IUSLIT e su piattaforma MS-Teams");
- Documento di autovalutazione IUSLIT 2024 (inviato a NUV e PQ UNITS in data 23 ottobre 2024 – repository interna IUSLIT su piattaforma "MS-Teams");
- Prima bozza del documento di autovalutazione CdS in Giurisprudenza, da formalizzare definitivamente, secondo il "cronoprogramma ufficiale", in vista della visita CEV 2025 (inviata a NUV e PQ UNITS, anche in funzione dell'audizione NUV d.d. 15 novembre 2024 – repository interna IUSLIT su piattaforma "MS-Teams");



**Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico**

- Esiti audizione NUV (audizione CdS in Giurisprudenza e Dipartimento IUSLIT, 15 novembre 2024 – relazione non ancora ricevuta, essendo in termine, valutazione operata in base alle indicazioni direttamente fornite, senza supporto documentale, in sede di audizione);
- Relazione annuale CPDS IUSLIT 2023 (definitiva, approvata) e 2024 (in fieri, prima bozza inviata al PQ in data 30 novembre 2024) [repertorio interno CPDS, verbali CdD IUSLIT, *repository* interna IUSLIT su piattaforma “MS-Teams”];
- Verbali CdD IUSLIT (*repository* interna, area riservata sito on-line IUSLIT);
- Verbali C.CdS CIA, Giurisprudenza, CIAPG e LMTSIC (*repository* interna, area riservata sito *on-line* IUSLIT);
- Documentazione interna dei CdS IUSLIT, specie di autovalutazione/riesame (es., Riesami ciclici, SUA, SMA; in particolare, gli ultimi doc. prodotti, come i Riesami ciclici CIA, CIAPG e Giurisprudenza, discussi e approvati dal CdD IUSLIT, in data 4 dicembre 2024, nonché, in precedenza e per quanto di competenza, dai rispettivi C.CdS: v. verbale CdD IUSLIT 4 dicembre 2024) [repertorio interno CdS; verbali CdD IUSLIT, con relativi allegati; *repository* interna IUSLIT su piattaforma “MS-Teams”];
- Dati Tableau (accesso ufficiale 2024, creato/reso fruibile dai competenti Uffici centrali in data 18 novembre 2024; aggiornamento di pari data) [*repository* Tableau];
- Documentazione amministrativa, contabile ed economica IUSLIT (repertorio Segreteria amministrativa IUSLIT, conservato e reso accessibile secondo la normativa applicabile, anche interna);
- Dati estratti dal sistema ARTs (<https://arts.units.it/>);
- Dati/documenti relativi alle campagne CVR e VQR (dati e documenti condivisi, in forma anonima e/o aggregata, dai soggetti coinvolti);
- Dati estrapolati da Cruscotto ANVUR;
- Sito internet IUSLIT e relative *repository* interne (<https://iuslit.units.it/>).
- Dati statistici sulla valutazione della didattica e opinioni degli studenti, raccolte mediante strumenti ufficiali di rilevazione (dati aggregati sistema SISVaLdidat);
- Ultima Relazione annuale PQ UNITS, con particolare riguardo alla parte concernente gli eventuali aspetti da migliorare (documentazione ufficiale di Ateneo);
- Ultima Relazione annuale NUV UNITS, con particolare riguardo alla sezione riportante eventuali “raccomandazioni” (documentazione ufficiale di Ateneo);
- Risultati VQR (dati Tableau e documentazione fornita, su richiesta dall’Ufficio ricerca, – *repository* Tableau).

**Descrizione sintetica dei principali risultati dell’analisi:**

**E.DIP.1.1.**

**Il Dipartimento ha definito una visione chiara, articolata e pubblica della qualità, specie con riguardo alle principali aree di competenza (didattica, ricerca e IPS-TM).** Lo ha fatto, da ultimo, mediante il Piano Strategico 2023-2026, con approccio rispettoso dei criteri/modelli ufficiali (specie in considerazione della transizione verso il modello “AVA3”) e tendente a recuperare l’esperienza del passato, in chiave di continuità, migliorando comunque, per quanto possibile, la strutturazione complessiva. Nel processo, si è voluto anche valorizzare la duplice anima del Dipartimento (IUS e LIT). La scelta metodologica è stata giustificata dalla volontà di adeguarsi alle vigenti linee guida ministeriali e di Ateneo, di non creare inopportune fratture con il passato, pur prendendo in carico le criticità e gli aspetti da migliorare, nonché di valorizzare il pluralismo del Dipartimento e le sue competenze specifiche, multidisciplinari, con visione coesa, ma al contempo adeguata e chiara per entrambe le realtà. Il monitoraggio/riesame interno, anche in prospettiva di miglioramento/affinamento, è stato recentemente compiuto mediante il documento di autovalutazione IUSLIT 2024, giovandosi, poi, anche delle osservazioni (comunque positive) del NUV UNITS, espresse in occasione dell’audizione tenutasi il 15 novembre 2024.

**E.DIP.1.2.**

**Il Dipartimento ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo periodo, riportandoli in un documento organico, reso accessibile ai possibili interessati.** Lo ha fatto, da ultimo, mediante il Piano Strategico 2023-2026 (reso pubblico nel sito di Dipartimento:



[https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano\\_strategico\\_IUSLIT\\_23-26\\_CdD\\_11.10.2023.pdf](https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf)), con approccio rispettoso dei criteri/modelli ufficiali (specie in considerazione della transizione verso il modello “AVA3”) e tendente a recuperare, in chiave critica e di miglioramento generale, l’esperienza del passato recente, prendendo in carico, in particolare, le rilevate criticità e/o gli evidenziati aspetti da migliorare. Nel processo, si è voluto anche valorizzare la duplice anima del Dipartimento (IUS e LIT), prevedendo obiettivi condivisi/sinergici e altri più vicini all’una o all’altra realtà. La scelta metodologica è stata giustificata dalla volontà di adeguarsi alle vigenti linee guida ministeriali e di Ateneo, di affrontare le criticità e gli aspetti da migliorare, nonché, ancora, di valorizzare il pluralismo del Dipartimento e le sue competenze specifiche, multidisciplinari, con visione coesa, ma al contempo adeguata a entrambe le realtà.

In questa prospettiva, si è inoltre inteso privilegiare gli obiettivi di medio/lungo periodo, anche per assicurarne la “fattibilità”, dando il giusto “respiro” alle azioni proposte, rimanendo coerenti, sul piano strutturale, con l’essenza di una programmazione strategica pensata per un arco di tempo triennale (2023-2026).

Il monitoraggio/riesame interno, anche in prospettiva di miglioramento/affinamento, è stato recentemente compiuto mediante il documento di autovalutazione IUSLIT 2024, giovandosi, poi, anche delle osservazioni (comunque positive) del NUV UNITS, espresse in occasione dell’audizione tenutasi il 15 novembre 2024.

#### **E.DIP.1.3.**

**Il Dipartimento ha analizzato e preso in carico le rilevate criticità e/o gli aspetti da migliorare in relazione agli accordi stipulati con gli attori di riferimento, anche del territorio, per la realizzazione delle proprie attività istituzionali** (es., didattica, ricerca e IPS-TM). Lo ha fatto, in particolare, riprendendo gli esiti del Rapporto di riesame IUSLIT 2023, nonché, mediante il Piano strategico 2023/2026, realizzando nuove analisi interne e di contesto, approfondendo la natura e le ragioni delle criticità già emerse e declinando, in chiave di miglioramento/superamento degli aspetti negativi, nuovi obiettivi e congrue azioni strategiche. La maggiore attenzione si è appuntata sulla necessità di rinnovare e/o stipulare nuovi accordi per la mobilità internazionale, come per la promozione di iniziative rilevanti nella cornice IPS-TM. La ragione della scelta è data dalla maturata consapevolezza circa l’importanza di valorizzare l’internazionalizzazione dei rapporti, nonché, anche nella prospettiva di un più saldo legame con il territorio, le attività di IPS-TM.

Il monitoraggio/riesame interno, anche in prospettiva di miglioramento/affinamento, è stato recentemente compiuto mediante il documento di autovalutazione IUSLIT 2024, giovandosi, poi, anche delle osservazioni (comunque positive) del NUV UNITS, espresse in occasione dell’audizione tenutasi il 15 novembre 2024.

Anche una simile attività di monitoraggio ha consentito di appurare la concreta adozione delle misure programmate, nonché il conseguimento (già “*medio tempore*”, rispetto alla pianificazione strategica) di risultati apprezzabili, coerenti con gli obiettivi stabiliti, e principalmente:

- conclusione di nuovi accordi di collaborazione con Università straniere, specie con quelle operanti in aree già segnalate come “più scoperte”, quali l’area “francofona” (v. *supra*, RISULTATI OTTENUTI, E.DIP.1.3);
- cooperazione con soggetti terzi, anche esterni, in forma di partecipazione a una serie di iniziative rilevanti per il settore IPS-TM (v. *supra*, RISULTATI OTTENUTI, E.DIP.1.3).

In ogni caso, l’obiettivo di implementare gli accordi in essere e/o di conservare, rafforzandoli, quelli già instaurati, rimane una finalità di lungo periodo, da declinare in attività necessariamente a esecuzione continuata (non meramente periodica e/o “istantanea”), con sempre possibile margine di miglioramento, da coltivare, nonostante i risultati già conseguiti. Margini di miglioramento si registrano, in parte, anche in merito alle collaborazioni per la realizzazione di attività riconducibili all’area IPS-TM, specie per una certa difficoltà, specie iniziale, nel rendere simili collaborazioni stabili e/o di lungo periodo.

#### **E.DIP.1.4.**

**Il Dipartimento ha proposto obiettivi in linea con le caratteristiche richieste da una sana e prudente programmazione strategica.** Lo ha fatto, da ultimo, mediante il Piano Strategico 2023-2026 (reso pubblico nel sito di Dipartimento: [https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano\\_strategico\\_IUSLIT\\_23-26\\_CdD\\_11.10.2023.pdf](https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf)),



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

rispettando le seguenti coordinate di metodo, anche perché imposte dalle più recenti linee guida in materia di qualità:

- “fattibilità”, acclarata mediante l’indicazione, per ciascun obiettivo selezionato, delle azioni strategiche da intraprendere, nonché delle risorse (economiche, materiali e/o di personale) da destinare allo scopo, tenendo in considerazione le dotazioni attuali e ragionevolmente conseguibili nel corso del triennio considerato;

- coerenza con le linee strategiche di Ateneo, orientando le scelte anche alla luce del Piano strategico UNITS, assunto a “criterio guida”, pur senza perdere di vista le specificità dipartimentali;

- selezionando e declinando gli obiettivi anche in base alle risultanze di analisi riferite a indicatori come i risultati della VQR, nonché la soddisfazione complessiva degli studenti (dati SISValDidat).

Il monitoraggio/riesame interno, anche in prospettiva di miglioramento/affinamento, è stato recentemente compiuto mediante il documento di autovalutazione IUSLIT 2024, giovandosi, poi, anche delle osservazioni (comunque positive) del NUV UNITS, espresse in occasione dell’audizione tenutasi il 15 novembre 2024.

**Stato dell’arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:**

Lo stato dell’arte, con riguardo agli individuati punti di attenzione, restituisce un quadro essenzialmente soddisfacente, confermato anche dagli esiti (positivi) della recente audizione NUV, tenutasi in data 15 novembre 2024. Si apprezzano, in generale, le qualità intrinseche della programmazione strategica, nonché l’attenzione prestata ai processi AQ. Margini di miglioramento, in buona parte fisiologici, rimangono quanto agli accordi di collaborazione con gli attori di riferimento, principalmente sotto un duplice profilo:

- esigenza di fronteggiare una certa difficoltà, specie iniziale, nell’instaurare stabili rapporti di collaborazione per la realizzazione di attività IPS-TM (più facilmente declinabili in forme di collaborazione spontanea, occasionale o limitata nel tempo, come, ad es., nel contesto di fiere o di singole manifestazioni, aperte al pubblico);

- necessità di continuare l’opera riguardante l’implementazione delle convenzioni in essere per gli scambi internazionali, conservando quelli già costituiti.

**Punti di forza:**

1. Definizione di una visione chiara, articolata e pubblica, con una sua declinazione in specifici obiettivi di breve, medio e lungo periodo;
2. coerenza degli obiettivi individuati rispetto alla pianificazione strategica dell’Ateneo, nonché alle principali risorse disponibili e/o ragionevolmente conseguibili.

**Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:**

1. Difficoltà nel concludere accordi/intese di lungo periodo (anziché occasionali o di breve periodo) con gli attori di riferimento, anche operanti nel territorio, allo scopo di realizzare attività rilevanti per il settore IPS-TM;
2. fermo il miglioramento già conseguito, ulteriore rafforzamento e/o rinnovazione (in caso di scadenze imminenti) di accordi con Università straniere, tendenti ad agevolare gli scambi internazionali, specie nella cornice del programma Erasmus.

**c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE**

|   |   |
|---|---|
| <b>PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE</b> | 1. Difficoltà/impossibilità di concludere accordi/intese di lungo periodo (anziché occasionali o di breve periodo) con gli attori di riferimento, anche operanti nel territorio, allo scopo di realizzare attività rilevanti per il settore IPS-TM. |
| <b>AZIONE DA INTRAPRENDERE</b>                    | Data la difficoltà/impossibilità di concludere simili accordi/intese, si intende proseguire le iniziative migliorative già intraprese, rafforzando, mediante la riproposizione di attività realizzate con esito                                     |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

|                       |  |
|-----------------------|--|
|                       | positivo e soddisfacente, i rapporti già instaurati con gli attori di riferimento, nonché le ricadute in ambito IPS-TM.  |
| <b>MODALITÀ</b>       | Nuove adesioni a iniziative/eventi/festival, come "I maghi delle parole", "Trieste Next", "Notte dei ricercatori", Barcolana, nonché, sempre valorizzando la continuità, nuove collaborazioni con realtà quali "Immaginario scientifico", "Stazione Rogers". |
| <b>RISORSE</b>        | Risorse di personale strutturato (docenti e ricercatori); Segreteria amministrativa.   |
| <b>TEMPI</b>          | Un anno: 2025 (numero nuove o rinnovate partecipazioni/collaborazioni a/con iniziative/realtà come quelle più sopra riportate).  |
| <b>RESPONSABILITÀ</b> | Delegati IPS-TM IUSLIT   |

|   |   |
|---|---|
| <b>PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE</b> | 2. Fermo il miglioramento già conseguito, ulteriore rafforzamento e/o rinnovazione (in caso di scadenze imminenti) di accordi con Università straniere, tendenti ad agevolare gli scambi internazionali, specie nella cornice del programma Erasmus.  |
| <b>AZIONE DA INTRAPRENDERE</b>                    | Rinnovo/implementazione degli accordi già conclusi con Università straniere, specie per gli scambi internazionali, nella cornice del programma Erasmus.   |
| <b>MODALITÀ</b>                                   | Creazione di nuovi contatti e/o contrattazione/negoziazione diretta con le strutture interessate da parte dei Coordinatori dei CdS IUSLIT, nonché dei delegati di Dipartimento per la didattica/internazionalizzazione, previa individuazione delle strutture medesime mediante confronto nelle sedi opportune (es., CdS IUSLIT). |
| <b>RISORSE</b>                                    | Risorse di personale strutturato (docenti e ricercatori); Segreteria amministrativa.  |
| <b>TEMPI</b>                                      | Un anno: 2025 (numero nuovi e/o rinnovati accordi per gli scambi internazionali, studenti/docenti).   |
| <b>RESPONSABILITÀ</b>                             | Coordinatori CdS IUSLIT e Delegati dipartimentali per la didattica/internazionalizzazione.  |



## **E.DIP.2 - Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica ricerca e terza missione/impatto sociale**

*E.DIP.2.1 - Il Dipartimento dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale.*

*E.DIP.2.2 - Il Dipartimento definisce una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi, coerente con la pianificazione strategica e ne verifica periodicamente l'efficacia.*

*E.DIP.2.3 - Il Dipartimento dispone di un sistema di Assicurazione della Qualità adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo.*

*E.DIP.2.4 - Il Dipartimento procede sistematicamente al monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati delle proprie missioni, analizza i problemi rilevati e le loro cause ed elabora adeguate azioni di miglioramento, di cui viene a sua volta verificata l'efficacia.*

*E.DIP.2.5 - Il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno.*

*[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.2].*

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

### **PREMESSE DI METODO**

**A.** L'ultimo rapporto di Riesame IUSLIT, regolarmente redatto e approvato (CdD 10 maggio 2023), risale all'anno 2023, ma, in base alle istruzioni ufficiali e in ragione di sopravvenute modifiche dei modelli/linee guida da seguire (es., definitivo passaggio ai criteri AVA3, riformulazione/affinamento degli ambiti da considerare, nonché degli schemi di riferimento), ha un'impostazione parzialmente diversa da quella del presente rapporto di riesame, rendendo meno agevole, sotto certi profili, l'attività di comparazione fra situazione passata (registrata alla data del rapporto medesimo) e situazione successiva, sino al rapporto attuale (con la connessa rilevazione/analisi dei mutamenti intervenuti "medio tempore").  
In ragione di quanto precede, sono stati presi in considerazione anche (e soprattutto, per taluni aspetti) altri documenti di riesame/autovalutazione interna, più vicini ai modelli/criteri vigenti, come i recenti documenti di autovalutazione (specie dipartimentale), redatti anche in vista dell'audizione NUV UNITS del 15 novembre 2024.

**B.** Il Dipartimento IUSLIT riunisce e coordina, in una realtà unica/organica e con unanimità di intenti, una duplice anima [sezione/componente "giuridica" (IUS) e sezione componente "linguistica" (LIT)], con una pluralità di CdS, in parte congiunti e/o basati sulla reciproca collaborazione fra sezioni (quattro in tutto: CIA, Giurisprudenza, CIAPG e LMTSIC).  
In ragione di quanto precede, il presente documento di riesame è stato redatto:  
- coinvolgendo, con particolare riguardo alle componenti docente e studentesca, gli esponenti/rappresentanti di entrambe le sezioni;  
- considerando globalmente, per ogni campo riportato in appresso, la realtà Dipartimentale IUSLIT, strutturalmente coesa, ma ponendo in rilievo, se necessario e/o opportuno, le specificità delle singole (sotto)sezioni.

### **1. SITUAZIONE RIFERIBILE ALL'ULTIMO RIESAME (E/O RISULTANTE DAI PIU' RECENTI DOCUMENTI/PROCESSI DI AUTOVALUTAZIONE INTERNA)**

#### **E.DIP.2.1**

In ragione di quanto evidenziato in premessa, il rapporto di riesame IUSLIT 2023 non contiene una rappresentazione compiuta dell'organizzazione interna IUSLIT, anche in rapporto alla sua adeguatezza rispetto agli obiettivi strategici/programmatici (più recenti, definiti successivamente, mediante la redazione del Piano strategico IUSLIT 2023-2026). Ad ogni modo, da questo, come da altri documenti di riesame/autovalutazione interna (da ultimo, documento di autovalutazione IUSLIT 2024), direttamente o indirettamente risulta che, promuovendo la necessaria sinergia fra docenti, personale TA e rappresentanti degli studenti, **il Dipartimento si è dotato di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria programmazione strategica nei vari settori di riferimento** (didattica, ricerca e IPS-TM).



**Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico**

L'organizzazione fa capo agli Organi di Governo, che ne assicurano la direzione e il coordinamento complessivo: in particolare, Direttore (IUS), Vice Direttore (LIT).

[Didattica, ricerca, IPS-TM]. Con riguardo ai Delegati IUSLIT, rispettivamente per l'area Didattica, ricerca e IPS-TM, nominati dal Direttore e/o dal CdD, si sottolinea che [in ragione dell'ideale suddivisione in due sezioni (IUS e LIT) e per garantire maggiore coesione, nonché unanimità di intenti/azioni] la delega è duplice per ogni settore di riferimento (es., ricerca: due delegati, uno IUS, uno LIT).

Anche i vari uffici individuali, organi collegiali, gruppi e commissioni istituite tengono in considerazione la duplice anima del Dipartimento, dando adeguato spazio a entrambe, e sono investite, secondo i casi, di competenze semplici o complesse, operative e/o programmatiche, che possono abbracciare uno o più dei settori menzionati (v. organigramma IUSLIT: <https://iuslit.units.it/it/dipartimento>). Si possono ricordare, fra le altre figure:

- a) [Didattica, ricerca, IPS-TM] CdD (<https://iuslit.units.it/dipartimento/organi-dipartimento/consiglio-di-dipartimento>), che si riunisce con cadenza almeno mensile, sulla base di convocazione ordinaria (verbali in intranet: <https://iuslit.units.it/it/adminnode/all-verbale>);
- b) [Didattica, ricerca, IPS-TM] Giunta (<https://iuslit.units.it/it/dipartimento/organi-dipartimento/giunta-di-dipartimento>), che coadiuva il Direttore nell'esercizio delle sue funzioni, anche in prospettiva operativa;
- c) [Didattica, ricerca, IPS-TM] Consigli CdS CIA, CIAPG, GIURISPRUDENZA, LMSTIC (<https://iuslit.units.it/it/dipartimento/organi-dipartimento/consigli-di-corso-di-studio>);
- d) [Didattica, ricerca, IPS-TM] Gruppo AQ Dip., presieduto dal Delegato AQ;
- e) [Didattica, ricerca, IPS-TM] Gruppi AQ CdS (uno per ogni CdS, con composizione mista, studenti/docenti: <https://iuslit.units.it/it/dipartimento/node/14733>), che collaborando con i Coordinatori CdS, monitorano i dati relativi ai Corsi medesimi e verificano l'attuazione delle azioni di miglioramento;
- f) [Didattica, ricerca, IPS-TM] Comitati di indirizzo, cui partecipano i Coordinatori CdS e diversi rappresentanti degli stakeholder (imprese, associazioni, enti esterni, portatori di interessi rilevanti, ecc.);
- g) [Didattica, ricerca, IPS-TM] Gruppi di lavoro/commissioni costituite ad hoc, con l'approvazione del CdS, per la raccolta di dati, il compimento di studi specifici, la formulazione di proposte (es., gruppi ristretti, ma rappresentativi dei diversi interessi coinvolti, per la formulazione di proposte in merito a distribuzione punti organico, reclutamento, distribuzione delle risorse, revisione dei piani di studio, come l'istituita Commissione di programmazione);
- h) [Didattica] Commissione paritetica docenti-studenti (<https://iuslit.units.it/it/dipartimento/organi-dipartimento/commissione-paritetica-docenti---studenti>), che esprime valutazioni (es., fra l'altro, sulla congruenza fra strutturazione dei CdS e sbocchi occupazionali, efficacia dei risultati di apprendimento, attività/metodi/materiali didattici, metodi di esame, questionari relativi alla soddisfazione degli studenti) e proposte per il miglioramento dell'attività didattica;
- i) [Ricerca] Rappresentante IUSLIT nella Commissione per la Valutazione della Ricerca (CVR) (inoltre, due rappresentanti di area per l'area 12, nonché 3 rappresentanti per l'area 10, sono valutatori di panel d'area ai sensi del D.R. n. 621/2024).

L'attività di simili gruppi, organi, comitati, comunque denominati, beneficia dell'imprescindibile sostegno della Segreteria didattica e dell'Ufficio amministrativo, che si occupano, per quanto di competenza, di ogni aspetto operativo/attuativo, relativo a didattica, ricerca e IPS-TM.

## **E.DIP.2.2**

In ragione di quanto esposto in premessa, il rapporto di riesame IUSLIT 2023 non contiene una specifica rappresentazione del punto in esame. Ad ogni modo, sulla base di una prassi collaudata e via via affinata nel tempo, anche sulla base delle indicazioni provenienti dai competenti Organi centrali, **il Dipartimento ha sempre programmato il lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, definendo responsabilità/obiettivi coerenti con la pianificazione strategica e provvedendo, poi, a valutarne l'efficacia complessiva.**

Annualmente, in base a quanto definito dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance di Ateneo, il Direttore di Dipartimento assegna obiettivi individuali al Responsabile della Segreteria di Dipartimento e al personale tecnico con funzione specialistica e ne valuta il grado di raggiungimento al termine dell'anno. Conseguentemente, la programmazione delle attività del personale afferente alla Segreteria del Dipartimento è coordinata dalla Referente della Segreteria di Dipartimento, che tiene conto delle progettualità del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), nonché degli obiettivi del Piano Strategico di Dipartimento. La programmazione del lavoro assegnato al personale T.A., con i connessi obiettivi e responsabilità, è definita in modo puntuale e coerente con le indicazioni dell'Ateneo, rispondendo all'approvato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), rispetto al quale tali obiettivi e responsabilità, collettiva e individuale, risultano allineati, garantendo chiarezza, perseguibilità, verificabilità e congruenza con le risorse disponibili.

Nel rispetto dei contenuti del ricordato Piano, alla definizione di simili obiettivi il Dipartimento contribuisce mediante i propri attori istituzionali, come il Direttore, il Segretario Didattico e il Segretario Amministrativo, individuando periodicamente, con apposite schede, i principali obiettivi individuali e di struttura, da sottoporre al vaglio/approvazione dei vertici di Ateneo.

## **E.DIP.2.3**

In ragione di quanto evidenziato in premessa, il rapporto di riesame IUSLIT 2023 non contiene una specifica rappresentazione del punto in esame. Ad ogni modo, nel periodo di riferimento e nel rispetto di quanto stabilito dall'Ateneo con le Linee Guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo (da ultimo, [https://amm.units.it/sites/default/files/ncl/documenti/LG\\_SAQ\\_2024\\_05\\_27\\_finale\\_corretto.pdf](https://amm.units.it/sites/default/files/ncl/documenti/LG_SAQ_2024_05_27_finale_corretto.pdf)), nonché delle indicazioni provenienti dal PQ UNITS, **il Dip. si è sempre dotato di un sistema AQ adeguato,**



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

prevalentemente composto, secondo la strutturazione più recente, dai seguenti attori AQ:

1. Organi, commissioni e incarichi individuali:
  - a) Direttore/Vice Direttore;
  - b) Delegati AQ, didattica, ricerca, IPS-TM (v. *supra*, E.DIP.2.1);
  - c) CdS (v. *supra*, E.DIP.2.1);
  - d) Commissione paritetica docenti-studenti (v. *supra*, E.DIP.2.1);
  - e) Gruppo AQ Dip. (<https://iuslit.units.it/it/dipartimento/node/14737>), presieduto dal Delegato AQ, che riunisce i principali attori AQ (fra gli altri, Direttore, Vicedirettore, Delegati didattica, ricerca e IPS- TM di entrambe le sezioni, taluni anche con funzioni di Coordinatori CdS, Segretario amministrativo, Segretario didattico). La scelta è stata quella di costituire un consesso allargato, capace di rappresentare entrambe le anime del Dip. e la componente del personale T.A., coinvolto nei processi AQ, nonché di riunire le maggiori competenze in materia di didattica, ricerca e IPS- TM;
  - f) Coordinatori CdS (v. *supra*, E.DIP.2.1);
  - g) Consigli CdS (v. *supra*, E.DIP.2.1);
  - h) Gruppi AQ CdS (v. *supra*, E.DIP.2.1);
  - i) Commissioni didattica, ricerca e IPS-TM (v. *supra*, E.DIP.2.1).
2. Strutture Amministrative:
  - a) Segreteria Amministrativa (<https://iuslit.units.it/it/dipartimento/persone/segreteria-amministrativa>);
  - b) Segreteria Didattica (<https://iuslit.units.it/it/dipartimento/persone/segreteria-didattica>).

L'opportuno raccordo fra questi organi/operatori periferici (Dip. e CdS) e gli organi/attori centrali (es., NUV e PQ di Ateneo), è garantito dal Delegato AQ IUSLIT, che partecipa al consesso allargato del PQ di Ateneo (prendendo parte al relativo dibattito/attività decisionale, per quanto di competenza, raccogliendo dati/informazioni rilevanti e diffondendole in ambito dipartimentale, vigilando sull'effettivo rispetto/ricezione, nella realtà del Dip., delle indicazioni/linee guida provenienti dal Presidio centrale), nonché dalla presenza di plurimi docenti interni che rivestono cariche istituzionali, come membri del NUV o Delegati del Rettore/membri del consesso ristretto del PQ di Ateneo.

**Composizione, ruoli e contatti sono definiti con chiarezza, garantendo ampia accessibilità ai dati di interesse**, mediante pubblicazione nel sito internet IUSLIT (v. *supra*, singoli richiami).

#### E.DIP.2.4

In ragione di quanto evidenziato in premessa, dal rapporto di riesame IUSLIT 2023 non emerge una specifica rappresentazione dell'aspetto in rassegna. Ad ogni modo, dai suoi contenuti di dettaglio [es., valutazione stato di avanzamento delle azioni progettate nel precedente rapporto di riesame, monitoraggio dei risultati conseguiti nelle principali aree di interesse (didattica, ricerca, IPS-TM), ricognizione punti di forza/criticità/aspetti da migliorare, definizione di soluzioni/azioni propositive] risulta che, sulla base dei modelli/criteri predisposti e condivisi a livello di Ateneo, il Dipartimento IUSLIT **ha sempre svolto puntualmente le attività di monitoraggio e le analisi delle criticità allo scopo di individuare soluzioni e azioni praticabili**.

**Monitoraggio:** il Dip. ha monitorato costantemente e sistematicamente la realizzazione della propria programmazione strategica, mediante i vari attori AQ (v. *supra*, E.DIP.2.3: in part., Delegati Dip. e Gruppo AQ IUSLIT), che raccolgono/elaborano, anche in forma aggregata e con l'ausilio degli uffici centrali, dati e informazioni rilevanti in proposito, da utilizzare, rispetto a tale programmazione e in relazione a ogni obiettivo stabilito, come "indicatori" di "azioni strategiche" e per valutare il rapporto fra baseline e target auspicati (didattica, ricerca e IPS-TM). L'attività di monitoraggio è formalizzata ufficialmente, su base annuale, con la redazione di appositi documenti di riesame/autovalutazione interna, come, ad es., il Rapporto di riesame Dip., i Rapporti di riesame ciclico CdS, che analizzano progressivamente, considerando i contenuti del Piano strategico IUSLIT, pure il relativo stato di attuazione, con riguardo a obiettivi di breve, medio e lungo periodo.

Fermo quanto precede, nel rapporto di riesame 2023 si segnala, fra gli aspetti di dettaglio, l'opportunità di migliorare il monitoraggio relativo ai seguenti aspetti (v. sez. 3.b.1, Aree da migliorare):

- a) dati relativi all'internazionalizzazione di tutti i Corsi del Dipartimento, ma soprattutto per il Corso di Laurea in Giurisprudenza;
- b) monitoraggio e miglioramento del dato relativo alla dispersione studentesca, soprattutto per quanto concerne il passaggio dal primo al secondo anno del Corso di laurea in Giurisprudenza.

**Analisi delle criticità e azioni propositive:** nei ricordati documenti di riesame/autovalutazione interna, redatti con periodicità costante, sono stati registrati e analizzati:

- a) le criticità emerse nel periodo di riferimento (es. sopravvenienze impeditive, straordinarie, non considerate in sede di programmazione strategica, in quanto imprevedibili), nonché il loro eventuale impatto negativo sulla realizzazione degli obiettivi programmatici;
- b) il sopravvenuto mutamento di circostanze, materiali e normative, che hanno suggerito modifiche e/o aggiornamenti dell'originaria pianificazione strategica. Sono state al contempo individuate, con possibile adattamento/integrazione delle strategie già elaborate, azioni propositive, tendenti a limitare/eliminare l'enunciato impatto negativo, per quanto possibile, nonché, alla luce delle circostanze di contesto, gli adattamenti opportuni, da apportare al piano strategico, con l'assenso degli organi competenti.

#### E.DIP.2.5

In ragione di quanto evidenziato in premessa, il rapporto di riesame IUSLIT 2023 non contiene una specifica rappresentazione dell'aspetto in rassegna. Ad ogni modo, poiché tale documento si basa su una parziale transizione a nuovi modelli/criteri di riferimento (in particolare, "AVA 3"), la sua redazione e il compimento



delle connesse attività strumentali già testimoniano che IUSLIT ha saputo adeguare il proprio sistema AQ, sottoponendolo a riesame interno e rendendolo coerente rispetto alle necessità emerse nel tempo, coerentemente con le indicazioni provenienti dagli Organi centrali (es., prendendo atto di simili modelli/criteri, rafforzando, per quanto necessario, l'organizzazione dei gruppi competenti, come il Gruppo AQ IUSLIT, redistribuendo compiti e responsabilità).

Con riferimento al funzionamento dell'organizzazione e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento e alla relativa sottoposizione a riesame interno, si conferma insomma, indirettamente, che **il Dipartimento IUSLIT già poneva in essere le attività e le procedure necessarie per compiere il riesame interno del proprio sistema AQ con cadenza annuale** (siffatto riesame era e tutt'ora svolto unitamente al monitoraggio annuale del Piano strategico di Dipartimento).

## **2. PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE**

### **E.DIP.2.1**

Non si ravvisano significative novità in relazione all'esistenza, all'interno del Dipartimento, di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale (in quanto, come rilevato più sopra, IUSLIT già disponeva di una simile organizzazione).

Fermo quanto precede, come aspetto parzialmente connesso, nel Piano strategico 2023-2026 IUSLIT ha individuato il seguente obiettivo strategico di medio-lungo periodo (v. sezione "Ambito personale e organizzazione):

- a) "ORG-O.3 – Migliorare l'efficienza dell'organizzazione", declinando, per quanto qui interessa, le seguenti azioni strategiche:  
- ORG-O.3-A.2 – Promuovere processi di riorganizzazione interna".

**Di conseguenza, la complessiva organizzazione interna è stata testata, confermandone l'efficienza e l'adeguatezza generale, alla luce delle nuove strategie/linee programmatiche,** in gran parte (ri)definite con il ricordato Piano strategico (IUSLIT 2023-2026).

Considerando anche le indicazioni provenienti dai competenti Organi centrali (es., NUV e PQ UNITS), il Dip. ha inoltre proseguito nell'opera di complessivo affinamento di tale organizzazione. Si possono ricordare, con riguardo alla sezione IUS, le seguenti iniziative recenti:

- a) costituzione/ricomposizione del Comitato di indirizzo per il CdS in Giurisprudenza, con il coinvolgimento di una serie di rappresentanti dei principali stakeholder (costituito con delibera CdS in Giurisprudenza del 2 febbraio 2022, che, dopo la prima fase di organizzazione dei lavori, è entrato a pieno regime con l'annualità 2023);  
b) istituzione di un'apposita Commissione di programmazione, eletta in seno al ricordato CdS, per la revisione/aggiornamento del piano di Studio (che ha elaborato una proposta discussa e approvata il 27 novembre 2024; v. verbale CdS in Giurisprudenza di pari data, *repository* interna).

### **E.DIP.2.2**

Rispetto al rapporto di riesame IUSLIT 2023, nonostante l'opera di aggiornamento continuo (rispetto ai contenuti sostanziali), non si rilevano, sul piano "metodologico", mutamenti in merito all'attività di programmazione del lavoro assegnato al personale TA, con i connessi obiettivi e responsabilità. Al netto degli adeguamenti resi opportuni dalle rinnovate istruzioni degli Organi centrali, si è infatti inteso confermare le pratiche già in uso, ancora efficienti: così, **tale lavoro è definito in modo puntuale e coerente con le indicazioni dell'Ateneo, rispondendo all'approvato Piano Integrativo di Attività e Organizzazione (PIAO), rispetto al quale gli obiettivi e le responsabilità, collettive e individuali, risultano allineati,** garantendo chiarezza, perseguibilità, verificabilità e congruenza con le risorse disponibili.

### **E.DIP.2.3**

Non si segnalano significativi mutamenti nella complessiva organizzazione del sistema di Assicurazione della Qualità, che risulta adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Atene (in quanto, come si è evidenziato nella precedente sezione E.DIP.2.3., IUSLIT già disponeva di una simile sistema).

Fermo quanto precede, sulla base della compiuta analisi di contesto, nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026 sono stati selezionati i seguenti obiettivi strategici di medio-lungo periodo, principalmente riferiti all'area IPS-TM (v. sez. "Ambito Impegno pubblico e sociale – Terza missione", nonché sezione "Ambito personale e organizzazione):

- a) "OBIETTIVO TM-O.1 – Perfezionare il sistema di assicurazione qualità per l'ambito Impegno pubblico e sociale – TM", individuando, in stretta connessione, le seguenti azioni strategiche:  
- "TM-O.1-A.1-IUSLIT – Recepire e diffondere i contenuti delle Linee guida per l'Impegno pubblico e sociale – TM (IPS – TM) e incentivare la comunità ad applicarle, attraverso una costante opera di informazione e aggiornamento;  
- "TM-O.1-A.2-IUSLIT – Usare gli applicativi gestionali (scheda PE in ARTS) per conservare e monitorare le attività di IPS-TM e invitare la comunità a segnalare problemi, malfunzionamenti agli uffici competenti al fine di perfezionarli. Assicurare il corretto inserimento delle attività nel Rapporto di Riesame e la conservazione del relativo materiale documentale";  
b) "OBIETTIVO TM-O.2 – rafforzare le competenze della comunità accademica sulla programmazione e realizzazione di attività di Impegno pubblico e sociale – TM e incentivare la partecipazione di tutte le



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

componenti”, individuando, in stretta connessione, le seguenti azioni strategiche:

- “TM-O.2-A.1-IUSLIT – Introdurre e organizzare, previa individuazione di risorse eventualmente disponibili, incontri con docenti, ricercatori, contrattisti, CEL, TA, studenti, volti all’informazione e alla sensibilizzazione sulla necessità di progettare e attuare iniziative di IPS-TM”;
- “TM-O.2-A.2-IUSLIT Elaborare criteri di valorizzazione e valutazione dell’attività di IPS-TM promosse a livello di Dipartimento che gratifichino e stimolino l’impegno comune nella realizzazione di progetti dipartimentali/interdipartimentali/internazionali”.

c) “OBIETTIVO ORG-O.3 – Migliorare l’efficienza dell’organizzazione”, declinando, per quanto qui interessa, le seguenti azioni strategiche:

- “ORG-O.3-A.1 – Diffondere la cultura della qualità e del miglioramento in tutta la comunità.

**Il Dipartimento** (in persona del Direttore, Vice Direttore, Delegato e membri Gruppo AQ) **ha comunque provveduto a verificare l’efficienza e la completezza del proprio sistema AQ, confermandone la resistenza complessiva, anche alla luce dell’approvazione, nel 2024, delle nuove linee guida del PQ UNITS** ([https://amm.units.it/sites/default/files/ncl/documenti/LG\\_SAQ\\_2024\\_05\\_27\\_finale\\_corretto.pdf](https://amm.units.it/sites/default/files/ncl/documenti/LG_SAQ_2024_05_27_finale_corretto.pdf)).

Al contempo, ruoli, funzioni e responsabilità del Gruppo AQ IUSLIT sono stati ridefiniti, ove necessario, anche tenendo in considerazione l’intervenuto mutamento dei criteri/modelli utilizzati nei processi AQ (es., definitivo passaggio ai criteri “AVA3”).

Come meglio si dirà in seguito (v. *infra*, sez. “Descrizione dell’azione già intrapresa”) sono state inoltre realizzate/promosse una serie di iniziative volte a diffondere la cultura della qualità, anche in rapporto al settore IPS-TM, nonché a prepararsi in vista dell’autovalutazione 2024, dell’audizione NUV 2024 e della possibile visita di accreditamento CEV 2025.

Si possono infine ricordare, a titolo esemplificativo, le attività/iniziative di miglioramento descritte più sopra, sez. E.DIP.2.1.

#### E.DIP.2.4

Rispetto alla situazione riferibile al precedente rapporto di riesame IUSLIT 2023, il Dipartimento non richiede più ai propri docenti l’invio della relazione annuale individuale, che conteneva diversi dati, tra cui le attività di ricerca e di terza missione, poiché *medio tempore* l’Ateneo si è dotato di sistemi di rilevazione centralizzati ed omogenei come, ad esempio, il cruscotto ANVUR e il cruscotto Tableau.

Nonostante il prezioso supporto fornito dagli applicativi gestionali e dalle risorse di Ateneo (es., ArTs, Tableau, cruscotti, ecc.), si è continuata a registrare, rispetto a monitoraggio e attività connesse, una certa difficoltà nella raccolta di determinate informazioni utili, sufficientemente aggiornate. Così, per incentivare la raccolta di una serie di dati essenziali, da conservare e mettere a disposizione degli attori AQ (a cominciare dal Gruppo AQ IUSLIT) il Dip. ha promosso l’istituzione:

- a) nel rispetto della “privacy” e con l’impiego di risorse informatiche (piattaforma “MS-Teams”), uno spazio condiviso, ad accesso “controllato” (riservato ad accreditati attori AQ) e destinato a raccogliere documenti, dati e informazioni rilevanti per il processo AQ;
- b) un gruppo di lavoro, appositamente costituito per raccogliere e ordinare, periodicamente e per quanto possibile, simili documenti, dati e informazioni (es., estrapolandole dai verbali del CdD e di altri organi interni). Il monitoraggio IPS-TM (in passato meno strutturato, per difficoltà nella definizione/registrazione delle attività) è compiuto/implementato periodicamente dai delegati del Dip., aggiornando gli interessati sulle nuove Linee Guida di Ateneo del 2023, sull’evoluzione dell’IPS-TM, sugli applicativi gestionali (scheda ArTS) e su iniziative/convenzioni in atto.

Il Dip. si è impegnato, nel medio-lungo periodo, a promuovere/migliorare il rispetto delle ricordate Linee Guida, l’impiego dei suddetti applicativi e la catalogazione del pertinente materiale documentale.

Le attività recenti, complesse e apprezzabili sotto il profilo della continuità temporale (limitandosi alla dimensione dipartimentale, redazione/approvazione del Piano strategico IUSLIT 2023-2025; autovalutazione IUSLIT 2024; audizione NUV del 15 novembre 2025; presa in carico delle osservazioni espresse in occasione di tale audizione, comunque positiva), dimostrano/confermano che il **Dipartimento procede sistematicamente al monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati delle proprie missioni, analizza i problemi rilevati e le loro cause ed elabora adeguate azioni di miglioramento**. Di recente, con riguardo a tali ultime attività, si registra una novità significativa, dipendente dalla progressiva e sempre maggiore convergenza fra i differenti modelli di documenti e di procedure di monitoraggio, autovalutazione e riesame (es., definitivo passaggio ai criteri/modelli “AVA3”), che dovrebbe agevolare, una volta consolidatosi del tutto, il lavoro dei soggetti preposti.

Anche la recente attività di formazione/preparazione in vista dell’audizione NUV, nonché della visita CEV 2025, ha fatto emergere l’opportunità di prevedere una maggiore formalizzazione della attività descritte: in particolare, definendo un calendario periodico delle riunioni del Gruppo AQ IUSLIT e procedendo alla verbalizzazione delle relative riunioni.

#### E.DIP.2.5

Sulla base di una prassi collaudata e via via affinata nel tempo, anche in base alle indicazioni provenienti dai competenti Uffici centrali, **Direttore e Vice Direttore, coadiuvati dal Gruppo AQ di Dipartimento, vigilano sul corretto funzionamento del sistema interno AQ, sottoponendolo a periodica revisione e disponendo (con provvedimenti formali e/o informali) le opportune misure**: es., esaminano i documenti prodotti dagli attori AQ, raccolgono le indicazioni provenienti da questi ultimi, monitorano periodicamente la composizione dei vari organi, commissioni, gruppi di lavoro (disponendo/promuovendo,



**Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico**

con provvedimenti formali e/o con proposte rivolte al CdD, il ciclico rinnovo delle cariche, le eventuali sostituzioni e/o distribuendo/redistribuendo gli incarichi interni) e provvedono a implementare i processi AQ (es., da ultimo, istituzione di un gruppo di lavoro, incaricato di raccogliere e ordinare, per quanto possibile, documenti, dati e informazioni rilevanti per tali processi).

**L'esame/riesame intero è promosso pure dal Delegato AQ**, appositamente nominato, che incentiva/favorisce, come elemento di raccordo con il PQ di Ateneo, l'allineamento del Dip. alle indicazioni/linee guida di tale ultimo organo istituzionale.

L'aggiornamento/revisione periodico dei processi AQ è promosso/incentivato anche mediante la partecipazione, da parte del personale coinvolto in simili processi, a corsi di formazione ad hoc, specie in materia di nuove regole e linee guida ministeriali/ANVUR (es., corsi di formazione su AVA3).

**Le attività in esame sono compiute annualmente, specie in occasione delle operazioni di revisione/autovalutazione interna del Dipartimento** (es., redazione dei documenti di autovalutazione e di riesame dipartimentale), tenendo in considerazione le eventuali modifiche apportate alle linee guida di Ateneo (es., approvazione delle linee guida Sistema di Assicurazione Qualità 2023/2024 del 27 maggio 2024).

Di recente, le varie attività compiute, anche in vista dell'audizione NUV e della visita CEV 2025, e la necessità di adeguarsi ai rinnovati criteri da impiegare in certi processi AQ (es., definitivo passaggio ai criteri AVA3) hanno suggerito di ripensare l'impostazione del Gruppo AQ IUSLIT, la relativa composizione e la distribuzione interna del lavoro.

**ASPETTO DA MIGLIORARE**

**E.DIP.2.1**

Salvo quanto riferito più sopra, con riguardo agli obiettivi fissati nel Piano strategico 2023-2026, non sono emersi specifici aspetti da migliorare (in quanto IUSLIT ha sempre predisposto un'organizzazione funzionale a realizzare le proprie strategie).

**E.DIP.2.2**

Non sono emersi specifici aspetti da migliorare (in quanto IUSLIT ha sempre programmato il lavoro del personale TA in modo coerente con la pianificazione strategica, periodicamente appurandone l'efficacia).

**E.DIP.2.3**

Salvo quanto riferito più sopra, con riguardo agli obiettivi fissati nel Piano strategico 2023-2026, non sono emersi specifici aspetti da migliorare (in quanto IUSLIT è sempre stato in possesso di un sistema AQ adeguato e coerente con le linee guida del PQ).

**E.DIP.2.4**

Adozione di sistemi più efficaci per il monitoraggio e la rilevazione dei dati (pure in merito al settore IPS-TM, sulla base di quanto emerso nel Rapporto di riesame IUSLIT 2023), anche al fine di rendere più incisiva l'analisi dei problemi e delle relative cause, elaborando adeguate azioni di miglioramento.

Definizione di un calendario ufficiale delle riunioni del Gruppo AQ IUSLIT e verbalizzazione delle relative riunioni.

**E.DIP.2.5**

Non si rilevano, nel complesso, specifiche criticità in merito al riesame interno del sistema AQ, costantemente curato dal Dipartimento.

Fermo quanto precede, una serie di circostanze recenti, come il definitivo passaggio a nuovi criteri/modelli di valutazione (es., "AVA3") e l'aggiornamento delle linee guida del PQ UNITS (2024), hanno fatto emergere l'esigenza/opportunità di appurare la coerenza complessiva di tale sistema (e, in particolare, l'organizzazione interna del Gruppo AQ IUSLIT), anche in vista dell'audizione NUV 2024 e della possibile visita di accreditamento CEV 2025, parzialmente ripensando, anche per promuovere una maggiore efficienza e celerità, le connesse procedure alla luce di tali criteri, modelli e linee guida.



| DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA |   |
|--|---|
|  | <p><b>E.DIP.2.1</b></p> <p>Ferma la mancanza di criticità specifiche, riprendendo il ricordato obiettivo del Piano strategico 2023-2026 ("ORG-O.3-A.2"), il Dipartimento ha provveduto a riesaminare la propria organizzazione complessiva, nei limiti degli aspetti rilevanti, per appurarne la coerenza rispetto alle nuove linee strategiche stabilite con tale ultimo documento programmatico (i cui contenuti, peraltro, sono già stati costruiti, a monte, tenendo in considerazione le potenzialità del Dipartimento, anche sul piano organizzativo/funzionale).</p> <p>Con riguardo alla costante e continua opera di miglioramento complessivo, si segnalano, inoltre, talune azioni positive, come, rispetto alla sezione IUS, le seguenti, realizzate anche alla luce delle indicazioni provenienti dai competenti Organi centrali (es., NUV e PQ UNITS):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) costituzione/ricomposizione del Comitato di indirizzo per il CdS in Giurisprudenza, con il coinvolgimento di una serie di rappresentanti dei principali stakeholder;</li><li>b) istituzione di un'apposita Commissione di programmazione, eletta in seno al ricordato CdS, per la revisione/aggiornamento del Corso di Studio.</li></ul> <p><b>E.DIP.2.2</b></p> <p>Sulla base del metodo collaudato, conforme alle indicazioni provenienti dai competenti Organi centrali, IUSLIT ha continuato (e continua tutt'oggi) a programmare il lavoro del personale TA in modo coerente con la propria pianificazione strategica, periodicamente valutandone l'efficacia (per i dettagli, v. <i>supra</i>, sez. E.DIP. 2.2). Al riguardo, l'opera di programmazione è stata rivista/adequata, con finalità di allineamento complessivo, in occasione della recente ristrutturazione delle strategie dipartimentali, formalizzate nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026. Annualmente, inoltre, è stata (ed è tutt'oggi) rivista alla luce delle suddette indicazioni.</p> <p><b>E.DIP.2.3</b></p> <p>Ferma la mancanza di criticità specifiche, rilevate nella precedente opera di riesame/autovalutazione, il Dipartimento ha provveduto, riprendendo anche i ricordati obiettivi programmatici, stabiliti con il Piano strategico IUSLIT 2023-2026 ("OBIETTIVO TM-O.1"; "OBIETTIVO TM-O.2"; "OBIETTIVO ORG-O.3"):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) a valutare la complessiva coerenza del proprio sistema AQ rispetto alle nuove linee guida predisposte dal PQ UNITS nel 2024, anche mediante l'apporto del delegato dipartimentale AQ (incaricato di aggiornare periodicamente il Dip. e/o i vari attori AQ circa le nuove indicazioni del PQ UNITS);</li><li>b) a diffondere, mediante i propri delegate IPS-TM, i contenuti delle Linee guida per l'Impegno pubblico e sociale – TM (IPS – TM) e incentivare la comunità ad applicarle (es., comunicazioni via mail, resoconti in occasione di CdS e CdD);</li><li>c) incentivare, mediante comunicazioni formali e informali, il corretto impiego dell'applicativo ArTS, anche in relazione alle attività IPS-TM (in proposito, fermo restando il ribadito incentivo a utilizzare i pertinenti applicativi gestionali, il personale docente è stato invitato a enunciare preventivamente, in sede di CdD, le programmate iniziative IPS-TM, pure al fine di una loro ricognizione/valutazione generale);</li><li>d) incentivare la partecipazione, specie da parte dei delegati IPS-TM, a incontri formativi in materia di IPS-TM (es., anno 2023: n. 1 docente di riferimento, n. 15,5 ore di formazione, corso "Definiamo la terza missione"; anno 2024: n. 3 docenti di riferimento, n. 4 ore di formazione, corso "AVA3: Qualità della Ricerca e della Terza Missione/Impatto sociale e Assicurazione di Qualità dei Dipartimenti"; n. 4 ore di formazione, corso "Terzo incontro di approfondimento sull'Impegno Pubblico e Sociale – Terza Missione. Terza missione, oltre il trasferimento") [dati a cura del Dipartimento, reperiti con l'ausilio dell'Ufficio formazione</li></ul> |



|  |  |
|--|--|
|  | <p>UNITSI);</p> <p>e) diffondere la cultura della qualità, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la sensibilizzazione in merito all'importanza dei processi AQ (es., tramite comunicazioni ufficiali in seno a CdS e CdD, anche in relazione alle attività intraprese dal Dipartimento, come autovalutazione, riesame e possibile visita CEV 2025);</li><li>- l'aggiornamento periodico in ordine alle novità AQ, come linee guida e le indicazioni provenienti dal PQ UNITS (specie attraverso comunicazioni/resoconti, formali e/o informali, del delegato AQ IUSLIT);</li><li>- il coinvolgimento diffuso nei processi di autovalutazione/riesame (da ultimo, promuovendo la più ampia partecipazione di docenti, personale TA e rappresentanti degli studenti, nell'audizione NUV del 15 novembre 2024: n. 18 docenti, IUS e LIT; n. 3 rappresentanti del personale TA, afferenti alla Segreteria didattica e amministrativa; n. 3 rappresentanti degli studenti, IUS e LIT, oltre agli studenti intervistati nel corso di una lezione accademica);</li><li>- l'incentivo a partecipare a corsi di formazione (es., anno 2023, n. 3 componenti personale TA, 12 ore di formazione, corso "AVA3"; 14 ore di formazione, corso "Progettazione e gestione dei corsi di studio alla luce dei nuovi requisiti AVA 3 – I edizione"; n. 6 docenti, 16 ore di formazione, corso "AVA3"; 45 ore di formazione, corso "Progettazione e gestione dei corsi di studio alla luce dei nuovi requisiti AVA 3 – II edizione"; anno 2024 – dati parziali/incompleti, 7 componenti personale TA, n. 4 ore di formazione, corso "4a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione"; n. 8 ore di formazione, corso "6a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione"; n. 8 ore di formazione, corso "Il nuovo ciclo di pianificazione strategica e operative dell'Ateneo (I ed.)"; n. 3 ore di formazione, corso "Il nuovo ciclo di pianificazione strategica e operative dell'Ateneo (II ed.)"; n. 6 ore di formazione, corso "Il nuovo ciclo di pianificazione strategica e operative dell'Ateneo (III ed.)"; n. 4 docenti, n. 2 ore di formazione, corso "2a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione"; n. 4 ore di formazione, corso "4a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione"; n. 2 ore di formazione, corso "5a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione"; n. 4 ore di formazione, corso "6a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione"; n. 2 ore di formazione, corso "7a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione"; n. 4 ore di formazione, corso "AVA3: Qualità della Ricerca e della Terza Missione/Impatto sociale e Assicurazione di Qualità dei Dipartimenti") [dati a cura del Dipartimento, reperiti con l'ausilio dell'Ufficio formazione UNITS].</li></ul> <p>Si possono inoltre ricordare, come azioni positive in prospettiva di miglioramento continuo, le attività già indicate <i>supra</i>, sez. E.DIP.2.1.</p> <p><b>E.DIP.2.4</b></p> <p>Per incentivare la raccolta di una serie di dati essenziali, da conservare e mettere a disposizione degli attori AQ, a cominciare dal Gruppo AQ IUSLIT, il Dip. ha promosso l'istituzione:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) nel rispetto della "privacy" e con l'impiego di risorse informatiche (piattaforma "MS-Teams"), di uno spazio condiviso, ad accesso "controllato" (riservato ad accreditati attori AQ) e destinato a raccogliere documenti, dati e informazioni rilevanti per il processo AQ;</li><li>b) di un gruppo di lavoro, appositamente costituito per raccogliere e sistemare, periodicamente e per quanto possibile, simili documenti, dati e informazioni (es., estrapolandole dai verbali del CdD e di altri organi interni).</li></ol> <p>Specie nell'anno 2024, poi, il Dipartimento ha nettamente intensificato la propria attività di monitoraggio, sul piano quantitativo e della frequenza temporale, con tutte le connesse attività (es., analisi delle criticità ed elaborazione di soluzioni coerenti). Un simile sforzo, non trascurabile e rispondente alle scadenze indicate dai competenti Organi centrali, si è reso necessario per effetto del rapido avvicinarsi di plurime occasioni di riesame/autovalutazione interna: autovalutazione IUSLIT 2024, audizione NUV del 15 novembre 2024,</p> |
|--|--|



|   |  |
|---|--|
|   | <p>preparazione in vista della possibile visita CEV 2025, rapporto di riesame IUSLIT 2024).</p> <p>Il Direttore e il Delegato AQ hanno avviato un primo confronto per l'istituzione di un calendario ufficiale delle riunioni del Gruppo AQ e per organizzare la verbalizzazione delle relative riunioni.</p> <p><b>E.DIP.2.5</b></p> <p>Anche in vista dell'audizione NUV 2024 e delle possibili visite CEV 2025, il Dipartimento IUSLIT ha riesaminato il proprio sistema AQ (e, in particolare, la composizione e l'organizzazione interna del Gruppo AQ di Dipartimento), ripensando le attività connesse e la distribuzione individuale dei lavori alla luce dei rinnovati modelli/criteri di valutazione ("AVA3"), pure per garantire maggiore coerenza/efficienza di procedure/risultati, e recependo, ove necessario/opportuno, le novità introdotte con le linee guida 2024 del PQ.</p> <p>Il suddetto riesame è stato realizzato, in larga misura, a cura del Direttore di Dipartimento, del Vice Direttore, del delegato AQ IUSLIT, nonché dei membri del Gruppo AQ IUSLIT, mediante numerose iniziative strumentali e conseguenti [es., studio e sensibilizzazione in merito alle nuove procedure, anche mediante la partecipazione ad appositi corsi di formazione (v. <i>supra</i>, relativamente alle azioni già intraprese, sez. EDIP.2.3, lett. e, con particolare riguardo ai corsi di formazione su "AVA3"); partecipazione, da parte del delegato AQ IUSLIT, alle riunioni del PQ UNITS, nonché alle iniziative di aggiornamento organizzate da tale ultimo Organo centrale; condivisione delle informazioni/competenze così acquisite; incontri di programmazione, specie in senso al Gruppo AQ IUSLIT, per la preparazione in vista dell'audizione NUV 2024, del Rapporto di riesame 2024; ridefinizione dei lavori/funzioni individuali o di gruppo in ragione della diversa strutturazione dei documenti di riesame/autovalutazione].</p> <p>Si possono inoltre ricordare le iniziative già enunciate in questa stessa sezione, voci EDIP.2.1 ed EDIP.2.2.</p> |
| <p><b>STATO DI AVANZAMENTO</b> (appena avviata, in corso, conclusa)</p> | <p><b>E.DIP.2.1</b></p> <p>CONCLUSA (le descritte attività positive sono state poste in essere con successo).</p> <p><b>E.DIP.2.2</b></p> <p>CONCLUSA E PARZIALMENTE IN CORSO (le descritte azioni positive, come l'allineamento della programmazione rispetto ai contenuti del nuovo piano strategico, sono state portate a termine; continua, invece, la generica attività di programmazione annuale, secondo le modalità enunciate).</p> <p><b>E.DIP.2.3</b></p> <p>CONCLUSA E PARZIALMENTE IN CORSO (le enunciate azioni positive, come la verifica della coerenza fra sistema AQ interno e nuove linee guida PQ IUSLIT 2024, sono state portate a termine; continua peraltro, per quanto possibile, l'opera di costante miglioramento, nonché di recepimento delle eventuali indicazioni provenienti dai competenti Organi centrali).</p> <p><b>E.DIP.2.4</b></p> <p>CONCLUSA E PARZIALMENTE IN CORSO (come si è detto, il Dipartimento ha messo in campo una serie di misure per agevolare la raccolta/conservazione di dati rilevanti per i processi AQ; inoltre, esso ha concluso con successo, rispettando le scadenze individuate,</p>   |



|                                  |   |
|----------------------------------|---|
|                                  | <p>le più recenti operazioni di monitoraggio/riesame interno, riferite alle annualità 2023/2024: es., autovalutazione IUSLIT 2024, audizione NUV del 15 novembre 2024; dette operazioni, con le varie attività connesse, sono peraltro proseguite con la redazione del presente documento, di prossima approvazione da parte del CdD IUSLIT; sono in corso di definizione un calendario ufficiale delle riunioni del Gruppo AQ IUSLIT e le modalità della loro verbalizzazione).</p> <p><b>E.DIP.2.5</b></p> <p>CONCLUSA E PARZIALMENTE IN CORSO (di recente, IUSLIT ha riconsiderato il proprio sistema AQ, alla luce delle nuove linee guida del PQ UNITS e delle novità riguardanti i modelli/criteri di autovalutazione/riesame interno, adeguando, per quanto possibile, l'organizzazione, il lavoro e il funzionamento del gruppo AQ di Dipartimento e/o di altri attori AQ, operanti a livello dipartimentale, anche in vista dell'audizione NUV del 15 novembre 2024 e della visita CEV del 2025; prosegue, peraltro, l'intrapresa opera di assimilazione di simili modelli/criteri, confidando nella loro raggiunta, definitiva stabilizzazione nel tempo).</p>  |
| <p><b>RISULTATI OTTENUTI</b></p> | <p><b>E.DIP.2.1</b></p> <p>E' stata confermata la presenza di un'organizzazione idonea a realizzare la propria strategia in materia di didattica, ricerca e IPS-TM, anche, grazie a una programmazione attenta all'analisi di contesto, rispetto ai nuovi obiettivi strategici, individuate con il recente Piano IUSLIT 2023-2026.</p> <p><b>E.DIP.2.2</b></p> <p>Si è proseguito, senza soluzione di continuità e con gli opportuni adattamenti rispetto alle indicazioni provenienti dai competenti Organi centrali, nell'opera di programmazione/verifica del lavoro affidato al personale TA.</p> <p><b>E.DIP.2.3</b></p> <p>Il sistema AQ è stato rivisto e reso coerente con le più recenti linee guida del PQ di Ateneo, nonché con l'imposta evoluzione dei processi AQ, attuando una serie di iniziative volte al suo miglioramento complessivo, anche in vista dell'audizione NUV 2024 e della possibile visita CEV 2025.</p> <p>Il buon esito delle iniziative intraprese è stato confermato dall'apprezzabile risultato della suddetta audizione, che, sulla base di quanto riferito dai soggetti preposti, non ha evidenziato criticità sostanziali.</p> <p><b>E.DIP.2.4</b></p> <p>Specie nel corso dell'anno 2024, il Dipartimento ha realizzato un'intensa e continua opera di monitoraggio, con tutte le attività strumentali e conseguenti, anche in vista dell'audizione NUV 2024 e della possibile visita CEV 2025 (autovalutazione IUSLIT 2024, audizione IUSLIT del 15 novembre 2024, preparazione in vista di tale visita).</p> <p>Si segnala, inoltre, il complessivo miglioramento delle operazioni funzionali al riesame/monitoraggio periodico, mediante le iniziative già ricordate [es., costituzione di uno spazio condiviso su piattaforma "MS-Teams", ad accesso "controllato" (riservato ad accreditati attori AQ), destinato a raccogliere documenti, dati e informazioni rilevanti per il processo AQ; istituzione di un gruppo di lavoro, appositamente costituito per raccogliere e sistemare, periodicamente e per quanto possibile, simili documenti, dati e informazioni (es., estrapolandole dai verbali del CdD e di altri organi interni)].</p> <p>Il buon esito delle iniziative intraprese è stato confermato dall'apprezzabile risultato della suddetta audizione (NUV 2024), che, sulla base di quanto riferito dai soggetti preposti, non ha evidenziato criticità sostanziali.</p> <p>E' stato intrapreso un utile percorso volto a formalizzare il calendario delle riunioni del Gruppo AQ e i criteri/modalità per la verbalizzazione delle relative riunioni.</p> |



|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | <p><b>E.DIP.2.5</b></p> <p>Il complessivo funzionamento del Sistema AQ è stato riesaminato, come si è detto, in vista dell'autovalutazione IUSLIT 2024 e della visita NUV 2024, nonché alla luce delle più recenti linee guida del PQ UNITS e della nuova impostazione dei modelli/criteri di riferimento, assicurandone l'adeguatezza e la coerenza con tali linee guida.</p> <p>Il buon esito delle iniziative intraprese è stato confermato dall'apprezzabile risultato della suddetta audizione (NUV 2024), che, sulla base di quanto riferito dai soggetti preposti, non ha evidenziato criticità sostanziali.</p>  |
| <b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b> | <p><b>E.DIP.2.1</b></p> <p>- Organigramma IUSLIT, composizione dei diversi gruppi/organismi interni e relativi incarichi/funzioni (dati a cura del Dipartimento).</p> <p><b>E.DIP.2.2</b></p> <p>- Contenuti, struttura, responsabilità e frequenza delle procedure volte a programmare il lavoro del personale TA, anche in rapporto al PIAO (dati a cura del Dipartimento).</p> <p><b>E.DIP.2.3</b></p> <p>Struttura, composizione e funzioni del Gruppo e degli organi AQ IUSLIT, anche in rapporto alle linee guida del PQ UNITS (dati a cura del Dipartimento);</p> <p>- numero e tipologia di iniziative volte al miglioramento complessivo, nonché all'adeguamento rispetto alle linee guida del PQ UNITS (dati a cura del Dipartimento).</p> <p><b>E.DIP.2.4</b></p> <p>- Numero, tipologia e frequenza, specie nel 2024, di operazioni volte al monitoraggio interno, nonché delle attività strumentali e conseguenti (es., autovalutazione; audizioni da parte di esperti esterni, rapporto di riesame) [dati a cura del Dipartimento];</p> <p>- numero e tipologia di iniziative volte a migliorare i processi strumentali al riesame/monitoraggio interno [considerando, in particolare, le seguenti: a) funzionamento e aggiornamento spazio condiviso su "MS-Teams"; b) attività del gruppo di lavoro costituito per raccogliere e sistemare, periodicamente e per quanto possibile, simili documenti, dati e informazioni] (dati a cura del Dipartimento).</p> <p><b>E.DIP.2.5</b></p> <p>- Numero, frequenza e tipologia di operazioni relative e/o connesse al riesame interno sul funzionamento del sistema AQ (es., autovalutazione; audizioni da parte di esperti esterni e relativi esiti, rapporto di riesame) [dati a cura del Dipartimento].</p> |

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

### Fonti documentali / indicatori considerati

#### Fonti documentali:

**COMPLESSO DI FONTI DOCUMENTALI CONSULTATE/UTILIZZATE [per ogni campo/(sotto)sezione, sono state utilizzate le fonti pertinenti, individuate fra quelle genericamente riportate in appresso]:**



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

- Piano strategico IUSLIT 2023-2026 (discusso e approvato dal CdD IUSLIT in data 11 ottobre 2023 - [https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano\\_strategico\\_IUSLIT\\_23-26\\_CdD\\_11.10.2023.pdf](https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf));
- Rapporto di riesame IUSLIT 2023 (approvato dal CdD IUSLIT in data 10 maggio 2023, verbale CdD IUSLIT del 10 maggio 2023, *repository* interna, area riservata sito on-line IUSLIT e su piattaforma MS-Teams);
- Documento di autovalutazione IUSLIT 2024 (inviato a NUV e PQ UNITS in data 23 ottobre 2024 – *repository* interna IUSLIT su piattaforma “MS-Teams”);
- Prima bozza del documento di autovalutazione CdS in Giurisprudenza, da formalizzare definitivamente, secondo il “cronoprogramma ufficiale”, in vista della visita CEV 2025 (inviata a NUV e PQ UNITS, anche in funzione dell’audizione NUV d.d. 15 novembre 2024 – *repository* interna IUSLIT su piattaforma “MS-Teams”);
- Esiti audizione NUV (audizione CdS in Giurisprudenza e Dipartimento IUSLIT, 15 novembre 2024 – relazione non ancora ricevuta, essendo in termine, valutazione operata in base alle indicazioni direttamente fornite, senza supporto documentale, in sede di audizione);
- Relazione annuale CPDS IUSLIT 2023 (definitiva, approvata) e 2024 (in fieri, prima bozza inviata al PQ in data 30 novembre 2024) [repertorio interno CPDS, verbali CdD IUSLIT, *repository* interna IUSLIT su piattaforma “MS-Teams”];
- Verbali CdD IUSLIT (*repository* interna, area riservata sito on-line IUSLIT);
- Verbali C.CdS CIA, Giurisprudenza, CIAPG e LMTSIC (*repository* interna, area riservata sito *on-line* IUSLIT);
- Documentazione interna dei CdS IUSLIT, specie di autovalutazione/riesame (es., Riesami ciclici, SUA, SMA; in particolare, gli ultimi doc. prodotti, come i Riesami ciclici CIA, CIAPG e Giurisprudenza, discussi e approvati dal CdD IUSLIT, in data 4 dicembre 2024, nonché, in precedenza e per quanto di competenza, dai rispettivi C.CdS: v. verbale CdD IUSLIT 4 dicembre 2024) [repertorio interno CdS; verbali CdD IUSLIT, con relativi allegati; *repository* interna IUSLIT su piattaforma “MS-Teams”];
- Dati Tableau (accesso ufficiale 2024, creato/reso fruibile dai competenti Uffici centrali in data 18 novembre 2024; aggiornamento di pari data) [*repository* Tableau];
- Documentazione amministrativa, contabile ed economica IUSLIT (repertorio Segreteria amministrativa IUSLIT, conservato e reso accessibile secondo la normativa applicabile, anche interna);
- Dati estratti dal sistema ARTs (<https://arts.units.it/>);
- Dati/documenti relativi alle campagne CVR e VQR (dati e documenti condivisi, in forma anonima e/o aggregata, dai soggetti coinvolti);
- Dati estrapolati da Cruscotto ANVUR;
- Sito internet IUSLIT e relative *repository* interne (<https://iuslit.units.it/>).
- Dati statistici sulla valutazione della didattica e opinioni degli studenti, raccolte mediante strumenti ufficiali di rilevazione (dati aggregati sistema SISVaLdidat);
- Ultima Relazione annuale PQ UNITS, con particolare riguardo alla parte concernente gli eventuali aspetti da migliorare (documentazione ufficiale di Ateneo);
- Ultima Relazione annuale NUV UNITS, con particolare riguardo alla sezione riportante eventuali “raccomandazioni” (documentazione ufficiale di Ateneo);
- Risultati VQR (dati Tableau e documentazione fornita, su richiesta dall’Ufficio ricerca, – *repository* Tableau).

**Indicatori quantitativi:**

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



## **Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:**

### **E.DIP.2.1**

**Il Dipartimento IUSLIT si è dotato di un'organizzazione interna funzionale a realizzare la propria programmazione strategica nei vari settori di riferimento (didattica, ricerca e IPS-TM), grazie anche alla necessaria sinergia fra docenti, personale TA e rappresentanti degli studenti.** La sua complessiva funzionalità è stata da ultimo riesaminata, confermandola, alla luce delle strategie più recenti, formalizzate nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026. La coerenza fra organizzazione e finalità perseguite è stata specificamente considerata, già in sede di pianificazione, mediante opportune analisi di contesto, individuando, specie nel breve-medio periodo, obiettivi (e azioni strategiche) "sostenibili" sulla base della struttura organizzativa a disposizione. Un simile approccio è stato privilegiato, a monte, per garantire il più possibile la "feasibility"/praticabilità di tali obiettivi.

### **E.DIP.2.2**

Nei limiti delle proprie competenze, **IUSLIT 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.** Lo fa anno per anno, principalmente mediante determinazioni e iniziative del Direttore di Dipartimento, formali e informali, che tengono in considerazione (oltre alle varie necessità contingenti, nonché alle possibili sopravvenienze del singolo periodo di riferimento) gli obiettivi strategici IUSLIT, da ultimo stabiliti con il Piano strategico 2023-2026, nonché i documenti e le procedure di programmazione e monitoraggio di Ateneo. La scelta di un simile approccio è giustificata dall'esigenza di garantire la flessibilità della programmazione, di volta in volta adeguandola alle emerse necessità concrete, ma anche, e soprattutto, la coerenza di fondo con le strategie prestabilite a livello dipartimentale e con le indicazioni degli Organi centrali. Il coordinamento fra obiettivi e risultati di Ateneo ed efficacia dell'attività amministrativa svolta dal personale tecnico, avviene, inoltre, in occasione delle procedure di riesame, autovalutazione e definizione del Piano strategico del Dipartimento IUSLIT, nonché, se necessario/opportuno, nel contesto delle periodiche riunioni del Gruppo AQ dipartimentale. Anche per l'aspetto in esame, simili occasioni sono infatti le più propizie per procedere, con approccio sistematico e visione di insieme, alle operazioni di analisi di contesto, monitoraggio, rilevazione di eventuali criticità/aspetti da migliorare, elaborazione di possibili soluzioni e relativa presa in carico, specie da parte del Direttore di Dipartimento.

### **E.DIP.2.3**

**Il Dipartimento IUSLIT dispone di un sistema AQ adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal PQ di Ateneo,** dotandosi di un'articolata struttura verticale di direzione (Direttore, Direttore vicario, delegato AQ) e di coordinamento fra i diversi attori del sistema AQ dipartimentale (delegati, commissione paritetica, personale tecnico-amministrativo). Come si è detto (v. *supra*, sez. E.DIP.2.3. - "Descrizione dell'azione già intrapresa"), l'adeguatezza e la coerenza con le indicazioni di vertice sono state recentemente monitorate e riesaminate, mettendo in atto iniziative di miglioramento settoriali e/o di più ampio respiro, adeguando il sistema alle riscontrate necessità sopravvenute. La scelta di procedere a un simile controllo diffuso, tenendo in principale considerazione tali indicazioni, è stata giustificata da una serie di fattori concomitanti, come l'intervenuto aggiornamento delle linee guida del PQ UNITS (2024), nonché l'esigenza di prepararsi in vista dell'audizione NUV del 15 novembre 2024 e della possibile visita CEV 2025.

Il buon esito delle iniziative intraprese è stato confermato dall'apprezzabile risultato della suddetta audizione (NUV 2024), che, sulla base di quanto riferito dai soggetti preposti, non ha evidenziato criticità sostanziali.

### **E.DIP.2.4**

Specie nel 2024, **il Dipartimento IUSLIT ha provveduto, in più occasioni e con ritmo sostenuto, a un complesso e diffuso monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati delle proprie missioni, analizzando i problemi rilevati e le loro cause, nonché elaborando adeguate azioni di miglioramento.** Con il coinvolgimento dei vari attori AQ (*in primis*, il Gruppo AQ IUSLIT) e nei limiti delle iniziative dipartimentali, l'insieme di queste operazioni ha portato all'elaborazione del documento di autovalutazione IUSLIT 2024 e del rapporto della CPDS (oltre ai vari documenti di riesame/autovalutazione riferibili ai CdS di Dipartimento), alla preparazione in vista dell'audizione NUV 2024, nonché, da ultimo, alla redazione del presente documento di riesame interno. Un simile sforzo, continuo e non trascurabile, risponde all'ordinario impegno profuso, con cadenza periodica, nell'attività di monitoraggio, autovalutazione e riesame, ma anche, in via eccezionale, a una serie di circostanze concomitanti, come, appunto, l'audizione NUV del 15 novembre 2024 e la possibile visita CEV 2025, confermando la capacità di rispettare le scadenze stabilite dai competenti Organi centrali e le relative indicazioni di metodo.

Il buon esito delle iniziative intraprese è comprovato dall'apprezzabile risultato della suddetta audizione



(NUV 2024), che, sulla base di quanto riferito dai soggetti preposti, non ha evidenziato criticità sostanziali.

#### **E.DIP.2.5**

Nel 2024, come si è già accennato nei precedenti punti (in part., E.DIP.2.1. ed E.DIP.2.3), **il Dipartimento ha provveduto a un complessivo riesame riguardante il sistema AQ**, specie per mezzo del Gruppo AQ IUSLIT e delle sue figure di vertice e coordinamento (Direttore del Dipartimento, Vice direttore, delegato AQ), insieme ai delegati competenti (didattica, ricerca, IPS-TM), nonché a una rappresentanza del personale TA, così da occuparsi anche del funzionamento della sua organizzazione. Un simile approccio, con le connesse azioni strategiche/di miglioramento, è stato giustificato dall'esigenza di prepararsi in vista degli adempimenti già menzionati, concentranti nel periodo di riferimento, come, principalmente, l'intervenuta revisione delle linee guida del PQ UNITS, l'aggiornamento dei modelli/criteri condivisi per i processi AQ (es., definitivo passaggio ai criteri "AVA3"), la sostenuta audizione NUV 2024, la predisposizione del documento di autovalutazione IUSLIT 2024, nonché la preparazione in vista della possibile visita CEV 2025.

Il buon esito delle iniziative intraprese è comprovato dall'apprezzabile risultato della suddetta audizione (NUV 2024), che, sulla base di quanto riferito dai soggetti preposti, non ha evidenziato criticità sostanziali.

#### **Commento agli indicatori quantitativi:**

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

Il Dipartimento IUSLIT mostra un netto trend in crescita dal 2020 al 2023 (da 0,40 K nel 2020 a 5,31 K). Sebbene questi valori siano al di sotto dei dati macro-regionali e nazionali, il Dipartimento IUSLIT evidenzia una crescita costante di questo indicatore con un ritmo maggiore rispetto a quelli macro-regionali e nazionali che, di contro, nel 2023 sono in decrescita rispetto agli anni precedenti.

Il dato è coerente con i buoni risultati registrati di seguito, nella sezione relativa al monitoraggio degli indicatori del Piano strategico IUSLIT 2023-2026, che conferma l'andamento positivo, con risultati programmati per il triennio di riferimento (termine ultimo: dicembre 2026), ma in larga parte già raggiunti o quasi raggiunti, rispetto a n. di progetti di ricerca finanziati in ambito regionale, nazionale e internazionale (RIC-O.1-I.2), n. di progetti presentati e/o finanziati su bandi competitivi internazionali (RIC-O.2-I.2), n. di progetti multidisciplinari presentati o/e finanziati (RIC-O.3-I.1), n. progetti/ricerche presentati e/o finanziati con risorse regionali (RIC-O.3-I.2).

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

Non sono presenti spin off universitari e/o brevetti rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento. Si tratta, peraltro, di un dato coerente con la natura delle relative attività istituzionali, essenzialmente riconducibili al settore delle scienze umanistiche "pure" (incompatibili, come tali, con la realizzazione di opere brevettabili o suscettibili di formalità analoghe, al netto della produzione scientifica, sotto forma di scritti pubblicati). Rispetto alla realtà dipartimentale IUSLIT, la mancanza dei ricordati spin off e/o brevetti non può registrarsi come una criticità/aspetto da migliorare.

Anche in ragione di quanto precede, l'aspetto in esame non è stato considerato nella Pianificazione strategica IUSLIT 2023-2026 e nella declinazione dei connessi indicatori di monitoraggio.

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

Il Dipartimento mostra una tendenza in lieve calo (da 0,15 nel 2020 a 0,14 nel 2023), con valori inferiori rispetto a quelli macro-regionali e nazionali.

Si segnala, tuttavia, un picco nel 2022, poiché tale indicatore ha sfiorato il valore di 0,34 a dimostrazione che il numero complessivo di queste attività è condizionato da variabili esterne quali la capacità di attrarre finanziamenti, le sinergie con enti e istituzioni del territorio, la disponibilità di risorse temporali che i docenti possono mettere a disposizione in queste ulteriori attività.

Il dato è coerente con i risultati registrati di seguito, nella sezione relativa al monitoraggio degli indicatori del Piano strategico IUSLIT 2023-2026, che conferma il parziale raggiungimento degli obiettivi stabiliti, nel medio-breve periodo, altri essendo ancora da realizzare, con taluni margini di miglioramento nel lasso temporale a disposizione (scadenza ultima: dicembre 2026) [v. in particolare, indicatori TM-O.1-I.1, TM-O.1-I.2, TM-O.3-I.1, TM-O.3-I.2].



### **Risultati VQR (dati a cura del Dipartimento)**

La campagna VQR 2015-2019 ha prodotto risultati soddisfacenti. In relazione alla valutazione per area dei Dipartimenti dell'Università degli Studi di Trieste relativa a tutto il personale afferente (senza distinzione tra vecchi e nuovi assunti), il Dipartimento IUSLIT si colloca alla 65<sup>a</sup> posizione su 143 per l'area 10 e alla 46<sup>a</sup> posizione su 150 per l'Area 12. Rispetto al quartile di riferimento, il Dipartimento IUSLIT occupa la 19<sup>a</sup> posizione su 55 (terzo quartile) per l'Area 10 e la 22<sup>a</sup> posizione su 63 (quarto quartile).

Per quanto concerne i valori relativi al profilo del personale neo-assunto o che ha avuto un avanzamento di carriera nel periodo di riferimento 2015-2019, i risultati sono buoni, a testimonianza della capacità strategica del Dipartimento nelle azioni di programmazione in tema di reclutamento del personale. Il Dipartimento IUSLIT si situa alla 39<sup>a</sup> su 120 per l'Area 10 e alla 22<sup>a</sup> su 123 per l'Area 12. Rispetto al quartile di riferimento, il Dipartimento IUSLIT occupa la 12<sup>a</sup> posizione su 28 (secondo quartile) per l'Area 10 e la 7<sup>a</sup> posizione su 49 (terzo quartile).

Il dato è coerente con i buoni risultati registrati di seguito, nella sezione relativa al monitoraggio degli indicatori del Piano strategico IUSLIT 2023-2026, che conferma l'andamento positivo, già nel lasso di tempo considerato (2023-2024), in merito al n. di pubblicazioni di rilevante collocazione (RIC-O.4-I.1).

### **Indicatori di produttività scientifica ASN (v. cruscotto dipartimenti Tableau)**

In relazione agli indicatori ASN "Commissari" necessari per rivestire la funzione di commissario secondo i criteri dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, si segnala una tendenza apprezzabile positivamente: su 59 docenti in totale, 14 posseggono 3 indicatori (4 PO; 8 PA; 2 RTD), 19 posseggono 2 indicatori (9 PO, 8 PA, 2 RTD), 14 soddisfano 1 indicatore (3 PO, 4 PA, 4 RU, 3 RTD).

Non raggiungono alcun indicatore 12 docenti [2 PO, 3 PA, 6 RU, 1 RTD (anche se, in parte, il dato può dipendere da fattori come il mancato, tempestivo aggiornamento del sistema ArTS; la questione è stata presa in carico, pure per le opportune verifiche, dai delegati per la ricerca)].

Con riferimento agli indicatori ASN "I Fascia" al fine del conseguimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale alla prima fascia di ruolo, il Dipartimento IUSLIT mostra una discreta *performance*: su 59 docenti in totale, 31 posseggono 3 indicatori (11 PO; 13 PA; 1 RU, 6 RTD), 11 posseggono 2 indicatori (3 PO, 6 PA, 2 RU), 8 soddisfano 1 indicatore (3 PO, 1 PA, 2 RU, 2 RTD). Non raggiungono alcun indicatore 9 docenti [1 PO, 3 PA, 5 RU (anche se, in parte, il dato può dipendere da fattori come il mancato, tempestivo aggiornamento del sistema ArTS; la questione è stata presa in carico, pure per le opportune verifiche, dai delegati per la ricerca)].

Per quanto concerne gli indicatori ASN "II Fascia" al fine del conseguimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale alla seconda fascia di ruolo, si registra un trend positivo: su 59 docenti in totale, 29 posseggono 3 indicatori (9 PO; 12 PA; 8 RTD), 15 posseggono 2 indicatori (4 PO, 7 PA, 4 RU), 7 soddisfano 1 indicatore (5 PO, 1 PA, 1 RU).

Non raggiungono alcun indicatore 8 docenti [3 PA, 5 RU (anche se, in parte, il dato può dipendere da fattori come il mancato, tempestivo aggiornamento del sistema ArTS; la questione è stata presa in carico, pure per le opportune verifiche, dai delegati per la ricerca)].

Il dato è sostanzialmente coerente con i buoni risultati registrati di seguito, nella sezione relativa al monitoraggio degli indicatori del Piano strategico IUSLIT 2023-2026, che conferma l'andamento positivo, già nel lasso di tempo considerato (2023-2024), in merito al n. di pubblicazioni di rilevante collocazione (RIC-O.4-I.1).

### **Esiti valutazione CVR: docenti che non soddisfano lpm; docenti senza produzione scientifica (dati a cura del Dipartimento)**

In relazione alla CVR 2024, che tiene conto degli anni 2022-2023, e per quanto concerne gli afferenti che risultano al di sotto dell'lpm, si registra un dato stabile nel 2023 e nel 2022 (3 unità che non soddisfano l'lpm, n. 2 dell'area 12 e n. 1 dell'area 10) e una diminuzione rispetto al 2021 in cui figuravano n. 5 docenti (n. 3 dell'area 10; n. 2 dell'area 12).

La valutazione dei prodotti è complessivamente buona, sulla base dei dati aggregati (dimensione dipartimentale, nella sua interezza): il peso CVR totale medio è di c.a. 60, mentre il peso CVR medio,



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

riferito alla totalità dei soggetti valutati, è di c.a. 4,9, con oltre 5 afferenti che superano, individualmente, la soglia di 4 nel Peso totale/Numero Prodotti 2020/2023 Valutati CVR con peso diverso da 0 (Q-Qualità). Il dato è coerente con i buoni risultati registrati di seguito, nella sezione relativa al monitoraggio degli indicatori del Piano strategico IUSLIT 2023-2026, che conferma l'andamento positivo, già nel lasso di tempo considerato (2023-2024), in merito al n. di pubblicazioni di rilevante collocazione (RIC-O.4-I.1).

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

Lo stato dell'arte, con riguardo agli individuati punti di attenzione, restituisce un quadro tendenzialmente soddisfacente, confermato anche dagli esiti (positivi) della recente audizione NUV, tenutasi in data 15 novembre 2024. Si apprezzano, in generale, la frequenza dei processi di riesame/autovalutazione, specie nel 2024, nonché la generale tenuta dell'organizzazione complessiva e del sistema interno AQ, sottoposto a revisione periodica e adeguato rispetto alle più recenti indicazioni di vertice, anche in ragione dell'intervenuto aggiornamento delle linee guida del PQ UNITS (2024) e di importanti adempimenti istituzionali, come la ricordata audizione e la possibile visita CEV 2025. Margini di miglioramento, in buona parte fisiologici, permangono quanto all'ulteriore efficientamento dei processi AQ, anche nelle fasi strumentali/preparatorie, principalmente sotto un duplice profilo:

- coordinamento fra i vari attori AQ di Dipartimento (es., Gruppo AQ IUSLIT) e attori AQ "periferici", come i singoli gruppi e/o coordinatori dei vari CdS, sebbene, sul piano dipartimentale, le procedure interne siano già state rese omogenee, grazie anche all'opera del primo Gruppo e Delegato AQ IUSLIT;
- definitiva messa a regime delle misure adottate, in una prima fase, per migliorare la raccolta/disponibilità dei dati da utilizzare nei suddetti processi, fermo l'importante supporto già fornito dagli applicativi di Ateneo, come Tableau (creazione di uno spazio condiviso su "MS-Teams" per la raccolta/conservazione del materiale utile; costituzione di un gruppo di lavoro incaricato di raccogliere e sistemare tale materiale);
- verbalizzazione, con modalità strutturate, delle riunioni tenute dal Gruppo AQ IUSLIT e da altri attori AQ (che sinora è stata affidata alla libera iniziativa degli interessati, senza definizione di modelli/procedure condivisi; si tratta, peraltro, di un aspetto già preso in carico, come meglio indicato più sopra).

**Punti di forza:**

1. definizione di un sistema dipartimentale AQ chiaro e strutturato sul piano organizzativo;
2. coordinamento tra le diverse procedure del Dipartimento (autovalutazione, riesame, piano strategico), grazie anche al Delegato AQ;
3. uniformità nella raccolta dei dati grazie ai sistemi di Ateneo (es. Tableau, cruscotto ANVUR).

**Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:**

1. maggiore coordinamento/confronto fra le diverse figure del sistema AQ, centrali/dipartimentali (in part., Gruppo AQ IUSLIT) e "periferici", operanti nel contesto dei singoli CdS. (in part., relativi coordinatori);
2. implementazione dei predisposti strumenti per la raccolta e il monitoraggio dei documenti dipartimentali;
3. verbalizzazione delle riunioni tenute dagli attori AQ (in part., Gruppo AQ IUSLIT).

**c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE**

|   |   |
|---|---|
| <b>PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE</b> | 1. Maggiore coordinamento/confronto tra le diverse figure del sistema AQ, centrali/dipartimentali (in part., Gruppo AQ IUSLIT) e "periferici", operanti nel contesto dei singoli CdS (in part., relativi coordinatori). |
| <b>AZIONE DA INTRAPRENDERE</b>                    | Per favorire/incentivare il suddetto coordinamento/confronto, si intende:   |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

|                       |   |
|-----------------------|---|
|                       | <ul style="list-style-type: none"><li>- invitare periodicamente, come “uditori”, i coordinatori dei singoli CdD, facendoli partecipare, in funzione di reciproco confronto, a una o più riunioni del Gruppo AQ IUSLIT (salva la posizione dei coordinatori che già fanno parte, per incarico istituzionale, di tale ultimo Gruppo);</li><li>- chiedere ai singoli coordinatori dei CdS, nonché agli altri attori AQ “periferici”, di inviare al Gruppo AQ copia dei vari documenti predisposti (es., rapporti ciclici di riesame), non solo in veste definitiva, ma anche, per eventuali pareri consultivi, in forma di prime bozze, nelle more della loro redazione.</li></ul> |
| <b>MODALITÀ</b>       | <ul style="list-style-type: none"><li>- invio (mediante posta elettronica) di comunicazioni periodiche ai coordinatori dei singoli CdS, contenenti il calendario delle imminenti riunioni del Gruppo AQ IUSLIT, l'ordine del giorno e l'invito a partecipare;</li><li>- organizzazione di una riunione strategica fra Gruppo AQ IUSLIT, coordinatori dei singoli CdS e presidente CPDS, per concordare le modalità di invio dei documenti rilevanti per i processi AQ, anche informa di bozza, come meglio descritto più sopra.</li></ul>   |
| <b>RISORSE</b>        | Risorse di personale strutturato (membri Gruppo AQ IUSLIT, delegato AQ IUSLIT, coordinatori CdS e presidente CPDS).   |
| <b>TEMPI</b>          | Un anno: 2025.  |
| <b>RESPONSABILITÀ</b> | Delegato AQ IUSLIT.   |

|   |   |
|---|---|
| <b>PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE</b> | 2. Implementazione dei predisposti strumenti per la raccolta e il monitoraggio dei documenti dipartimentali.  |
| <b>AZIONE DA INTRAPRENDERE</b>                    | Si intende programmare una serie di riunioni periodiche fra delegati dipartimentali e gruppo di lavoro costituito per raccogliere e ordinare dati e documenti del Dipartimento, al fine di dirigere e meglio organizzare il lavoro di tale gruppo, anche alla luce delle diverse esigenze registrate nel tempo. |
| <b>MODALITÀ</b>                                   | Riunioni on line/in presenza.   |
| <b>RISORSE</b>                                    | Risorse di personale strutturato: delegati IUSLIT (didattica, ricerca e IPS-TM) e membri del suddetto gruppo di lavoro.<br>Risorse informatiche: piattaforma “MS-Teams”.  |
| <b>TEMPI</b>                                      | Due anni: 2025-2026.  |
| <b>RESPONSABILITÀ</b>                             | Delegati dipartimentali (didattica, ricerca e IPS-TM).  |

|   |  |
|---|--|
| <b>PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE</b> | 3. Verbalizzazione riunioni tenute dagli attori AQ (in part., Gruppo AQ IUSLIT).   |
| <b>AZIONE DA INTRAPRENDERE</b>                    | Si intende procedere, mediante modelli/criteri condivisi, alla sistematica verbalizzazione delle riunioni nell'ambito del sistema dipartimentale AQ: in particolare, delle riunioni del Gruppo AQ IUSLIT (a tal fine, come si è detto, Direttore e Delegato AQ IUSLIT hanno avviato un confronto). |


**Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>MODALITÀ</b>       | Definizione di modelli/criteri condivisi per la redazione dei verbali e successivo avvio dell'opera di verbalizzazione.                                 |
| <b>RISORSE</b>        | Risorse di personale docente e TA: delegato AQ IUSLIT e membri del Gruppo AQ IUSLIT (relativamente alla verbalizzazione delle riunioni di tale Gruppo). |
| <b>TEMPI</b>          | Due anni: 2025-2026.  |
| <b>RESPONSABILITÀ</b> | Delegato AQ IUSLIT e Gruppo AQ IUSLIT (relativamente alla verbalizzazione delle riunioni di tale Gruppo).   |



### E.DIP.3 - Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse

*E.DIP.3.1 - Il Dipartimento definisce con chiarezza e pubblicizza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.*

*[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].*

*E.DIP.3.2 - Il Dipartimento definisce con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.*

*[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].*

*E.DIP.3.3 - Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, coerenti con le proprie politiche e obiettivi e con la regolamentazione di Ateneo (tenendo conto anche degli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso).*

*[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].*

*E.DIP.3.4 - Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo aggiuntivi a quelli definiti a livello di Ateneo con riferimento alla valutazione delle prestazioni, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, dei risultati conseguiti e in coerenza con le indicazioni e le eventuali iniziative di valutazione dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo.*

*[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].*

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

#### PREMESSE DI METODO

**A.** L'ultimo rapporto di Riesame IUSLIT, regolarmente redatto e approvato (C.d.D. 10 maggio 2023), risale all'anno 2023, ma, in base alle istruzioni ufficiali e in ragione di sopravvenute modifiche dei modelli/linee guida da seguire (es., definitivo passaggio ai criteri AVA3, riformulazione/affinamento degli ambiti da considerare, nonché degli schemi di riferimento), ha un'impostazione parzialmente diversa da quella del presente rapporto di riesame, rendendo meno agevole, sotto certi profili, l'attività di comparazione fra situazione passata (registrata alla data del rapporto medesimo) e situazione successiva, sino al rapporto attuale (con la connessa rilevazione/analisi dei mutamenti intervenuti "medio tempore").

In ragione di quanto precede, sono stati presi in considerazione anche (e soprattutto, per taluni aspetti) altri documenti di riesame/autovalutazione interna, più vicini ai modelli/criteri vigenti, come i recenti documenti di autovalutazione (specie dipartimentale), redatti anche in vista dell'audizione NUV UNITS del 15 novembre 2024.

**B.** Il Dipartimento IUSLIT riunisce e coordina, in una realtà unica/organica e con unanimità di intenti, una duplice anima [sezione/componente "giuridica" (IUS) e sezione componente "linguistica" (LIT)], con una pluralità di C.d.S., in parte congiunti e/o basati sulla reciproca collaborazione fra sezioni (quattro in tutto: CIA, Giurisprudenza, CIAPG e LMTSIC).

In ragione di quanto precede, il presente documento di riesame è stato redatto:

- coinvolgendo, con particolare riguardo alle componenti docente e studentesca, gli esponenti/rappresentanti di entrambe le sezioni;
- considerando globalmente, per ogni campo riportato in appresso, la realtà Dipartimentale IUSLIT, strutturalmente coesa, ma ponendo in rilievo, se necessario e/o opportuno, le specificità delle singole (sotto)sezioni.

#### 1. SITUAZIONE RIFERIBILE ALL'ULTIMO RIESAME (E/O RISULTANTE DAI PIU' RECENTI DOCUMENTI/PROCESSI DI AUTOVALUTAZIONE INTERNA)

##### **E.DIP.3.1**

In ragione di quanto esposto in premessa, il rapporto di riesame IUSLIT 2023 non contiene una specifica rappresentazione del punto in esame, né è possibile ricavare indirettamente, da una sua analisi complessiva, dati rilevanti in proposito.

Il Dipartimento non ha mai previsto, mediate apposito "statuto" o strumenti analoghi, criteri rigidi per la distribuzione delle risorse interne.

Ad ogni modo, in generale, **i bilanci preventivi (e/o gli altri documenti contabili) del Dipartimento sono**



**sempre stati redatti dai soggetti preposti (in particolare, il Direttore IUSLIT), su base annuale e con il supporto della Segreteria amministrativa, rispettando la normativa vigente, comprese le regole di contabilità pubblica, e tenendo in considerazione le indicazioni dell'Ateneo, le risorse disponibili/assegnate, le esigenze da soddisfare, ordinarie o straordinarie, nonché la programmazione strategica, nel suo complesso.**

La definizione di simili documenti è preceduta da una serie di incontri/riunioni fra i soggetti competenti (es., Direttore e Segretario amministrativo), anche per stabilire, in considerazione delle esigenze concrete, le linee direttive della programmazione economica.

Le principali operazioni contabili, comprese le variazioni di bilancio, sono sempre state presentate, discusse e approvate in CdD (vedi, in part., voce "Variazioni di bilancio", nei verbali del CdD IUSLIT, resi pubblici mediante inserimento in apposita *repository* interna).

Nel dettaglio, con riguardo alla situazione riferibile a detto riesame, consta inoltre che, nel rispetto della regolamentazione applicabile e di quanto disposto dai competenti Organi UNITS, i criteri e le modalità per la distribuzione interna delle risorse economiche da destinare alle attività istituzionali (didattica, ricerca e IPS-TM) erano discussi e decisi di volta in volta, secondo l'entità della provvista disponibile, con metodo collegiale: in sede di CdS e/o di CdD.

Così, ad esempio, i fondi da riservare a seminari, conferenze e attività di didattica integrativa erano allocati, di regola, sulla base delle proposte formulate dai singoli docenti, su sollecitazione dei coordinatori, che periodicamente raccoglievano dette proposte, con i connessi preventivi di spesa, per poi discuterle e approvarle in CdS e/o in CdD, anche alla luce della provvista disponibile e della programmazione strategica).

Così, la distribuzione dei punti organico era ed è proposta, alla luce delle esigenze e degli obiettivi strategici, da un'apposita commissione di programmazione, formata da rappresentanti di entrambe le sezioni (IUS e LIT), che si occupa di predisporre un'istruttoria preliminare e un'ipotesi di distribuzione, da discutere e approvare in CdD, attenendosi, in ogni caso, a modalità/criteri distributivi prestabiliti dall'Ateneo.

Così, ancora, la ripartizione di risorse come il FRA era ed è proposta, sulla base di analoghi criteri, dal Direttore di Dipartimento e dai delegati per la ricerca, che si occupano di predisporre un'istruttoria preliminare e un'ipotesi di distribuzione, da discutere e approvare in CdD.

Un simile modo di operare, corrispondente a una prassi consolidata e condivisa in ambito dipartimentale, è stato prediletto, anche al fine di garantire, senza l'eccessivo irrigidimento di criteri stereotipi e astratti, l'opportuna flessibilità delle soluzioni, comunque frutto di decisioni ponderate e orientate al massimo coinvolgimento della compagine dipartimentale.

Le scelte così compiute in seno a CdS e CdD risultano formulate in modo chiaro e rese pubbliche, di volta in volta, mediante verbalizzazione (v. *repository* interna, accessibile a ogni componente del Dipartimento).

### E.DIP.3.2

In ragione di quanto esposto in premessa, il rapporto di riesame IUSLIT 2023 non contiene una compiuta e analitica rappresentazione del punto in esame.

#### **Reclutamento/avanzamento di carriera del personale docente.**

Non manca, peraltro, il riferimento a una serie di criteri/elementi suscettibili di guidare la distribuzione delle risorse destinate ai reclutamenti (e/o utilizzabili per valutarne gli esiti, anche in chiave di possibile miglioramento): es., pari opportunità, equilibrio di genere, equa distribuzione delle risorse fra sezioni del Dipartimento (IUS e LIT), progressione di carriera del personale docente e ricercatore in possesso di valida A.S.N., ampliamento dell'offerta didattica. Le strategie di reclutamento e le iniziative volte a realizzare le progressioni di carriera, riconducibili al periodo di riferimento, **sono descritte come il frutto di decisioni chiare, meditate e condivise, che hanno coinvolto le pertinenti commissioni e, in sede istituzionale, l'intero corpo docente e ricercatore, secondo le rispettive competenze.**

Si tratta di aspetti ripresi anche nel più recente Piano strategico IUSLIT 2023-2026, dove si evidenzia, come punto di forza, la razionalità e l'efficienza delle strategie organizzative e di reclutamento, nei limiti delle risorse disponibili. Sul piano programmatico, poi, tale ultimo documento enuncia l'intenzione di "sviluppare e attuare un piano di reclutamento razionale ed efficiente, [anche] per il triennio 2023/2026, utilizzando o immaginando di destinare un'adeguata porzione delle future risorse disponibili per agevolare il reclutamento di nuove unità e/o la progressione di carriera del personale già assunto in possesso dei necessari requisiti, **senza trascurare, per quanto possibile, il profilo dell'equilibrio di genere e l'esigenza di promuovere occasioni utili anche per i soggetti anagraficamente più giovani**": v. "OBIETTIVO ORG-O.2 – Valorizzare le persone all'interno di UNITS", declinato, poi, in due azioni strategiche:

- ORG-O.2-A.1: "Attuare il piano di reclutamento del personale docente e tecnico amministrativo anche in un'ottica di riequilibrio di genere e di attrazione di giovani";
- ORG-O.2-A.2: "Favorire la creazione di opportunità per lo sviluppo delle carriere (progressioni di carriera/PEV, procedure di mobilità trasparenti, chiamate dirette)".

### E.DIP.3.3

In ragione di quanto esposto in premessa, il rapporto di riesame IUSLIT 2023 non contiene una specifica rappresentazione del punto in esame, né è possibile ricavare indirettamente, da una sua analisi complessiva, dati rilevanti in proposito.

Ad ogni modo, **il Dipartimento non ha mai previsto specifici incentivi e/o premialità per il personale docente, oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, anche in ragione del modesto margine di manovra in proposito, trattandosi di aspetto gestito, in base a una precisa ripartizione di competenze, dagli Organi centrali di Ateneo.** Nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026 è stata comunque indicata, come obiettivo programmatico, l'introduzione di qualche forma di regime premiale e/o di meccanismi incentivanti anche in favore dei docenti che presentano progetti di ricerca a prescindere dall'esito del finanziamento (es.



distribuzione maggiorata di quote fondi FRA) ["OBIETTIVO "RIC-O.1-A.3-IUSLIT"]].

Ferma la mancanza di specifiche misure di premialità/incentivo diretto, gestite dal Dipartimento, un'indiretta misura incentivante, specie per giovani ricercatori e/o ricercatori sprovvisti di autonomi fondi di ricerca (es., PRIN e FRA), si può ravvisare, rispetto alla produzione scientifica, nell'istituzione di un fondo per il finanziamento, totale o parziale, dei costi associati alla pubblicazione di opere scientifiche, soprattutto di carattere monografico, giudicate meritevoli. Misura e criteri concernenti la distribuzione della provvidenza è stata decisa (con le determinazioni relative a procedura attuativa e presupposti di accesso) dal CdD IUSLIT, assicurando condivisione e ponderazione della scelta compiuta, poi formalizzata in apposito regolamento, accessibile da parte di ogni interessato (v., anche per la discussione/approvazione di tale regolamento, predisposto da apposita "Commissione pubblicazioni", il verbale CdD IUSLIT 16 gennaio 2019, depositato nella repository interna).

#### E.DIP.3.4

Sulla base di quanto esposto in premessa, il rapporto di riesame IUSLIT 2023 non contiene una specifica rappresentazione del punto in esame, né è possibile ricavare indirettamente, da una sua analisi complessiva, dati rilevanti in proposito.

Ad ogni modo, come emerge da detto documento, **il Dipartimento non ha mai previsto specifici incentivi e/o premialità per il personale TA, oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, anche in ragione del modesto margine di manovra in proposito, trattandosi di aspetto gestito, in base a una precisa ripartizione di competenze, dagli Organi centrali di Ateneo.**

Nel rapporto evocato si ricorda, comunque, si ricorda che - in conformità a quanto stabilito nel Regolamento di Ateneo relativo ai contratti stipulati per attività conto terzi - il Dipartimento può prevedere una quota (variabile, dal 4 al 7%) per la premialità del personale che, secondo le modalità stabilite/consentite da tale Regolamento, partecipa alle attività delle commesse riconducibili a simili contratti, conclusi da IUSLIT con soggetti terzi (art. 12, comma 3, e 13 Regolamento medesimo; contrattazione integrativa di Ateneo).

## 2. PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE

#### E.DIP.3.1

Come evidenziato anche nel documento di autovalutazione IUSLIT 2024, nel tempo si registra una sostanziale continuità con la situazione riferibile al rapporto di riesame IUSLIT 2023 (v. quanto rappresentato più sopra, sez. E.DIP.3.1., SITUAZIONE RIFERIBILE ALL'ULTIMO RIESAME).

Non sono state definite, mediante regolamenti o strumenti analoghi, regole fisse e predefinite per l'impiego/ripartizione delle risorse economiche, compresi i punti organico, fermo il costante rispetto delle direttive/indicazioni/linee guida di Ateneo, anche se, in parte, la loro destinazione è stata genericamente definita, rispetto a ogni obiettivo programmatico, nel recente Piano strategico IUSLIT 2023-2026 (in particolare, associando a ciascuna finalità perseguita, le possibili fonti di finanziamento). Così, fra l'altro, **i criteri e le modalità per la distribuzione delle risorse economiche destinate alle attività interne (didattica, ricerca e IPS-TM) sono ancora presentati, discussi e approvati, secondo le rispettive competenze, dai Consigli CdS e dal CdD, assicurando chiarezza di enunciazione, ampia condivisione e trasparenza, mediante la verbalizzazione delle relative sedute (verbali accessibili a ogni interessato attraverso il sistema intranet), in coerenza con le linee guida di Ateneo, le previsioni di Budget (applicativo U-Budget) e i documenti interni di programmazione strategica.**

Il mantenimento delle prassi collaudate, per questo aspetto [v., per ulteriori dettagli, *supra*, "SITUAZIONE RIFERIBILE ALL'ULTIMO RIESAME (E/O RISULTANTE DAI PIU' RECENTI DOCUMENTI/PROCESSI DI AUTOVALUTAZIONE INTERNA, E.DIP.3.2.)"], è stata giustificata dalle perduranti esigenze di flessibilità, trasparenza e partecipazione diffusa nelle scelte correlate.

Ad ogni modo, data l'approvazione del più recente Piano strategico IUSLIT 2023-2026, **i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche sono stati adeguati/conformati, anche in sede di redazione del bilancio interno, ai contenuti programmatici di tale ultimo documento, tenendo in considerazione pure la successiva attività di riesame/autovalutazione.** Al riguardo, dunque, attualmente non si registrano particolari criticità e/o esigenze di intervento in funzione di miglioramento.

#### E.DIP.3.2

##### **Ripartizione interna di incarichi e mansioni affidate al personale docente.**

Garantendo la necessaria flessibilità, mediante provvedimenti del Direttore (coadiuvato da Segreteria didattica e amministrativa) e dei competenti organi collegiali, come CdD e CdS, **IUSLIT provvede a distribuire le proprie risorse di personale docente sulla base di criteri/parametri chiari e razionali, quali, principalmente, i seguenti:**

- a) specifiche esigenze di entrambe le sezioni (IUS e LIT), ispirandosi a principi di pari opportunità e reciproco coordinamento interno, specie in relazione all'ideale ripartizione delle dotazioni necessarie per sorreggere la complessiva offerta didattica e istituzionale;
- b) obiettivi stabiliti con il Piano strategico IUSLIT 2023-2026, programmazione didattica dei singoli Corsi di studio, eventuali esigenze manifestate da altri Dipartimenti (es., mutuazioni, assegnazioni di personale docente, ecc.);
- c) indicazioni/linee guida di Ateneo in merito ai compiti individuali del personale docente, specie didattici e istituzionali (es., carico didattico minimo, dipendente dai vari inquadramenti nei ruoli);
- d) competenze e qualificazioni individuali, soprattutto scientifiche, dei singoli docenti (es., nella



**Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico**

distribuzione dei compiti didattici, rispettando gli obiettivi formativi di ogni CdS);  
 e) per quanto possibile, equità, rotazione e sostenibilità nell'assegnazione delle mansioni, soprattutto di quelle aggiuntive rispetto al carico di lavoro minimo e non autonomamente retribuite/valorizzate con misure premiali/incentivanti (es., incarichi in commissioni interne, deleghe dipartimentali, ruoli di rappresentanza in organi collegiali interni/esterni, ecc.);  
 f) risultati conseguiti e registrati in occasione delle varie attività di riesame/monitoraggio interno (es., autovalutazione, riesame annuale di Dipartimento, ecc.).

Fermo quanto precede, le attività di ricerca e IPS-TM, sebbene promosse e periodicamente monitorate dal Dipartimento, sono prevalentemente rimesse, nel quadro di obiettivi condivisi e di predefinite linee strategiche, all'iniziativa individuale dei singoli docenti, rispettandone l'autonomia scientifica e le sensibilità individuali, specie in fase di progettazione iniziale. Ad ogni modo, la gran parte di tali attività (es., organizzazione di convegni e seminari, progetti di ricerca, collaborazioni con soggetti terzi, rilevanti anche nell'ottica IPS-TM) è presentata e discussa nelle pertinenti sedi istituzionali, come il CdD.

**Reclutamento/avanzamento di carriera del personale docente.**

**Il Dipartimento ha adeguato i criteri e le politiche di reclutamento, con la connessa distribuzione delle risorse interne, tenendo in considerazione quanto emerso dal Rapporto di riesame 2023, nonché i contenuti programmatici del Piano strategico IUSLIT 2023-2026.**

L'obiettivo di favorire, per quanto possibile, il reclutamento/progressione di carriera di soggetti anagraficamente più giovani, in possesso dei requisiti necessari, è stato perseguito mediante una serie di iniziative positive, quali:

- programmazione/richesta di copertura, approvata dal CdD, per i passaggi RTDb/PA [n. 1 passaggio RTDb/PA nel 2023; n. 4 passaggi RTDb/PA nel 2024; programmazione/richesta di copertura per n. 3 passaggi RTDb/PA da realizzare nel 2025);
- programmazione/stanzamento di nuove risorse, anche per garantire la continuità in settori connotati dalla presenza di personale a tempo determinato, senza immediate opportunità di stabilizzazione (programmazione, delibera CdD e svolgimento delle procedure per il reclutamento di n. 2 posizioni RTT 2024/2025; programmazione/richesta di copertura per ulteriori posizioni RTT 2025);
- procedure per il reclutamento di n. 11 nuovi assegnisti di ricerca, grazie all'impiego delle risorse connesse al finanziamento di progetti PRIN 2022 - PRIN 2022/PNRR.

L'obiettivo riguardante l'attuazione di politiche di reclutamento attente, per quanto possibile, anche al bilancio di genere, specie nella compagine dei PO, è stato parzialmente realizzato mediante due iniziative dipartimentali:

- programmazione/attuazione di n. 1 passaggio PA/PO nel 2024;
- reclutamento per trasferimento/chiamata diretta di PO;
- in base alla richesta presentata dagli Organi di Ateneo e in conformità ai criteri da questi indicati, attenti anche al bilancio di genere (delibera SA UNITS 12 dicembre 2024: "Integrazione della programmazione del personale docente 2024-2026: criteri per la formulazione di proposte al fine del reclutamento ai sensi dell'art. 24, comma 6, della l. 240/2010 di professori ordinari, per ridurre il divario di rappresentatività e tendere all'equilibrio di genere nella composizione dell'organico dei docenti di Prima Fascia dell'Ateneo"), individuazione di un/a candidato/a rispondente ai requisiti richiesti (v. verbale CdD IUSLIT, 15 gennaio 2025, repository interna).

**E.DIP.3.3**

Non si registrano mutamenti significativi, in ragione della **perdurante mancanza di apprezzabili margini di manovra in proposito, trattandosi ancora di aspetto gestito, in base a una precisa ripartizione di competenze, dagli Organi centrali di Ateneo.**

Il proposito di introdurre misure incentivanti per i docenti/ricercatori che presentino progetti di ricerca su bandi competitivi, indipendentemente dal finanziamento e/o dall'esito favorevole (es., mediante la distribuzione maggiorata di quote fondi FRA), è stato preso in carico dai Delegati per la ricerca, ma, alla luce di un più approfondito esame di "fattibilità", esso si è rilevato difficilmente praticabile, per una pluralità di ragioni (es., buoni esiti conseguiti nella "campagna PRIN" 2022, che ha reso meno avvertita l'esigenza di attuare tali misure; possibili distonie create da un criterio distributivo basato sul mero criterio del numero di progetti presentati, svincolato da ogni valutazione di merito/qualità). Di conseguenza, è stata rilevata l'opportunità di valutare, mediante apposita istruttoria, la sussistenza di altre soluzioni praticabili.

**E.DIP.3.4**

Non si registrano mutamenti significativi, in ragione della **perdurante mancanza di apprezzabili margini di manovra in proposito, trattandosi ancora di aspetto gestito, in base a una precisa ripartizione di competenze, dagli Organi centrali di Ateneo.**

**ASPETTO DA MIGLIORARE**

**E.DIP.3.1**

Non sono emersi specifici aspetti da migliorare (in quanto IUSLIT ha sempre stabilito criteri chiari e accessibili nella distribuzione interna delle risorse).

**E.DIP.3.2**



|  |  |
|--|--|
|  | <p>Attuazione di politiche di reclutamento/progressione di carriera attente anche, per quanto possibile, al bilancio di genere, nonché all'esigenza di creare opportunità rivolte a soggetti anagraficamente più giovani, in possesso dei requisiti necessari.</p> <p><b>E.DIP.3.3</b></p> <p>Riesame dell'OBIETTIVO "RIC-O.1-A.3-IUSLIT", enunciato nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026, valutando altre vie praticabili nel tentativo di introdurre misure premiali/incentivanti per il personale docente (es., mediante la distribuzione di maggiori risorse FRA).</p> <p><b>E.DIP.3.4</b></p> <p>Non sono emersi specifici aspetti da migliorare e/o migliorabili (anche per la rilevata mancanza di un apprezzabile margine di manovra in proposito, trattandosi di aspetto gestito centralmente dall'Ateneo).</p>  |
| <b>DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA</b>                    | <p><b>E.DIP.3.1</b></p> <p>In mancanza di particolari aspetti da migliorare, non sono state intraprese azioni specifiche. Ad ogni modo, come si è detto, il Dipartimento ha provveduto ad adattare/conformare i propri criteri per la ripartizione interna delle risorse economiche, rileggendoli alla luce dell'approvato Piano strategico IUSLIT 2023/2026.</p> <p><b>E.DIP.3.2</b></p> <p>Sulla base degli indicati aspetti da migliorare, coerenti con la programmazione strategica di Ateneo e i contenuti del Piano strategico IUSLIT 2023-2024, il Dipartimento ha intrapreso, come si è detto, due principali iniziative:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ha programmato/compiuto azioni rivolte a particolare beneficio di soggetto anagraficamente più giovani, come passaggi RTDb/PA e nuovi reclutamenti RTT (v., per i dettagli, <i>supra</i>, 2. PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE, E.DIP.3.2);</li><li>- con riguardo alla compagine PO (IUS e LIT), ha programmato/realizzato strategie di reclutamento/avanzamento di carriera attente anche al bilancio di genere (v., per i dettagli, <i>supra</i>, 2. PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE, E.DIP.3.2).</li></ul> <p><b>E.DIP.3.3</b></p> <p>Su determinazione del Direttore, i Delegati per la ricerca, incaricati anche del monitoraggio/gestione in merito alle risorse FRA, con il supporto della Segreteria amministrativa, hanno esaminato le possibili modalità attuative dell'OBIETTIVO "RIC-O.1-A.3-IUSLIT", enunciato nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026, rilevando, per le ragioni enunciate, l'opportunità/necessità di un ripensamento complessivo.</p> <p><b>E.DIP.3.4</b></p> <p>In mancanza di particolari aspetti da migliorare e/o migliorabili, per le ragioni indicate, non sono state intraprese azioni specifiche.</p> |
| <b>STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa)</b> | <p><b>E.DIP.3.1</b></p> <p>CONCLUSA (dopo l'approvazione del nuovo Piano strategico IUSLIT 2023-2026, il Dipartimento ha adeguato ai contenuti programmatici di tale Piano i propri criteri distributivi delle risorse interne, tenendo in considerazione i contenuti medesimi nella predisposizione dei vari documenti contabili, compreso il bilancio annuale).</p> <p><b>E.DIP.3.2</b></p>  |



|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | <p>CONCLUSA/IN CORSO [alcune delle descritte azioni di reclutamento/avanzamento di carriera sono già concluse, altre sono <i>in fieri</i>, sebbene già programmate (v., per i dettagli, <i>supra</i>, 2. PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE, E.DIP.3.2)].</p> <p><b>E.DIP.3.3</b></p> <p>IN CORSO (i Delegati per la ricerca hanno rilevato l'esigenza di ripensare le modalità attuative dell'OBIETTIVO "RIC-O.1-A.3-IUSLIT e stanno valutando, anche con il supporto del Gruppo AQ, le soluzioni astrattamente praticabili).</p> <p><b>E.DIP.3.4</b></p> <p>Non sono state intraprese azioni, per le ragioni indicate.</p>  |
| <b>RISULTATI OTTENUTI</b>         | <p><b>E.DIP.3.1</b></p> <p>I criteri di distribuzione interna delle risorse economiche sono stati rivisti/aggiornati, specie in sede di redazione dei vari documenti contabili, alla luce del rinnovato quadro programmatico, definito con il Piano strategico IUSLIT 2023-2026.</p> <p><b>E.DIP.3.2</b></p> <p>Le attuate/programmate iniziative di reclutamento e progressione di carriera hanno consentito di irrobustire la compagine del personale docente, rispondendo a specifiche esigenze legate all'attività istituzionale, di garantire nuove opportunità, anche ai soggetti anagraficamente più giovani, di assicurare una certa continuità in settori connotati dalla presenza di personale a tempo determinato, in scadenza, nonché, al contempo e in coerenza con gli indirizzi strategici di Ateneo, di realizzare un parziale miglioramento in merito all'equilibrio di genere nella composizione dell'organico dei docenti, soprattutto di prima fascia.</p> <p><b>E.DIP.3.3</b></p> <p>In una logica di monitoraggio/riesame continuo, l'istruttoria condotta dai Delegati per la ricerca ha consentito di rilevare l'esigenza di ripensare le modalità attuative dell'OBIETTIVO "RIC-O.1-A.3-IUSLIT, prendendo in carico la questione e intraprendendo il percorso volto all'individuazione di soluzioni praticabili (es., possibilità di riconoscere incentivi/premialità, anche in relazione alla distribuzione delle risorse FRA, per il personale docente/ricercatore che svolga formali incarichi istituzionali, aggiuntivi a quelli "ordinari" e non autonomamente retribuiti).</p> <p><b>E.DIP.3.4</b></p> <p>Non sono state intraprese azioni, per le ragioni indicate.</p> |
| <b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b> | <p><b>E.DIP.3.1</b></p> <p>Obiettivi programmatici stabiliti nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026, documentazione contabile interna (dati a cura del Dipartimento).</p> <p><b>E.DIP.3.2</b></p> <p>Numero di passaggi RTDb/PA, reclutamento assegnisti di ricerca, RTT programmati/reclutati, passaggi/assunzioni PO negli anni 2023-2024 (e programmazione 2025) [dati a cura del Dipartimento, dati Tableau].</p> <p><b>E.DIP.3.3</b></p>  |



|  |   |
|--|---|
|  | <p>Numero/tipologia di incentivi/misure premiali a beneficio del personale docente/ricercatore, azioni programmatiche intraprese in proposito (dati a cura del Dipartimento).</p> <p><b>E.DIP.3.4</b></p> <p>Numero/tipologia di incentivi/misure premiali a beneficio del personale TA (dati a cura del Dipartimento).</p> |
|--|---|

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

### Fonti documentali / indicatori considerati

#### Fonti documentali:

**COMPLESSO DI FONTI DOCUMENTALI CONSULTATE/UTILIZZATE [per ogni campo/(sotto)sezione, sono state utilizzate le fonti pertinenti, individuate fra quelle genericamente riportate in appresso]:**

- Piano strategico IUSLIT 2023-2026 (discusso e approvato dal C.d.D. IUSLIT in data 11 ottobre 2023 - [https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano\\_strategico\\_IUSLIT\\_23-26\\_CdD\\_11.10.2023.pdf](https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf));
- Rapporto di riesame IUSLIT 2023 (approvato dal C.d.D. IUSLIT in data 10 maggio 2023, verbale C.d.D. IUSLIT del 10 maggio 2023, *repository* interna, area riservata sito on-line IUSLIT e su piattaforma MS-Teams");
- Documento di autovalutazione IUSLIT 2024 (inviato a NUV e PQ Units in data 23 ottobre 2024 – *repository* interna IUSLIT su piattaforma "MS-Teams");
- Prima bozza del documento di autovalutazione C.d.S. in Giurisprudenza, da formalizzare definitivamente, secondo il "cronoprogramma ufficiale", in vista della visita CEV 2025 (inviata a NUV e PQ Units, anche in funzione dell'audizione NUV d.d. 15 novembre 2024 – *repository* interna IUSLIT su piattaforma "MS-Teams");
- Esiti audizione NUV (audizione C.d.S. in Giurisprudenza e Dipartimento IUSLIT, 15 novembre 2024 – relazione non ancora ricevuta, essendo in termine, valutazione operata in base alle indicazioni direttamente fornite, senza supporto documentale, in sede di audizione);
- Relazione annuale CPDS IUSLIT 2023 (definitiva, approvata) e 2024 (in fieri, prima bozza inviata al PQ in data 30 novembre 2024) [repertorio interno CPDS, verbali C.d.D. IUSLIT, *repository* interna IUSLIT su piattaforma "MS-Teams");
- Verbali C.d.D. IUSLIT (*repository* interna, area riservata sito on-line IUSLIT);
- Verbali C.C.d.S. CIA, Giurisprudenza, CIAPG e LMTSIC (*repository* interna, area riservata sito *on-line* IUSLIT);
- Documentazione interna dei C.d.S. IUSLIT, specie di autovalutazione/riesame (es., Riesami ciclici, SUA, SMA; in particolare, gli ultimi doc. prodotti, come i Riesami ciclici CIA, CIAPG e Giurisprudenza, discussi e approvati dal C.d.D. IUSLIT, in data 4 dicembre 2024, nonché, in precedenza e per quanto di competenza, dai rispettivi C.C.d.S.: v. verbale C.d.D. IUSLIT 4 dicembre 2024) [repertorio interno C.d.S.; verbali C.d.D. IUSLIT, con relativi allegati; *repository* interna IUSLIT su piattaforma "MS-Teams");
- Dati Tableau (accesso ufficiale 2024, creato/reso fruibile dai competenti Uffici centrali in data 18 novembre 2024; aggiornamento di pari data) [*repository* Tableau];
- Documentazione amministrativa, contabile ed economica IUSLIT (repertorio Segreteria amministrativa IUSLIT, conservato e reso accessibile secondo la normativa applicabile, anche interna);
- Dati estratti dal sistema ARTs (<https://arts.units.it/>);
- Dati/documenti relativi alle campagne CVR e VQR (dati e documenti condivisi, in forma anonima e/o aggregata, dai soggetti coinvolti);
- Dati estrapolati da Cruscotto ANVUR;
- Sito internet IUSLIT e relative *repository* interne (<https://iuslit.units.it/>);



- Dati statistici sulla valutazione della didattica e opinioni degli studenti, raccolte mediante strumenti ufficiali di rilevazione (dati aggregati sistema SISVaLdidat);
- Ultima Relazione annuale PQ Units, con particolare riguardo alla parte concernente gli eventuali aspetti da migliorare (documentazione ufficiale di Ateneo);
- Ultima Relazione annuale NUV Units, con particolare riguardo alla sezione riportante eventuali "raccomandazioni" (documentazione ufficiale di Ateneo);
- Risultati VQR (dati Tableau e documentazione fornita, su richiesta dall'Ufficio ricerca, – repository Tableau).

#### Indicatori quantitativi:

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

#### Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

##### E.DIP.3.1

Il Dipartimento **definisce con chiarezza e pubblicizza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.** In particolare, il maggiore sforzo si concentra/si è appuntato sul tentativo di garantire, per quanto possibile, la complessiva coerenza con gli obiettivi della propria programmazione strategica, attuato mediante l'adeguamento/revisione di tali criteri alla luce del nuovo Piano strategico 2023/2026 e la considerazione prestata ai contenuti del documento medesimo nella periodica redazione/predisposizione dei documenti contabili, compreso il bilancio interno. La scelta di un simile approccio è giustificata dalla riconosciuta esigenza di tenere in conto necessità, criticità e risultati già conseguiti, registrati nel Rapporto di riesame IUSLIT 2023 e nel citato Piano strategico, nonché di ripartire le risorse interne, anche finanziarie, secondo le linee strategiche rese pubbliche e stabilite a monte, in modo collegiale e coerente con la pianificazione generale di Ateneo (pur senza obliterare le specificità della realtà dipartimentale e perseguendo, anche in una logica di coordinamento/"pari trattamento", l'adeguata valorizzazione di entrambe le sezioni, IUS e LIT).

##### E.DIP.3.2

Il Dipartimento **definisce con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.** Lo fa o lo ha fatto, con particolare riguardo a reclutamenti/progressioni di carriera, in sede di programmazione strategica, considerando l'insieme degli obiettivi stabiliti e le linee guida di Ateneo, nonché, poi, in sede di programmazione/attuazione/distribuzione interna delle risorse di personale docente, specie per quanto concerne la ripartizione dei cc.dd. "punti organico", anche mediante l'operato di un'apposita commissione, incaricata di formulare proposte da sottoporre al vaglio/approvazione del CdD, stimolando la discussione collegiale, la partecipazione dei diretti interessati e la pubblicità, per il tramite di verbalizzazione. Nell'una e nell'altra prospettiva, l'approccio è stato ispirato dall'esigenza di garantire la maggiore coerenza con tali obiettivi, realizzando, per quanto possibile, pure l'intento di agevolare i soggetti anagraficamente più giovani e di tenere in considerazione anche il bilancio di genere (aspetti, questi, sui quali, come si è detto, sono già stati registrati risultati positivi nella prospettiva dell'auspicato miglioramento: v. *supra*, PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE, E.DIP.3.2., Reclutamento/avanzamento di carriera del personale docente).

##### E.DIP.3.3

Il Dipartimento **non distribuisce specifici incentivi e premialità per il personale docente, aggiuntivi a quelli definiti a livello di Ateneo.** Si tratta, come si è rilevato più sopra, di un aspetto coerente con lo scarso margine di autonomia in proposito, sul piano dipartimentale, che risponde anche alla scelta, compiuta dall'Ateneo, di privilegiare una gestione sostanzialmente accentrata, da parte dei competenti Uffici centrali.

Riprendendo, peraltro, gli obiettivi stabiliti con il piano strategico è emersa, come si è detto, l'opportunità di riesaminare/rivalutare le soluzioni praticabili per l'introduzione di eventuali misure premiali/incentivanti, basate sulla ripartizione interna di talune risorse, come i fondi FRA.

##### E.DIP.3.4

Il Dipartimento **non distribuisce specifici incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo, aggiuntivi a quelli definiti a livello di Ateneo.** Si tratta, come si è detto, di un aspetto coerente con lo scarso margine di autonomia al riguardo, sul piano dipartimentale, che risponde anche alla scelta, compiuta dall'Ateneo, di privilegiare una gestione sostanzialmente accentrata, da parte dei competenti Uffici centrali.



### Commento agli indicatori quantitativi:

#### **Monitoraggio utilizzo budget per obiettivi Piano strategico (dati a cura del Dipartimento).**

L'applicativo Tableau non restituisce una rappresentazione precisa in merito all'utilizzo del budget (BDG) per la realizzazione degli obiettivi stabiliti con il Piano strategico IUSLIT 2023-2026.

Ad ogni modo, dalla documentazione interna risulta che IUSLIT ha investito/destinato le necessarie risorse economiche/finanziarie per la realizzazione di tali obiettivi, specie di medio-breve periodo, che implicavano, sulla base dell'originaria rappresentazione programmatica, lo stanziamento delle risorse medesime (riferimento anni 2023-2024 – ANALISI LIMITATA AI DATI DISPONIBILI):

4.1 OBIETTIVO ORG-O.1 – Promuovere l'immagine di UniTS valorizzando l'occasione del centenario dell'Ateneo

- risorse messe a disposizione dall'Ateneo per il "centenario UniTS": 10.000,00 Euro (di cui impiegati 7.251,80).

Sulla base di quanto evidenziato in premessa, rispetto alla situazione riferibile al precedente Rapporto di riesame (2023) e trattandosi di obiettivi recentemente stabili con il Piano strategico 2023-2026, è sostanzialmente impossibile compiere una valutazione in termini di andamento e di benchmark, salvo quanto riportato in appresso, relativamente al monitoraggio di taluni indicatori stabiliti nel Piano medesimo, analizzati tenendo in considerazione la baseline 2023, il target 2026 e gli adempimenti/mutamenti intermedi (es., SIS-O.4-I.2 Fondi per nuove risorse informatiche e tecnologiche al servizio dell'attività di traduzione e/o interpretazione, nonché della ricerca in campo giuridico. Quota parte dei fondi LiCor e laboratorio multimediale per le relative dotazioni strumentali; v., per dettagli, infra, "MONITORAGGIO DEL PIANO STRATEGICO"). Ad ogni modo, dai dati a disposizione, sebbene parziali, risulta che il Dipartimento sta investendo le proprie risorse in modo conforme alla propria programmazione strategica.

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

##### **E.DIP.3.1**

Lo stato dell'arte corrisponde a una situazione sostanzialmente immutata, nei lineamenti essenziali, rispetto alle prassi già collaudate nel tempo, sebbene i criteri, le modalità e le procedure per la ripartizione delle risorse interne siano stati aggiornati/adequati, fra l'altro, alla luce degli obiettivi stabiliti con il Piano strategico 2023-2026, delle indicazioni provenienti dall'Ateneo e dei dati registrati in occasione delle attività di riesame/monitoraggio intermedio. La sostanziale continuità sul punto, al netto di quanto appena rilevato, è giustificata anche, come si è segnalato, dalla mancanza di particolari criticità/aspetti da migliorare legati all'aspetto in esame, che esclude, attualmente, l'esigenza di realizzare/programmare specifici interventi correttivi/integrativi.

##### **E.DIP.3.2**

Lo stato dell'arte corrisponde a una situazione sostanzialmente immutata, nei lineamenti essenziali, rispetto alle prassi già collaudate nel tempo, sebbene i criteri, le modalità e le procedure per la ripartizione delle risorse interne siano stati aggiornati/adequati, fra l'altro, alla luce degli obiettivi stabiliti con il Piano strategico 2023-2026, delle indicazioni provenienti dall'Ateneo e delle sopravvenienze rilevanti. La sostanziale continuità sul punto, al netto di quanto appena detto, è giustificata anche, come si è osservato, dalla mancanza di particolari criticità/aspetti da migliorare legati all'aspetto in esame. Ad ogni modo, in ordine a reclutamento e progressioni di carriera, l'attuato coordinamento con i contenuti della più recente programmazione strategica ha consentito di conseguire risultati non trascurabili, anche nella prospettiva del bilancio di genere e dei benefici rivolti a soggetti anagraficamente più giovani (v. *supra*, PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE, E.DIP.3.1). Anche per questa ragione, attualmente non si registra la necessità di specifici interventi correttivi/integrativi.

##### **E.DIP.3.3**

Sebbene, per le ragioni enunciate, il Dipartimento non abbia ancora previsto autonome misure premiali/incentivati in favore del personale docente, esso ha preso in carico la questione, in accordo alla più recente programmazione strategica, registrando l'esigenza di rivedere, mediante apposita istruttoria interna, l'originaria impostazione dell'obiettivo OBIETTIVO "RIC-O.1-A.3-IUSLIT e/o le relative modalità attuative (es., immaginando di introdurre misure premiali/incentivanti a favore del personale docente che ricopra, in aggiunta al minimo carico didattico e istituzionale, incarichi non autonomamente retribuiti e/o associati a simili misure, previste dall'Ateneo e/o dal Dipartimento).

##### **E.DIP.3.4**



**Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico**

Il Dipartimento non ha stabilito specifiche misure premiali/incentivanti per il personale TA, ma, per le ragioni già evidenziate (e, specialmente, in ragione dello scarso margine di manovra in proposito), attualmente è difficile, se non impossibile, immaginare interventi correttivi e/o valide azioni di miglioramento.

**Punti di forza:**

1. Condivisione, mediante decisione/discussione nelle pertinenti sedi collegiali, dei principali criteri adottati nella ripartizione interna delle risorse;
2. coerenza fra distribuzione interna delle risorse e obiettivi definiti nella programmazione strategica del Dipartimento.

**Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:**

1. Eventuale introduzione di misure premiali/incentivanti a favore del personale docente, riprendendo/ripensando la pianificazione strategica (in particolare, "OBIETTIVO "RIC-O.1-A.3-IUSLIT").

**c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE**

|   |   |
|---|---|
| <b>PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE</b> | 1. Eventuale introduzione di misure premiali/incentivanti a favore del personale docente, riprendendo/ripensando la pianificazione strategica (in particolare, "OBIETTIVO "RIC-O.1-A.3-IUSLIT").  |
| <b>AZIONE DA INTRAPRENDERE</b>                    | Istruttoria volta ad appurare la possibilità/opportunità di introdurre simili misure (es., a favore di docenti con carichi istituzionali eccedenti le mansioni minime/ordinarie, non autonomamente retribuiti e/o già valorizzati), eventualmente accompagnata da proposte attuative, prendendo in carico le osservazioni dei delegati per la ricerca (v. <i>supra</i> , "PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE", E.DIP.3.3.). |
| <b>MODALITÀ</b>                                   | Costituzione di apposito commissione/gruppo di lavoro.  |
| <b>RISORSE</b>                                    | Personale interno (per composizione del gruppo di lavoro).  |
| <b>TEMPI</b>                                      | 24 mesi   |
| <b>RESPONSABILITÀ</b>                             | Direttore del Dipartimento e Gruppo AQ  |



## **E.DIP.4 - Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale**

*E.DIP.4.1 - Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.*

*[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].*

*E.DIP.4.2 - Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione di docenti e tutor didattici a iniziative di formazione/aggiornamento didattico nelle diverse discipline, ivi comprese quelle relative all'uso di metodologie didattiche innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online e all'erogazione di materiali didattici multimediali.*

*[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].*

*E.DIP.4.3 - Il Dipartimento dispone di risorse di personale tecnico-amministrativo adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.*

*E.DIP.4.4 - Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative di formazione/aggiornamento con particolare attenzione a quelle organizzate dall'Ateneo.*

*[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].*

*E.DIP.4.5 - Il Dipartimento dispone di adeguate strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e ai Dottorati di ricerca (se presenti).*

*[La valutazione di questo aspetto da considerare si basa anche sulla valutazione dei corrispondenti aspetti da considerare dei punti di attenzione D.CDS.3.2 e D.PHD.2 dei CdS e dei Dottorati di Ricerca afferenti al Dipartimento e oggetto di visita].*

*[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione dei requisiti di sede B.3.2, B.4.1 e B.4.2].*

*E.DIP.4.6 - Il Dipartimento fornisce un supporto adeguato e facilmente fruibile a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, verificato dall'Ateneo attraverso modalità strutturate di rilevazione di cui all'aspetto da considerare B.1.3.3.*

*[Questo aspetto da considerare serve da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].*

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

### **PREMESSE DI METODO**

**A.** L'ultimo rapporto di Riesame IUSLIT, regolarmente redatto e approvato (CdD 10 maggio 2023), risale all'anno 2023, ma, in base alle istruzioni ufficiali e in ragione di sopravvenute modifiche dei modelli/linee guida da seguire (es., definitivo passaggio ai criteri AVA3, riformulazione/affinamento degli ambiti da considerare, nonché degli schemi di riferimento), ha un'impostazione parzialmente diversa da quella del presente rapporto di riesame, rendendo meno agevole, sotto certi profili, l'attività di comparazione fra situazione passata (registrata alla data del rapporto medesimo) e situazione successiva, sino al rapporto attuale (con la connessa rilevazione/analisi dei mutamenti intervenuti "medio tempore").

In ragione di quanto precede, sono stati presi in considerazione anche (e soprattutto, per taluni aspetti) altri documenti di riesame/autovalutazione interna, più vicini ai modelli/criteri vigenti, come i recenti documenti di autovalutazione (specie dipartimentale), redatti anche in vista dell'audizione NUV UNITS del 15 novembre 2024, conclusasi con esito positivo.

**B.** Il Dipartimento IUSLIT riunisce e coordina, in una realtà unica/organica e con unanimità di intenti, una duplice anima [sezione/componente "giuridica" (IUS) e sezione componente "linguistica" (LIT)], con una pluralità di CdS, in parte congiunti e/o basati sulla reciproca collaborazione fra sezioni (quattro in tutto: CIA, Giurisprudenza, CIAPG e LMTSIC).

In ragione di quanto precede, il presente documento di riesame è stato redatto:

- coinvolgendo, con particolare riguardo alle componenti docente e studentesca, gli esponenti/rappresentanti di



entrambe le sezioni;

- considerando globalmente, per ogni campo riportato in appresso, la realtà Dipartimentale IUSLIT, strutturalmente coesa, ma ponendo in rilievo, se necessario e/o opportuno, le specificità delle singole (sotto)sezioni.

## **1. SITUAZIONE RIFERIBILE ALL'ULTIMO RIESAME (E/O RISULTANTE DAI PIU' RECENTI DOCUMENTI/PROCESSI DI AUTOVALUTAZIONE INTERNA)**

### **E.DIP.4.1**

Il Rapporto di riesame IUSLIT 2023 evidenzia, rispetto al lasso di tempo preso in considerazione, il **raggiungimento dell'Obiettivo 1: rafforzamento dell'organico del personale docente**, connesso, sulla base della precedente programmazione strategica, all'azione seguente: "utilizzo di tutte le opportunità di reclutamento di RTDa e/o RTDb, nell'ambito della programmazione ordinaria, dei piani straordinari e di eventuali finanziamenti europei".

Si sottolinea, in proposito, che il risultato raggiunto è stato uno dei più performanti dell'Ateneo, grazie anche all'esibita capacità di sfruttare risorse straordinarie (es., PON): nel 2022, rispetto al 2021, sono stati reclutati n. 4 nuovi/e RTDa (passati/e così, complessivamente, da n. 1 a n. 4 unità in servizio) e ben 5 nuovi/e RTDb (passati/e così, nel complesso, da n. 5 a n. 9 unità in servizio); nel corso del biennio considerato (2021/2022), gli/le RTD sono quindi aumentati/e da n. 6 (2021) a n. 13 (2022) unità (con progressivo miglioramento rispetto alla situazione registrata nel precedente Rapporto di Riesame, riferita al 2020: n. 5 RTD in servizio, di cui n. 1 RTDb reclutato nel medesimo anno).

Dati positivi sono stati registrati, in stretta connessione, anche in merito al **reperimento di risorse per il cofinanziamento di assegni di ricerca e/o posti di RTDa**: nel 2021, n. 4 assegni di ricerca e n. 2 posizioni di RTDa; nel 2022, n. 8 assegni di ricerca e n. 4 posizioni di RTDa, oltre a numerose borse di ricerca (v., per dettagli, Rapporto di riesame IUSLIT 2023, sez. "2.b.1. Personale docente e ricercatore e altro personale di ricerca").

E' stata invece appurata, rispetto agli anni immediatamente precedenti, una **limitata contrazione nei passaggi di carriera del personale docente strutturato** (es., RTDb/P.A., R.U./P.A. e P.A./P.O.), sottolineando, comunque, come il dato sia stato parzialmente compensato dal progressivo aumento delle nuove assunzioni, specie di RTD [a e b in possesso di A.S.N.] (v. Rapporto di riesame IUSLIT 2023, "Obiettivo 2: favorire la progressione in carriera dei docenti muniti di abilitazione scientifica nazionale").

Con riguardo alla composizione del corpo docente (stabilmente incardinato: P.O., P.A. e R.U.), nel suo complesso, è stata rilevata una certa omogeneità nel biennio 2021/2022, con un modesto, ma fisiologico decremento, rispetto a P.A. e P.O.: nel 2021, n. 20 P.O., n. 22 P.A. e n. 12 R.U. (tot.: n. 54 docenti e ricercatori di ruolo); nel 2022, n. 19 P.O., 21 P.A. e 12 R.U. (tot.: n. 52 docenti e ricercatori di ruolo). Si tratta di dato giudicato positivo/apprezzabile, in termini di sostanziale stabilità quantitativa, considerando anche il fatto che, relativamente al periodo di riferimento, si sono verificate almeno n. 4 sopravvenienze rilevanti, prevedibili e imprevedibili, fra pensionamenti e altre interruzioni del rapporto contrattuale in corso (P.O. e P.A.).

Per quanto concerne la didattica, in senso ampio, l'indicato Rapporto segnala la necessità di ricorrere a un discreto numero di contratti di docenza, con affidamento di incarichi didattici a soggetti esterni altamente qualificati, descrivendola, con la connessa opportunità di aumentare le risorse economiche a disposizione, come un'esigenza fisiologica, ricorrente e insopprimibile, essenzialmente concernente la Sezione LIT, in ragione delle specificità delle relative attività (es., numerosi corsi a contenuto altamente professionale sono necessari per rispettare i requisiti previsti per l'adesione ai circuiti europei EMCI e EMT).

Da una simile rappresentazione emerge, in linea di massima, che il Dipartimento **disponeva di risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali**.

Ad ogni modo, come possibili aspetti da migliorare, sono stati individuati i seguenti:

- incremento dei mezzi/risorse (specie "interni/e") necessari per attuare nuovi, necessari reclutamenti, rafforzando la composizione del corpo docente/ricercatore, nonché per rispondere alla fisiologica esigenza di ricorrere a contratti di docenza con soggetti esterni, altamente qualificati;
- reperimento di ulteriori risorse utili per realizzare la progressione di carriera del personale docente in possesso di idonea A.S.N.;
- implementazione dei canali/rapporti già costruiti per il reperimento di risorse finanziarie esterne da destinare al reclutamento di nuovo personale docente/ricercatore, anche alla luce delle più recenti modifiche della disciplina sul reclutamento medesimo (in particolare, l. n. 240/2010).

Nell'effettuata analisi di contesto (c.d. "matrice" o "schema" SWOT), poi, è stato rilevato quanto segue, per il profilo in esame:

- **PUNTI DI DEBOLEZZA/AREE DA MIGLIORARE** – Risorse e organizzazione: "Reperimento nuove e più consistenti risorse, anche esterne, per il rafforzamento del corpo docente";
- **OPPORTUNITÀ** – Risorse e organizzazione: "Disponibilità di fondi riconducibili al PNRR".

### **E.DIP.4.2**



In ragione di quanto esposto in premessa, il rapporto di riesame IUSLIT 2023 non contiene una specifica rappresentazione del punto in esame, né è possibile ricavare indirettamente, da una sua analisi complessiva, dati rilevanti in proposito.

Ad ogni modo, sulla base della più recente attività di monitoraggio, compiuta anche grazie alla collaborazione dell'Ufficio formazione UNITS, risulta che **il Dipartimento già incentivava, nell'anno 2022, la partecipazione del personale docente a iniziative formative, essenzialmente organizzate dall'ufficio medesimo, in conformità alle predisposte strategie di Ateneo:**

ANNO 2022 – PERSONALE DOCENTE (dati forniti, in forma aggregata, dall'Ufficio formazione UNITS ed elaborati a cura del Dipartimento)

n. 26 docenti coinvolti, progetto UNITS TRAS-FORMAZIONE (n. 25 attestati rilasciati all'esito dell'integrale compimento del percorso formativo; formazione "mista": facoltativa/obbligatoria, secondo i casi).

Nel seguente Piano strategico 2023-2026 si riscontrano, inoltre, una serie di riferimenti alla formazione continua di docenti e tutor didattici, a conferma dell'importanza riconosciuta dal Dipartimento al profilo in esame, anche sul piano programmatico e delle strategie interne:

a) "OBIETTIVO DID-O.3 Promuovere l'introduzione di metodologie didattiche innovative e la formazione di docenti, tutor e insegnanti" (sezione "AMBITO FORMAZIONE E STUDENTI"), con la declinazione delle seguenti azioni strategiche:

- "DID-O.3-A.2 Consolidare le attività di formazione dei tutor, sia di carattere disciplinare che in ambito metodologico-didattico, con particolare riguardo alle difficoltà di apprendimento e a condizioni specifiche (DSA/BES) degli studenti e delle studentesse";

- "DID-O.3-A.1 Potenziare l'utilizzo di strumenti e piattaforme digitali di supporto ad una didattica innovativa ed all'e-learning da parte di docenti e studenti";

b) "OBIETTIVO TM-O.1 – Perfezionare il sistema di assicurazione qualità per l'ambito Impegno pubblico e sociale – TM (sezione "AMBITO IMPEGNO PUBBLICO E SOCIALE"): "IUSLIT intende svolgere opera di informazione e aggiornamento sulle Linee Guida e gli applicativi gestionali (scheda ArTS) disponibili, volti ad assicurare la validità e qualità delle iniziative IPS-TM intraprese";

c) "OBIETTIVO ORG-O.3 – Migliorare l'efficienza dell'organizzazione" (sezione "AMBITO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE"): "il Dipartimento IUSLIT intende diffondere la cultura della qualità e del miglioramento, all'interno della propria comunità di riferimento, incentivando la partecipazione del suo personale strutturato, docente, ricercatore e T.A., ai corsi di formazione specifica organizzati dagli Organi centrali, come il P.Q.", anche in vista della possibile visita CEV 2025.

#### E.DIP.4.3

Il rapporto di riesame 2023 contiene un'apposita sezione dedicata al "Personale tecnico e amministrativo di supporto alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale, ai dottorati e ai corsi di studio" (sez. 2.b.2.) e **registra una situazione connotata da alcune criticità, rilevando, con riguardo al biennio 2021/2022, che tale personale ha registrato un decremento non trascurabile":**

- 2021: n. 2 unità PTA TI C - Area amministrativa (Dipartimento IUSLIT); n. 2 unità PTA TI C - Area amministrativa (Segreteria amministrativa); n. 1 unità PTA TI D - Area gestionale (Segreteria amministrativa); n. 1 unità PTA TI B - Area amministrativa (Segreteria didattica); n. 1 unità PTA TI C - Area amministrativa (Segreteria didattica); n. 1 unità PTA TI D - Area amministrativa-gestionale (Segreteria didattica); ); n. 1 unità PTA TI D - Area biblioteche (Segreteria didattica); n. 24 LC (Centro linguistico di Ateneo);

- 2022: n. 1 unità PTA TI C - Area amministrativa (Dipartimento IUSLIT); n. 2 unità PTA TI C - Area amministrativa (Segreteria amministrativa); n. 2 unità PTA TI D - Area gestionale (Segreteria amministrativa); n. 1 unità PTA TI B - Area amministrativa (Segreteria didattica); n. 2 unità PTA TI C - Area amministrativa (Segreteria didattica); n. 1 unità PTA TI D - Area amministrativa-gestionale (Segreteria didattica); n. 1 unità PTA TI D - Area biblioteche (Segreteria didattica); n. 16 LC (Centro linguistico di Ateneo).

Con riguardo al periodo di riferimento, detto Rapporto evidenzia che il Dipartimento è riuscito a mantenere sostanzialmente stabile, nel suo complesso, il numero di unità riconducibili alla categoria del personale TA, formalmente passate, nel biennio 2021/2022, da n. 9 a n. 10 (nel 2020 erano n. 12, di cui una, però, è rimasta in servizio solo per un anno). Si è trattato di uno sforzo rilevante, considerando che, nel corso di tale biennio, quella stessa categoria ha accusato un sensibile decremento, in ragione di eventi come pensionamenti e trasferimenti intermedi (es., intervenuto pensionamento del precedente Segretario di Dipartimento e di altre figure non marginali: dato già rilevato, come rischio, nel precedente Rapporto di Riesame). Ad ogni modo, il documento evocato sottolinea pure come la netta e progressiva crescita del carico di lavoro riversato sul PTA in servizio, aggravato dalle ricadute negative dei ricordati eventi, abbia reso manifesta una certa criticità, imponendo di compiere ogni utile sforzo per rafforzare le risorse di personale attivo, adeguandole anche alla maggiore complessità delle attività da supportare, comprese quelle connesse a ricerca e didattica (la rilevata criticità è dipesa pure dalla circostanza che n. 2 delle unità di PTA formalmente imputate al Dipartimento IUSLIT, anche secondo i Report Tableau, sono state poste al servizio del CLA, dedicandosi al supporto delle attività di tale ultima struttura, non a quelle interne del Dipartimento medesimo). Di qui, limitatamente all'aspetto in rassegna, l'enucleazione del seguente punto di attenzione:

- **aspetto da migliorare (sez. 2.b.2.):** "1. rafforzamento e implementazione delle risorse di personale TA in servizio attivo, a beneficio esclusivo del Dipartimento, coerentemente con il progressivo aumento del carico di lavoro e la crescente complessità delle attività da supportare".



Simili aspetti, insieme al rilevato punto di attenzione (area da migliorare), sono stati ripresi e approfonditi nel successivo Piano strategico IUSLIT 2023-2026 (sez. "AMBITO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE").

#### E.DIP.4.4

In ragione di quanto esposto in premessa, il rapporto di riesame IUSLIT 2023 non contiene una specifica rappresentazione del punto in esame, né è possibile ricavare indirettamente, da una sua analisi complessiva, dati rilevanti in proposito.

Ad ogni modo, sulla base della più recente attività di monitoraggio, compiuta anche grazie alla collaborazione dell'Ufficio formazione UNITS, risulta che **il Dipartimento già incentivava, nell'anno 2022, la partecipazione del personale TA a iniziative formative, essenzialmente organizzate dall'ufficio medesimo, in conformità alle predisposte strategie di Ateneo:**

ANNO 2022 – PERSONALE TA (dati forniti, in forma aggregata, dall'Ufficio formazione UNITS ed elaborati a cura del Dipartimento)

n. 9 unità coinvolte, n. 317,5 ore complessive di formazione, riconducibili a diversi corsi formativi [es., "Le responsabilità giuridiche dei dipendenti e amministratori pubblici"; "La redazione dell'atto amministrativo dopo i decreti Semplificazione D.L. 76/2020 e D.L. 77/2021 (delibere)"; "I contratti per attività di insegnamento universitario"; "Sicurezza informatica base"; Aspetti operativi e fiscali delle collaborazioni per attività didattica sostitutiva; "Ciclo di Seminari "Clinica multidisciplinare di genere. Il linguaggio della (dis)parità. Il linguaggio dell'innovazione digitale: il lavoro da remoto, opportunità o rischio per le donne?"; "Aspetti operativi in Ugov Contabilità delle collaborazioni per attività di docenza sostitutiva derivanti da Ugov Programmazione Didattica"; "L'attuazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza amministrativa (II edizione)"; "Gestione e rendicontazione dei progetti Erasmus+"; "Sistema Dinamico di Acquisizione della Pubblica Amministrazione (SDA)"; "Open Science Units"; "Comunicazione facilitata"; "Incontro CUG. Evoluzione recente e cambiamenti in atto nel nuovo contesto delle politiche di parità e dell'organizzazione del lavoro pubblico"; U-budget per personale dei Dipartimenti].

Nel seguente Piano strategico 2023-2026 si riscontra, inoltre, un riferimento specifico alla formazione del personale TA, a conferma dell'importanza riconosciuta dal Dipartimento al profilo in rassegna, anche sul piano programmatico e delle strategie interne:

- "OBBIETTIVO ORG-O.3 – Migliorare l'efficienza dell'organizzazione" (sezione "AMBITO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE"): "il Dipartimento IUSLIT intende diffondere la cultura della qualità e del miglioramento, all'interno della propria comunità di riferimento, incentivando la partecipazione del suo personale strutturato, docente, ricercatore e T.A., ai corsi di formazione specifica organizzati dagli Organi centrali, come il P.Q.", anche in vista della possibile visita CEV 2025.

#### E.DIP.4.5

In ragione di quanto esposto in premessa, il rapporto di riesame IUSLIT 2023 non contiene una specifica e completa rappresentazione del punto in esame. Ad ogni modo, esso considera alcuni aspetti rilevati, per l'aspetto qui di interesse (sez. "2.a.4. Strutture e infrastrutture per la ricerca"), analizzando, in conformità agli obiettivi programmatici stabiliti in precedenza, gli investimenti compiuti per "incrementare le risorse informatiche per la ricerca in campo linguistico e traduttivo". Più in generale, poi, il ricordato documento analizza, rispetto al periodo di riferimento, la situazione concernente le "Strutture e infrastrutture per la ricerca", non solo in ambito linguistico e traduttivo, evidenziando che le attività esercitate dal Dipartimento, anche in forma di ricerca scientifica, sono essenzialmente riconducibili al campo della scienza pura e, per le loro caratteristiche intrinseche, non rendono necessario il ricorso a grandi attrezzature di ricerca caratterizzate da un rilevante valore economico (per tali intendendo, in particolare, singoli strumenti operativi di valore pari o superiore a 50.000 EURO). Sulla base di una simile premessa, è stato constatato, sempre in relazione alla situazione registrata all'epoca, che **le risorse tecniche e strumentali a disposizione erano sufficienti, almeno con riguardo alle attività di base, per sopperire alle esigenze degli afferenti (docenti, ricercatori e studenti, compresi i dottorandi attivi presso il Dipartimento), nonché di soggetti terzi autorizzati a sfruttare le risorse medesime, come eventuali ospiti esterni alla struttura, visiting scholar, ecc.**, pur segnalando:

- un aspetto da migliorare (nell'analisi del punto "2.a.4. Strutture e infrastrutture per la ricerca"): "1. ulteriore rafforzamento di strutture idonee a favorire la transizione tecnologica/digitale";
- una serie di punti di debolezza/aree da migliorare ("analisi di contesto", c.d. "matrice/schema SWOT"):
  - opportunità di un rafforzamento di strutture e processi idonei a promuovere ulteriormente la transizione tecnologica/digitale;
  - risorse informatiche e tecnologiche al servizio dell'attività di traduzione e/o interpretazione (es., software di traduzione automatica e sistemi Bidule per l'interpretazione);
- un eventuale rischio ("analisi di contesto", c.d. "matrice/schema SWOT"): "Possibile concorrenza di altre realtà dotate di strutture/infrastrutture più flessibili e inclusive (es., cc.dd. "università telematiche")".

Simili aspetti, insieme ai rilevati punti di attenzione (aree da migliorare, criticità e rischi), sono stati ripresi e approfonditi nel successivo Piano strategico IUSLIT 2023-2026 (sez. "AMBITO STRUTTURE, INFRASTRUTTURE E SOSTENIBILITÀ"). Anche in tale ultimo documento programmatico, come nel più recente documento di autovalutazione IUSLIT 2024, è stato ribadito, in premessa, che, in ragione della propria *mission* istituzionale, legata a didattica e ricerca teorica, il Dipartimento non necessita di cc.dd.



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

“grandi strutture/infrastrutture”. Si è rilevato, inoltre, che la gestione della gran parte delle strutture a disposizione, come le aule, gli spazi studio e le biblioteche, esulano dal controllo diretto e immediato del Dipartimento, poiché, sulla base delle decisioni strategiche di Ateneo, la loro gestione è stata accentrata, assegnandola ai competenti organi di Ateneo. Ad ogni modo e nei limiti delle competenze residue, conservate da IUSLIT, sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici:

- a) “OBIETTIVO SIS-O.3 Investire nelle nuove tecnologie e nella digitalizzazione dei processi, programmando la seguente azione strategica”:
- “SIS-O.3-A.2-IUSLIT” – Digitalizzazione dei processi interni o suo rafforzamento ulteriore, con riguardo, fra l'altro, all'attività degli organi dipartimentali, ma anche ai servizi/procedimenti amministrativi interni
- SIS-O.4 Migliorare l'infrastruttura informatica, ridurre l'obsolescenza impiantistica e incrementare il livello di cyber-sicurezza;
- b) “OBIETTIVO SIS-O.4” – “Migliorare l'infrastruttura informatica, ridurre l'obsolescenza impiantistica e incrementare il livello di cyber-sicurezza, programmando la seguente azione strategica”:
- “SIS-O.4-A.1.1-IUSLIT” – “Continuare a investire nel progetto LiCor e nel costituito laboratorio multimediale”;
  - “SIS-O.4-A.1.2-IUSLIT” – Destinare nuove risorse informatiche e tecnologiche al servizio dell'attività di traduzione e/o interpretazione, nonché della ricerca in campo giuridico”.

#### E.DIP.4.6

Per le ragioni enunciate, il Rapporto di riesame 2023 non contiene una specifica e completa analisi del punto in esame. Ad ogni modo, come si è detto, esso raccoglie un'apposita sezione dedicata al “Personale tecnico e amministrativo di supporto alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale, ai dottorati e ai corsi di studio” (sez. 2.b.2.) e **rappresenta una situazione connotata da alcune criticità, rilevando, con riguardo al biennio 2021/2022, che tale personale ha registrato un decremento non trascurabile**” (v. *supra*, sez. E.DIP.4.3).

Di qui, per l'aspetto in rassegna, l'individuazione del seguente punto di debolezza/aspetto da migliorare (analisi di contesto, c.d. “matrice/schema SWOT”): “destinazione di personale TA a partecipazione/gestione di bandi competitivi, in ragione della mole di compiti già gravante su tale personale”.

## 2. PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE

#### E.DIP.4.1

La situazione emersa dal Rapporto di riesame IUSLIT 2023, come dai processi connessi, è stata ripresa e approfondita nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026, ribadendo, nonostante la positiva valutazione di tale situazione, la necessità di rafforzare ulteriormente il corpo docente e di fronteggiare, in proposito, criticità/rischi associati alla potenziale, progressiva contrazione delle risorse disponibili, come risulta pure dalla c.d. “matrice SWOT” [dati conformi alla rappresentazione contenuta nel citato Rapporto e nel relativo schema SWOT: v. *supra*, 1. SITUAZIONE RIFERIBILE ALL'ULTIMO RIESAME (E/O RISULTANTE DAI PIU' RECENTI DOCUMENTI/PROCESSI DI AUTOVALUTAZIONE INTERNA, E.DIP.4.1):

- Punti di debolezza: reperimento di nuove e più consistenti risorse, anche esterne, per il rafforzamento del corpo docente;
- Opportunità: disponibilità di fondi riconducibili al PNRR; possibili sinergie/collaborazioni con partner/finanziatori esterni.

Sono stati quindi declinati i seguenti obiettivi programmatici (con le connesse azioni strategiche):

- ORG-O.2-A.1: attuare il piano di reclutamento del personale docente e tecnico amministrativo anche in un'ottica di riequilibrio di genere e di attrazione di giovani (risultato da raggiungere: + 3 assegnisti e/o ricercatori non strutturati, comunque denominati, entro il 2026);
- ORG-O.2-A.2: Favorire la creazione di opportunità per lo sviluppo delle carriere (progressioni di carriera/PEV, procedure di mobilità trasparenti, chiamate dirette) [risultato da raggiungere: + 1 passaggio P.A./P.O.; + 2 passaggi RTDb/P.A. entro il 2026].

Nel biennio successivo al precedente Rapporto di riesame (2023-2024), si sono verificate alcune sopravvenienze rilevanti, parzialmente prevedibili e già considerate, per quanto possibile, in sede di pianificazione strategica: es., trasferimenti di docenti presso altri Atenei (almeno 1 nel 2023) e intervenute cessazioni dal servizio attivo (almeno 4 nel 2023, almeno 1 nel 2024).

Ad ogni modo, come si è detto, il Dipartimento ha preso in carico le rilevate criticità, assumendo una serie di iniziative positive, coerenti con gli obiettivi ricordati, sotto diversi profili:

- a) reperimento di nuove risorse da destinare all'assunzione di personale docente/ricercatore, sfruttando anche le opportunità legate al PNRR: es., conseguito finanziamento di numerosi progetti PRIN 2022 - PRIN 2022/PNRR), diversamente afferenti al Dip. (P.I. o unità locali), e conseguente reclutamento di n. 11 nuovi assegnisti di ricerca (dato decisamente positivo, se confrontato con la situazione 2021/2022, che conferma un trend in crescita: n. 4 assegnisti di ricerca nel 2021, n. 8 assegnisti di ricerca nel 2022);
- b) incentivo di nuovi reclutamenti e passaggi di carriera, tenendo in considerazione le evocate sopravvenienze, la programmazione strategica e le esigenze legate alle attività istituzionali (didattica, ricerca e IPS-TM):
- bb) reclutamento/progressione di carriera di soggetti anagraficamente più giovani:



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

- programmazione/richiesta di copertura, approvata dal CdD, per i passaggi RTDb/PA: n. 1 passaggio RTDb/PA nel 2023; n. 4 passaggi RTDb/PA nel 2024; programmazione/richiesta di copertura per n. 3 passaggi RTDb/PA da realizzare nel 2025 (dato positivo, anche in rapporto alla situazione precedente: n. 3 passaggi RTDb/PA nel 2021, n. 1 passaggio RTDb/PA nel 2022);

- programmazione/stanziamento di nuove risorse, anche per garantire la continuità in settori connotati dalla presenza di personale a tempo determinato, senza immediate opportunità di stabilizzazione: programmazione, delibera CdD e svolgimento delle procedure per il reclutamento di n. 2 posizioni RTT 2024/2025; programmazione/richiesta di copertura per ulteriori posizioni RTT 2025);

bc) n. 2 passaggi PA/PO (n. 1 in corso di definizione: v. *supra*, 2. PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE, E.DIP.3.2), con benefici anche nella prospettiva del bilancio di genere (dato positivo, in confronto a situazione anteriore: n. 1 nel 2021, n. 0 nel 2022);

bd) reclutamento per chiamata diretta/trasferimento da altri Atenei: n. 2 nel 2023.

Come emerge anche dal recente documento di autovalutazione IUSLIT 2024 e dalla successiva analisi degli indicatori (fonte Tableau: v. *infra*, sez. "Indicatori quantitativi", E.DIP.4.1), le azioni intraprese hanno consentito di conservare, reagendo alle accennate sopravvenienze, una certa stabilità nella complessiva composizione quantitativa del corpo docente/ricercatore strutturato (PO, PA e RU), nonostante una circoscritta flessione verificatasi nel 2023, dovuta pure al fenomeno del progressivo esaurimento della figura dei RU (v., ancora, il commento agli indicatori, sez. ult. cit.): in particolare, dopo il limitato decremento già registrato nel 2022 (n. 19 P.O., 21 P.A. e 12 R.U., con tot. Di 52 docenti e ricercatori di ruoli, rispetto a n. 20 P.O., n. 22 P.A. e n. 12 R.U., nel 2021, con tot. di n. 54 docenti e ricercatori di ruolo) e parzialmente accentuatosi nel 2023 (17 PO, 21 PA e 10 RU), la situazione si è sostanzialmente assestata nel 2024 (dati parziali: 18 PO, 21 PA e 9 RU, per un totale di 48 docenti e ricercatori di ruolo). Detta flessione deve ritenersi parzialmente compensata, inoltre, dal compiuto/programmato reclutamento di nuovi ricercatori a tempo determinato, come RTT (dopo l'esaurimento della figura RTDb), suscettibili di occupare, mediante futura progressione di carriera, la posizione di PA.

Nel complesso, dunque, il Dipartimento è riuscito a mantenere, al netto dei possibili margini di miglioramento, una dotazione **di personale docente e ricercatore adeguata all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali**. Sul piano della didattica, peraltro, permane ancora, come dato fisiologico e con particolare riguardo alla sezione LIT, la segnalata esigenza di ricorrere a un certo numero di contratti di docenza, rispetto a corsi con contenuti altamente professionali e per attività integrative non autonomamente realizzabili, per loro natura, dal personale strutturato: es., CEL – Collaboratori ed Esperti linguisti ed esperti esterni, attivi anche nel mercato della traduzione e dell'interpretazione [v. *supra*, SITUAZIONE RIFERIBILE ALL'ULTIMO RIESAME (E/O RISULTANTE DAI PIU' RECENTI DOCUMENTI/PROCESSI DI AUTOVALUTAZIONE INTERNA), E.DIP.4.1).

#### E.DIP.4.2

Anche nel biennio 2023-2024 e in linea con gli obiettivi programmatici stabiliti nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026, **il Dipartimento ha continuato a promuovere/supportare la partecipazione di docenti/ricercatori/tutor didattici a iniziative di formazione/aggiornamento didattico**, essenzialmente programmate/gestite, in accordo alle politiche di Ateneo, in modo centralizzato (Ufficio formazione, che programma/attua l'offerta formativa in materia). A tal fine, i Delegati e gli attori AQ IUSLIT hanno raccolto/diffuso periodicamente, mediante comunicazioni istituzionali e/o con resoconti in CdD, dati/informazioni in merito a iniziative di formazione, incontri, convegni e seminari nei rispettivi campi di competenza: in particolare, oltre alla didattica, in materia di AQ, ricerca e IPS-TM.

La realtà dipartimentale ha inoltre beneficiato, grazie pure all'intermediazione del Vice Direttore, della vicinanza/intersezione con la realtà del CLA (Centro linguistico di Ateneo), attivo anche nel campo della formazione linguistica per docenti e tutori.

**Il Dipartimento** (mediante il delegato AQ e il Gruppo AQ IUSLIT, grazie anche ai dati forniti dall'Ufficio formazione UNITS ed elaborati da tale Gruppo) **ha monitorato i risultati dell'attività intrapresa, da ultimo con il documento di autovalutazione IUSLIT 2024, dal quale risulta quanto segue** (confermando il trend positivo già registrato per l'anno 2022):

ANNO 2023

n. 13 docenti coinvolti, n. 89,5 ore complessive di formazione, riconducibili a diversi corsi formativi [es., "Lavorare in gruppo e gestire la conflittualità (per componenti del CUG)"; "Progettare in Horizon Europe: focus Il pilastro e WP 2023-2024"; "Progettazione e gestione dei corsi di studio alla luce dei nuovi requisiti AVA 3 - II edizione"; "AVA3"; "Definiamo la 3a Missione"; "Progettare in Horizon Europe: focus Il pilastro e WP 2023-2024"].

ANNO 2024 (dati parziali/incompleti, essenzialmente aggiornati al primo semestre 2024)

n. 7 docenti coinvolti, n. 31 ore complessive di formazione, riconducibili a diversi corsi formativi [es., "4° Giornata formativa "AVA3: accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari e autovalutazione"; "6° Giornata formativa "AVA3: accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari e autovalutazione"; "AVA 3: Qualità



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

della Ricerca e della Terza Missione/Impatto sociale e Assicurazione di Qualità dei Dipartimenti”; “CUG - Coltivare la Sinergia: fiducia e collaborazione all'interno del team”; 3° Incontro di approfondimento sull'Impegno Pubblico e Sociale - Terza Missione "Terza Missione, oltre il trasferimento tecnologico: valorizzare l'impatto sociale e le scienze umane e sociali"]].

Si segnala, come dato positivo, che la compiuta attività formativa risulta coerente con gli obiettivi programmatici stabiliti nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026, e precisamente:

a) “OBIETTIVO TM-O.1 – Perfezionare il sistema di assicurazione qualità per l'ambito Impegno pubblico e sociale – TM [sezione “AMBITO IMPEGNO PUBBLICO E SOCIALE”: “IUSLIT intende svolgere opera di informazione e aggiornamento sulle Linee Guida e gli applicativi gestionali (scheda ArTS) disponibili, volti ad assicurare la validità e qualità delle iniziative IPS-TM intraprese”];

- ANNO 2023: n. 1 docente di riferimento, n. 15,5 ore di formazione, corso “Definiamo la terza missione”;

- ANNO 2024: n. 3 docenti di riferimento, n. 4 ore di formazione, corso “AVA3: Qualità della Ricerca e della Terza Missione/Impatto sociale e Assicurazione di Qualità dei Dipartimenti”; n. 4 ore di formazione, corso “Terzo incontro di approfondimento sull'Impegno Pubblico e Sociale – Terza Missione. Terza missione, oltre il trasferimento”];

b) “OBIETTIVO ORG-O.3 – Migliorare l'efficienza dell'organizzazione” [sezione “AMBITO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE”: “il Dipartimento IUSLIT intende diffondere la cultura della qualità e del miglioramento, all'interno della propria comunità di riferimento, incentivando la partecipazione del suo personale strutturato, docente, ricercatore e T.A., ai corsi di formazione specifica organizzati dagli Organi centrali, come il P.Q.”, anche in vista della possibile visita CEV 2025];

- ANNO 2023: n. 6 docenti, 16 ore di formazione, corso “AVA3”; 45 ore di formazione, corso “Progettazione e gestione dei corsi di studio alla luce dei nuovi requisiti AVA 3 – II edizione”;

- ANNO 2024: n. 4 docenti, n. 2 ore di formazione, corso “2a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione”; n. 4 ore di formazione, corso “4a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione”; n. 2 ore di formazione, corso “5a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione”; n. 4 ore di formazione, corso n.4 ore di formazione, corso “6a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione”; n. 2 ore di formazione, corso “7a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione”; n. 4 ore di formazione, corso “AVA3: Qualità della Ricerca e della Terza Missione/Impatto sociale e Assicurazione di Qualità dei Dipartimenti”.

Il dato positivo è confermato dai report Tableau: a titolo individuale, essi indicano una media di 8,2 ore di formazione per docente nel 2023 e di 6,0 per il 2024 (dato parziale, al 31.10.24), sostanzialmente in linea con quelle degli altri Dipartimenti umanistici (v. *infra*, commento agli indicatori quantitativi, “A.6. Ore di formazione pro capite per personale docente”).

#### E.DIP.4.3

Nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026, il Dipartimento ha registrato e preso in carico le criticità evidenziate nel precedente Rapporto di riesame 2023, dichiarando l'intenzione di procedere a nuovi reclutamenti, compatibilmente con la disponibilità di risorse finanziarie, o, quantomeno, di “conservare, come nell'immediato passato, i conseguiti livelli occupazionali del proprio personale”, anche T.A (“OBIETTIVO ORG-O.2 – Valorizzare le persone all'interno di UniTS”).

Nel biennio 2023-2024, come rilevato anche nel recente documento di autovalutazione 2024, una serie di sopravvenienze straordinarie e imprevedibili/estrane, ulteriori rispetto a quelle prevedibili e già prese in considerazione in sede di pianificazione strategica, hanno reso alquanto complessa l'attuazione del proposito enunciato, trattandosi di circostanze estranee al controllo del Dipartimento:

- perdita di n. 2 unità della Segreteria amministrativa per spontanee dimissioni e/o trasferimenti interni alla struttura dell'Ateneo;

- assegnazione ad altre mansioni, per intervenuto avanzamento di carriera, del precedente Segretario amministrativo, che ha costretto il Direttore IUSLIT a ricoprire “*ad interim*” le funzioni corrispondenti, sulla base di determinazione di vertice, garantendo l'indispensabile continuità nell'esercizio di simili funzioni.

Ad ogni modo, il Dipartimento ha prontamente risposto a simili sopravvenienze perturbative, ottenendo, grazie anche a un tempestivo dialogo instaurato con i competenti Organi di Ateneo, l'assegnazione di nuovo personale TA, necessario per dare idonea copertura alle posizioni rimaste scoperte: *in primis*, procedendo al reclutamento di un nuovo Segretario amministrativo, indispensabile per l'ordinario svolgimento di tutte le attività istituzionali.

Come confermato dai report Tableau (v. *infra*, sez. “Indicatori quantitativi”, Consistenza e trend personale Amministrativo), il Dipartimento è riuscito, così, a mantenere sostanzialmente stabile, nel suo complesso, il numero di unità riconducibili alla categoria del personale TA, conseguendo anche un parziale riassorbimento del calo registrato tra il 2020 e il 2021:

- Area amministrativa – 2022: 4 collaboratori, 4 funzionari; 2023: 7 collaboratori, 4 funzionari; 2024 (al 31.10): 7 collaboratori, 4 funzionari.

- Area tecnica – 2022: 1 collaboratore; 2023: 1 collaboratore; 2024 (al 31.10) 1 collaboratore.

A prescindere dall'auspicabile miglioramento, dunque, IUSLIT dispone ancora **di personale TA adeguata all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.**

#### E.DIP.4.4

Anche nel biennio 2023-2024 e in linea con gli obiettivi programmatici stabiliti nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026, **il Dipartimento ha continuato a promuovere/supportare la partecipazione del personale TA**



**a iniziative di formazione/aggiornamento**, essenzialmente programmate/gestite, in accordo alle politiche di Ateneo, in modo centralizzato (Ufficio formazione, che programma/attua l'offerta formativa in materia). La realtà dipartimentale ha inoltre beneficiato, grazie pure all'intermediazione del Vice Direttore, della vicinanza/intersezione con la realtà del CLA (Centro linguistico di Ateneo), attivo anche nel campo della formazione linguistica per il personale UNITS.

**Il Dipartimento** (mediante il delegato AQ e il Gruppo AQ IUSLIT, grazie anche ai dati forniti dall'Ufficio formazione UNITS ed elaborati da tale Gruppo) **ha monitorato i risultati dell'attività intrapresa, da ultimo con il documento di autovalutazione IULIT 2024, dal quale risulta quanto segue** (confermando il trend positivo già registrato per l'anno 2022):

ANNO 2023

n. 12 unità coinvolte, n. 423 ore complessive di formazione, riconducibili a diversi corsi formativi [es., "Corso Redattori Nuovo portale di Ateneo"; "SYLLABUS 2023"; "AVA3"; "Lingua inglese livello B1 (corso D)"; "Progettazione e gestione dei corsi di studio alla luce dei nuovi requisiti AVA 3 - I edizione"; "Clima organizzativo e gestione della Microconflittualità in ufficio\_VI edizione 2023"; "Leadership e gestione dei collaboratori\_RESPONSABILI- VIII edizione 2023"; "Privacy per TA 1 ed."; "La redazione dell'atto amministrativo dopo i decreti semplificazione D.L. 76/2020 e D.L. 77/2021 (focus DELIBERE)"; "Percorso formativo su Contabilità - Applicativo U-GOV - Modulo 4 - Contratti e compensi, parte fiscale della didattica sostitutiva (II ED)"; "Progettare in Horizon Europe: focus Il pilastro e WP 2023-2024"];

ANNO 2024 (dati parziali/incompleti, essenzialmente aggiornati al primo semestre 2024)

n. 11 unità coinvolte, n. 233 ore complessive di formazione, riconducibili a diversi corsi formativi [es., "Migliorare le proprie capacità di espressione orale in lingua inglese"; "Artificial Intelligence tools in practice"; "Migliorare la comunicazione in ufficio"; "Titoli doppi e congiunti-DJDs Double and Joint Degree"; "6° Giornata formativa "AVA3: accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari e autovalutazione"; "Scrivere chiaro: la redazione di testi amministrativi efficaci e comprensibili - V edizione"; "Gestione e rendicontazione nell'ambito del PNRR"; "59° CORSO ISOIVA-COINFO"; "Nuova normativa e aspetti contrattuali relativi alla gestione del personale universitario e degli enti di ricerca nei progetti di ricerca"; "Il nuovo ciclo di pianificazione strategica e operativa dell'Ateneo (II ed.)"].

Si segnala, come dato positivo, che la compiuta attività formativa risulta coerente con gli obiettivi programmatici stabiliti nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026, e precisamente:

- "OBIETTIVO ORG-O.3 – Migliorare l'efficienza dell'organizzazione" [sezione "AMBITO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE": "il Dipartimento IUSLIT intende diffondere la cultura della qualità e del miglioramento, all'interno della propria comunità di riferimento, incentivando la partecipazione del suo personale strutturato, docente, ricercatore e T.A., ai corsi di formazione specifica organizzati dagli Organi centrali, come il P.Q.", anche in vista della possibile visita CEV 2025]:

- ANNO 2023: n. 3 componenti personale TA, 12 ore di formazione, corso "AVA3"; 14 ore di formazione, corso "Progettazione e gestione dei corsi di studio alla luce dei nuovi requisiti AVA 3 – I edizione";

- ANNO 2024: n. 7 componenti personale TA, n. 4 ore di formazione, corso "4a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione"; n. 8 ore di formazione, corso "6a giornata formative AVA3: accreditamento periodico delle sedi e di corsi di studio universitari e autovalutazione"; n. 8 ore di formazione, corso "Il nuovo ciclo di pianificazione strategica e operative dell'Ateneo (I ed.)"; n. 3 ore di formazione, corso "Il nuovo ciclo di pianificazione strategica e operative dell'Ateneo (II ed.)"; n. 6 ore di formazione, corso "Il nuovo ciclo di pianificazione strategica e operative dell'Ateneo (III ed.)".

Nell'ambito dell'IPS-TM, in aderenza alla recente ridefinizione della materia da parte dell'Ateneo, i corsi di formazione facoltativi sull'IPS-TM proposti sono stati aperti anche alla partecipazione del personale T.A. Anche per questo aspetto, dunque, IUSLIT ha incentivato/supportato la partecipazione del proprio personale TA, come risulta dal monitoraggio compiuto in occasione dell'autovalutazione 2024:

ANNO 2023

n. 1 unità coinvolta, 13,5 ore complessive di formazione, corso "Definiamo la 3° Missione".

Il dato complessivamente positivo, nonostante un trend in parziale calo fra il 2023 e il 2024, è confermato dai report Tableau: a livello individuale, essi indicano una media di 38 ore di formazione per TA nel 2023 e di 28 per il 2024 (dato parziale, al 31.10.24), lievemente più bassa rispetto agli altri Dipartimenti umanistici (v. infra, commento agli indicatori quantitativi, "A.7. Ore di formazione pro capite per personale TA").

#### **E.DIP.4.5**

Sino ad oggi e nei limiti del proprio fabbisogno interno, come risulta anche dal recente documento di autovalutazione IUSLIT 2024, **il Dipartimento ha continuato a disporre di strutture e attrezzature adeguate per lo svolgimento delle attività riconducibili a didattica** (con la precisazione che, come si è già ricordato, la gestione delle aule e degli spazi/postazioni di studio non spetta a IUSLIT, bensì, secondo le decisioni di vertice, ai competenti organi/uffici centrali), **ricerca e IPS-TM**.

Anche gli edifici nei quali si colloca l'attività istituzionale del Dip. (in particolare, didattica e ricerca) sono estranei al relativo controllo diretto, trattandosi di strutture gestite centralmente: l'una in via Filzi (sezione LIT), con prospettive di futura, possibile sostituzione (da definire); l'altra in P. le Europa (sezione IUS), in



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

locali che, secondo le indicazioni dell'Ateneo, dovranno essere sottoposte a ristrutturazione parziale, in funzione di miglioramento complessivo.

È a disposizione di studenti/docenti un cospicuo patrimonio bibliografico e documentale, utile/necessario anche per lo studio e una ricerca di qualità, con plurime strutture/infrastrutture bibliotecarie, facilmente accessibili e dotate di apprezzabili risorse/servizi informatici/telematici (si tratta, peraltro, di aspetti tendenzialmente gestiti a livello centralizzato: in part., dall'Ufficio SBA).

Sebbene le indicate dotazioni strumentali siano sotto il controllo diretto di altri enti, organi e/o soggetti, il Dipartimento ha continuato a monitorare le eventuali criticità/necessità connesse, anche mediante i risultati dei rapporti consegnati dalla CPDS, che tengono in considerazione le opinioni degli studenti, adottando, poi, le opportune azioni propositive, come, a titolo esemplificativo:

- a) instaurando un complesso dialogo con gli Organi di vertice in merito alla futura destinazione delle attività attualmente svolte nella sede di Via Filzi;
- b) riferendo ai soggetti competenti, anche per il tramite del Direttore di Dipartimento, le esigenze manifestate dai docenti o dal corpo studentesco, specialmente in merito alla disponibilità di aule studio adeguate (ma anche, ad esempio, in ordine alla dotazione delle aule, al funzionamento della rete wi-fi, nonché alle condizioni di riscaldamento);
- c) reperendo informazioni, mediante l'interpello degli organi di vertice, circa le possibili interferenze fra le attività esercitate in P.le Europa e i prospettati lavori di manutenzione.

Nei limiti delle proprie competenze e riprendendo gli obiettivi programmatici stabiliti nel Rapporto di riesame 2023-2024 (in part., "OBIETTIVO SIS-O.3" e "OBIETTIVO SIS-O.4"), IUSLIT ha inoltre investito nella propria dotazione di risorse strumentali, specie informatiche, assecondando il processo di transizione digitale, pure con l'implementazione/rafforzamento di laboratori multimediali (v. Rapporto di riesame 2023). Si tratta, peraltro, di un aspetto approfondito nella successiva sezione finale, dedicata al monitoraggio di tali obiettivi (cui si rinvia per i dettagli e per l'analisi quantitativa degli indicatori).

Iniziative/investimenti specifici nell'impiego di nuove tecnologie informatiche/telematiche sono stati fatti e/o programmati, in funzione di miglioramento, anche nel campo della didattica (es., raffinando le attività di cc.dd. "teledidattica", rafforzandone i supporti materiali e immateriali, incentivando, nel rispetto delle linee guida di Ateneo e delle vigenti disposizioni normative, l'impiego di applicativi come "MS-Teams" e "Moodle2") e nella gestione dei processi del Dipartimento, resi più efficienti e/o accessibili (es., promuovendo la partecipazione telematica alle riunioni degli organi dipartimentali, la digitalizzazione di vari registri/documenti ufficiali e talune procedure interne, amministrative/concorsuali).

Il Dipartimento non annovera propri Corsi di dottorato, interni o con sede amministrativa a TS, ma aderisce a Corsi di Dottorato esterni, consorziati, con sede amministrativa in altri luoghi. Ad ogni modo, esso si adopera per fornire le necessarie risorse strumentali ai dottorandi seguiti, come tutor didattici e nel contesto di tali ultimi Corsi, dal proprio personale docente (es., mettendo a disposizione stanze, strumenti di lavoro e idonee risorse tecnologiche, informatiche e bibliografiche).

**E.DIP.4.6**

Il Dipartimento fornisce **un adeguato supporto a docenti, ricercatori, studenti** (e dottorandi, nei limiti di quanto indicato *supra*, *sub* E.DIP.4.5), **rispetto alle attività di didattica, ricerca e IPS-TM**.

Detto supporto è assicurato, *in primis*, mediante i servizi offerti dal personale della Segreteria didattica e della Segreteria amministrativa, nonché, più in generale, dal personale TA, anche nel campo dell'assistenza tecnico-informatica. Si tratta, dunque, di un aspetto strettamente legato a quello analizzato/rappresentato *supra*, E.DIP.4.3.

Non a caso, riprendendo le criticità segnalate nel Rapporto di riesame 2023 e concentrandosi sulle attività a supporto della ricerca, il Piano strategico IUSLIT 2023-2026 (sez. "AMBITO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE") ha stabilito l'obiettivo ORG.O.3. (Migliorare l'efficienza dell'organizzazione interna), prevedendo, come indicatore di monitoraggio, il "numero di unità di personale T.A. IUSLIT destinate alla gestione di progetti di ricerca su base competitiva, nazionale e internazionale ("ORG-O.3- I.2.IUSLIT), con auspicato passaggio da n. 1 (baseline 2023) a n. 2 (target 2026).

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <p><b>ASPETTO DA MIGLIORARE</b></p> | <p><b>E.DIP.4.1</b></p> <p>Rafforzamento del corpo docente, anche mediante il reperimento di nuove risorse economiche, di fonte interna e/o esterna.</p> <p><b>E.DIP.4.2</b></p> |
|-------------------------------------|--|



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Non vi sono particolari aspetti da migliorare (in quanto, come risulta dai dati riportati/analizzati, il Dipartimento ha sempre promosso, supportato e monitorato la partecipazione di docenti e tutor didattici a iniziative di formazione/aggiornamento).</p> <p><b>E.DIP.4.3</b></p> <p>Rafforzamento e implementazione delle risorse di personale TA in servizio attivo, a beneficio esclusivo del Dipartimento, o conservazione della dotazione conseguita.</p> <p><b>E.DIP.4.4</b></p> <p>Non vi sono particolari aspetti da migliorare (in quanto, come risulta dai dati riportati/analizzati, il Dipartimento ha sempre promosso, supportato e monitorato la partecipazione del personale TA a iniziative di formazione/aggiornamento).</p> <p><b>E.DIP.4.5</b></p> <p>Migliorare l'infrastruttura informatica, ridurre l'obsolescenza impiantistica e incrementare il livello di cyber-sicurezza.<br/>Destinare nuove risorse informatiche e tecnologiche al servizio dell'attività di traduzione e/o interpretazione, nonché della ricerca in campo giuridico.</p> <p><b>E.DIP.4.6</b></p> <p>Destinazione di personale TA a partecipazione/gestione di bandi competitivi.</p>   |
| <p><b>DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA</b></p> | <p><b>E.DIP.4.1</b></p> <p>Come si è detto (v. <i>supra</i>, PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE, E.DIP.4.1), il dipartimento ha assunto numerose iniziative sul punto, dimostrando un certo attivismo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- impegno di risorse tratte dal recente finanziamento di progetti PRIN per l'assunzione di nuovi assegnisti di ricerca;</li><li>- programmazione/attuazione di passaggi di carriera: RTDb/PA, PA/PO;</li><li>- acquisizione di nuovo personale mediante strumenti di mobilità/chiamata diretta;</li><li>- programmazione/creazione di nuove posizioni di ricercatore, come RTT, suscettibili di futura trasformazione/evoluzione in posizioni di PA.</li></ul> <p><b>E.DIP.4.2</b></p> <p>In mancanza di specifici profili da migliorare e trattandosi di aspetto gestito centralmente, da parte dell'Ufficio formazione, non sono state intraprese azioni in proposito. Ad ogni modo, in linea con un proprio obiettivo strategico, il Dipartimento ha promosso/incentivato (es., mediante periodiche comunicazioni interne del Delegato AQ, su incarico del Direttore) la partecipazione alle attività formative organizzate in vista delle prossime visite CEV, assicurando la presenza dei principali attori AQ (es., Coordinatore del Corso selezionato per la visita, Delegato AQ, membri del Gruppo AQ).</p> <p><b>E.DIP.4.3</b></p> <p>Anche per questo aspetto, il Dipartimento ha assunto diverse iniziative, rese necessarie da sopravvenienze impeditive, imprevedibili, e riuscendo a garantire la continuità dei servizi essenziali, mediante la conservazione delle dotazioni a disposizione: es., assunzione di un nuovo Segretario amministrativo, all'esito della ricollocazione del precedente; sostituzione delle unità perse in ragione di trasferimenti e/o spontanee dimissioni (v., per i dettagli, <i>supra</i>, PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE, E.DIP.4.1).</p> <p><b>E.DIP.4.4</b></p> <p>In mancanza di specifici profili da migliorare e trattandosi di aspetto gestito centralmente, da parte dell'Ufficio formazione, non sono state intraprese azioni in proposito.</p> <p><b>E.DIP.4.5</b></p> <p>Il Dipartimento ha realizzato una serie di iniziative volte ad assicurare, in linea con la programmazione strategica, una maggiore transizione tecnologica/digitale dei processi interni (v. <i>infra</i>, sez. "Monitoraggio del Piano</p> |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

|   |  |
|---|--|
|   | <p>strategico):</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. didattica/servizi dipartimentali: incremento delle dotazioni multimediali di aule e per servizi del Dipartimento (anche in base a PIAO 2024-2026);</li><li>2. processi istituzionali: installazione di dispositivi multifunzione che permettono l'acquisizione digitale di documenti cartacei e trasformazione in formato testo, nonché l'archiviazione digitale su risorse intranet condivise, ad accesso limitato;</li><li>3. esami: installazione software per registrazione/gestione multimediale degli esami di interpretazione.</li></ol> <p><b>E.DIP.4.6</b></p> <p>Il Dipartimento ha destinato un'unità di personale TA, qualificata, alla gestione di progetti su bandi competitivi, con particolare riguardo ai progetti PRIN e PRIN PNRR (nonché a tutte le complesse procedure dipendenti dagli ottenuti finanziamenti, comprese quelle di rendicontazione periodica e finale dei progetti medesimi).</p>  |
| <p><b>STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa)</b></p> | <p><b>E.DIP.4.1</b></p> <p>CONCLUSA/IN CORSO [diverse iniziative sono già state concluse con successo (es., passaggio PA/PO, assunzione n. 11 assegnisti, reclutamento nuovi ricercatori); altre sono allo stato di programmazione e/o di definizione (es., chiamata nuovo PO, all'esito di passaggio PA/PO; indizione procedure per il reclutamento di nuovi RTT)].</p> <p><b>E.DIP.4.2</b></p> <p>Non sono state intraprese azioni specifiche, per le ragioni indicate.</p> <p><b>E.DIP.4.3</b></p> <p>CONCLUSA/IN CORSO [le iniziative rese necessarie dalle descritte sopravvenienze impeditive sono state tempestivamente avviate e concluse (es., reclutamento nuovo Segretario amministrativo); proseguono, comunque, le attività volte all'auspicato, progressivo rafforzamento delle dotazioni interne di personale TA).</p> <p><b>E.DIP.4.4</b></p> <p>Non sono state intraprese azioni, per le ragioni indicate.</p> <p><b>E.DIP.4.5</b></p> <p>CONCLUSA/IN CORSO (in parte, le iniziative intraprese sono in corso, trattandosi di attività corrispondenti a obiettivi di lungo periodo, ad attuazione progressiva).</p> <p><b>E.DIP.4.6</b></p> <p>CONCLUSA</p> |
| <p><b>RISULTATI OTTENUTI</b></p>  | <p><b>E.DIP.4.1</b></p> <p>Fermi i possibili margini di miglioramento, il Dipartimento è riuscito a rafforzare il proprio corpo docente/ricercatore, mediante le azioni/risultati già descritti, realizzando anche alcuni intenti programmatici, come la creazione di nuove opportunità per soggetti anagraficamente più giovani e l'attuazione di una programmazione attenta pure al bilancio di genere.</p> <p><b>E.DIP.4.2</b></p> <p>Non sono state intraprese azioni specifiche, per le ragioni indicate (ad ogni modo, anche sulla base delle indicate iniziative promozionali, è stata garantita una partecipazione continua, da parte dei principali attori AQ di Dipartimento, agli incontri di formazione organizzati in vista della imminente visita CEV 2025).</p> <p><b>E.DIP.4.3</b></p>   |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Fermi i possibili margini di miglioramento, IUSLIT ha reagito tempestivamente alle riscontrate sopravvenienze impeditive, garantendo la continuità dei servizi essenziali e la conservazione di una dotazione di personale TA sufficiente per il compimento delle proprie attività istituzionali (didattica, ricerca e IPS-TM).</p> <p><b>E.DIP.4.4</b></p> <p>Non sono state intraprese azioni, per le ragioni indicate.</p> <p><b>E.DIP.4.5</b></p> <p>Il Dipartimento è riuscito a migliorare le proprie dotazioni tecnologiche/informatiche, poste al servizio delle attività istituzionali (<i>in primis</i>, didattica e ricerca), anche proseguendo, in modo efficace, nell'intrapreso percorso di transizione digitale dei processi interni.</p> <p><b>E.DIP.4.6</b></p> <p>L'azione ha consentito di garantire, in termini di risultato utile, un supporto qualificato e continuativo nella presentazione/gestione di progetti su bandi competitivi, anche nella successiva fase attuativa/di rendicontazione (l'efficacia della misura è testimoniata, indirettamente, dall'ottenuto finanziamento di n. 11 progetti PRIN 2022, presentati e attualmente gestiti, sotto il profilo amministrativo e nelle diverse fasi di sviluppo, dalla preposta unità di personale TA).</p>   |
| <p><b>INDICATORE DI MONITORAGGIO</b></p> | <p><b>E.DIP.4.1</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Numero di passaggi PA/PO e RTDb/PA (report Tableau, dati a cura del Dipartimento).</li><li>- Numero di nuovi assegnisti reclutati Non sono state intraprese azioni, per le ragioni indicate.</li><li>- Numero di nuove posizioni create e/o programmate (es., RTT) [report Tableau, dati a cura del Dipartimento].</li><li>- Numero di chiamate dirette/procedure di mobilità/trasferimenti da altri Atenei (report Tableau, dati a cura del Dipartimento).</li><li>- Composizione complessiva del corpo docente/ricercatore e sue vicende modificatine, nei limiti del lasso di tempo considerato (report Tableau, dati a cura del Dipartimento).</li></ul> <p><b>E.DIP.4.2</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Numero, tipologia e consistenza di iniziative/eventi formativi frequentati dal personale docente (dati Tableau, dati a cura del Dipartimento, forniti dall'Ufficio formazione).</li></ul> <p><b>E.DIP.4.3</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Numero di unità di personale TA in servizio attivo e relative modificazioni nel lasso di tempo considerato (report Tableau, dati a cura del Dipartimento).</li></ul> <p><b>E.DIP.4.4</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Numero, tipologia e consistenza di iniziative/eventi formativi frequentati dal personale TA (report Tableau, dati a cura del Dipartimento, forniti dall'Ufficio formazione).</li></ul> <p><b>E.DIP.4.5</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Numero di processi interni digitalizzati o per i quali è stata realizzata una maggiore transizione digitale/tecnologica (dati a cura del Dipartimento).</li><li>- Numero e tipologia di nuove dotazioni tecnologiche/informatiche (dati a cura del Dipartimento).</li></ul> <p><b>E.DIP.4.6</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Numero di unità di personale TA assegnate alla gestione di progetti su bandi competitivi (dati a cura del Dipartimento).</li></ul> |



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

### Fonti documentali / indicatori considerati

#### Fonti documentali:

**COMPLESSO DI FONTI DOCUMENTALI CONSULTATE/UTILIZZATE [per ogni campo/(sotto)sezione, sono state utilizzate le fonti pertinenti, individuate fra quelle genericamente riportate in appresso]:**

- Piano strategico IUSLIT 2023-2026 (discusso e approvato dal CdD IUSLIT in data 11 ottobre 2023 - [https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano\\_strategico\\_IUSLIT\\_23-26\\_CdD\\_11.10.2023.pdf](https://iuslit.units.it/sites/iuslit.units.it/files/Piano_strategico_IUSLIT_23-26_CdD_11.10.2023.pdf));
- Rapporto di riesame IUSLIT 2023 (approvato dal CdD IUSLIT in data 10 maggio 2023, verbale CdD IUSLIT del 10 maggio 2023, *repository* interna, area riservata sito on-line IUSLIT e su piattaforma MS-Teams");
- Documento di autovalutazione IUSLIT 2024 (inviato a NUV e PQ UNITS in data 23 ottobre 2024 – *repository* interna IUSLIT su piattaforma "MS-Teams");
- Prima bozza del documento di autovalutazione CdS in Giurisprudenza, da formalizzare definitivamente, secondo il "cronoprogramma ufficiale", in vista della visita CEV 2025 (inviata a NUV e PQ UNITS, anche in funzione dell'audizione NUV d.d. 15 novembre 2024 – *repository* interna IUSLIT su piattaforma "MS-Teams");
- Esiti audizione NUV (audizione CdS in Giurisprudenza e Dipartimento IUSLIT, 15 novembre 2024 – relazione non ancora ricevuta, essendo in termine, valutazione operata in base alle indicazioni direttamente fornite, senza supporto documentale, in sede di audizione);
- Relazione annuale CPDS IUSLIT 2023 (definitiva, approvata) e 2024 (in fieri, prima bozza inviata al PQ in data 30 novembre 2024) [repertorio interno CPDS, verbali CdD IUSLIT, *repository* interna IUSLIT su piattaforma "MS-Teams");
- Verbali CdD IUSLIT (*repository* interna, area riservata sito on-line IUSLIT);
- Verbali C.CdS CIA, Giurisprudenza, CIAPG e LMTSIC (*repository* interna, area riservata sito *on-line* IUSLIT);
- Documentazione interna dei CdS IUSLIT, specie di autovalutazione/riesame (es., Riesami ciclici, SUA, SMA; in particolare, gli ultimi doc. prodotti, come i Riesami ciclici CIA, CIAPG e Giurisprudenza, discussi e approvati dal CdD IUSLIT, in data 4 dicembre 2024, nonché, in precedenza e per quanto di competenza, dai rispettivi C.CdS: v. verbale CdD IUSLIT 4 dicembre 2024) [repertorio interno CdS; verbali CdD IUSLIT, con relativi allegati; *repository* interna IUSLIT su piattaforma "MS-Teams");
- Dati Tableau (accesso ufficiale 2024, creato/reso fruibile dai competenti Uffici centrali in data 18 novembre 2024; aggiornamento di pari data) [*repository* Tableau];
- Documentazione amministrativa, contabile ed economica IUSLIT (repertorio Segreteria amministrativa IUSLIT, conservato e reso accessibile secondo la normativa applicabile, anche interna);
- Dati estratti dal sistema ARTs (<https://arts.units.it/>);
- Dati/documenti relativi alle campagne CVR e VQR (dati e documenti condivisi, in forma anonima e/o aggregata, dai soggetti coinvolti);
- Dati estrapolati da Cruscotto ANVUR;
- Sito internet IUSLIT e relative *repository* interne (<https://iuslit.units.it/>).
- Dati statistici sulla valutazione della didattica e opinioni degli studenti, raccolte mediante strumenti ufficiali di rilevazione (dati aggregati sistema SISVaLdidat);
- Ultima Relazione annuale PQ UNITS, con particolare riguardo alla parte concernente gli eventuali aspetti da migliorare (documentazione ufficiale di Ateneo);
- Ultima Relazione annuale NUV UNITS, con particolare riguardo alla sezione riportante eventuali "raccomandazioni" (documentazione ufficiale di Ateneo);
- Risultati VQR (dati Tableau e documentazione fornita, su richiesta dall'Ufficio ricerca, – *repository* Tableau).

#### Indicatori quantitativi:

#### Indicatori relativi alle risorse di personale:



**Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico**

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

**Indicatori relativi alle strutture e infrastrutture:**

- Laboratori di ricerca (*intesi come strutture di ricerca dotate di strumentazione scientifica rilevante*)
- Grandi attrezzature di ricerca caratterizzate da un valore rilevante (*sono strumentazioni e piattaforme tecnologiche di interesse ampiamente trasversale per più ambiti, gruppi o linee di ricerca. In ambiti sperimentali, ma con discrezionalità, una grande strumentazione potrebbe essere considerata per valori non inferiori a 50.000 euro. In aggiunta, si possono considerare strumentazioni utili a un consistente numero di utenti, anche afferenti a diversi gruppi di ricerca*)
- Software di ricerca (*solo se dati disponibili presso il Dipartimento*)
- Posti aula per studente regolare
- Soddisfazione degli studenti per aule didattiche, laboratori, spazi studio
- Soddisfazione dei dottorandi (item della sezione Strutture e strumenti del questionario)
- 

**Indicatori relativi ai servizi di supporto di Dipartimento:**

- Esito questionari in merito a adeguatezza del supporto fornito dal Dipartimento a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività

**Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:**

**E.DIP.4.1**

Il Dipartimento si è adoperato nel tentativo di garantire risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali, rafforzando, nel tempo, la composizione del corpo docente/ricercatore. Lo ha fatto programmando, promuovendo e realizzando nuovi reclutamenti (es., RTT e assegnisti), passaggi di carriera (PA/PO e RTDb/PA) e ulteriori procedure, come chiamate dirette/trasferimenti da altri Atenei. Le iniziative sono state ispirate da esigenze strutturali, legate a tali attività (es., superamento di eventuali "sofferenze didattiche"), e dalle linee guida tracciate in sede di programmazione strategica, assecondando, per quanto possibile, pure l'intento di prestare attenzione al bilancio di genere e di creare opportunità per soggetti anagraficamente più giovani. La scelta di privilegiare simili aspetti/approcci è giustificata dalla volontà/necessità di mantenere la più ampia coerenza con i contenuti del Piano strategico IUSLIT 2023-2026, prendendo in carico gli emersi profili da migliorare, enunciati nel Piano stesso e nel precedente Rapporto di riesame (2023).

**E.DIP.4.2**

Il Dipartimento si limita a promuovere/incentivare, mediante comunicazioni formali e/o informali, la partecipazione del proprio personale docente/ricercatore a iniziative di formazione organizzate da "soggetti esterni". L'approccio è in linea con la scelta, compiuta dagli Organi di vertice, di centralizzare la gestione di tali iniziative, affidandola, con competenza sostanzialmente esclusiva, al preposto Ufficio formazione di Ateneo.

**E.DIP.4.3**



Il Dipartimento ha compiuto uno sforzo non trascurabile nel tentativo di assicurare la continuità dei servizi essenziali, conservando un'adeguata dotazione di personale TA. Lo ha fatto, in via principale, sostituendo tempestivamente le unità venute a mancare in forza delle descritte sopravvenienze perturbative, imprevedibili. Come si è detto, l'approccio è stato giustificato dall'incidenza negativa di tali sopravvenienze, prontamente gestite e prese in carico, che hanno interessato anche posizioni nevralgiche, come quella del Segretario amministrativo.

#### **E.DIP.4.4**

Il Dipartimento si limita a promuovere/incentivare, mediante comunicazioni formali e/o informali, la partecipazione del proprio personale TA a iniziative di formazione organizzate da "soggetti esterni". L'approccio è in linea con la scelta, compiuta dagli Organi di vertice, di centralizzare la gestione di tali iniziative, affidandola, con competenza sostanzialmente esclusiva, al preposto Ufficio formazione di Ateneo.

#### **E.DIP.4.5**

IUSLIT ha implementato le proprie strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale. Il Maggiore sforzo si è concentrato, in proposito, sull'attuazione di una serie di iniziative volte a realizzare, rispetto ai processi interni, una più ampia transizione tecnologica/digitale (v., per i dettagli, supra, sez. DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA, E.DIP.4.5). Un simile approccio risponde alla volontà di raggiungere gli obiettivi già individuati nel recente Piano strategico IUSLIT 2023-2026, specie di breve-medio periodo, garantendo la complessiva coerenza fra programmazione strategica e complessivo operato del Dipartimento.

#### **E.DIP.4.6**

Il Dipartimento ha fornito 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. Lo ha fatto, con apprezzabile miglioramento complessivo, anche mediante la destinazione di un'unità di personale TA alla gestione dei progetti di ricerca su bandi competitivi, come i progetti PRIN. Per questo aspetto, l'approccio risponde a un'esigenza diffusamente avvertita dal corpo docente/ricercatore, già registrata nel Piano strategico IUSLIT 2023-2026 e nel precedente Rapporto di riesame 2023, ponendola alla base di un preciso obiettivo programmatico, ormai realizzato con l'azione(iniziativa segnalata).

### **Commento agli indicatori quantitativi:**

#### **A. Indicatori relativi alle risorse di personale.**

##### **A.1. Consistenza e trend personale docente (vedi cruscotto dipartimenti Tableau).**

Nel 2022 il personale docente e ricercatore attivo nel Dipartimento, comprensivo di PO, PA, RU, RDA e RDB raggiungeva le 65 unità, per scendere a 59 nel 2023 e a 58 al 31.8.2024. La consistenza del personale stabilmente incaricato (P.O., P.A. e R.U.) ha mostrato una certa omogeneità nel biennio 2021/2022, con un modesto, ma fisiologico decremento, rispetto a P.A. e P.O.: nel 2021, n. 20 P.O., n. 22 P.A. e n. 12 R.U. (tot.: n. 54 docenti e ricercatori di ruolo); nel 2022, n. 19 P.O., 21 P.A. e 12 R.U. (tot.: n. 52 docenti e ricercatori di ruolo). Il decremento si è accentuato nel 2023 (17 P.O., 21 P.A. e 10 R.U.) per assestarsi sostanzialmente nel 2024 (dati parziali: 18 P.O., 21 P.A. e 9 R.U., per un totale di 48 docenti e ricercatori di ruolo).

Considerando che la flessione è determinata essenzialmente dal pensionamento di RU (figura peraltro ad esaurimento) si può affermare che il Dipartimento attualmente conserva una sostanziale stabilità numerica della quota di personale docente strutturato, tanto più che nel lasso di tempo considerato si sono verificate, con riguardo a P.O. e P.A., almeno n. 4 sopravvenienze rilevanti, prevedibili e imprevedibili, fra pensionamenti e altre interruzioni del rapporto contrattuale in corso.

Occorre peraltro ricordare, come dato positivo, quanto il Dipartimento ha fatto e sta facendo, in conformità alla propria pianificazione strategica e in risposta alle esigenze via via registrate, nel programmare/attuare nuovi reclutamenti (es., RTDb e R.T.T., idealmente destinati a rafforzare la futura compagine P.A.) e passaggi di carriera (P.A./P.O. e RTDb/P.A.) [v. supra, PRINCIPALI MUTAMENTI RISPETTO ALLA SITUAZIONE PRECEDENTE, E.DIP.4.1].

##### **A.2. Consistenza e trend personale tecnico (vedi cruscotto dipartimenti Tableau).**



I dati riguardanti il triennio 2022-2024 mostrano il seguente andamento del personale Tecnico attivo nel Dipartimento: 1 collaboratore nel 2022; 1 collaboratore nel 2023; 1 collaboratore al 31.10. 2024.

Il Dipartimento è riuscito a mantenere stabile il numero di unità riconducibili al personale tecnico, esito di un preciso obiettivo strategico, già realizzato: ottenere e mantenere la stabile assegnazione, in via esclusiva, di un collaboratore con avanzate competenze tecnico-informatiche, afferente all'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati [anche per garantire, a beneficio di entrambe le sezioni (IUS e LIT), una tendenziale autonomia nell'accesso a servizi/assistenza tecnico-informatica].

### **A.3. Consistenza e trend personale Amministrativo (vedi cruscotto dipartimenti Tableau).**

I dati estrapolati da Tableau evidenziano per il triennio 2022-2024 il seguente andamento del personale TA nel Dipartimento: 4 collaboratori, 4 funzionari nel 2022; 7 collaboratori, 4 funzionari nel 2023; 2024 (al 31.10): 7 collaboratori, 4 funzionari al 31.10.2024.

Il Dipartimento, nel periodo più recente, è riuscito ad accrescere il numero di unità riconducibili al personale amministrativo, rispetto al calo registrato tra il 2020 e il 2021.

### **A.4. Consistenza e trend altro personale di ricerca (assegnisti, dottorandi, specializzandi...) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau).**

L'analisi dei dati Tableau evidenzia una crescente progressione nel numero di assegnisti/e di ricerca entrati in servizio attivo nel Dipartimento dal 2021 al 2024, reclutati con fondi interni ed esterni: 7 nel 2022; 4 nel 2023; ben 14 al 31.10.2024. Relativamente ad altro personale di ricerca, benché il dato non risulti dall'applicativo Tableau, il Dipartimento è riuscito anche a bandire, con risorse interne ed esterne, numerose borse di ricerca, anche nel contesto di progetti di ricerca evoluti, come "Uni4Justice". Attualmente, i/le borsisti/e in servizio attivo sono n. 6 unità (dati del Dipartimento).

### **A.5. Consistenza e trend tutor didattici (dati a cura del dipartimento).**

Nel 2023 per la sezione IUS sono stati erogati complessivamente 4 assegni di tutoraggio didattico (n. 1 per Diritto penale, n. 1 per Diritto civile, n. 1 per Diritto costituzionale, n. 1 per Filosofia del diritto). Nel 2024 è stato nuovamente erogato un assegno di tutoraggio didattico a favore di Filosofia del diritto.

A questi si aggiungono – sia nel 2023 che nel 2024 – n. 5 assegni di tutorato per orientamento (in relazione al DM 1047/2017) di cui n. 3 per la sezione LIN e n. 2 per quella IUS, oltre a n. 1 tutorato per orientamento specifico riservato alla sezione LIN. Nel biennio 2023/2024 sono stati dunque erogati in tutto ben 17 assegni per tutoraggi didattici o di orientamento.

### **A.6. Ore di formazione pro capite per personale docente (di cui su metodologie didattiche innovative) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau).**

A titolo individuale, i dati Tableau indicano una media di 8,2 ore di formazione per docente nel 2023 e di 6,0 per il 2024 (dato parziale, al 31.10.24), sostanzialmente in linea con quelle degli altri Dipartimenti umanistici dell'Ateneo di Trieste.

### **A.7. Ore di formazione pro capite per personale TA (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)**

A livello individuale, i dati Tableau indicano una media di 38 ore di formazione per TA nel 2023 e di 28 per il 2024 (dato parziale, al 31.10.24), lievemente più bassa rispetto agli altri Dipartimenti umanistici dell'Ateneo di Trieste.

### **A.8. Percentuale di ore di docenza erogata da docenti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata (vedi SMA)**

I dati relativi ai Corsi di Studio del Dipartimento sono i seguenti:

#### **Laurea magistrale in Giurisprudenza**

a.a. 2021/22: 81%; a.a. 2022/23: 81%; a.a.2023/24: 84%, valori in lieve crescita e in linea/superiori a quelli macroregionali (tra 76 e 83%) e superiori a quelli nazionali per lo stesso periodo (compresi tra 79 e 80%).

#### **Comunicazione interlinguistica applicata alle professioni giuridiche (CIAPG)**



a.a. 2021/22: 63%; a.a. 2022/23: 55%; 2023/24: 49%, valori in decrescita ma sostanzialmente in linea con quelli macroregionali (tra 63 e 49%) e superiori a quelli nazionali (tra 43 e 44%).

**Comunicazione interlinguistica applicata (CIA)**

a.a. 2021/22: 45%; a.a. 2022/23: 41%; a.a. 2023/24: 33%, valori nettamente inferiori a quelli macroregionali (tra 63 e 49%) e a quelli nazionali (compresi tra 43 e 44%).

**Traduzione specialistica e interpretazione di conferenza**

a.a. 2021/22: 48%; a.a.2022/23: 51%; a.a.2023/24: 47%, valori inferiori a quelli macroregionali (tra 62 e 47%) ma nettamente superiori a quelli nazionali (tra 32 e 29%).

**A.9. Percentuale dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico- disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei Corsi di Studio (L, LMCU, LM) attivati (vedi SMA)**

I dati relativi ai Corsi di Studio del Dipartimento sono i seguenti:

**Laurea magistrale in Giurisprudenza**

a.a. 2021/22: 100%; a.a. 2022/23: 100%; a.a.2023/24: 100%, valori in linea/lievemente superiore a quelli macroregionali (tra 0,98 e 0,99) e a quelli nazionali (99%).

**Comunicazione interlinguistica applicata ai giuristi (CIAPG)**

a.a. 2021/22: 50%; a.a. 2022/23: 50%; a.a.2023/24: 50%, valori nettamente inferiori a quelli macroregionali (compresitra 0,92 e 0,90) e a quelli nazionali (tra 0,88 e 0,89).

**Comunicazione interlinguistica applicata (CIA)**

a.a. 2021/22: 100%; a.a. 2022/23: 100%; a.a. 2023/24: 100%, valori superiori a quelli macroregionali (tra 0,92 e 0,90) e ancor più rispetto a quelli nazionali (88 e 89%).

**Traduzione specialistica e interpretazione di conferenza**

a.a. 2021/22: 100%; a.a.2022/23: 100%; a.a.2023/24: 100%, valori identici a quelli macroregionali (100%) e leggermente superiori a quelli nazionali (tra 98 e 99%).

**A.10 Docenti di ruolo del Dipartimento coinvolti nei collegi di dottorato (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)**

Il numero di docenti del Dipartimento impegnati a diverso titolo (convenzione, adesione individuale) in Collegi di Dottorato è significativo e sostanzialmente costante nel tempo, con una modesta flessione rapportabile anche al lieve calo nella numerosità del corpo docente: n. 18 per il triennio 2022-24; n. 14 nel triennio 2023-24 e 15 per il triennio 2024-26.

**A.11. Docenti di ruolo del Dipartimento impiegati come docenti di riferimento nei CdS del Dipartimento o di altri Dipartimenti o Interateneo sul totale dei Docenti di Dipartimento (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)**

I docenti di ruolo del dipartimento impiegati come docenti di riferimento sono stati n. 32 nell'a.a. 2022/23; n. 35 nell'a.a. 2023/24 e n. 33 nell'a.a. 2024/25, con una incidenza percentuale sempre ampiamente superiore al 50% del personale strutturato.

**B. Indicatori relativi alle strutture e infrastrutture.**

**B.1. Laboratori di ricerca (intesi come strutture di ricerca dotate di strumentazione scientifica rilevante) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau).**

Per le ragioni esposte (e salvo quanto detto in merito ad altre realtà, come il laboratorio LiCor e il laboratorio multimediale: v. anche *infra*, B.3), il Dipartimento non dispone di simili laboratori, dotati di "attrezzature di rilevante consistenza economica" (il che giustifica l'insussistenza di specifici report Tableau).

**B.2. Grandi attrezzature di ricerca caratterizzate da un valore rilevante (sono strumentazioni e piattaforme tecnologiche di interesse ampiamente trasversale per più ambiti, gruppi o linee di ricerca. In ambiti sperimentali, ma con discrezionalità, una grande strumentazione potrebbe essere considerata per valori non inferiori a 50.000 euro. In aggiunta, si possono considerare**



**strumentazioni utili a un consistente numero di utenti, anche afferenti a diversi gruppi di ricerca.) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau).**

Per le ragioni esposte, il Dipartimento non dispone di simili attrezzature” (il che giustifica l’insussistenza di specifici report Tableau).

**B.3. Software di ricerca (solo se dati disponibili presso il Dipartimento) (dati a cura del dipartimento).**

In termini di programmi informatici idonei all’utilizzo anche per attività di ricerca, presso LiCor (sede di via Filzi, n. 14) sono attive n. 6 postazioni informatiche per analisi di corpora testuali, realizzazione tesi di laurea e altre attività di ricerca: il software disponibile include programmi di OCR, editing di PDF, analisi delle concordanze, tagging automatico, indici di leggibilità, incidenza del vocabolario di base.

Presso il Laboratorio multimediale (sede: via Filzi 14), costituito da un ambiente di traduzione avanzato che permette di lavorare, in cloud o modalità locale, su progetti individuali e condivisi, sono attive postazioni informatiche con software per la traduzione assistita (CAT tool) Trados Studio 2021 di RWS.

**B.4. Posti aula per studente regolare (vedi cruscotto dipartimenti Tableau).**

Dato non disponibile su Tableau.

**B.5. Soddisfazione degli studenti per aule didattiche, laboratori, spazi studio (vedi risultati pubblicati su: <https://amm.units.it/presidio-qualita/valutazione-della-didattica-e-servizi-supporto>).**

Le opinioni espresse dagli studenti tramite questionari anonimi, in termini di soddisfazione complessiva, sono le seguenti:

A.A. 2023/2024:

Relativamente alle **aule didattiche** il 23,25% ha espresso una valutazione decisamente positiva, il 51,71% prevalentemente positiva; il 17,59%, prevalentemente negativa. Il rimanente 7,45%, nettamente negativa.

Sui **laboratori informatici** del Dipartimento, il 20,15% ha espresso un’opinione decisamente positiva, il 53,23% prevalentemente positiva; prevalentemente (17,59%) o nettamente (7,45%) negativa il rimanente Per i **laboratori linguistici** il 24,64% ha espresso un’opinione decisamente positiva, il 47,34% prevalentemente positiva; non si sono espressi i rimanenti.

Sugli **spazi di studio** diversi dalle aule ed esterni alle biblioteche il 26,92% ha espresso un’opinione decisamente positiva, il 48,60% prevalentemente positiva; prevalentemente (15,89%) o nettamente (8,60%) negativa i restanti.

Per le **sale di studio** interne alle biblioteche il 36,82% ha espresso un’opinione decisamente positiva, il 50,09% prevalentemente positiva; prevalentemente (9,91%) o nettamente (8,60%) negativa i restanti.

A.A. 2022/2023

Relativamente alle **aule didattiche** il 18,96% ha espresso un’opinione decisamente positiva, il 50,54% prevalentemente positiva; prevalentemente (21,99%) o nettamente (8,50%) negativa gli altri.

Sui **laboratori informatici** del Dipartimento, il 51,95 % ha espresso una valutazione prevalentemente positiva; prevalentemente negativa il 20,59%, i rimanenti non si sono espressi.

Per i **laboratori linguistici** il 51,60% ha espresso un’opinione decisamente positiva, i rimanenti non si sono espressi

Per gli **spazi di studio** diversi dalle aule ed esterni alle biblioteche, il 25,09% ha espresso un’opinione decisamente positiva, prevalentemente positiva il 48,82%; prevalentemente (17,14%) o nettamente (8,94) negativa gli altri.

Per le **sale di studio** interne alle biblioteche il 39,56% ha espresso un’opinione decisamente positiva, il 47,94% prevalentemente positiva; prevalentemente negativa il 9,59%, i rimanenti non hanno risposto.

Tenuto conto delle ricorrenti lacune nelle risposte, il giudizio risulta prevalentemente positivo e abbastanza stabile nel periodo considerato



**B.6. Soddisfazione dei dottorandi (item della sezione Strutture e strumenti del questionario) (vedi risultati pubblicati su: <https://amm.units.it/presidio-qualita/valutazione-della-didattica-e-servizi-supporto>).**

Non presente per il Dipartimento in assenza di dottorandi/corsi di dottorato con sede amministrativa presso UNITS.

**C. Indicatori relativi ai servizi di supporto di Dipartimento.**

**C.1. Esito questionari in merito a adeguatezza del supporto fornito dal Dipartimento a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività (vedi risultati pubblicati su: <https://amm.units.it/presidio-qualita/valutazione-della-didattica-e-servizi-supporto>).**

Per gli **studenti**, la soddisfazione complessiva espressa appare in crescita: 88,16% per l'a.a. 2022/23, 80,24% per l'a.a. 2021/22.

Per i **docenti e ricercatori** l'ultima rilevazione disponibile è quella per l'a.a.2021/22 e viene differenziata per le valutazioni.

Adeguatezza aule: giudizio decisamente o prevalentemente positivo nel 97% dei casi;

adeguatezza di locali e attrezzature per laboratori informatici e linguistici: giudizio prevalentemente negativo nel 60% dei casi, si evidenzia una forte insoddisfazione per questo tipo di servizi.

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

**E.DIP.4.1**

Senza ripetere l'analitica descrizione della situazione attuale (v., *supra*, le diverse sezioni E.DIP.4.1.), l'analisi condotta restituisce un quadro sostanzialmente buono/positivo, nel suo complesso, connotato da un apprezzabile attivismo del Dipartimento nel tentativo di rafforzare il proprio corpo docente/ricercatore, che dimostra, fra l'altro, anche la capacità di reperire nuove risorse da destinare allo scopo. Rimane l'esigenza di proseguire il percorso intrapreso, sfruttando, in proposito, ogni margine di possibile miglioramento e reagendo alle possibili "minacce", già registrate (es., eventuale, progressiva contrazione nella futura disponibilità di punti organico).

**E.DIP.4.2**

La partecipazione del personale docente/ricercatore a iniziative di formazione qualificata, organizzate dai competenti Uffici dell'Ateneo, è sostanzialmente buona e continua nel tempo, al netto di "oscillazioni" fisiologiche, che testimonia, indirettamente, anche l'efficacia delle intraprese iniziative di incentivo/promozione.

**E.DIP.4.3**

Con sforzo meritorio, il Dipartimento è riuscito a mantenere un'adeguata dotazione di personale TA, necessaria per la continuità dei servizi essenziali (didattica, ricerca e IPS-TM), tempestivamente reagendo alle descritte sopravvenienze impeditive, imprevedibili. Peraltro, una volta superate tali circostanze, che hanno parzialmente inciso sull'attuazione della programmazione strategica, rimane la necessità/opportunità di rafforzare, sul piano quantitativo, la dotazione medesima o di razionalizzare ulteriormente la distribuzione di mansioni/carichi individuali di lavoro, rispetto al personale in servizio, anche in considerazione di possibili fattori di "rischio":

- futuri/imminenti pensionamenti di alcune unità;
- progressivo aggravamento del carico di lavoro individuale;
- rilevata destinazione di due unità (formalmente imputate al Dipartimento, anche in base ai dati Tableau) a immediato servizio del CLA, operante a beneficio dell'intera comunità dell'Ateneo, non all'espletamento di attività/mansioni strettamente/esclusivamente dipartimentali.

**E.DIP.4.4**

La partecipazione del personale TA a iniziative di formazione qualificata, organizzate dai competenti Uffici dell'Ateneo, è sostanzialmente buona e continua nel tempo, al netto di "oscillazioni" fisiologiche, che testimonia, indirettamente, anche l'efficacia delle intraprese iniziative di incentivo/promozione.

**E.DIP.4.5**

Come si è detto, il Dipartimento ha conseguito risultati non trascurabili nel tentativo di rafforzare progressivamente, rispetto a diverse attività interne, la perseguita transizione tecnologica/digitale, che dimostrano, nel complesso e in linea con la natura di tali attività, la buona dotazione di



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

strutture/attrezzature e risorse informatiche.

**E.DIP.4.6**

Come si è anticipato, la situazione appare positiva.

**Punti di forza:**

1. Strategia di reclutamento e progressioni di carriera ispirate a criteri di razionalità ed efficienza;
2. capacità di gestire le sopravvenienze impeditive, incidenti sulla dotazione di personale TA.

**Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:**

1. Ulteriore rafforzamento del corpo docente/ricercatore.

**c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE**

|   |   |
|---|---|
| <b>PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE</b> | 1. Ulteriore rafforzamento del corpo docente/ricercatore. |
| <b>MODALITÀ</b>                                   | Reclutamento di (almeno) un nuovo RTT.                    |
| <b>RISORSE</b>                                    | Punti organico, risorse ordinarie/straordinarie.          |
| <b>TEMPI</b>                                      | 2025/2026.  |
| <b>RESPONSABILITÀ</b>                             | Direttore di Dipartimento.                                |



**MONITORAGGIO DEL PIANO STRATEGICO**

**1. AMBITO FORMAZIONE E STUDENTI**

| OBIETTIVO DID-O.1  | INDICATORE  | BASELINE           | TARGET 2026   | MONITORAGGIO 2024   | COMMENTI  |
|--|---|--------------------|---|---|---|
| <p>Promuovere un'offerta formativa che risponda alle sfide attuali puntando su innovazione, interdisciplinarietà, connessione con la ricerca e con il territorio</p> | <p><b>DID-O.1-I.1</b> Numero di CFU offerti come TAF F seminari professionalizzanti (nei limiti opportuni e/o consentiti)</p> | <p>12 per anno</p> | <p>16 per anno (e comunque nei limiti opportuni/consentiti)</p> | <p>Seminari LM 2023/2024, 4 CFU TAF F ("Strumenti e risorse per la traduzione e l'interpretazione").</p>  | <p>Dato fornito dalla Segreteria Didattica. Target non ancora raggiunto, in quanto obiettivo di medio-lungo periodo (e termine pendente: 2026).</p> |
|  | <p><b>DID-O.1-I.2</b> Numero di software per cui si ha la licenza</p>   | <p>10</p>          | <p>20</p>   | <p>N. 4 nel 2024, n. 3 nel 2023 (nuovi software).</p>   | <p>Si tratta di un incremento positivo, considerando la baseline e il target 2026.</p>  |
|  | <p><b>DID-O.1-I.3</b> Numero di laboratori/attività didattiche integrative organizzate</p>                                    | <p>0</p>           | <p>3 per anno</p>   | <p>N. 14 attività didattiche integrative. A queste si aggiungono, a titolo di esempio: 1. primo laboratorio/moot di scrittura giuridica, dedicato ai contratti di scambio (in</p> | <p>Dato fornito da Segreteria didattica (per attività didattiche integrative). Obiettivo concorso (2023/2024).</p>                                  |



|  |   |   |                    |  |   |
|--|---|---|--------------------|--|---|
|  |   |   |                    | collaborazione con associazioni studentesche), 2023/2024;<br>2. laboratorio moot di diritto tavolare (in collaborazione con associazioni studentesche), 2023/2024;<br>3. secondo laboratorio/moot di scrittura giuridica, dedicato agli strumenti di rappresentanza volontaria (in collaborazione con associazioni studentesche), 2023/2024. |   |
|  | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>  |   |                    |  |   |
|  | 1   | Monitorare l'indicatore DID-O.1-I.1 (tenendo in considerazione il target 2026). |                    |  |   |
| 2  | Mantenere il trend positivo, confermando l'andamento dei dati anche per gli anni 2025/2026.                         |   |                    |  |   |
| <b>OBIETTIVO DID-O.2</b><br><br>Migliorare la qualità dei servizi che orientano, supportano e completano il percorso formativo di studentesse e studenti | <b>INDICATORE</b>   | <b>BASELINE</b>   | <b>TARGET 2026</b> | <b>MONITORAGGIO 2024</b>   | <b>COMMENTI</b>   |
|  | <b>DID-O.2-I.1</b> Numero di assegni di tutorato didattico erogati (corrispondenti ai servizi di tutorato attivati) | 4 (di cui uno già erogato, 2 banditi; 1 da bandire)                             | 8                  | [dato fornito da Segreteria didattica]<br>Numero di assegni di tutorato didattico erogati (corrispondenti ai servizi di tutorato attivati) tutorato didattico per Gi01:<br>2023: 1 Diritto penale, 1 Diritto   | Il monitoraggio restituisce un quadro positivo, connotato dalla sostanziale concorrenza, già negli anni 2023/2024, del target 2026. |



|   |  |  |                    |  |   |
|---|--|--|--------------------|--|---|
|   |  |  |                    | civile, 1 Diritto costituzionale, 1 Filosofia del diritto<br>2024: 1 Filosofia del diritto<br>A questi si aggiungono n. 5 assegni di tutorato per orientamento DM 1047/2017 (3 per LIN e 2 per IUS) + 1 tutorato per orientamento specifico per LIN (sia 2023 che 2024). |   |
|   | <b>DID-O.2-I.2</b> Numero di iscritti agli esami di ammissione della sezione linguistica                   | 301 iscritti ammissione CIA + CIAPG; 310 iscritti ammissione LM  | +15%               | N. 301 CIA + 68 CIAPG; n. 294 LM.  | Dato fornito da Segreteria didattica. Trend positivo, che registra un aumento, per CIA/CIAPG. Lieve flessione/dato statico per LM (si tratta di obiettivo di medio-lungo periodo: target 2026). |
|   | <b>DID-O.2-I.2</b> Numero di studenti che continuano gli studi nelle LM e LMCU del Dipartimento dopo la LT | 45% per traduzione e 37% interpretazione di iscritti agli esami di ammissione ex UNITS + n. 22 abbreviazioni di carriera ("passerella") CIAPG-Giurisprudenza | +15%               | N. passaggi CIAPG/GIUR.:<br>2023: 36<br>2024: 11   | Dato fornito dalla Segreteria didattica. Trend positivo, nel 2023, nonostante una parziale flessione nel 2024.  |
|   | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>   |  |                    |  |   |
| 1   Mantenere il trend positivo, confermando l'andamento dei dati anche per gli anni 2025/2026. |  |  |                    |  |   |
| <b>OBIETTIVO DID-O.3</b>  | <b>INDICATORE</b>  | <b>BASELINE</b>  | <b>TARGET 2026</b> | <b>MONITORAGGIO 2024</b>   | <b>COMMENTI</b>   |
|   | <b>DID-O.3-I.1</b> Numero di docenti coinvolti   | 3 docenti hanno seguito  | 25 docenti nel     |  |   |



|  |  |  |   |   |   |
|--|--|--|---|---|---|
| <b>Promuovere l'introduzione di metodologie didattiche innovative e la formazione di docenti, tutor e insegnanti</b> |  | un corso simile nel 2022-23  | triennio  | 0   | Target non ancora raggiunto, in quanto obiettivo di medio-lungo periodo (e termine pendente: 2026). |
|  | <b>DID-O.3-I.2</b> Numero di seminari/incontri di formazione alla didattica per i tutori organizzati | 0  | 3 nel triennio  | 0   | Target non ancora raggiunto, in quanto obiettivo di medio-lungo periodo (e termine pendente: 2026). |
|  | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>                                     |  |   |   |   |
|  | <b>1</b>   | Promuovere/incentivare l'organizzazione e/o la partecipazione a iniziative formative sull'introduzione di metodologie didattiche innovative, tenendo in considerazione il target 2026. |   |   |   |
| <b>OBIETTIVO DID-O.4</b><br><br><b>Implementare, sostenere e favorire un'esperienza di studio internazionale</b>     | <b>INDICATORE</b>  | <b>BASELINE</b>  | <b>TARGET 2026</b>  | <b>MONITORAGGIO 2024</b>                                  | <b>COMMENTI</b>   |
|  | <b>DID-O.4-I.4</b> Numero destinazioni Erasmus   | n. di scambi Erasmus attualmente in essere: CIA 60; CIAPG 31; LM: 36; LMCU: 28   | CIA 70, CIAPG 40, LM 40, LMCU: 35   | + 5 nel 2024. SSLMIT: 61                                  | Trend positivo.   |
|  | <b>DID-O.4-I.4</b> Convenzioni del Dipartimento per tirocini all'estero                              | 56   | 70  | N. 10 per SSLMIT. + 1, con il coinvolgimento Regione FVG. | Trend positivo.   |
|  | <b>DID-O.4-I.IUSLIT</b> Numero docenti e ricercatori stranieri ospitati                              | 5  | 7   | N. 44 nel 2024.   | Trend molto positivo.   |
|  | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>                                     |  |   |   |   |
|  |  | <b>1</b>   | Rispetto agli obiettivi DID-O.4-I.4 e DID-O.4-I.4, implementare il numero di destinazioni Erasmus e di convenzioni per tirocini all'estero, tenendo in considerazione il target 2026. |   |   |
|  | <b>2</b>   | Con riguardo all'obiettivo DID-O.4-I.IUSLIT, mantenere il trend positivo anche nel biennio 2025/2026.  |   |   |   |



| 2. AMBITO RICERCA   |   |          |   |                                  |  |
|---|---|----------|---|----------------------------------|--|
| OBIETTIVO RIC-O.1   | INDICATORE  | BASELINE | TARGET 2026   | MONITORAGGIO 2024                | COMMENTI   |
| Migliorare la capacità di attrarre risorse per la ricerca | RIC-O.1-I.1 Quota premiale/maggiorata dei fondi di ricerca - es. Fondi FRA  | 0        | erogazione di una quota premiale fino al 5% sul totale dei FONDI FRA in ragione dell'entità del finanziamento | 0                                | Si tratta di obiettivo di lungo periodo, da realizzare entro il 2026. È comunque opportuno procedere a un suo riesame complessivo, sollecitando un'istruttoria per valutarne i possibili criteri/modalità attuativi. |
|   | RIC-O.1-I.2 Numero di progetti di ricerca finanziati in ambito regionale, nazionale e internazionale  | 9        | 16  | 2022: 5<br>2023: 11<br>2024: 2   | Il trend è sostanzialmente positivo, considerando che il target 2026 è già stato parzialmente raggiunto (su un target di 16, per fine 2026, i dati 2023/2024 mostrano l'integrazione della quota 14).                |
|   | RIC-O.1-I.3 Numero di sollecitazioni e di interventi richiesti agli organi di Ateneo  | 0        | 1   | 2023: 23 email<br>2024: 68 email | Si tratta di contatti con Ufficio Ricerca. Il dato conferma l'attivismo del dipartimento e il raggiungimento, già nel 2024, dell'obiettivo prestabilito.   |
|   | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>  |          |   |                                  |  |
| 1   | Rispetto all'indicatore RIC-O.1-I.1, istituire una commissione/gruppo di lavoro incaricato di esaminare l'effettiva possibilità di erogare una quota premiale sul fondo FRA, per incentivare la presentazione di progetti, nonché le sue eventuali modalità/criteri di erogazione (così realizzando, per quanto possibile ed entro la stabilita scadenza del 2026, l'obiettivo già definito). |          |   |                                  |  |
| 2   | Con riguardo agli indicatori RIC-O.1-I.2 e RIC-O.1-I.3, mantenere il trend positivo, confermando l'andamento dei dati anche per gli anni 2025/2026 e sfruttando ogni margine di possibile miglioramento.  |          |   |                                  |  |
|   | INDICATORE  | BASELINE | TARGET 2026   | MONITORAGGIO                     | COMMENTI   |



|  |   |                 |                    |                                  |  |
|--|---|-----------------|--------------------|----------------------------------|--|
| <b>OBIETTIVO RIC-O.2</b><br><br>Promuovere in tutti i settori una ricerca aperta al confronto internazionale |   |                 |                    | <b>2024</b>                      |  |
|  | <b>RIC-O.2-I.1</b> Numero convenzioni per la costituzione di gruppi di ricerca di rilievo internazionale  | 1               | 3                  | 2022: 2<br>2023: 1<br>2024: 2    | I dati mostrano un trend positivo, confermato dal sostanziale raggiungimento del target già nel 2024 (da 1 a 3, con incremento di 2 unità).  |
|  | <b>RIC-O.2-I.2</b> Numero progetti presentati e/o finanziati su bandi competitivi internazionali  | 5               | 7                  | 2022: 1<br>2023: 0<br>2024: 3    | Si tratta di dati relativi esclusivamente ai progetti su bandi competitivi internazionali. Essi restituiscono un'immagine positiva, data dal fatto che, rispetto al target 2026, già nel 2024 è stata raggiunta la quota prestabilita (passaggio da 5 a 7, con incremento di due unità). |
|  | <b>RIC-O.2-I.3</b> Numero mobilità/missioni per finalità di ricerca all'estero  | 39              | 70                 | 2022: 21<br>2023: 22<br>2024: 17 | I dati confermano un trend positivo, in linea con i risultati programmati nel lungo periodo, sostanzialmente concorsi (incremento di 47 unità nel 2023/2024, rispetto all'incremento atteso di 31 unità per il 2026).  |
| <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>   |   |                 |                    |                                  |  |
| 1  | Mantenere il trend positivo, in generale, confermando l'andamento dei dati anche per gli anni 2025/2026 e sfruttando ogni margine di possibile miglioramento. |                 |                    |                                  |  |
| <b>OBIETTIVO RIC-O.3</b><br><br>Rafforzare la collaborazione   | <b>INDICATORE</b>   | <b>BASELINE</b> | <b>TARGET 2026</b> | <b>MONITORAGGIO 2024</b>         | <b>COMMENTI</b>  |
|  | <b>RIC-O.3-I.1</b> Numero progetti multidisciplinari presentati o/e finanziati  | c.a. 5          | 8                  | 13                               | I dati mostrano un trend positivo, confermato dal sostanziale raggiungimento del   |



|   |   |                               |                                     |                          |  |
|---|---|-------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--|
| interdipartimentale nonché le sinergie con gli istituti di ricerca, gli enti e le aziende del territorio per sviluppare una ricerca multidisciplinare e interdisciplinare |   |                               |                                     |                          | target già nel 2024 (da 5 a 13, con incremento di 8 unità, rispetto all'incremento atteso di 3 unità per il 2026).   |
|   | <b>RIC-O.3-I.2</b> Numero progetti/ricerche presentati e/o finanziati con risorse regionali | 1                             | 3                                   | 3                        | I dati restituiscono un trend positivo, confermato dal sostanziale raggiungimento del target già nel 2024 (da 1 a 3, realizzando l'incremento atteso per il 2026).   |
|   | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>                            |                               |                                     |                          |  |
| 1   Mantenere il trend positivo, confermando l'andamento dei dati anche per gli anni 2025/2026 e sfruttando ogni margine di possibile miglioramento.                      |   |                               |                                     |                          |  |
| <b>OBIETTIVO RIC-O.4</b><br><br>Rafforzare la produzione scientifica di qualità eccellente  | <b>INDICATORE</b>   | <b>BASELINE</b>               | <b>TARGET 2026</b>                  | <b>MONITORAGGIO 2024</b> | <b>COMMENTI</b>  |
|   | <b>RIC-O.4-I.1</b> Numero pubblicazioni di rilevante collocazione                           | 4                             | 6                                   | 14                       | Si tratta di dati cumulativi (2022-2023-2024), riferiti a pubblicazioni finanziate con fondi dipartimentali. Essi restituiscono un'immagine positiva, data dal fatto che, rispetto al target 2026, già nel 2024 è stata raggiunta la quota prestabilita (passaggio da 4 a 14, con incremento di 10 unità, rispetto all'incremento di 2 programmato per il 2026). |
|   | <b>RIC-O.4-I.2</b> Numero attività di monitoraggio  | 1 monitoraggio all'anno (CVR) | 3 attività di monitoraggio all'anno | 2                        | Il dato mostra che, relativamente al 2024, il risultato atteso è stato solo parzialmente raggiunto, sia pure in misura non trascurabile. In ogni caso, il target 2026 è stato indicato in  |



|  |  |   |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|
|  |  |   |  |  | n. 3 attività all'anno, in considerazione dell'avvio della campagna VQR 2020-2024, campagna che non è annuale ma quadriennale. |
|  | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b> |   |  |  |  |
|  | 1  | Rispetto all'indicatore RIC-O.4-I.1, mantenere il trend positivo, confermando l'andamento dei dati anche per gli anni 2025/2026 e sfruttando ogni margine di possibile miglioramento.                     |  |  |  |
|  | 2  | Con riguardo all'indicatore RIC-O.4-I.2, incrementare di almeno un'unità, per gli anni 2025/2025, il numero annuale di attività di monitoraggio (così concorrendo pienamente il risultato programmatico). |  |  |  |

| <b>3. AMBITO IMPEGNO PUBBLICO E SOCIALE – TERZA MISSIONE</b>   |   |                 |                    |                          |   |
|--|---|-----------------|--------------------|--------------------------|---|
| <b>OBIETTIVO TM-O.1</b>  | <b>INDICATORE</b>   | <b>BASELINE</b> | <b>TARGET 2026</b> | <b>MONITORAGGIO 2024</b> | <b>COMMENTI</b>   |
| <b>Perfezionare il sistema di assicurazione qualità per l'ambito Impegno pubblico e sociale – TM</b> | <b>TM-O.1-I.1</b> Numero di attività IPS-TM realizzate secondo le Linee guida di Ateneo   | 13 attività     | 20 attività        | 5                        | Il dato mostra l'esigenza di un parziale miglioramento negli anni 2025-2026, in quanto, rispetto al target di n. 20 attività (entro il 2026), nel 2025 ne sono state realizzate solo 5 (pari a 1/4 della quota programmata per l'intero triennio di riferimento). |
|  | <b>TM-O.1-I.2</b> Numero di iniziative IPS-TM correttamente registrate in ArTS.   | 13 attività     | 20 attività        | 10                       | Il dato è sostanzialmente buono, in quanto, rispetto al target 2026 (n. 20 attività), ne sono già state realizzate 10 (pari a 1/2 della quota programmata per l'intero triennio di riferimento).  |
| <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>                                     |   |                 |                    |                          |   |
| 1  | Incentivare/sollecitare di attività IPS-TM realizzate secondo le Linee guida di Ateneo, anche maggiormente sensibilizzando il corpo docente in merito ai contenuti di tali linee guida. |                 |                    |                          |   |



|  |  |  |                 |                    |                          |   |  |
|--|--|--|-----------------|--------------------|--------------------------|---|--|
|  | <b>2</b>   | Mantenere il trend positivo di iniziative IPS-TM correttamente registrate in ArTS, anche mediante iniziative volte a ribadire le modalità del loro corretto inserimento in tale applicativo.   |                 |                    |                          |   |  |
| <b>OBIETTIVO TM-O.2</b><br><br><b>Rafforzare le competenze della comunità accademica e realizzazione di attività di Impegno pubblico e sociale – TM e incentivare la partecipazione di tutte le componenti</b> | <b>INDICATORE</b>  |  | <b>BASELINE</b> | <b>TARGET 2026</b> | <b>MONITORAGGIO 2024</b> | <b>COMMENTI</b>   |  |
|  | TM-O.2-I.1 Numero di incontri e riunioni informative effettuati  |  | 1 (2022)        | 3                  | 1                        | Il dato, per quanto migliorabile, non mostra particolari criticità, in quanto, rispetto al target del 2026 (3 incontri nel triennio), nel 2024 è stata rispettata la quota-parte annuale (un incontro di tre complessivi), senza flessioni negative rispetto al 2022. |  |
|  | TM-O.2-I.2 Numero di componenti del Dipartimento coinvolti       |  | 72              | 150                | 63                       | Il dato mostra una certa flessione rispetto al 2022, suggerendo un intervento correttivo/di miglioramento.  |  |
|  | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b> |  |                 |                    |                          |   |  |
|  | <b>1</b>   | Introdurre e organizzare, previa individuazione di risorse eventualmente disponibili, nuovi/ulteriori incontri con docenti, ricercatori, contrattisti, CEL, TA, studenti, volti a informare e a sensibilizzare sulla necessità di progettare e attuare iniziative di IPS-TM. |                 |                    |                          |   |  |
|  | <b>2</b>   | Rispetto al secondo indicatore, incentivare/promuovere una maggiore partecipazione/coinvolgimento dei componenti del Dipartimento.   |                 |                    |                          |   |  |
| <b>OBIETTIVO TM-O.3</b><br><br><b>Consolidare e sviluppare le attività tradizionali e/o già intraprese</b>   | <b>INDICATORE</b>  |  | <b>BASELINE</b> | <b>TARGET 2026</b> | <b>MONITORAGGIO 2024</b> | <b>COMMENTI</b>   |  |
|  | TM-O.3-I.1 Numero attività confermate                            |  | 3 (2020-22)     | 8                  | 3                        | Il dato, per quanto migliorabile, non mostra particolari criticità, in quanto, rispetto al target del 2026 (8 attività nel triennio), nel 2024 è stata rispettata la quota-parte annuale (2/3 attività), senza flessioni negative                                     |  |



|  |  |                 |                    |                          |   |
|--|--|-----------------|--------------------|--------------------------|---|
|  |  |                 |                    |                          | rispetto al 2020/2022.  |
|  | <b>TM-O.3-I.2</b> Numero nuove attività organizzate  | 13 (2020-22)    | 20                 | 2                        | Il dato mostra una decisa flessione rispetto al 2020-2022, suggerendo un intervento correttivo/di miglioramento.  |
|  | <b>TM-O.3-I.3</b> Numero di partecipanti e relatori  | 30 (2020-22)    | 50                 | 236                      | Le nuove attività hanno accresciuto la platea dei partecipanti, registrando ottimi risultati, che hanno portato a concorre, già nel 2024, il target 2026. |
|  | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>                                   |                 |                    |                          |   |
| <b>1</b>   | Con riguardo all'indicatore TM-O.3-I.2, incentivare/promuovere l'organizzazione di nuove attività. |                 |                    |                          |   |
| <b>OBIETTIVO TM-O.4</b><br><br>Sviluppare nuove attività di IPS – TM di interesse per la società, anche in ottica internazionale | <b>INDICATORE</b>  | <b>BASELINE</b> | <b>TARGET 2026</b> | <b>MONITORAGGIO 2024</b> | <b>COMMENTI</b>   |
|  | <b>TM-O.4-I.1</b> Numero nuove attività organizzate  | 13 (2020-22)    | 20                 | 2                        | Il dato mostra una certa flessione rispetto al 2020-2022, suggerendo un intervento correttivo/di miglioramento.   |
|  | <b>TM-O.4-I.2</b> Numero attività a carattere internazionale                                       | 8 (2020-22)     | 12                 | 3                        | Il dato mostra una certa flessione rispetto al 2020-2022, suggerendo un intervento correttivo/di miglioramento.   |
|  | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>                                   |                 |                    |                          |   |
| <b>1</b>   | Con riguardo all'indicatore TM-O.4-I.1, incentivare/promuovere l'organizzazione di nuove attività. |                 |                    |                          |   |



|   |   |
|---|---|
| 2 | Con riguardo all'indicatore TM-O.4-I.2, incentivare/promuovere l'organizzazione di nuove attività a carattere internazionale. |
|---|---|

| 4. AMBITO PERSONE E ORGANIZZAZIONE   |   |          |  |   |   |
|--|---|----------|--|---|---|
| OBIETTIVO ORG-O.1  | INDICATORE  | BASELINE | TARGET 2026  | MONITORAGGIO 2024   | COMMENTI  |
| <p><b>Promuovere l'immagine di UNITS valorizzando l'occasione del centenario dell'Ateneo</b></p> | <p><b>ORG-O.1-I.1</b> Numero iniziative di Dipartimento organizzate nel contesto dell'imminente "centenario" UNITS e delle connesse celebrazioni per i settant'anni della SSLMIT</p>  | 0        | <p>Almeno 3 principali (laurea "honoris causa" in Giuris. e iniziative volte a promuovere l'immagine del Dipartimento, anche tramite la conoscenza della sua storia)</p> | <p>Numero/tipologia di attività già svolte:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cerimonia/festeggiamenti per i settant'anni della SSLMIT, 15 dicembre 2023 (P.le Europa, Aula Magna UNITS, Teatro Miela);</li> <li>2. Cerimonia di conferimento Laurea <i>Honoris Causa</i> in Giurisprudenza a Sergio Mattarella e Borut Pahor, 12 aprile 2024 (P. Europa, Aula Magna UNITS);</li> <li>3. Iniziative orientate a valorizzare il patrimonio librario di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Trieste (sistemazione e presentazione dei fondi librari "speciali", realizzazione di video promozionali, realizzazione di una pubblicazione scientifica, incontri aperti al pubblico per la presentazione dei fondi e del volume pubblicato: da ultimo, presentazione del volume EUT "Biblioteca Europa - Scienze Giuridiche. Patrimonio librario, fondi e collezioni, 28 ottobre 2024, P.le Europa, Biblioteca centrale UNITS);</li> <li>4. Evento conclusivo, nel contesto delle celebrazioni per il centenario UNITS, "Giuristi a Trieste. Incontro con gli alumni UNITS", tenutosi il 17 dicembre 2024 (P.le Europa, Ed. A, ala sinistra, secondo piano, aula Bachelet).</li> </ol> | <p>Il Dipartimento si è immediatamente attivato per la realizzazione dell'obiettivo individuato a monte, garantendone, già allo stato, la piena e soddisfacente realizzazione. Si apprezza la continuità temporale delle iniziative, che coprono l'intero biennio 2023/2024. Si apprezza lo spessore delle iniziative, che hanno coinvolto anche personalità di spicco sul piano istituzionale (es., Presidente della Repubblica), con ampia eco mediatica.</p> |
|  | <p><b>ORG-O.1-I.2</b> Iniziative interne volte alla comunicazione/diffusione esterna delle iniziative organizzate dal Dipartimento nel contesto dell'imminente "centenario" UNITS</p> | 0        | <p>Almeno 2 principali: 1.diffusione mediante "canali interni" (in particolare, sito Dipartim. e connessi "canali social"); 2.diffusione mediante</p>                    | <p>Numero e tipologia di iniziative:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. creazione di apposita pagina web "divulgativa" per i settant'anni della SSLMIT(<a href="https://70annisslmit.units.it/index.html">https://70annisslmit.units.it/index.html</a>);</li> <li>2. diffusione mediatica delle iniziative legate ai festeggiamenti per i settant'anni della SSLMIT (es., pagine "social" e/o multimediali, come Facebook e Youtube, nonché noti quotidiani: es., <a href="https://ilpiccolo.gelocal.it/trieste/cronaca/2023/12/15/news/70_anni_scuola_interpreti_traduttori_triESTE_fratello_joyce-13933478/">https://ilpiccolo.gelocal.it/trieste/cronaca/2023/12/15/news/70_anni_scuola_interpreti_traduttori_triESTE_fratello_joyce-13933478/</a>);</li> <li>3. ampia pubblicità data, con canali interni, ufficiali (sito UNITS), "social" e multimediali (es., Facebook e Youtube), nonché mediante le principali testate giornalistiche, anche di rilevanza nazionale, alla Cerimonia per il</li> </ol>   | <p>Il Dipartimento si è immediatamente attivato per la realizzazione dell'obiettivo individuato a monte, garantendone, già allo stato, la piena e soddisfacente realizzazione. Si apprezza, in particolare, l'ampia</p>   |



|   |   |  |   |   |  |  |
|---|---|--|---|---|--|--|
|   |   |  | “canali esterni”, con l’ausilio dell’Ufficio comunicazione (comunicati stampa, notizie radiotelevisive, ecc.) | <p>conferimento della Laurea <i>Honoris Causa</i> in Giurisprudenza a Sergio Mattarella e Borut Pahor, 12 aprile 2024 (es., <a href="https://www.ilsole24ore.com/art/conferita-laurea-honoris-hausa-mattarella-e-pahor-capo-stato-universita-libere-anche-dissenso-potere-AFLF0UUD">https://www.ilsole24ore.com/art/conferita-laurea-honoris-hausa-mattarella-e-pahor-capo-stato-universita-libere-anche-dissenso-potere-AFLF0UUD</a>; <a href="https://www.rainews.it/tgr/fvg/maradona/2024/04/laurea-honoris-causa-a-matarella-e-pahor-universita-trieste--9156bbb5-9a68-4b93-acc3-627180e13252.html">https://www.rainews.it/tgr/fvg/maradona/2024/04/laurea-honoris-causa-a-matarella-e-pahor-universita-trieste--9156bbb5-9a68-4b93-acc3-627180e13252.html</a>;</p> <p><a href="https://www.repubblica.it/politica/2024/04/12/news/mattarella_trieste_l_aurea_honoris_borut_pahor-422475186/">https://www.repubblica.it/politica/2024/04/12/news/mattarella_trieste_l_aurea_honoris_borut_pahor-422475186/</a>;</p> <p><a href="https://www.ansa.it/sito/notizie/politica/2024/03/29/il-12-aprile-a-trieste-laurea-honoris-causa-a-mattarella-e-pahor_0b0e14ca-0a53-41a1-ab11-9794b53ceca6.html">https://www.ansa.it/sito/notizie/politica/2024/03/29/il-12-aprile-a-trieste-laurea-honoris-causa-a-mattarella-e-pahor_0b0e14ca-0a53-41a1-ab11-9794b53ceca6.html</a>);</p> <p>4. Realizzazione per la presentazione dei fondi bibliografici “speciali” IUSLIT, di video didattici e divulgativi, pubblicati mediante canali “interni” (es., sito UNITS: <a href="https://smats.units.it/videos/il-patrimonio-librario-di-giurisprudenza-delluniversita-degli-studi-di-trieste/">https://smats.units.it/videos/il-patrimonio-librario-di-giurisprudenza-delluniversita-degli-studi-di-trieste/</a>), nonché “esterni, anche “social” e multimediali, come Youtube (<a href="https://www.youtube.com/watch?v=b7TuRA1jS-0">https://www.youtube.com/watch?v=b7TuRA1jS-0</a>).</p> | visibilità mediatica associata alla Cerimonia per il conferimento della Laurea <i>Honoris Causa</i> in Giurisprudenza a Sergio Mattarella e Borut Pahor, 12 aprile 2024, certamente idonea a valorizzare l’immagine del Dipartimento, non solo a livello locale. |  |
|   | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>  |  |   |   |  |  |
|   | 1   NESSUNO (gli obiettivi programmati sono stati integralmente realizzati nell’individuato margine temporale).   |  |   |   |  |  |
| <b>OBIETTIVO ORG-O.2</b><br><br>Valorizzare le persone all’interno di UNITS | <b>INDICATORE</b>   | <b>BASELINE</b>  | <b>TARGET 2026</b>  | <b>MONITORAGGIO 2024</b>  | <b>COMMENTI</b>  |  |
|   | <b>ORG-O.2-I.1</b> Numero nuovi reclutamenti di personale strutturato, docente, ricercatore e/o TA, nonché non strutturato (es., Rtd, assegnisti e borsisti di ricerca) | n. 19 P.O., n. 21 P.A., n. 12 R.U., n. 13 Rtd, n. 7 assegnisti, n. 26 unità TA | (almeno) + 3 assegnisti e/o ricercatori non strutturati, comunque denominati                                  | Numero nuovi assegnisti e/o ricercatori non strutturati, comunque denominati:<br>n. 11 nuovi assegnisti di ricerca (IUSLIT), reclutati, mediante procedure concorsuali, grazie al finanziamento di n. 11 progetti PRIN 2022 - PRIN 2022/PNRR (n. 9 progetti PRIN 2022, n. 2 progetti PRIN 2022/PNRR), diversamente afferenti al Dip. (P.I. o unità locali).   | Il Dipartimento si è immediatamente attivato per la realizzazione dell’obiettivo individuato a monte, garantendone, già allo stato, la piena e soddisfacente realizzazione.  |  |
|   | <b>ORG-O.2-I.2</b> Numero progressioni di carriera del personale strutturato, specie docente  | n. 1 passaggio RtdB/P.A.   | 1 passaggio P.A./P.O.; + 2 passaggi RtdB/P.A.   | Numero passaggi P.A./P.O e RtdB/P.A.:<br>- n. 1 passaggio P.A./P.O (+ 1 programmato, imminente);<br>- n. 1 passaggi RTDb/P.A. nel 2023, n. 4 passaggi RTDb/PA nel 2024;   | Il Dipartimento si è immediatamente attivato per la  |  |



|  |   |   |                    |   |  |
|--|---|---|--------------------|---|--|
|  | ricercatore in possesso dei necessari requisiti (es., ASN I o II fascia)  |   |                    | - n. 2 posizioni RTT deliberate/programmate.<br><br>Il Dipartimento sta inoltre programmando, per l'anno 2025, ulteriori passaggi RTdB/P.A. e nuove posizioni RTT.  | realizzazione dell'obiettivo individuato a monte, garantendone, già allo stato, la piena e soddisfacente realizzazione.  |
|  | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>  |   |                    |   |  |
|  | 1   Mantenere il trend positivo, confermando l'andamento dei dati anche per gli anni 2025/2026 e sfruttando ogni margine di possibile miglioramento.  |   |                    |   |  |
| <b>OBIETTIVO ORG-O.3</b><br><br><b>Migliorare l'efficienza dell'organizzazione</b> | <b>INDICATORE</b>   | <b>BASELINE</b>   | <b>TARGET 2026</b> | <b>MONITORAGGIO 2024</b>  | <b>COMMENTI</b>  |
|  | <b>ORG-O.3-I.1</b> Numero di docenti, ricercatori e unità di personale T.A. IUSLIT che hanno partecipato ai corsi di formazione organizzati da UNITS in vista delle visite di accreditamento ANVUR 2025 | 0   | 5                  | Numero complessivo di partecipanti IUSLIT (dati principalmente forniti, in forma aggregata, dall'Ufficio formazione):<br>2023:<br>n. 7 docenti e n. 4 personale T.A. (AVA3, Progettazione e gestione dei corsi di studio alla luce dei nuovi requisiti AVA 3)<br>2024 (dati provvisori)<br>n. 5 docenti, n. 4 personale T.A. (giornate formative "AVA3: accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari e autovalutazione; incontri formativi, organizzati dal 4 novembre 2024, per le attività di accreditamento 2025). | Il Dipartimento si è immediatamente attivato per la realizzazione dell'obiettivo individuato a monte, anche mediante opera di sensibilizzazione interna, garantendone, già allo stato, la piena e soddisfacente realizzazione. |
|  | <b>ORG-O.3-I.2</b> Numero di unità di personale T.A. IUSLIT destinate alla gestione di progetti di ricerca su base competitiva, nazionale e internazionale  | 1   | 2                  | Numero di unità di personale T.A. adibite alle mansioni indicate:<br>n. 1 (Segreteria amministrativa).  | Il risultato non è stato ancora concorso, pur trattandosi di obiettivo di medio periodo, poiché il dato è rimasto immutato rispetto all'ultimo rilevamento/monitoraggio (v. baseline).   |
|  | <b>ORG-O.3-I.3</b> Numero annuale di "corsi on-line" (IUS e LIT) attivati nella piattaforma Moodle2   | n. 31 L.M. SL11 (a.a. 2022/2023), n. 22 L.M. GI01 - Giur. | (almeno) +30%      | Numero attivazioni a.a. 2023/2024 (dati estrapolati da "Moodle2"): n. 25 L.M. SL11, n. 23 GI01 - Giur.<br>Numero attivazioni a.a. 2024/2025 (dati estrapolati da "Moodle2; dati parziali, riferiti solo alle attivazioni nel corso del primo semestre): n. 24   | Sebbene i dati a.a. 2024/2025 siano provvisori, quelli dell'a.a. precedente (a.a.  |



|   |   |   |  |                               |  |
|---|---|---|--|-------------------------------|--|
|   |   | (a.a. 2022-23)  |  | L.M. SL11, n. 10 GI01 - Giur. | 2023/2024) mostrano, non solo che il risultato non è stato raggiunto, ma anche scarsi indici di miglioramento rispetto all'ultima rilevazione (v. baseline). |
|   | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>  |   |  |                               |  |
|   | 1   | Rispetto all'indicatore ORG-O.3-I.1, mantenere il trend positivo, confermando l'andamento dei dati anche per gli anni 2025/2026 e sfruttando ogni margine di possibile miglioramento.   |  |                               |  |
|   | 2   | Rispetto all'indicatore ORG-O.3-I.2, appurare la possibilità di rimodulare le mansioni interne del personale TA in servizio, per destinare un'altra unità alla gestione di progetti di ricerca, e/o instaurare un'interlocuzione con gli Organi competenti, per verificare la possibilità di assumere/allocare una nuova unità di personale T.A., da adibire a una simile attività. |  |                               |  |
| 3 | Con riguardo all'indicatore ORG-O.3-I.3, sensibilizzare il personale docente, specie con comunicazioni formali/ufficiali in seno a CdS e CdD IUSLIT, circa l'importanza di attivare tempestivamente le pagine "Moodle2" dei Corsi, nonché di curarne i contenuti. |   |  |                               |  |

| 5. AMBITO STRUTTURE, INFRASTRUTTURE E SOSTENIBILITÀ   |  |                 |                    |                          |                          |                 |
|---|--|-----------------|--------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| <b>OBIETTIVO SIS-O.1</b>  | <b>INDICATORE</b>  |                 | <b>BASELINE</b>    | <b>TARGET 2026</b>       | <b>MONITORAGGIO 2024</b> | <b>COMMENTI</b> |
|   | /  |                 | /                  | /                        | /                        | /               |
|   | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b> |                 |                    |                          |                          |                 |
| Incrementare e qualificare gli spazi di studio, di lavoro e di socialità, sotto il profilo della fruibilità, dell'accessibilità e della sicurezza | 1  | /               |                    |                          |                          |                 |
|   | <b>INDICATORE</b>  |                 | <b>BASELINE</b>    | <b>TARGET 2026</b>       | <b>MONITORAGGIO 2024</b> | <b>COMMENTI</b> |
|   | /  |                 | /                  | /                        | /                        | /               |
| <b>OBIETTIVO SIS-O.2</b>  |  |                 |                    |                          |                          |                 |
| <b>INDICATORE</b>   |  | <b>BASELINE</b> | <b>TARGET 2026</b> | <b>MONITORAGGIO 2024</b> | <b>COMMENTI</b>          |                 |
| /   |  | /               | /                  | /                        | /                        |                 |
| <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>  |  |                 |                    |                          |                          |                 |



|  |       |     |  |                 |                    |   |  |
|--|-------|-----|--|-----------------|--------------------|---|--|
| Favorire l'applicazione di principi di sostenibilità                   | di di | 1 / |  |                 |                    |   |  |
| <b>OBIETTIVO SIS-O.3</b>   |       |     |  |                 |                    |   |  |
| Investire nelle nuove tecnologie e nella digitalizzazione dei processi |       |     |  |                 |                    |   |  |
|  |       |     | <b>INDICATORE</b>  | <b>BASELINE</b> | <b>TARGET 2026</b> | <b>MONITORAGGIO 2024</b>  | <b>COMMENTI</b>  |
|  |       |     | <p><b>SIS-O.3-I.1</b> Numero di processi interni digitalizzati o per i quali è stata realizzata una maggiore transizione digitale/tecnologica.</p> | 3               | (almeno) +30%      | <p>1. didattica/servizi dipartimentali: incremento delle dotazioni multimediali di aule e per servizi del Dipartimento (anche in base a PIAO 2024-2026);</p> <p>2. processi istituzionali: installazione di dispositivi multifunzione che permettono l'acquisizione digitale di documenti cartacei e trasformazione in formato testo, nonché l'archiviazione digitale su risorse intranet condivise, ad accesso limitato;</p> <p>3. esami: installazione software per registrazione/gestione multimediale degli esami di interpretazione.</p> | <p>Il dato mostra un trend positivo, che ha portato a concorrere, già nel 2024, l'obiettivo stabilito per il 2026.</p> |
| <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>       |       |     |  |                 |                    |   |  |



|  |  |   |                    |   |   |
|--|--|---|--------------------|---|---|
| <p><b>OBIETTIVO SIS-O.4</b></p> <p><b>Migliorare l'infrastruttura informatica, ridurre l'obsolescenza impiantistica e incrementare il livello di cyber-sicurezza</b></p> | 1   NESSUNO (il target 2026 è già stato raggiunto).  |   |                    |   |   |
|  | <b>INDICATORE</b>  | <b>BASELINE</b>   | <b>TARGET 2026</b> | <b>MONITORAGGIO 2024</b>  | <b>COMMENTI</b>   |
|  | <b>SIS-O.4-I.1</b> Fondi investiti nel progetto LiCor e nel costituito laboratorio multimediale.   | c.a. 12.000 euro  | (almeno) +15%      | 0   | Target non concorso, trattandosi di obiettivo di medio-lungo periodo (target 2026).   |
|  | <b>SIS-O.4-I.2</b> Fondi per nuove risorse informatiche e tecnologiche al servizio dell'attività di traduzione e/o interpretazione, nonché della ricerca in campo giuridico. | Quota parte dei fondi LiCor e laboratorio multimediale per le relative dotazioni strumentali (quota parte di 12.000 euro) | (almeno) +15%      | Tot. 40.381,60 Euro nel 2023; tot. 22.062,08 Euro (fondi investiti per attrezzature informatiche, prescindere dalla "provenienza"). | Dato riferito, più in generale, ai fondi investiti in attrezzature informatiche, anche per attività di ricerca. Trend positivo. |
|  | <b>INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE</b>   |   |                    |   |   |
| 1   Monitorare le opportunità di finanziamento del progetto LiCor, tenendo in considerazione il target 2026.   |  |   |                    |   |   |