



Documento programmatico del Dipartimento di Studi Umanistici (= DSU) 2022-2024

Il Documento si compone di due parti: il piano programmatico triennale e la relazione sulla distribuzione dei finanziamenti e sui criteri di premialità ed è preceduto da una Premessa in cui vengono esaminati obiettivi e indicatori relativi al precedente Documento programmatico 2019-2021 come risultati dell'autovalutazione e del monitoraggio finale di quest'ultimo. Il confronto con l'andamento storico del Dipartimento (anni 2019-2021) ha permesso di individuare gli obiettivi e gli indicatori in relazione ai quali il Dipartimento non ha ancora raggiunto i risultati previsti, e che presentano dunque dei significativi margini di miglioramento.

A seguito della presentazione del Piano Strategico di Ateneo 2022-2024, il Dipartimento di Studi Umanistici (DSU) si è attivato per la stesura del presente documento: i membri del Dipartimento hanno partecipato al processo di redazione in due riunioni tenutesi il 17 e il 19.1.2021, una dedicata alle Linee di Ricerca e una alle attività di Terza Missione; la Giunta si è riunita l'1.2.2021, si è tenuto un momento di discussione con le due referenti AQ il 24.1.2021 (h. 14) e con la Delegata alla Terza Missione il 24.1.2021 (h. 11.30).

Il Documento definisce la strategia del Dipartimento in materia di ricerca e terza missione, esponendo il proprio programma culturale e i propri obiettivi in base alle potenzialità presenti e in accordo con le linee strategiche dell'Ateneo.

Tale Documento è stato condiviso da tutti i membri del dipartimento e approvato nel Consiglio del 2.2.2022.

Premessa:

1. Il DSU e i risultati attesi dal DP 2019-2021

Ricerca:

Obiettivo a

Nucleo forte di progetti di ricerca multidisciplinari e/o con altri Atenei italiani e stranieri

Indicatori: Numero di progetti presentati in collaborazione con docenti esterni di altri Atenei e internazionali: 14 su 16 progetti presentati nel triennio

Obiettivo b

Aumento di pubblicazioni in riviste di Fascia A

Indicatori:

2019	2020	2021
Persone 40	Persone 33	Persone 36
32	26	25



Il dato del 2019 va letto in relazione alla maggiore presenza numerica di docenti mentre i dati del 2020 e 2021 vanno inseriti nel contesto globale di una situazione sanitaria di emergenza che in alcuni casi ha prolungato e resa più complessa la pubblicazione di molti contributi. Il dato del 2021 inoltre potrebbe subire delle modifiche dovute ai tempi di uscita delle riviste. La produzione si mantiene costante e la flessione mostrata è minima.

Obiettivo c

Presentazione di progetti finanziabili attraverso programmi europei

Indicatori:

Numero di Bandi europei presentati nel triennio: 3 progetti Erasmus a cui vanno aggiunti i successi in 4 PRIN.

Terza Missione: Obiettivi

- Legame rafforzato col territorio
- Valorizzazione del patrimonio culturale
- Valorizzazione degli studenti
- Maggiore visibilità del DSU emergente dalla sezione del sito intitolata TM

Indicatori:

- Numero di eventi organizzati sul e per il territorio: 52
- Numero di partecipanti esterni (presenza media): 60
- Numero di accordi stipulati con Enti: 10
- Numero di cicli di lezioni aperte: 16
- Numero di docenti coinvolti: 20
- Numero di studenti coinvolti: + di 200
-

Il numero di studenti partecipanti alle iniziative si riferisce alla attività svolte nei corsi del prof. Ferilli e della dott.ssa Morazzoni.

Su questi dati si dovrà lavorare per coinvolgere maggiormente i docenti del Dipartimento sia a livello di segnalazione delle attività che di appartenenza al Dipartimento.

Un obiettivo mancato è l'apertura della pagina della Terza Missione del Dipartimento.



2. Dipartimento di Studi Umanistici (= DSU) Piano strategico 2022-2024.

1. Profilo del DSU

Il Dipartimento di Studi Umanistici (DSU) promuove e coordina l'attività di ricerca relativamente alle Aree CUN 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche), 13 (Scienze economiche e statistiche) e 14 (Scienze politiche e sociali) presenti con 26 SSD. La ricerca che si svolge ha un forte carattere multidisciplinare: la valorizzazione e la promozione della cultura umanistica dall'antichità classica all'età contemporanea in tutti i suoi molteplici aspetti relativi alla letteratura, alla storia, alle arti figurative moderne e contemporanee, alle discipline dello spettacolo e ai rapporti sociali tra individui e comunità, consolida la capacità di dialogo, di confronto e di collaborazione interna tra le tre anime del Dipartimento, quella dedicata agli studi umanistici, filologici e letterari, quella interessata agli studi di carattere storico e filosofico, e quella incentrata sulle scienze della comunicazione, in un clima di proficuo scambio di esperienze e di sapere.

S.S.D.	PO	PA	R U	RTD	TOTALE
AREA 10					
L-ART/02	1				1
L-ART/03		1			1
L-FIL-LET/01				1	1
L-FIL-LET/02			1		1
L-FIL-LET/11		1			1
L-FIL-LET/14	1			1	2
L-LIN/01	1	1		1	3
L-LIN/03			1		1
L-LIN/04	1				1
L-LIN/05		1			1
L-LIN/07		1			1
L-LIN/10		1			1
L-LIN/11			1		1



L-LIN/12	1		1		2
L-LIN/15		1			1
L-OR/12		1			1
AREA 11					
M-FIL/04		1			1
M-FIL/05		1			1
M-FIL/06		1			1
M-STO/04	1	1			2
M-GGR/01	1		1	1	3
M-DEA/01				1	1
AREA 13					
SECS-P/06		1			1
SECS-S/05		1		1	2
SECS-P/08	1			1	2
AREA 14					
SPS/02		1			1
SPS/10				1	1
TOTALE	8	15	5	8	36
<i>SECS-P/02</i>	<i>1</i>	<i>non conteggiato</i>			
PERCENTU ALE	22	42	14	22	100

Tabella 1: SSD e ricercatori del DSU

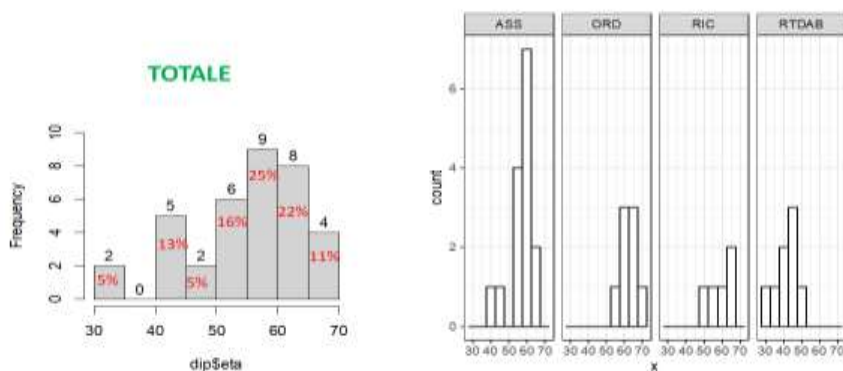
Presentazione: Il Dipartimento di Studi Umanistici, costituito con Decreto n. 17707 il 1 marzo 2017, comprende tre Sezioni (*Culture, lingue, antichità; Culture, politiche e territorio; Letterature moderne e società*) e 78 afferenti (35 membri strutturati e 42 docenti a contratto).

Personale strutturato. L'organico è così composto: P. Ordinari: 8; P. Associati: 15; RU: 5 e RTD: 7, tre dei quali entrati in servizio nel 2021 e 1 nel 2022.

Genere. A livello di genere, la componente femminile del corpo docente è maggiore di due unità rispetto a quella maschile: 19 donne e 17 uomini su un totale di 35 (54% donne, 46% uomini).



Età



I dati relativi all'età del personale docente mostrano che il 58% ha un'età superiore ai 55 anni e il 33% è sopra i 60 anni. Il problema è imputabile soprattutto agli ingressi in età media elevata e anche al fatto che la crescita del numero di ricercatori a tempo determinato è limitata. Il DSU resta quindi un dipartimento sbilanciato sulle fasce di età più elevate, a prescindere dalla consistenza delle fasce.

Posizionamento a livello nazionale

I risultati della VQR 2015-2019 saranno oggetto di analisi dopo la loro pubblicazione da parte di ANVUR con un documento redatto a integrazione del presente Documento programmatico.

Organi di Governo

Direttore

Giovanna Rocca

Vicedirettore

Laura Brignoli (dal 6 maggio 2019, DR. n. 18537)

Giunta di Dipartimento

Giovanna Rocca – Direttore

Laura Brignoli – Vicedirettore

Lorenzo Finocchi Ghersi

Marco Maggioli

Renato Boccali

Silvia Zangrandi

Patrizia Landi

Segreteria del Dipartimento

Cesare Pecora



2. Il DSU: Ricerca e Terza Missione

Linee di ricerca: La ridefinizione delle linee di ricerca è il punto di partenza per stabilire le strategie e il raggiungimento degli obiettivi del Dipartimento valorizzando le attitudini dei singoli ricercatori. Nelle riunioni sono stati identificati temi comuni e condivisi in funzione degli obiettivi dell'Ateneo, nel rispetto della libertà di ricerca assicurata ad ogni ricercatore.

L'Ateneo riconosce come ambiti di azione *Comunicazione, Lingue e Industrie Culturali e Creative*: all'interno di queste tre macro aree il Dipartimento ha identificato le seguenti Linee di Ricerca:

Indagini linguistiche / statistiche sulla comunicazione web. Articolata in due settori, *Comunicazione linguistica sul web ed evoluzione della lingua*: studio dell'uso della lingua negli ambienti virtuali, anche per individuare elementi che partendo dal web influenzano l'uso linguistico nella vita quotidiana e negli altri media non informatici e *Text analytics per lo studio dei fenomeni della società*: il web accoglie ed esprime in modo puntuale gli atteggiamenti e il modo di sentire degli utenti indagati mediante il *text mining* ed elaborati con gli strumenti della *text analytics* che consentono di catturare gli orientamenti della società mediante l'elaborazione di dati quantitativi relativi all'uso linguistico con particolare attenzione all'area relativa alla sostenibilità e all'ambiente

Industria culturale e creativa applicata al digitale per beni culturali tangibili e intangibili. Il nodo della valorizzazione dei beni culturali può portare a sinergie sempre più strette e svolgere un ruolo trainante in numerosi ambiti.

Memoria. Una linea di ricerca che tende a valorizzare tutti quegli studi (in ambito storico e archeologico ma anche artistico, sociologico, filosofico, antropologico e linguistico, geografico e letterario) che puntano a valorizzare il ruolo della memoria individuale e collettiva nelle società, scandagliando le interpretazioni del passato e la loro ricaduta sul presente, a livello locale, nazionale o internazionale.

Di seguito si riporta brevemente l'analisi dei punti di forza, debolezza, opportunità e minacce, ripresa poi sinteticamente nella figura "Analisi SWOT".

Un **punto di forza** consiste nella continuità della good practice dell'erogazione di fondi per la ricerca, per i quali l'accesso ai finanziamenti dei progetti dipartimentali e per la ricerca individuale è subordinato al soddisfacimento di determinati criteri di qualità.

La multidisciplinarietà legata ai diversi settori scientifici di appartenenza del corpo docente del Dipartimento rappresenta un punto di forza non solo per la ricerca: l'eterogeneità della



provenienza disciplinare dei docenti costituisce al tempo stesso una ricchezza e uno stimolo alla condivisione di competenze e metodologie e quindi costituisce a sua volta una buona opportunità.

La disponibilità dei docenti a formare gruppi di ricerca con altre università.

I profili scientifici dei docenti: conseguimento di premi 'Eccellenze IULM' in crescita costante: 2019: 1; 2020: 2; 2021: 3; ottima percentuale di docenti nei quartili più alti della graduatoria Apeiron; stabilità della produzione scientifica relativa a pubblicazioni su riviste di Fascia A; una significativa diminuzione dei docenti inattivi (ridottisi nell'ultimo triennio al 6%) e la buona qualità e quantità delle pubblicazioni dei ricercatori neoassunti.

La presenza dello Human Lab favorisce l'interazione tra i SSD, la partecipazione a progetti di ricerca condivisi e le iniziative volte a perseguire collaborazioni e finanziamenti esterni.

Tra i punti di **debolezza**: poca interazione con gli altri dipartimenti; bassa adesione a bandi competitivi internazionali; limitato numero di progetti di ricerca internazionale; carenza di canali editoriali di Ateneo adeguati ad agevolare in particolare le pubblicazioni dei giovani ricercatori; i contenuti e finalità dei bandi europei e internazionali solo parzialmente congruenti con i settori e le discipline di pertinenza del Dipartimento.

Tra le **Opportunità** si segnalano: la collaborazione tra docenti afferenti ad aree diverse per una progettualità di ricerca all'insegna dell'interdisciplinarietà; le collaborazioni dei singoli docenti con studiosi esteri che possono portare alla partecipazione a progetti o network internazionali; i Seminari del Dipartimento come momento in cui ricercatori possono presentare ai colleghi le ricerche in corso o concluse stimolando ulteriori aggregazioni; infine il numero contenuto dei docenti afferenti permette un contatto diretto e proficuo con la struttura a Supporto della ricerca.

Tra le **minacce**: la scarsa disponibilità delle imprese private a finanziare progetti culturali; la frammentazione delle attività di ricerca individuali, per piccoli gruppi (talvolta monodisciplinari), anche per effetto delle modalità di valutazione della ricerca a livello nazionale centrate sulla pertinenza disciplinare; la possibilità per i docenti di usufruire di periodi di studio all'estero per i compiti didattici e gli incarichi istituzionali.



Analisi SWOT

Punti di forza	Punti di debolezza
Erogazione fondi per la ricerca	Poca collaborazione interdipartimentale
Multidisciplinarietà legata ai diversi settori scientifici	Scarsa capacità di attrarre fondi competitivi o conto terzi
Buona qualità dei ricercatori e dei prodotti	Basso numero di progetti di ricerca internazionale
Numero esiguo di ricercatori inattivi	Mancanza di canali editoriali dell'Ateneo
Presenza di due centri di ricerca	Collaborazioni a livello personale con enti/università e gruppi di ricerca a livello nazionale e internazionale
	Modesta presenza di ricercatori stranieri

Opportunità	Minacce
Collaborazione tra docenti afferenti ad aree diverse	Scarsa disponibilità delle imprese private a finanziare progetti culturali
Buon numero di docenti che riescono a stabilire reti nazionali e internazionali	Frammentazione delle attività di ricerca
Trend positivo della partecipazione con successo ai bandi internazionali e nazionali	Mobilità problematica

Obiettivi strategici e linee di azione

Obiettivo 1. Orientare la produzione di progetti di ampia portata

Azione: sfruttare il Tavolo di Lavoro per raccogliere e coordinare i Progetti

Responsabile: Direttore, Tavolo di Lavoro

Risultati attesi: Incremento di progetti di ricerca ampi per contenuti e partecipazione di altri Atenei italiani e/o stranieri

Indicatori: 20% in più all'anno (valore di partenza: 1)

Coerenza con il Ps di Ateneo: *L'Ateneo è e vuole essere promotore di un rinnovamento metodologico e culturale che favorisca il dialogo fra le discipline umanistico-filosofiche e quelle economico-manageriali, imprescindibile trait d'union fra approcci diversi.*



Obiettivo 2. Incrementare l'attività di ricerca dei docenti del Dipartimento

Azione: mantenere l'applicazione dei criteri di premialità nella promozione del lavoro scientifico dei ricercatori; elaborare strategie di agevolazione di stampa dei prodotti scientifici attraverso i canali editoriali interni ed esterni al dipartimento, con particolare riguardo ai giovani ricercatori.

Responsabile: Direttore, Gruppo AQ, Biblioteca, Ricercatori

Indicatori

- Monografie presso editori nazionali ed internazionali riconosciuti (valore di partenza sul triennio: 30; 20% in più)
- Articoli scientifici in riviste di fascia A (valore di partenza 83; 20% in più)

Coerenza con il Ps di Ateneo: *accrescere e migliorare la produzione scientifica dei propri ricercatori*

Obiettivo 3. Accrescere il profilo internazionale del DSU nel suo complesso

Azione: migliorare la capacità di attrazione di ricercatori stranieri da considerare come valore aggiunto nel quadro dell'attività scientifica del Dipartimento ed elemento di crescita importante anche per i singoli; co-tutele e sostegno ai soggiorni nell'ambito dei dottorati esteri; monitoraggio puntuale e sistematico degli eventi che, a titolo diverso, attestino gli scambi scientifici di ricercatori e visitatori.

Responsabile: Direttore, Affari generali, Consiglio, ricercatori

Indicatori

- Numero di *visiting* in ingresso afferenti ad istituzioni estere (a soli fini di ricerca) per periodi minimi di 15 gg.
- Presentazione di progetti finanziabili attraverso programmi europei
- Pubblicazioni in lingua straniera
- Pubblicazioni con coautore straniero

Coerenza con il Ps di Ateneo: *La promozione dell'internazionalizzazione come parte integrante della filosofia IULM deve interessare tanto gli studenti quanto i docenti dell'Ateneo. Questi ultimi possono usufruire della mobilità per periodi di ricerca, per incarichi di insegnamento, per formazione o per esperienze professionali all'estero.*



Obiettivo 4. Valorizzare le strutture di ricerca esistenti (Human Lab, Euresis)

Azione: rendere i centri idonei, sia sotto il profilo scientifico che strutturale, a proiettare il DSU in una dimensione nazionale e internazionale, sviluppando e potenziando coerentemente la vocazione culturale e le esperienze di ricerca transnazionali.

Responsabile: Project manager Human Lab, Direttore Euresis

Indicatori: Numero di attività portate a termine dai due centri pari o superiori a +2 rispetto all'ultimo anno (valore di partenza: 6)

Coerenza con il Ps di Ateneo: *L'Ateneo si è dotato nel tempo di alcuni Centri di ricerca. L'obiettivo di tali centri è stimolare, con spirito interdisciplinare, le attività di ricerca dell'Ateneo.*

L'Università IULM si impegna a sostenere studentesse e studenti con bisogni educativi speciali.

Obiettivo 5. Potenziare il monitoraggio della qualità della ricerca

Azione: attuare la puntuale vigilanza sul completo inserimento dei prodotti scientifici valutabili nel repository Apeiron fissando come obiettivo la riduzione degli astenuti; monitorare annualmente i dati e l'andamento degli indicatori e proporre, se necessario, correttivi con riflessioni sulle possibili variazioni delle azioni prefissate e degli obiettivi futuri; analisi dei dati della VQR

Responsabile: Direttore, Referenti AQ

Indicatori: numero di docenti assenti in Apeiron; elaborazione e raccolta dati sulle attività della ricerca ogni sei mesi.

Coerenza con il Ps di Ateneo: *L'Ateneo si impegna a garantire l'Assicurazione della Qualità (AQ) potenziando il monitoraggio e stimolando l'autovalutazione delle proprie azioni a tutti i livelli, per intervenire sulle criticità e promuovere il miglioramento continuo nell'azione didattica, gestionale e scientifica.*

Terza Missione

Le attività di Terza Missione condotte dai docenti afferenti al DSU riguardano due tipologie: a livello individuale il Public Engagement e la Formazione Continua quali attività di valore educativo e culturale; partecipazione attiva a incontri pubblici organizzati anche da altri soggetti (festival, spettacoli, concerti); iniziative interdipartimentali/interatenei; attività di orientamento



e interazione con le scuole superiori; trasmissioni televisive/radiofoniche a livello nazionale; a livello Dipartimentale progetti in convenzione con enti del territorio ed enti nazionali.

Ciononostante la pratica della TM ancora non ha conseguito quella rilevanza, ora imprescindibile per la nuova normativa sulla TM degli Atenei e, a seguire, dei Dipartimenti, attribuita agli altri due 'pilastri', la ricerca e la didattica. Da due anni la Delegata alla TM svolge con regolarità incontri con i docenti per sensibilizzare e migliorare la conoscenza diffusa della TM e invia mensilmente un format per la raccolta dei dati. Verranno monitorati il numero di partecipanti esterni, di accordi stipulati con Enti, di lezioni aperte e condivisi con i referenti AQ del Dipartimento

Su queste considerazioni preliminari si prefigura l'analisi SWOT.

Punti di forza	Punti di debolezza
Sostegno dell'Ateneo per la realizzazione di eventi e stipula di accordi.	Mancanza di un sistema oggettivo per misurare la partecipazione numerica dei partecipanti agli eventi
Accordi con enti nazionali (Soprintendenza di Napoli, RUniPace) e internazionali (INAH- Messico; INMP Museums for Peace, RIUL)	Impegno disomogeneo dei docenti nella scelta delle attività
Forte presenza nel quartiere di appartenenza (quartiere Barona)	
Presenza Human Lab e Centro Euresis	Coinvolgimento dei docenti a livello personale senza riferimento al DSU
Ampia partecipazione degli studenti nella costruzione di eventi	
Opportunità	Minacce
Numero di incontri di sensibilizzazione dei docenti alla Terza Missione	Difficoltà di coinvolgimento dei docenti in altre attività di TM oltre il public engagement
Multidisciplinarietà	Mancato riconoscimento nella valutazione delle attività
Alto numero di attività di divulgazione scientifica e culturale	Assenza sistema premialità interno e di Ateneo
Monitoraggio e rilevamento delle attività di TM	



Obiettivi strategici e linee di azione

Obiettivo 1. Valorizzazione del patrimonio culturale

Azione: Gestione Patrimonio e promozione di attività culturali di elevato impatto derivanti dalla gestione di scavi archeologici e dall'adesione alla rete Museums for Peace

Responsabile: Direttore, Human Lab, ricercatori

Indicatori: numero di attività svolte (valore di partenza 3 per entrambi: almeno due all'anno)

Coerenza con il Ps di Ateneo: *La Terza Missione dell'Università si traduce in attività volte a diffondere e disseminare la promozione e la tutela del patrimonio culturale*

Obiettivo 2. Rinforzare la posizione nell'area urbana del quartiere Barona

Azione: partecipare offrendo servizi, al territorio e contribuendo a creare una coscienza pubblica e sociale in collaborazione con le istituzioni; organizzazione di un evento all'anno con il coinvolgimento della società civile e degli studenti nell'attività di programmazione e realizzazione dell'evento

Responsabile: Direttore, ricercatori

Indicatori: Numero di eventi organizzati sul e per il territorio (per il valore di partenza si veda in Premessa)

Coerenza con il Ps di Ateneo: *produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale.*

Obiettivo 3. Promuovere la visibilità dei risultati

Azione: Ampliare la pagina del DSU con una sezione 'Terza Missione'; implementare il canale Facebook per Human Lab

Responsabile: Delegata alla TM, Project Manager Human Lab

Indicatori:

Coerenza con il Ps di Ateneo: *accrescere il profilo pubblico della nostra Università*



3. Distribuzione dei finanziamenti e criteri di premialità

Il documento ultimo cui si fa riferimento è il Verbale della Giunta dei Direttori di Dipartimento del XX.2021 in cui si è deciso di mantenere invariati i criteri per la divisione dei fondi per la ricerca dipartimentale.

I criteri utilizzati per l'assegnazione di tali fondi, il cui ammontare complessivo è pari a 300.000 euro, tengono conto della composizione strutturale, della produzione scientifica, della capacità dei docenti afferenti a ciascun Dipartimento di attrarre fondi con ricerca in conto terzi e/o competitiva; si è optato di assegnare meno peso alla capacità di attrarre fondi.

Le modalità di ripartizione, applicate anche nel 2021, risultano pertanto:

1. 40% del finanziamento assegnato in proporzione alla numerosità dei docenti afferenti a ciascun Dipartimento;
2. 40% del finanziamento assegnato in base alla produzione scientifica dipartimentale misurata utilizzando gli ultimi punteggi Apeiron disponibili, riferiti al 2016;
3. 20% del finanziamento assegnato in base alla capacità dei docenti di attrarre fondi attraverso finanziamenti derivanti dalla ricerca conto terzi o competitiva.

Definizione degli indicatori utilizzati per la ripartizione dei fondi di ricerca Dipartimentali

1. Sul punto composizione dei Dipartimenti si è tenuto conto non solo del peso derivante dalla presenza dei docenti strutturati ma anche del peso apportato dai docenti a contratto che sono stati calcolati con ponderazione 9:1.

2. Per la produzione scientifica, considerato che la valutazione riguarda l'intero Dipartimento, è stato calcolato un indice sintetico medio derivante dai punteggi Apeiron di tutti i docenti afferenti a ciascun dipartimento. Per rispettare le diverse metodologie di valutazione utilizzate rispettivamente per i prodotti bibliometrici e non bibliometrici, i punteggi sono stati separatamente standardizzati in punti z all'interno delle rispettive tipologie e poi aggregati per Dipartimento al fine di calcolare l'indicatore di tendenza centrale. I punteggi sono stati inoltre trasformati su scala T (scala nota con media 50 e deviazione standard pari a 10) al fine da facilitarne la lettura comparativa.

3. Per quanto riguarda la capacità di attrarre fondi, sono stati selezionati tutti i progetti di ricerca finanziati durante l'ultimo esercizio disponibile. Per ciascun Dipartimento sono stati quindi aggregati i finanziamenti derivanti dalla ricerca in conto terzi o competitiva utilizzando, come criterio, la stipula dell'accordo tra le parti entro il solo esercizio dell'ultimo anno. Per evitare distorsioni derivanti dalla diversa composizione numerica dei Dipartimenti, l'indicatore è stato calcolato dividendolo per il numero di docenti strutturati afferenti.



Dipartimento Studi Umanistici Fondi 2021	
Composizione	Strutturati: 35, a contratto:43 % : 38,3%
Produzione scientifica	Media Punti T: 50,82 % : 34%
Attrazione fondi	Totale: 170.009 %: 21%

Assegnazione fondi 2019-2021 al DSU			
Quota composizione docenti	Quota produzione scientifica	Quota attrattività fondi	Totale
2019 € 45.157,59	€ 39.844,65	€ 12.861,59	€ 97.863,83
2020 € 41.080,04	€ 40.630,85	€ 10.449,35	€ 92.160,24
2021 € 39.342,36	€ 41.260,56	€ 5.593,08	€ 86.196,00

Mentre il primo criterio è un dato oggettivo su cui non si può intervenire, il DSU risulta al primo posto per la Quota composizione scientifica; la sua posizione è però critica per il punto Quota attrattività fondi che manifesta un calo costante nel corso del triennio.

Il Direttore ha iniziato una politica di sensibilizzazione su questo punto invitando tutti i membri del

Dipartimento a essere più proattivi e a impegnarsi nella partecipazione a bandi di finanziamento (di ogni livello) e nella eventuale ricerca di fondi conto terzi, benché la vocazione umanistica del Dipartimento renda questa seconda attività di più difficile realizzazione.

Il Dipartimento ha risposto bene e nel corso del 2021 si sono avute ben tre partecipazioni con successo a bandi Erasmus (1), Prin (2), finanziamenti conto terzi (Euresis), cofinanziamenti esterni (Soprintendenza di N) il che si è ripercosso nel miglioramento del budget 2022.

Criteri di distribuzione delle risorse

- **Il Dipartimento, coerentemente con il programma strategico proprio e dell'Ateneo, indica con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche, così come i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità**

Ricerca dipartimentale

I criteri elaborati dalla Giunta dipartimentale per l'attribuzione dei fondi di ricerca sono rivisti annualmente in una riunione precedente all'approvazione dei Progetti per verificarne la loro



validità. Nel triennio hanno subito degli aggiustamenti per ovviare a qualche elemento di criticità o a procedere con azioni migliorative:

si è inserito nel budget un contratto da 20.000 euro per il laboratorio Human Lab (Giunta 12.2.2019) e si è proceduto a una distribuzione del fondo rimanente in capo al Dipartimento;

non si è ripartito il fondo rimanente fra le Sezioni: l'azione è dovuta ad uno snellimento per i procedimenti burocratici interni che prevedevano più passaggi (richiesta al responsabile della sezione, approvazione della Giunta, comunicazione al richiedente);

è stato aggiunto un parametro relativo alla valutazione della capacità gestionale dei finanziamenti ottenuti (Giunta 10.12.2019); le spese sono monitorate nel 'cruscotto' (presentato al CdD 23.9.2019):

è stata approntata la scheda FILP (Fine Lavori Progetti) inviata nel mese di dicembre 2021 ai responsabili che, con la scheda SAL (Scheda di avanzamento dei lavori) già in uso, permette un monitoraggio accurato del raggiungimento degli output indicati dai singoli progetti

I criteri per l'ammissibilità di spesa sono stati resi noti a tutti i membri

I criteri per l'approvazione dei Progetti, riportati di seguito, vengono inviati ai membri del Dipartimento con la scheda di elaborazione del progetto.

1. Presenza di chiari elementi di originalità e solidità scientifica e capacità di produrre risultati valutabili;
2. Visione strategica, in relazione alle aree di ricerca nelle quali il Dipartimento mira, nel corso dei prossimi anni, a diventare un punto di riferimento;
3. Capacità di attrarre co-finanziamenti esterni, e, più in generale, di collegare la ricerca a soggetti esterni al Dipartimento;
4. Elementi di internazionalizzazione. Coinvolgimento di partner stranieri e/o verificabile ricaduta internazionale dei risultati del progetto;
5. Coinvolgimento all'interno del progetto di ricercatori afferenti ad aree disciplinari diverse, all'interno o all'esterno dell'ateneo
6. Modalità di presentazione dei progetti, in particolare riguardo a:
 - descrizione del progetto in modo articolato (tra 3 e 5 pagine, carattere 12 interlinea 1);
 - indicazione del gruppo di lavoro, con specificazione della distribuzione dei compiti di ciascun ricercatore;
 - presenza di bibliografia generale sul tema che si intende indagare;
 - scansione definita delle tempistiche di realizzazione;
 - indicazione chiara degli obiettivi finali;



• indicazione precisa degli output, distinti in pubblicazioni scientifiche peer-reviewed e altri prodotti finalizzati alla disseminazione dei risultati (quali: siti web specializzati, congressi scientifici, seminari, mostre, giornali, interviste radio/TV, interviste, conferenze, incontri diretti).

Anticipiamo che nella Giunta dell'1.2.2022 è stato sostituito il punto 7 Accountability con il seguente paragrafo:

Il ricercatore proponente dovrà dimostrare di essere ricercatore attivo, presentando almeno 4 pubblicazioni relative agli ultimi 4 anni e, ove possibili, attinenti al progetto presentato.

Ricerca individuale

- Il Dipartimento finanzia per ciascun proponente un volume a patto che rispetti le caratteristiche di pubblicazione presso case editrici internazionali o dotate di doppio peer review.

- La Giunta nella riunione dell'1. 2. 2022 ha proposto un correttivo per la premialità ai docenti vincitori di finanziamenti per la ricerca (Giunta 17.12.2021), ottenuti attraverso la partecipazione a programmi e bandi di Enti pubblici e privati a livello locale, nazionale e internazionale in un'ottica di valorizzazione dell'impegno e dei risultati raggiunti, oltre che di incentivo, per i membri del Dipartimento, a partecipare a programmi e bandi di finanziamento per l'attività di ricerca. Sulla cifra base di 5000 euro pari al 5% del budget assegnato nel 2022 verrà definita la quota ricavata dalla stessa percentuale con cui il docente ha contribuito a definire il terzo criterio per la divisione dei fondi ai Dipartimenti.

- Il sistema di premialità Apeiron, in quanto tale non è soggetto a nessun obbligo di partecipazione, tuttavia costituendo uno dei criteri (= produzione scientifica) per la distribuzione dei fondi per la ricerca al Dipartimento, è auspicabile un'ampia partecipazione. Le ultime due rilevazioni, 2019 e 2020 hanno visto rispettivamente il 17,5% e il 21 % di non partecipanti, la quota è aumentata nel 2021 con 8 astenuti pari al 23%. Il Direttore, prima dell'apertura del bando, si è incaricato di avvertire via e-mail tutti i membri del Dipartimento invitandoli a inserire i dati delle loro pubblicazioni nel repository istituzionale.

Nel triennio il Dipartimento ha visto premiati 14 ricercatori su 25 per l'area non bibliometrica e 1 su 5 per l'area bibliometrica (Apeiron 2014-2017), e rispettivamente 7 su 15 e 2 su 8 (Apeiron 2015-2019) e 10 su 16 e 1 su 8 (Apeiron 2017-2020). I criteri di valutazione per la premialità individuale Apeiron sono stati aggiornati dalla Commissione presieduta dal Pro rettore alla Ricerca nel 2020 e resi noti insieme all'invio della scheda on line per l'inserzione dei prodotti che ha facilitato il compito sia dei ricercatori che della Commissione preposta alle graduatorie.



Fondi a supporto

Il Dipartimento ha usufruito nel triennio di una quota annuale di € 6000 per fornire supporto ai docenti nella loro attività di ricerca che ha utilizzato interamente e ha sfruttato la quota messa a disposizione dall'Ateneo per il supporto alla partecipazione del corso di euro progettazione, seguito nel 2021 da sei membri del Dipartimento.

Il Direttore
Prof.ssa Giovanna Rocca