

Piano strategico del Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere. Anno 2020-22.

1. Il Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere: missione e struttura

1.a Missione

Il Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere (D.CFS) condivide e assume i valori fondamentali e gli impegni descritti nel “Piano strategico 2020/2022” dell’Ateneo di Pisa. Fa inoltre propria la missione dell’Ateneo nella sua triplice dimensione di perseguimento dell’istruzione, della ricerca scientifica innovativa e della Terza missione (intesa come trasferimento e valorizzazione delle conoscenze create all’interno dell’Ateneo alla società civile locale e nazionale).

Il D.CFS ritiene che per svolgere questa missione sia indispensabile mantenere inscindibile il rapporto tra attività Didattica e di Terza missione da un lato e Ricerca Scientifica innovativa dall’altro. Infatti, la formazione avanzata di tipo universitario e l’attività di Terza missione debbono sempre trasferire, seppur in contesti diversi e con specifici e distinti strumenti, le conoscenze più innovative e le abilità più complesse che si creano nel contesto della Ricerca Scientifica più aggiornata e innovativa, se possibile “di punta” a livello nazionale e internazionale. In tutti questi ambiti il D.CFS promuove collaborazioni con altre università (nazionali, comunitarie e internazionali), con centri di ricerca e con istituzioni culturali di alto e riconosciuto prestigio.

In ambito **didattico** e formativo il D.CFS ritiene indispensabile mantenere l’orizzonte ampio che lo ha caratterizzato fin dalla sua fondazione, in continuità con la Facoltà di Lettere e Filosofia dalla quale provenivano la gran parte dei docenti che hanno dato vita al D.CFS. L’attività didattica del D.CFS si svolge, per quanto riguarda il primo livello, in CdL generalisti che offrono un’eccellente formazione di base e avviano alle prime esperienze di specialismo in un’area culturale o un gruppo di discipline. La formazione di primo livello che avviene nei CdL del D.CFS è di norma finalizzata in primo luogo a proseguire con successo ed efficacia gli studi di secondo livello nelle LM offerte dal D.CFS, sebbene, in alcuni casi, le conoscenze acquisite possano essere utilmente e direttamente spese nel mondo del lavoro. Nel secondo livello formativo, quello delle LM, il D.CFS offre corsi specifici per ciascun ambito disciplinare per il quale il personale docente del D.CFS costituisca un base sufficiente e adeguata e per il quale sia ragionevolmente immaginabile una richiesta formativa tale da rendere economico e sostenibile attivare un CdLM.

Il D.CFS ritiene un aspetto fondamentale della propria missione didattica il mantenimento di una diversificata, consistente e articolata offerta formativa di terzo livello: corsi di dottorato e scuole di specializzazione sono parte integrante e strategica dell’offerta didattica del D.CFS. In questi contesti, ancor più che nella LM, l’attività di formazione s’intreccia con l’attività di ricerca in prima persona da parte dei discenti sotto la guida dei docenti. Data la specificità di questi corsi e la necessità per il loro funzionamento di raggiungere una certa massa di studenti, il D.CFS può attivare corsi di dottorato o scuole di specializzazione anche in consorzio con altri Atenei (specialmente, ma non solo, toscani) o con prestigiosi enti di ricerca.

Là dove ritenuto opportuno e utile, considerando le peculiarità delle discipline che al D.CFS fanno riferimento, il D.CFS offre CdS (LM o L a ciclo unico, Master, Scuole di Specializzazione) che integrino all’obiettivo della formazione quello della professionalizzazione.

La **Terza missione** del D.CFS, pur non mancando occasioni di trasferimento tecnologico e di trasferimento di competenze alle imprese, si caratterizza in primo luogo nei termini della trasmissione delle conoscenze create all’interno del D.CFS alla società civile locale e nazionale, specialmente attraverso le attività di Public Engagement, di valorizzazione del patrimonio culturale e di formazione continua.

Come già anticipato, la **Ricerca** è alla base della missione didattica e della Terza missione del D.CFS. Solo la qualità della ricerca sviluppata all'interno del D.CFS, infatti, rende appetibili agli studenti (di tutti e tre i livelli) e alla società civile i contenuti e le competenze che vengono trasmessi attraverso la didattica e la Terza missione.

Nell'ambito della Ricerca il D.CFS vanta, pur nella sua breve vita, una consolidata tradizione di eccellenza, che emerge sia da una comparazione con gli altri dipartimenti dell'ateneo, sia a livello nazionale (in paragone con i dipartimenti di analoga struttura). Tale eccellenza è evidenziata dai due esercizi di VQR fin qui portati a compimento, dai diversi indicatori di valutazione della qualità della ricerca prodotti dall'Ateneo, dal costante e importante flusso di finanziamenti per la ricerca che singoli docenti o gruppi di docenti del D.CFS hanno saputo intercettare a livello locale (PRA), nazionale (PRIN) e comunitario (ERC, Horizon).

Sebbene valutare, indirizzare e accompagnare le attività e le strategie di ricerca sia uno dei compiti del D.CFS, si ritiene che un'attività di ricerca di qualità nasca innanzitutto dalla creatività, dall'impegno e dalle reti di relazioni dei suoi componenti. Sono i membri del D.CFS i primi protagonisti della ricerca e la salvaguardia della loro autonoma creatività è un valore fondativo per il D.CFS.

Nondimeno, il D.CFS ritiene un proprio compito incoraggiare e guidare le attività di ricerca dei suoi componenti. In questo contesto tre sono i contesti prioritari di intervento. (a) Incoraggiare e proteggere le tradizionali linee di ricerca portate avanti da singoli ricercatori e gruppi di ricercatori che hanno garantito fin qui l'eccellenza del D.CFS. (b) Favorire la partecipazione dei ricercatori del D.CFS ai programmi competitivi nazionali e internazionali. (c) Favorire la diffusione di sinergie fra ricercatori di diverse discipline all'interno del D.CFS, per sviluppare forme di ricerca multi- e inter-disciplinare.

1.b. Struttura

Personale

Al momento della stesura di questo "piano strategico" il D.CFS è composto da 139 persone strutturate (più due professori emeriti), suddivise in 108 appartenenti al corpo docente; e 31 al personale tecnico-amministrativo (dati UniMap).

Del personale docente fanno parte 30 Professori Ordinari (più due Professori Emeriti); 43 Professori Associati; 12 Ricercatori (vecchio ordinamento); 23 RTD, divisi tra 11 senior (o di tipo B), e 12 junior (o di tipo A). I docenti appartengono nella grande maggioranza alle Aree CUN 10 (45, di cui 10 RTD) e 11 (56, di cui 11 RTD); numericamente meno rilevanti sono i docenti afferenti alle Aree 6 (1), 13 (1) e 14 (5). Facendo riferimento ai SC, le grandi aree disciplinari che afferiscono al D.CFS sono in primo luogo quelle dell'Antichistica (Archeologia, SC 10/A1; Storia Antica SC 10/D1) con 16 docenti (di cui 4 RTD), della Storia dell'Arte e dello Spettacolo (SC 10/B1, 10/C1) con 16 docenti (di cui 2 RTD), dell'Orientalistica (SC 10/N1, 10 N/3) 13 docenti (di cui 4 RTD), per quanto riguarda l'area 10; e della Storia (SC 11/A1-5) con 28 docenti (di cui 5 RTD), della Geografia (SC 11/B1) con 6 docenti (di cui 1 RTD) e della Filosofia (SC 11/C1-5, 11/D2) con 22 docenti (di cui 5 RTD), per quanto riguarda l'area 11.

Al D.CFS afferiscono inoltre 31 unità di personale tecnico e amministrativo, afferenti ai laboratori o impiegate nelle attività amministrative. Salvo il Responsabile Amministrativo, il resto del personale amministrativo è articolato in tre Unità: Unità Bilancio e Servizi Generali (7 unità); Unità Ricerca (6 unità) e Unità Didattica (7 unità), per una descrizione più articolata dell'organizzazione del personale si può ricorrere alla pagina web <https://www.cfs.unipi.it/dipartimento/uffici/>. Il D.CFS dispone inoltre di 10 tecnici che svolgono le loro attività presso i suoi laboratori. Per informazioni più dettagliate si veda la pagina web <https://www.cfs.unipi.it/dipartimento/laboratori/>.

Nell'espletamento delle sue attività di didattica, ricerca e terza missione, il D.CFS si avvale anche del lavoro personale non strutturato, assunto attraverso diverse e specifiche forme contrattuali. Nel campo della didattica la forma più rilevante è quella dei contratti di docenza, che nell'a.a. 2019/20 sono stati in totale 136, ripartiti tra i diversi CdS dei tre livelli. Il dettaglio, per tipologie di CdS, è il seguente: 53 contratti per i CdL; 52 contratti per i CdLM; 3 contratti per la Didattica integrativa; 6 contratti per i

Foundation Courses; 22 contratti per le Scuole di Specializzazione. Altre tipologie di collaboratori non strutturati sono: studenti tutor, cultori della materia e figure analoghe.

Nell'ambito della ricerca esistono diverse tipologie di ricercatori non strutturati che collaborano in maniera molto rilevante agli eccellenti risultati raggiunti dal D.CFS in questo campo. Il loro lavoro è finanziato e indirizzato dai diversi progetti che li reclutano. La figura più avanzata è quella dell'assegnista di ricerca: al momento della stesura del progetto gli assegnisti del D.CFS sono 16, ma il numero va ritenuto solo indicativo. La breve durata dei contratti (max 2 anni) fa sì che numerosi concorsi per l'attribuzione di assegni siano in corso di svolgimento in questo momento, mentre alcuni degli assegnisti censiti cesseranno a breve il loro servizio. I principali canali di finanziamento degli assegni di ricerca sono i fondi del progetto di eccellenza 2018/2022 (7 assegnisti attivi, 8 che stanno prendendo servizio); i fondi competitivi PRIN (3) o ERC/Horizon (1), i fondi regionali che cofinanziano attività di ricerca (9). In quantità minore, assegni di ricerca sono finanziati anche da fondi di Ateneo, nell'ambito della programmazione del personale (1), con il ricorso all'autofinanziamento (2) o tramite i PRA (3), oppure attraverso convenzioni con enti e privati (1).

Oltre agli assegni, un ruolo rilevante nel finanziare l'attività di ricerca è svolto dalle borse di ricerca e dai contratti (di vario genere) attivati nel quadro di programmi di ricerca variamente finanziati. Si tratta di figure diversamente caratterizzate e contrattualizzate delle quali manca un censimento ufficiale e completo. In base ai dati forniti dall'Unità Ricerca negli anni 2019/20 il D.CFS ha erogato in totale 12 borse di ricerca e approfondimento (5 attraverso convenzioni con enti; 2 finanziate da PRA; 2 finanziate da PRIN; 3 finanziate dall'Ateneo e/o autofinanziate dai docenti). Ha concluso, inoltre, 157 contratti di ricerca (istituzionale). Le principali fonti di finanziamento di questi contratti sono state le seguenti. (a) Finanziamenti europei (ERC, Horizon ecc.) 1 contratto. (b) Finanziamenti competitivi nazionali (PRIN, MAE, Regione Toscana) 20 contratti. (c) Finanziamenti di Ateneo 125 contratti, così suddivisi PRA (8), fondi individuali (107) e progetti speciali (10). (d) Fondi esterni (Convenzioni con enti e privati) 11 contratti. Si tratta comunque di dati approssimati, dato che non è sempre agevole distinguere contratti di ricerca e di servizio, e dato che spesso le forme di finanziamento sono miste. Il D.CFS, inoltre, ospita una borsista Marie-Curie (SSD M-STO/04).

2. Il Piano Strategico

2.A La Didattica

Analisi della situazione.

Il D.CFS, in linea con le strategie di Ateneo, offre un ampio ventaglio di occasioni formative riguardanti tutti e tre i livelli della didattica e gran parte degli ambiti formativi di competenza dei docenti in esso incardinati. La didattica ha quindi in primo luogo un carattere generalista e non intende limitarsi soltanto ad alcuni specifici ambiti formativi.

L'attuale offerta formativa del D.CFS si articola innanzitutto in 12 CdS di primo e secondo livello. I Corsi di laurea triennali (= L) sono cinque: *Discipline dello spettacolo e della comunicazione* (interclasse L-3, L-20), *Filosofia* (L-5), *Scienze dei Beni Culturali* (L-1), *Scienze per la Pace: cooperazione internazionale e trasformazione dei conflitti* (L-37), *Storia* (L-42); alcuni di questi corsi sono poi articolati in *curricula*. Esiste un solo CdLM a ciclo unico e a numero programmato: *Scienze della Formazione Primaria* (LM-85bis). I Corsi di laurea magistrale (= LM) sono sei: *Archeologia* (LM-2), *Filosofia e forme del sapere* (LM-78), *Orientalistica: Egitto, Vicino e Medio Oriente* (LM-2), *Scienze per la Pace: trasformazione dei conflitti e cooperazione allo sviluppo* (LM-81), *Storia e Forme delle Arti Visive, dello Spettacolo e dei Nuovi Media* (interclasse LM-65, LM-89), *Storia e civiltà* (LM-84).

Quanto al terzo livello di formazione il D.CFS attiva autonomamente 2 Scuole di Specializzazione (*Beni Archeologici*; e *Beni storico-artistici*) e un corso di Dottorato (*Storia*). Partecipa inoltre, ricoprendo a rotazione anche il ruolo di sede amministrativa, ad altri tre corsi di dottorato: uno in consorzio con l'Università di Firenze (*Filosofia*) e due con le Università di Firenze e di Siena (*Storia delle Arti e dello Spettacolo* e *Storia dell'Antichità e Archeologia*). Questi ultimi due dottorati sono attivati nel quadro del progetto *Pegaso*, finanziato dalla Regione Toscana.

Per gli studenti formati all'estero che intendono iscriversi alle L del D.CFS (e a quello di *Lingue*, attivato dal Dipartimento di Filologia, Letteratura e Linguistica) è attivato l'*International Program in Humanities* (= IPH). Esso offre corsi tenuti in lingua inglese, ma parte della programmazione didattica dei CdL, oltre a un'introduzione alla conoscenza della lingua e della cultura italiana che permetta loro di proseguire, dal secondo anno, gli studi insieme agli altri studenti dei CdL cui sono iscritti.

I docenti del D.CFS, inoltre, hanno un ruolo di rilievo in diversi corsi di studio offerti dal Dipartimento di Filologia, Letteratura e Linguistica, in particolare, ma non solo, nel CdLM di *Filologia e Storia dell'Antichità* (LM-15). Altre importanti attività didattiche erogate dal D.CFS riguardano il recupero dei debiti formativi in ingresso (*Corsi OFA*), la collaborazione alle attività di formazione degli insegnanti (PF24, TFA) e l'attivazione di Summer Schools.

Dal punto dell'offerta didattica il D.CFS si caratterizza come uno dei più grandi e complessi dipartimenti dell'Ateneo, questo sia per l'alto numero di corsi erogati e di studenti iscritti, sia perché le attività dei diversi CdS sono fortemente interconnesse fra loro, dato che numerosissimi sono i corsi condivisi tra più CdS. Nonostante le strutturali difficoltà nella gestione di una macchina così complessa, gli indicatori disponibili mostrano il buono (e talora ottimo) funzionamento dell'offerta didattica del D.CFS.

Dal punto di vista del numero di studenti immatricolati e degli iscritti totali, all'ultima rilevazione, il D.CFS è il secondo dipartimento dell'Ateneo (fonte UniPiStat): all'anno 2018 risultano iscritti ai CdS del D.CFS 4.395 studenti (pari al 9.58% degli iscritti dell'Ateneo)¹; il dato è confermato dal numero dei laureati (anch'esso relativo al 2018): 648 (pari al 8.78% dei laureati dell'Ateneo)². Quanto al numero degli immatricolati, si dispone anche del dato relativo al 2019: 1.322 nuovi immatricolati (pari al 10,13% dell'Ateneo)³. Il numero di immatricolati risulta in crescita di 85 unità rispetto al 2018 (terzo miglior

¹ Secondo dipartimento dell'Ateneo dopo *Economia e Management* (5.672, 12,37%).

² Secondo dipartimento dell'Ateneo *Economia e Management* (1.068, 14,47%).

³ Secondo dipartimento dell'Ateneo *Economia e Management* (1.861, 14,26%).

risultato dell'Ateneo), in linea con un trend costante che ha portato, a partire dai primi del 2000, il D.CFS a scalare posizioni (in termini di immatricolazioni, iscritti e laureati) all'interno dell'Ateneo. Gli immatricolati nel 2019 sono così ripartiti nei due livelli di didattica: 1027 (77.7%) iscritti ai CdL (compreso il CdL a ciclo unico), 295 (22.3%) iscritti alle LM.

Anche per il carattere condiviso di tre dei quattro corsi di dottorato attivati dal D.CFS è più difficile reperire dati numerici consistenti relativi all'offerta didattica di terzo livello, ma considerando le Scuole di Specializzazione e i Dottorati (e calcolando grossolanamente la quota di dottorandi del D.CFS a 1/3 o alla metà nei consorzi), il numero di immatricolati all'anno si aggira tra i 20 e i 30.

L'offerta didattica erogata dal D.CFS e il suo funzionamento sono costantemente monitorati e corretti sia ad opera dei singoli CdS, sia ad opera del Dipartimento (in primo luogo attraverso l'azione della Commissione Paritetica Docenti-Studenti = CPDS). Il controllo della qualità dei processi di monitoraggio è garantito dal Gruppo Qualità del Dipartimento.

L'alto livello di apprezzamento della didattica offerta dal D.CFS emerge da più indicatori: l'Analisi dei QV, operata annualmente dai CdS e dalla CPDS⁴; il trend delle iscrizioni in costante crescita negli ultimi anni; la capacità di attrarre studenti da fuori provincia e fuori regione; la capacità di attrarre nel secondo e terzo livello della formazione studenti non formati presso l'Università di Pisa o provenienti da CdS di altri Dipartimenti del nostro Ateneo. Questa capacità di attrarre studenti di alta qualità da altri contesti formativi è una caratteristica molto apprezzabile del D.CFS che va mantenuta e incrementata.

Indirizzo strategico.

Data la situazione descritta e le premesse espresse in precedenza si identifica come indirizzo strategico il mantenimento e, se possibile, il miglioramento dell'offerta didattica, concretizzandolo in quattro punti. **(a)** Mantenere un orizzonte generalista, senza penalizzare la dimensione specialistica in particolare nel secondo e terzo livello della formazione. **(b)** Prestare attenzione alla professionalizzazione della formazione nei livelli più avanzati (2° e 3° livello) e, ove opportuno, anche nei CdL. **(c)** Accrescere il numero e la qualità degli iscritti a tutti i livelli della formazione, attraendoli da contesti sempre più ampi. **(d)** Migliorare la qualità dell'offerta didattica attraverso la sua internazionalizzazione, il controllo e monitoraggio dei processi, la sperimentazione di nuove forme di didattica.

Asse strategico A.1. *Mantenere la varietà e l'articolazione dell'offerta didattica*

Visti i risultati molto soddisfacenti raggiunti finora e considerati l'alto numero di pensionamenti previsti fino al 2025 (circa 25 su 85 tra RU, PA e PO) e l'incertezza circa le risorse disponibili, lo scopo realistico primario è il mantenimento delle attuali ampiezza ed efficacia dell'offerta didattica, continuando a riscuotere un grado di soddisfazione analogo a quello attuale da parte degli utenti.

Per raggiungere questo scopo e per migliorare, ove del caso, l'offerta didattica si potrà procedere ad adeguarla, ispirandosi ai seguenti principi:

- (a) Mantenere una formazione di base il più possibile ampia, omogenea e generalista nei CdL di primo livello.
- (b) Attivare percorsi più specializzati nel secondo e nel terzo livello della formazione universitaria.
- (c) Individuare chiaramente i casi nei quali i CdL abbiano carattere professionalizzante, distinguendoli meglio dai CdL il cui scopo sia, in primo luogo, quello di produrre laureati capaci di proseguire con successo nella formazione universitaria di secondo livello (LM).

Obiettivi e azioni

A.1.a. *Operare una revisione dell'offerta formativa del D.CFS*

Questa revisione sarà volta a:

⁴ Per citare solo il dato più significativo, il "giudizio complessivo sul corso" (BS02) raggiunge, nei 12 CdS, un valore medio (su una scala da 1 a 4) che oscilla tra 3.2 e 3.6, con una mediana a 3.4.

1. Favorire una maggior omogeneità dei CdL.
2. Favorire una maggior specificità dei CdLM, se necessario attivando nuovi *curricula* o attivando nuovi CdLM o nuovi corsi di terzo livello, là dove i percorsi attuali siano troppo generici o emergano nuove domande culturali e formative da parte della comunità scientifica o della società nel suo complesso.
3. Individuare specifici percorsi formativi professionalizzanti, valutati innanzitutto attraverso indicatori di occupabilità e di coerenza del progetto formativo. Per rispondere a questa specifica esigenza si potrà ricorrere a tutte le opportunità formative consentite dalla legislazione: L, LM, Master di primo e secondo livello; Scuole di Specializzazione; Summer Schools, Dottorati innovativi.

È fondamentale che tali interventi siano pianificati e realizzati tenendo attentamente conto della loro sostenibilità a breve e medio termine. Essi non possono quindi ingenerare un eccessivo aggravio finanziario per il D.CFS né in termini di contratti di insegnamento, né in termini di assunzione di personale docente. Se gli obiettivi di espansione dell'attività didattica (p.es. attraverso la creazione di nuovi CdS) o la loro riorganizzazione (p.es. attraverso l'attivazione di nuovi *curricula*) cozzano con il più generale obiettivo di mantenere gli attuali e soddisfacenti livelli di offerta didattica, è quest'ultimo, in quanto prioritario, a prevalere.

Indicatori di controllo

- Controllo dell'effettivo e documentato svolgimento dell'azione di riesame dell'organizzazione dell'offerta didattica del *D.CFS*
- Numero di interventi di revisione compiuti dai CdS
- Numero di CdS dei tre livelli attivati
- Andamento del numero degli immatricolati e degli iscritti ai CdS del *D.CFS*
- Aumento dell'attrattività (numero e/o percentuale degli iscritti da fuori provincia e fuori regione)
- Occupati a 1 e 3 anni, per i corsi individuati come professionalizzanti, le LM, le Scuole di Specializzazione, i corsi di Dottorato
- Numero di concorrenti alle prove selettive per i CdS, dei diversi livelli, a numero chiuso

Forme di monitoraggio

Analisi annuale degli indicatori numerici e relazione finale, comprensiva degli indicatori quantitativi e qualitativi.

Asse strategico A.2. *Mantenere o aumentare l'attrattività dei CdS del D.CFS verso l'esterno*

Analisi della situazione. La capacità del D.CFS di attrarre studenti "non locali" molto è consistente. Al momento si dispone di dati consistenti solo per i CdL e CdLM grazie al servizio UniPiStat. Al contrario, anche perché alcuni corsi di dottorato sono in consorzio con altri Atenei, non si dispone di dati numerici chiari riguardo alla didattica di terzo livello.

Quanto agli iscritti nel loro insieme, i dati (relativi al 2018) mostrano che non hanno provenienza locale⁵ 1.600 studenti (su 4.158), pari al 38.33%; provengono da fuori Toscana 1.238 studenti, pari al 29.6%. I dati relativi alle immatricolazioni nel 2019 confermano la tendenza: gli studenti "non locali" sono 409 (su 1.292), pari al 37.85%; gli studenti "non toscani" sono 395, pari al 30.89%. Le percentuali sono ancora più consistenti per le LM, sia quanto agli iscritti totali al 2018 (51.48% e 41.14%), sia quanto alle immatricolazioni nel 2019 (52.4% e 43.49%). Anche per i CdL, comunque, il fenomeno è rilevante: salvo casi eccezionali, il CdL annoverano tra il 30 e il 40% di studenti "non locali" e tra il 25 e il 30% di studenti

⁵ Intesa come provenienza dalle province di Pisa, Livorno, Lucca e Massa Carrara.

“non toscani”. Il trend, considerando i dati relativi alle immatricolazioni nel periodo 2016/19, è piuttosto irregolare, ma per quasi tutti i CdL la percentuale di iscritti “non locali” e da fuori regione è cresciuta dal 2016 a oggi.

L’alta incidenza dell’origine non locale degli studenti delle LM deriva in parte da “studenti forestieri”, laureatisi nei CdL del D.CFS, che proseguono presso di noi gli studi di secondo livello. Molto consistente è però anche il numero di studenti, laureatisi presso altri Atenei, che decidono di iscriversi ai CdLM del D.CFS. All’ultima rilevazione (2018) dei 1.021 studenti iscritti alle LM del D.CFS ben 275 non si sono laureati presso il nostro Ateneo (26.9%). Dal momento che il dato percentuale è costantemente inferiore a quello degli immatricolati con le medesime caratteristiche negli anni 2016 e seguenti (rispettivamente 27.3%, 34.9%, 27.2%) se ne può inferire che, mediamente, gli iscritti provenienti da altri atenei completano più rapidamente il proprio ciclo di studi (segno della loro buona/ottima qualità). Pur con significative oscillazioni di anno in anno, il fenomeno è omogeneamente diffuso in tutti i CdLM, con valori di norma tra il 15 e il 25% nei tre CdLM di dimensioni maggiori (FIFS, SAVS, STOC), del 40% circa ad Archeo, tra il 55 e il 75% nei due CdLM di dimensioni più ridotte (Oevo, Pax-LM). Significativo è anche il numero di iscritti alle LM del D.CFS provenienti da altri CdL del nostro Ateneo. Sarebbe necessario raccogliere dati precisi relativi a iscritti e immatricolati ai corsi di terzo livello, come anche relativi alla provenienza geografica di chi concorre alle selezioni di ammissione a SFP e alle Scuole di Specializzazione e Dottorati. Sarebbe inoltre utile procedere a ulteriori analisi dei dati disponibili. I dati disponibili sono comunque già sufficienti a mostrare la forte attrattività del D.CFS e la sua crescita nel tempo. Mantenere e incrementare questa caratteristica è un obiettivo di primaria importanza.

Obiettivi e azioni

A.2.a. *Mantenere o aumentare il numero di studenti “non locali” e “non toscani” iscritti ai CdS dei tre livelli, con particolare riferimento ai cicli più avanzati*

A.2.b. *Mantenere o aumentare il numero di studenti laureati in altri Atenei iscritti ai CdLM e ai corsi di terzo livello*

A.2.c. *Migliorare le attività di orientamento in ingresso: in presenza (Pisa e Toscana) o a distanza (anche sfruttando le esperienze maturate in questa fase di emergenza)*

A.2.d. *Migliorare le informazioni presenti sul sito del D.CFS (e dei suoi CdS) riguardo ai contenuti dei CdS e ai piani di studio e riguardo ai requisiti minimi richiesti agli studenti provenienti da altri Atenei o da altri CdS del nostro Ateneo*

A.2.e. *Semplificare le procedure d’accesso per gli studenti provenienti da altri Atenei e studiare forme di accompagnamento nella fase di transizione*

A.2.f. *Potenziare l’IPH come strumento per attrarre studenti formati all’estero*

A.2.g. *Pubblicizzazione adeguatamente le opportunità formative di 3° livello per studenti laureati in altri Atenei italiano o all’estero*

Indicatori di controllo.

- Numero e percentuale di studenti iscritti ai diversi cicli di studio del D.CFS “non locali”, “non toscani”, di formazione estera
- Numero e percentuale di studenti provenienti da altri Atenei e da altri CdS dell’Ateneo iscritti alle LM e ai corsi di 3° livello
- Numero e percentuale di partecipanti al concorso di ammissione a CdS di SFP provenienti da fuori provincia; fuori regione
- Numero e percentuale di partecipanti ai concorsi di ammissione alle Scuole di Specializzazione e ai corsi di Dottorato provenienti da altri Atenei (per i dottorati non sono presi in considerazione gli Atenei consorziati)
- Interventi sui siti dei CdS del D.CFS al fine di migliorare le informazioni sui contenuti e sulle modalità di accesso per gli studenti formati fuori dal D.CFS

- Numero di iniziative di orientamento in ingresso in presenza e a distanza

Forme di monitoraggio

Analisi annuale degli indicatori numerici e relazione finale, comprensiva degli indicatori quantitativi e qualitativi.

Asse strategico A.3. Garantire la sostenibilità dell'offerta didattica

Come risulta dai documenti di Riesame dei CdS, dalle analisi compiute dai Consigli di CdS, dalle relazioni annuali della CPDS del *D.CFS* e dai QV degli studenti, l'offerta didattica del *D.CFS* è al momento sostenibile, pur a fronte di più o meno occasionali e limitate criticità. Il ricorso ai contratti di docenza esterna è variamente diffuso nei CdS, ma appare tendenzialmente coerente e sostenibile, anche se mancano indagini sistematiche del fenomeno. L'obiettivo realistico è il mantenimento della situazione attuale.

Obiettivi e azioni

A.3.a. *Proseguire nelle attività di monitoraggio e controllo della sostenibilità della didattica (Riesame annuale; Schede Sua; relazioni annuali della CPDS; analisi dei QV degli studenti)*

A.3.b. *Avviare un'analisi dell'impiego dello strumento del contratto di insegnamento esterno nei CdS del D.CFS, anche in vista di una sua razionalizzazione ed eventuale limitazione (ove opportuno)*

A.3.c. *Controllo che l'impegno didattico dei docenti (PO, PA, RU, RTD-A e RTD-B) si svolga in conformità con gli obblighi previsti dalla normativa e dai regolamenti di Ateneo*

Indicatori di controllo.

- Controllo dell'adeguatezza dei Documenti di Riesame elaborati dai CdS
- Miglioramento del rapporto docenti/studenti
- Riduzione del numero di docenti che non svolgono le attività di docenza in base alle linee guida dell'Ateneo o che non le documentano adeguatamente
- Aumento del numero e percentuale dei registri delle lezioni correttamente compilati
- Effettivo e documentato svolgimento dell'azione di censimento, analisi e revisione dei contratti di insegnamento esterni del *D.CFS*
- Rapporto ore di docenza interna/esterna

Forme di monitoraggio

Analisi annuale degli indicatori numerici e relazione finale, comprensiva degli indicatori quantitativi e qualitativi.

Asse strategico A.4. Aumentare l'internazionalizzazione

Le attività di internazionalizzazione nel campo della didattica da parte del *D.CFS* interessano tutti i livelli di erogazione della didattica e si concretizzano in diverse iniziative. Ha innanzitutto un ruolo molto rilevante l'adesione al programma Erasmus, sia per quanto riguarda gli ingressi che le uscite. Questi i dati numerici relativi agli studenti incoming: 67 (2016/17), 73 (2017/18), 67 (2018-19), 45 (2019/20); e outgoing: 55 (2018/19) e 43 (2019/20).

Carattere più specifico, in riferimento al primo livello di formazione, ha l'IPH, un progetto che, attraverso un primo anno di corsi impartiti in lingua inglese, accompagna studenti di formazione estera all'ingresso nei CdL del *D.CFS* (e in quello di Lingue del Dipartimento di FiLeLi). Questo il numero di iscritti all'IPH nell'intervallo temporale 2016/20: 9 (2015/6), 23 (2016/17), 23 (2017/18), 17 (2018/19); 16 (2019/20); totale 88 (media 17.6).

Un ruolo rilevante ha poi il programma di Visiting Students e Visiting Fellows, che è così articolato. (1) Visiting Students, dottorandi ospiti per un periodo di almeno 2 settimane, anche senza essere

formalmente in cotutela. (2) Visiting Fellows, studiosi di livello post-dottorale ospiti per un periodo di almeno 1 mese. In quest'ambito alle già esistenti forme di finanziamento di Ateneo, si è aggiunta una nuova fonte di finanziamento, grazie ai fondi specificamente dedicati a questo programma dal "progetto di eccellenza" del D.CFS. Con riferimento agli anni 2017/19, questi dati numerici: 12 Visiting Students (2017: 3; 2018: 3; 2019: 6), 8 Visiting Fellows (2017: 2; 2018: 6). Le aree di provenienza sono diverse: Sudamerica (Argentina, Brasile, Ecuador), Stati Uniti, Europa (Germania, Spagna, Gran Bretagna, Ungheria, Grecia, Turchia).

Infine, ha un ruolo rilevante anche il ricorso alla forma della cotutela nelle tesi di dottorato. In assenza di dati completi, è, ad esempio, significativo che nell'ultima ripartizione delle borse di Ateneo al Dottorato in Storia sia stata concessa una borsa premiale, poiché il 15% delle tesi di dottorato degli ultimi tre cicli (33°, 34°, 35°) è stata conseguita in cotutela con un'Università straniera.

Obiettivi e azioni

A.4.a. *Mantenere o potenziare l'attività Erasmus (incoming e outgoing) e favorire altre forme di mobilità studentesca (tesi all'estero, periodi di soggiorni all'estero dei dottorandi)*

A.4.b. *Consolidare e rafforzare l'offerta didattica in inglese, valorizzando l'IPH, anche allo scopo di aumentare l'attrattività di studenti stranieri, e studiando la possibilità di attivare altri CdS in inglese (in parte o totalmente)*

A.4.c. *Aumentare il numero di collaborazioni con Atenei internazionali (titoli congiunti, cotutele di tesi)*

A.4.d. *Implementare il programma di Visiting Scholars e Visiting Students*

A.4.e. *Incrementare la capacità delle Scuole di Specializzazione e dei Corsi di Dottorato di attrarre studenti stranieri o con formazione estera*

Indicatori di controllo.

- Numero degli studenti Erasmus (incoming e outgoing)
- Numero di studenti che svolgono la tesi all'estero
- Numero di dottorandi che svolgono un periodo di studio all'estero certificato e durata di questi periodi di soggiorno all'estero
- Numero di corsi attivati dall'IPH
- Numero di iscritti all'IPH
- Numero complessivo dei corsi erogati in inglese
- Numero di titoli congiunti attivati
- Numero di cotutele di tesi di dottorato
- Numero di concorrenti e di idonei stranieri o di formazione estera ai concorsi di ammissione ai corsi di studio di terzo livello a numero chiuso
- Numero di visiting incoming

Forme di monitoraggio

Analisi annuale degli indicatori numerici e relazione finale, comprensiva degli indicatori quantitativi e qualitativi.

Asse strategico A.5. Migliorare la qualità dell'offerta didattica

Al momento gli indicatori più significativi relativi alla qualità della didattica erogata dal D.CFS provengono dagli esiti dei QV degli studenti e dalla capacità di attrarre studenti da contesti lontani. Mancano invece forme di rilevamento della soddisfazione degli studenti riguardo alla didattica frontale di terzo livello, che ha carattere più discontinuo e differenziato da corso a corso. La partecipazione di docenti a esperienze di formazione e aggiornamento riguardanti la didattica è su base volontaria e non viene monitorata, come anche le sperimentazioni di nuove forme di didattica.

Obiettivi e azioni

A.5.a. *Mantenere o migliorare la soddisfazione degli utenti rispetto alla didattica erogata, così come rilevata dai QV*

A.5.b. *Incrementare e razionalizzare l'offerta didattica di terzo livello e avviare forme di monitoraggio della soddisfazione degli utenti*

A.5.c. *Monitorare le carriere degli studenti e studiare eventuali interventi di velocizzazione delle carriere, attraverso interventi di razionalizzazione degli orari, di tutoraggio, di revisione dei carichi didattici, di aiuto al recupero delle lacune*

A.5.d. *Sperimentare nuove forme di didattica*

A.5.e. *Monitorare la correttezza delle informazioni fornite da docenti e CdS agli studenti, al fine di renderne più agevole il percorso*

A.5.f. *Razionalizzare e potenziare le azioni di orientamento (in ingresso e uscita) e quelle di tutorato*

Indicatori di controllo.

- Esito dei QV
- Censimento della quantità e qualità della didattica di terzo livello
- Incremento della quantità e qualità della didattica di terzo livello
- Presenza di analisi formali dei QV da parte dei CdS e della CPDS del *D.CFS*
- Azioni documentate assunte dai CdS a seguito a tali analisi
- Documenti che attestino il monitoraggio delle carriere degli studenti da parte dei CdS e del *D.CFS*
- Miglioramento degli indicatori relativi alle carriere degli studenti (numero degli abbandoni; studenti inattivi; tempi di laurea)
- Numero e percentuale degli insegnamenti per i quali sono stati inseriti correttamente e in tempo le informazioni relative ai programmi di esame, agli orari di ricevimento e alle date e modalità d'esame
- Numero e percentuale dei registri delle lezioni compilati correttamente
- Numero di docenti che partecipano ad attività di formazione (o aggiornamento) alla didattica
- Numero di iniziative di orientamento in ingresso e in uscita
- Numero di studenti raggiunti dal sistema di tutorato
- Numero di corsi di recupero attivati
- Censimento della sperimentazione di nuove forme di didattica

Forme di monitoraggio

Analisi annuale degli indicatori numerici e relazione finale, comprensiva degli indicatori quantitativi e qualitativi.

2.B. La Ricerca

Analisi della situazione attuale.

Il D.CFS ha ricevuto sinora ottimi riscontri riguardo alla qualità della propria ricerca scientifica e all'accoglienza nel panorama internazionale dei risultati ottenuti. Tra i riscontri più significativi della posizione di rilievo nel panorama della ricerca va considerato il fatto che il D.CFS abbia beneficiato del finanziamento destinato ai "Progetti di eccellenza 2018-2022". La prima sfida che il D.CFS deve affrontare è quella di mantenere l'alto livello fin qui raggiunto. Mantenere, consolidare e – se possibile – migliorare i risultati fin qui raggiunti è un obiettivo importante e impegnativo, anche perché nel volgere di pochi anni un considerevole numero di membri del D.CFS saranno posti a riposo. Solo nel triennio 2020/22 almeno 7 PO andranno in quiescenza per limiti di età: il D.CFS, che dispone di un notevole capitale in termini di attrattività di studiosi esterni, deve quindi misurarsi con l'esigenza di operare scelte strategiche di reclutamento che garantiscano la tenuta scientifica e favoriscano la sopravvivenza dei gruppi di ricerca di punta e la creazione di nuove esperienze di ricerca di eccellenza.

Tenendo presente gli **Assi Strategici** per la ricerca individuati dall'Ateneo nel suo piano strategico 2018/22. Si individuano e promuovono i seguenti obiettivi.

Obiettivo B.1. Consolidare e incrementare la produzione scientifica dei docenti

Azione 1. La Commissione Ricerca con il responsabile VQR e con i funzionari bibliotecari della struttura Iris-Arpi dell'Ateneo procede alla mappatura e quantificazione della produzione scientifica del D.CFS con attenzione ai seguenti aspetti: numero dei prodotti, presenza dei prodotti in riviste di Fascia A, presenza di co-autori italiani e stranieri; utilizzo di riviste Open Access; presentazione in Open Access dei risultati della ricerca; presenza di co-autori appartenenti a SSD differenti. Il servizio fornito dalla CRUI/UniBas verrà maggiormente utilizzato per acquisire una rappresentazione della situazione.

Azione 2. Verifica degli andamenti delle pubblicazioni delle diverse tipologie. Resoconti annuali al Consiglio di Dipartimento e progettazione di eventuali forme di miglioramento necessarie.

Azione 3. Censimento dei SSD presenti nel D.CFS e meno rappresentati nei prodotti esposti in Iris-Arpi. Analisi dei dati. Resoconti al Consiglio di Dipartimento e progettazione di eventuali forme di miglioramento necessarie.

Indicatori di controllo

- Numero dei prodotti
- Numero dei prodotti pubblicati su riviste in open access
- Numero dei prodotti esposti suddivisi per SSD

Monitoraggio. La verifica e il controllo verranno effettuati una volta l'anno, prima della certificazione. Sulla base di tali rapporti di monitoraggio e dei risultati dell'autovalutazione il D.CFS elaborerà azioni volte a incentivare i processi virtuosi rispetto alla qualità della ricerca e a correggere eventuali condizioni negative.

Obiettivo B.2. Consolidare e incrementare il livello di internazionalizzazione della ricerca

Azione. Il D.CFS intende consolidare e incrementare: a) i rapporti e gli inviti a visiting ricercatori / docenti stranieri e la mobilità dei membri del D.CFS; b) le collaborazioni con istituzioni di ricerca internazionali. Mantenere e incrementare la collocazione del D.CFS nell'ambito delle reti internazionali dedicate allo studio di ambiti di ricerca praticati dai docenti del dipartimento.

Indicatori di controllo

- Numero di Visiting Professors, Visiting Scholars, docenti stranieri ospitati dal D.CFS
- Numero delle collaborazioni internazionali e degli eventi scientifici internazionale promossi
- Numero delle partecipazioni a reti internazionali di ricerca

Monitoraggio. La verifica e il controllo verranno effettuati una volta l'anno. La Commissione Ricerca insieme al responsabile VQR e ai funzionari bibliotecari della struttura Iris-Arpi procederanno alla verifica del numero delle pubblicazioni che documentano le collaborazioni. Si verificherà il numero di eventi scientifici internazionali promossi e il numero dei Visiting invitati nell'anno. Sulla base del monitoraggio il D.CFS elaborerà azioni volte a incentivare i processi virtuosi e a correggere eventuali condizioni negative.

Obiettivo B.3. *Consolidare e aumentare la partecipazione a bandi competitivi e il numero dei successi*

Azione. La Commissione Ricerca, con il contributo delle funzionarie tecnologhe dedicate alla ricerca del D.CFS: a) potenzia l'informazione sulle opportunità di finanziamento internazionale: comunitario, europeo ed extraeuropeo; b) continua a realizzare eventi e incontri formativi finalizzati alla promozione e assistenza alla preparazione di progetti di ricerca per bandi nazionali e internazionali; c) procede a una mappatura di altre tipologie di bandi competitivi fruibili per i settori rappresentati nel dipartimento con attenzione a interdisciplinarietà e trans-disciplinarietà. Il C.CFS, inoltre, sostiene e cofinanzia la partecipazione a bandi competitivi per assegni di ricerca (o altre tipologie di contratto), come nel caso degli assegni promossi dalla Regione Toscana "100 ricercatori per la cultura, l'alta formazione e la ricerca in ambito culturale", grazie al quale il D.CFS ha ottenuto il finanziamento dalla Regione di 12 assegni biennali.

Indicatori di controllo

- Numero di domande a bandi competitivi presentati dai docenti afferenti al D.CFS
- Numero di progetti cofinanziati dal D.CFS
- Numero di progetti finanziati

Monitoraggio. Si monitoreranno il numero di bandi competitivi presentati e i successi ottenuti. Sulla base del monitoraggio il D.CFS elaborerà azioni volte a incentivare i processi virtuosi e a correggere eventuali condizioni negative.

Obiettivo B.4. *Attuare interventi volti a favorire il ricambio generazionale del personale di ricerca del D.CFS, incoraggiando accompagnando e monitorando l'attività di ricercatori in formazione (specializzandi e dottorandi) e di giovani ricercatori (RTD-A, Assegnisti, Borsisti)*

Azione 1. Il D.CFS intende potenziare il sostegno ai dottorandi attraverso le seguenti azioni. a) Mantenere e aumentare il numero di borse di dottorato. b) Pubblicizzare maggiormente le borse di dottorato attribuite con i fondi del "progetto di eccellenza" del dipartimento. c) Incrementare il numero di dottorandi che effettuano periodi di studio all'estero e svolgono tesi in co-tutela. d) Incrementare la partecipazione dei dottorandi a bandi competitivi e a programmi di mobilità nazionale e internazionale. Si intende procedere alla creazione di una banca dati delle tesi di dottorato e seguire e analizzare l'esito professionale di questi giovani studiosi nel triennio successivo al conseguimento del titolo. Si ritiene importante migliorare il supporto tecnico-amministrativo alle attività di ricerca di dottorandi e ricercatori.

Azione 2. Il Dipartimento continuerà a bandire sui fondi del "progetto di eccellenza" 2018-2022 [*I tempi delle strutture. Resilienze, accelerazioni e percezioni del cambiamento (nello spazio euro-mediterraneo)*]

assegni di ricerca biennali. Sono previsti 32 assegni (8 assegni l'anno per 4 anni). Accanto a questi, sono numerosi gli Assegni di ricerca attivati all'interno di progetti di ricerca portati avanti dai ricercatori del D.CFS.

Per valorizzare meglio i risultati delle attività degli assegnisti: a) si sono stretti accordi con una casa editrice per la pubblicazione di monografie elaborate all'interno del progetto di eccellenza; b) si prevede di monitorare le carriere successive degli assegnisti e le loro performances.

Azione 3. La partecipazione ai bandi per Ricercatore a tempo determinato da parte di studiosi estranei all'Ateneo rappresenta un forte segnale di capacità di attrazione del D.CFS. Il riscontro positivo da parte di studenti allievi dei loro corsi e l'accettazione da parte della comunità scientifica dei risultati conseguiti sono espressioni importanti dell'efficacia didattica e scientifica dei ricercatori.

Si ritiene assai utile il sostegno da parte di funzionarie tecnologhe ai giovani ricercatori (A e B) volto a segnalare bandi europei e ad aiutare nella preparazione delle domande; si intende sostenere, anche con eventuali cofinanziamenti la partecipazione a bandi nazionali, europei e internazionali da parte di ricercatori A e B e favorire periodi di permanenza all'estero.

Indicatori di controllo

- Numero delle borse erogate a candidati al dottorato
- Numero delle domande presentate per il dottorato da parte di candidati provenienti da Atenei diversi da quello locale
- Esito delle domande presentate per il dottorato da parte di candidati estranei all'Ateneo pisano
- Numero di domande presentate per il dottorato da parte di candidati stranieri
- Numero di mesi di permanenza all'estero dei dottorandi
- Numero di cotutele accettate per dottorandi
- Numero di domande di giovani studiosi italiani e stranieri candidati per assegni sul progetto di eccellenza
- Numero delle domande presentate per posti di ricercatori TD presentate da candidati estranei all'Ateneo Pisano
- Numero delle domande presentate per posti di ricercatori TD presentate da candidati stranieri

Monitoraggio. Si verificherà il numero di borse di dottorato erogate, il numero di candidature provenienti da giovani studiosi estranei all'Ateneo pisano e stranieri, il numero di domande presentate per concorrere agli assegni di ricerca sul progetto di eccellenza. Sulla base del monitoraggio il D.CFS elaborerà azioni volte a incentivare i processi virtuosi.

Obiettivo. B.5 *Ridurre il numero di docenti inattivi*

Azione. La Commissione Ricerca con il responsabile VQR: a) identifica il numero di docenti inattivi rispetto al censimento dell'anno precedente; b) valuta le ragioni che possono determinare lo stato di inattività (mancanza di fondi, di strumenti per la ricerca ecc.); c) suggerisce correttivi alla condizione, come, ad esempio, coinvolgimento in ricerche comuni e interdisciplinari e collaborazione in progetti dotati di fondi.

Indicatori di controllo

- Numero dei docenti inattivi al prossimo censimento

Monitoraggio. Si verificherà il numero di docenti inattivi al prossimo censimento. Sulla base del monitoraggio il D.CFS elaborerà azioni volte ad azzerare il numero dei docenti inattivi.

Obiettivo B6. Diffusione dei risultati della ricerca

Azione. Il D.CFS intende potenziare la diffusione dei risultati della ricerca, a) monitorando l'inserimento nella piattaforma Iris-Arpi dei prodotti della ricerca, secondo le norme del diritto d'autore; b) incentivando la pubblicazione dei risultati della ricerca in riviste di fascia A che pubblicano on line, possibilmente disponibili in consultazione gratuita (open access); c) promuovendo workshop – in presenza e telematici – dedicati alla comunicazione dei risultati; d) finanziando / cofinanziando agli assegnisti, RTD-A e RTD-B la pubblicazione di monografie che abbiano superato una severa peer-review.

Indicatori di controllo

- Numero di pubblicazioni i cui pdf sono conferiti in Iris-Arpi
- Numero di pubblicazioni in sedi open access
- Numero di pubblicazioni di assegnisti e ricercatori TD cofinanziate dal D.CFS

Monitoraggio. Si verificherà il numero di pubblicazioni conferite con pdf su Iris-Arpi e il numero di prodotti pubblicati su riviste in open access. Si verificherà il numero delle pubblicazioni finanziate ad assegnisti e ricercatori TD. Sulla base del monitoraggio il D.CFS elaborerà azioni volte a incentivare i processi virtuosi e a correggere eventuali condizioni negative.

Obiettivo B7. Incremento e diffusione dei processi di valutazione della ricerca all'interno del D.CFS

Azione. La commissione ricerca con il responsabile VQR intende informare meglio i colleghi del D.CFS della propria attività, acquisire in modo più dettagliato le attività di ricerca presenti, diffondere in modo più puntuale strutturato queste informazioni e i dati ricavabili. Si prevede di fornire al Consiglio di Dipartimento resoconti ordinari annuali e provvedere a resoconti straordinari quando le circostanze della ricerca e della valutazione lo richiedano.

Indicatori di controllo

- Presenza nella pagina dedicata all'Assicurazione della Qualità di verbali della Commissione Ricerca e VQR relativi alla diffusione dei processi di valutazione
- Presenza nell'Ordine del Giorno del Consiglio del D.CFS di punti dedicati all'informazione sui processi di valutazione della ricerca

Monitoraggio. Monitoraggio dei resoconti ordinari e di eventuali resoconti straordinari e verifica della diffusione capillare. Si verificherà la documentazione prodotta dalla Commissione Ricerca e VQR e i relativi verbali; si verificherà la presenza di punti dedicati all'informazione sui processi di valutazione della ricerca nell'Ordine del Giorno del Consiglio del D.CFS. Sulla base del monitoraggio il D.CFS elaborerà azioni volte a incentivare i processi virtuosi e a correggere eventuali condizioni negative.

2.C La Terza Missione

Analisi della situazione. Il D.CFS mette a disposizione del territorio e della comunità il proprio patrimonio di cultura e competenze, oltre ai risultati delle proprie ricerche, con l'intento di rispondere alle sollecitazioni civili, sociali ed economiche provenienti dalla società, traendo al contempo da essa stimolo e impulso per l'esercizio delle proprie attività.

A partire dal giugno 2017 le attività di Terza Missione svolte dal D.CFS hanno iniziato a essere opportunamente documentate nella pagina dedicata alla Terza Missione nel sito di Dipartimento (<https://www.cfs.unipi.it/dipartimento/terza-missione>), in modo da renderne agevole la consultazione e la visualizzazione. È stato avviato anche il monitoraggio delle attività, sintetizzato attraverso un grafico pubblicato sulla stessa pagina, che consente di rappresentarne l'andamento nel tempo in termini quantitativi.

Accanto a questi punti di forza, tuttavia, sono state rilevate alcune criticità, quali la mancanza di puntuali riferimenti alle politiche di Ateneo. Nella pagina Terza Missione del sito di Dipartimento risulta inoltre carente la documentazione delle attività svolte, cosicché allo stato attuale non è possibile effettuare valutazioni quantitative e qualitative affidabili.

La risposta alla necessità di documentare sistematicamente l'attività di Terza Missione e di promuoverne l'efficacia è stata l'istituzione di una Commissione dedicata (Verbale del Consiglio di Dipartimento del 4 luglio 2019) che ha avviato i propri lavori a novembre 2019 (Verbale della Commissione Terza Missione del 26 novembre 2019).

Indirizzo strategico. L'importanza dell'interscambio tra mondo accademico e società civile, avvertito come sempre più vitale per l'esercizio dei compiti del mondo accademico, impone come primo punto dell'indirizzo strategico del D.CFS quello di rafforzare con sempre maggiore impegno la consapevolezza dell'importanza della terza Missione. Le discipline umanistiche possono fornire infatti un contributo importante nel dialogo della comunità accademica con la società civile, soprattutto nell'ambito dell'interscambio culturale, come la Produzione e gestione dei beni culturali, il Public engagement, la Formazione continua, che necessitano di essere consolidate; non sono inoltre da trascurare altre attività che necessitano di essere rafforzate, come le attività conto-terzi e le attività su convenzione per scopi comuni, la partecipazione a strutture di intermediazione o le attività di promozione del Job Placement e dell'imprenditorialità. In linea con gli assi strategici per la Terza Missione individuati dall'Ateneo si promuovono i seguenti obiettivi.

Asse strategico C.1. *Migliorare le attività di rilevazione, archiviazione, monitoraggio, divulgazione delle attività di Terza Missione del D.CFS*

La politica dell'Ateneo per la qualità della Terza Missione volta al miglioramento continuo delle attività e al loro monitoraggio annuale impone la registrazione del numero più elevato possibile di attività svolte dal D.CFS, attraverso un'azione di sensibilizzazione del personale, un sistema di archiviazione e di monitoraggio delle attività.

Obiettivi

C.1.a. *Sensibilizzazione dei colleghi sulle attività di Terza Missione e sul compito di pubblicizzarle sulla pagina dedicata nel sito di Dipartimento*

Azioni. Redigere linee guida sulle attività di Terza Missione (in accordo con le categorie ANVUR e il Piano Strategico di Ateneo) da presentare sulla pagina di Terza Missione del sito internet del D.CFS.

Contatti con il prorettore alla ricerca applicata e al trasferimento tecnologico per iniziative di conoscenza e approfondimento (p.es. un seminario dedicato alla TM nelle Humanities).

C.1.b. *Incrementare la raccolta delle informazioni sulle attività di Terza Missione*

Azioni. Realizzare una scheda on line per la rilevazione delle attività.

C.1.c. *Archiviazione delle schede*

Azioni. Conservare le schede in un database su cui si appoggia il sito news.cfs.unipi.it e su un ulteriore database relativo a cfs.unipi.it.

C.1.d. Aumentare il numero di grafici sull'andamento delle attività da pubblicare sulla pagina Terza Missione del sito internet del D.CFS

Azioni. Realizzare grafici aggiornabili relativi a:

- Numero delle attività di TM in rapporto al tempo
- Attività di TM per categoria in rapporto agli enti/imprese coinvolti
- Distribuzione geografica delle attività divise per categoria
- Numero di persone coinvolte nelle diverse tipologie di attività
- Eventuale budget impiegato

C.1.e. Potenziare la comunicazione delle informazioni

Azioni. Tenere contatti con la Commissione Comunicazione e il Polo 4 per definire i contenuti e le modalità della comunicazione, compreso un nuovo modello per la pagina del personale sulle pagine web del D.CFS.

Indicatori di controllo

- Quantità delle schede di rilevazione inserite nel sito di Dipartimento
- Verbali della Commissione TM; sito web (pagina dedicata alla TM)

Forme di monitoraggio

Analisi annuali della quantità delle schede relative alle attività di TM acquisite e della loro archiviazione.

Asse strategico C.2. Incentivare le attività di promozione di Job Placement e dell'imprenditorialità

Il D.CFS si propone di favorire i contatti di studenti e laureati con il mondo del lavoro attraverso una stretta collaborazione con l'Ateneo per eventi e percorsi formativi finalizzati all'apprendimento delle competenze trasversali e allo sviluppo della cultura d'impresa, nonché attraverso lo sviluppo dei rapporti con soggetti esterni pubblici e privati del territorio per favorire esperienze formative e lavorative di studenti e laureati.

Obiettivi

C.2.a. Favorire i contatti degli studenti e dei laureati con il mondo del lavoro

Azioni.

Aumentare le convenzioni con soggetti esterni per tirocini curriculari ed extracurriculari, come primo contatto degli studenti e dei laureati con il mondo del lavoro.

Potenziare la possibilità di concludere le convenzioni e collaborazioni con soggetti esterni pubblici e privati per l'individuazione e lo sviluppo di percorsi formativi e lavorativi relativi a profili professionali culturali tradizionali e innovativi, anche in riferimento all'elaborazione dei profili professionali di cui al Decreto MIBACT 244/2019 sui professionisti dei beni culturali e atti successivi.

Consolidare e sviluppare i rapporti con gli operatori della filiera culturale regionale partner dei 12 assegni della Regione Toscana per favorire l'inserimento e le esperienze professionali.

Aumentare le iniziative di presentazione agli studenti delle opportunità di tirocinio da parte dei soggetti pubblici e privati (Fiere dei tirocini).

Promuovere eventi di Job Placement anche con specifico riferimento al settore umanistico per studenti e laureati in collaborazione con il Career Service di Ateneo, il delegato del D.CFS al Job Placement, i presidenti dei CdS del D.CFS e i rappresentanti del mondo del lavoro (stakeholders).

Monitorare i tirocini che hanno seguito in forme di collaborazione formalizzate con lo stesso soggetto esterno

C.2.b. Promozione della cultura di impresa nei settori umanistici

Azioni.

Consolidare la collaborazione con i percorsi di formazione all'imprenditorialità organizzati dall'Ateneo e con le iniziative del Contamination Lab.

Sviluppare il lavoro a progetto con enti esterni con l'adozione di modalità imprenditoriali (team work, verifica di processo e di prodotto, controllo di gestione, monitoraggio risultati)

Indicatori di controllo

- Numero di convenzioni attivate con soggetti esterni per tirocini curriculari ed extracurriculari
- Numero di tirocini curriculari che hanno avuto un seguito di collaborazione formalizzata con il medesimo soggetto
- Numero di convenzioni attivate con soggetti esterni per attività con studenti e laureati
- Numero di attività con soggetti esterni con coinvolgimento attivo di studenti e laureati
- Numero di borse di studio e di ricerca, di borse di approfondimento e di incarichi per studenti e laureati su convenzioni con soggetti esterni
- Numero di iniziative destinate alla presentazione delle opportunità di tirocinio da parte di
- soggetti pubblici e privati
- Numero di attività destinati al Job Placement e alla promozione dell'imprenditorialità (azione di
- sensibilizzazione ed eventi)
- Numero di studenti dei CdS del D.CFS partecipanti agli eventi di Job Placement
- Numero degli studenti dei corsi di laurea del Dipartimento partecipanti agli eventi di promozione
- e di formazione del Contamination Lab

Asse strategico C.2. Incentivare le attività di promozione di Job Placement e dell'imprenditorialità

Il D.CFS si propone di favorire i contatti di studenti e laureati con il mondo del lavoro attraverso una stretta collaborazione con l'Ateneo per eventi e percorsi formativi finalizzati all'apprendimento delle competenze trasversali e allo sviluppo della cultura d'impresa.

Obiettivi

C.2.a. Favorire i contatti degli studenti e dei laureati con il mondo del lavoro

Azioni. Aumentare le convenzioni con soggetti esterni per tirocini curriculari ed extracurriculari, come primo contatto degli studenti e dei laureati con il mondo del lavoro.

Aumentare le iniziative di presentazione agli studenti delle opportunità di tirocinio da parte dei soggetti pubblici e privati (Fiere dei tirocini).

Promuovere eventi di Job Placement anche con specifico riferimento al settore umanistico per studenti e laureati in collaborazione con il Career Service di Ateneo, il delegato del D.CFS al Job Placement, i presidenti dei CdS del D.CFS e i rappresentanti del mondo del lavoro (stakeholders).

C.2.b. Promozione della cultura di impresa nei settori umanistici

Azioni. Consolidare la collaborazione con i percorsi di formazione all'imprenditorialità organizzati dall'Ateneo e con le iniziative del Contamination Lab.

Indicatori di controllo

- Numero di convenzioni attivate con soggetti esterni per tirocini curriculari ed extracurriculari
- Numero di iniziative destinate alla presentazione delle opportunità di tirocinio da parte di soggetti pubblici e privati
- Numero di attività destinati al Job Placement e alla promozione dell'imprenditorialità (azione di sensibilizzazione ed eventi)
- Numero di studenti dei CdS del D.CFS partecipanti agli eventi di Job Placement

- Numero degli studenti dei corsi di laurea del Dipartimento partecipanti agli eventi di promozione e di formazione del Contamination Lab

Forme di monitoraggio

Analisi annuali dei grafici relativi alle attività correlate ai tirocini (presentazioni e convenzioni); alle iniziative legate al Job Placement e alla promozione dell'imprenditorialità; al numero di studenti che partecipano agli eventi di Job Placement.

Asse strategico C.3. *Incentivare Il rapporto tra comunità accademica del D.CFS e soggetti esterni*

Il D.CFS si propone di consolidare il rapporto tra il suo personale e i soggetti esterni, nei campi della ricerca applicata, della didattica e della partecipazione ad associazioni/enti di intermediazione

Obiettivi e azioni

C.3.a. *Promuovere la Presentare delle principali attività del D.CFS presso soggetti esterni*

Azioni. Organizzazione di uno o più eventi di presentazione delle principali attività del D.CFS con soggetti esterni finalizzati ad evidenziare l'impatto nella società e nel territorio.

C.3.b. *Consolidare le attività conto-terzi e le attività su convenzione per scopi comuni*

Azioni. Rafforzare i rapporti di collaborazione attuali e esplorare la possibilità di attivare nuove collaborazioni con soggetti esterni (istituzioni, enti scientifici e culturali, strutture museali, scuole, fondazioni, imprese).

C.3.c. *Promuovere la partecipazione a strutture di intermediazione*

Azioni. Favorire la collaborazione dei singoli membri e del D.CFS ad associazioni e consorzi che svolgono attività di Terza missione.

Indicatori di controllo

- Numero di eventi di presentazione delle attività del Dipartimento
- Numero di contratti conto-terzi e convenzioni con soggetti esterni (istituzioni, enti scientifici e culturali, strutture museali, scuole, fondazioni, imprese)
- Numero di collaborazioni del personale del Dipartimento ad associazioni/strutture con finalità di Terza Missione

Forme di monitoraggio

Analisi annuali dei grafici relativi al numero degli eventi di presentazione delle attività del Dipartimento a soggetti esterni, al numero dei contratti conto-terzi, delle convenzioni con esterni e delle collaborazioni a strutture con finalità di Terza Missione.

Asse strategico C.4. *Incentivare la produzione e la gestione del patrimonio culturale (musei, collezioni e scavi archeologici)*

Produrre patrimonio culturale è attività complessa che presuppone ricerca e conoscenza. Il bene, opportunamente tutelato, deve essere integrato in un contesto paesaggistico e sociale, perché, adeguatamente comunicato, divenga elemento di arricchimento culturale per la comunità. L'intero processo integra fortemente le attività della Ricerca e quelle della Terza Missione, i compiti istituzionali propri dell'Università e quelli delle Soprintendenze e degli Enti territoriali. Il D.CFS è impegnato in numerose attività di scavo in cui la ricerca è comunicata con varie modalità alle comunità locali e ai visitatori e collabora alla gestione e alla promozione delle attività di musei e collezioni di Ateneo e a strutture museali esterne.

Obiettivi

C.4.a. *Potenziare le attività di Terza Missione legate agli scavi archeologici*

Azioni. Aumentare le giornate di apertura al pubblico durante le ricerche archeologiche con visite guidate.

Incrementare le conferenze aperte al pubblico per informare sulle ricerche in corso e sul loro avanzamento.

Promuovere le attività laboratoriali aperte alle scuole e al pubblico su temi legati allo scavo archeologico.

Incoraggiare la realizzazione di App e di progetti di realtà aumentata per visite virtuali, navigabili e immersive.

Incrementare della comunicazione social sui temi legati allo scavo archeologico.

Creare o ampliare aree archeologiche e incrementare esposizioni museali.

C.4.b. *Potenziare il coinvolgimento del D.CFS nelle attività legate ai musei dello SMA e a istituzioni museali esterne all'Università*

Azioni. Collaborare con le strutture dello SMA, in particolare con il Museo della Grafica, la Gipsoteca di arte antica, le collezioni egittologiche e il costituendo polo museale storico all'interno dell'Orto Botanico.

Potenziare la comunicazione delle attività di collaborazione con i musei sui siti e sui social del D.CFS.

Collaborare con le istituzioni museali statali, comunali, ecclesiastiche e private, soprattutto del territorio di riferimento dell'Università, per attività relative in particolare agli ambiti di formazione, ricerca, conservazione, educazione, gestione e valorizzazione.

Indicatori di controllo

- Numero di partecipanti agli scavi durante gli Open Days
- Numero delle conferenze relative agli scavi e numero di partecipanti
- Numero delle attività laboratoriali legate agli scavi e numero di partecipanti
- Rilevazione del traffico sulle piattaforme social
- Numero di riferimenti alle iniziative riportate in giornali, riviste, trasmissioni radiotelevisive
- Numero delle attività svolte in collaborazione con lo SMA
- Numero delle attività di collaborazione con strutture museali esterne

Forme di monitoraggio

Analisi annuali dei grafici sull'andamento delle attività di produzione e gestione del patrimonio culturale in termini quantitativi assoluti. Esame dei grafici relativi al numero di riferimenti alle iniziative riportate su giornali, riviste, trasmissioni radiotelevisive. Analisi dei grafici in relazione ai partecipanti alle attività di presentazione delle attività legate agli scavi archeologici (open days, conferenze, alle attività laboratoriali) e di quelli relativi al traffico sulle piattaforme social. Analisi dei grafici relativi alle attività svolte in collaborazione con lo SMA e di quelle svolte in collaborazione con strutture museali esterne.

Asse strategico C.5. *Incentivare le attività di formazione in servizio e formazione continua*

Il D.CFS intende promuovere le attività formative rivolte a soggetti adulti ed esterni all'Università, disciplinate da convenzioni e che non rilascino titolo di tipo accademico. Particolare interesse per il D.CFS hanno i corsi di aggiornamento rivolti agli insegnanti nelle scuole (di ogni ordine e grado, dalla primaria agli Istituti di istruzione di II grado) e quelli organizzati in maniera specifica per enti e/o organizzazioni esterne.

Obiettivi

C.5.a. *Promuovere la presentazione delle attività di formazione in servizio che docenti del D.CFS già svolgono presso la scuola*

Azioni. Organizzare eventi di presentazione delle attività di formazione in servizio che alcuni docenti del D.CFS già svolgono presso le scuole del territorio.

C.5.b. Consolidare i rapporti attivi e stipulare convenzioni con scuole

Azioni. Consolidare i rapporti di collaborazione già attivi (scuole); stipulare convenzioni che formalizzino le attività che alcuni docenti del D.CFS (individualmente e/o a piccoli gruppi) svolgono da tempo nelle scuole del territorio; esaminare la possibilità di attivare nuove collaborazioni con altre scuole.

C.5.c. Potenziare il coinvolgimento di docenti e ricercatori del D.CFS nelle attività di formazione in servizio rivolte al personale docente della scuola

Azioni. Avvio della progettazione di percorsi formativi didattici rivolti alle discipline proprie delle classi di insegnamento attualmente previste dal MIUR (Filosofia e Storia; Geografia; Scienze umane; Storia dell'Arte), i cui ambiti disciplinari costituiscono le attività formative di base e caratterizzanti dei Corsi di studio afferenti al Dipartimento (all'interno dei quali sono attivi gli insegnamenti di *Didattica della Filosofia; Didattica della Geografia; Didattica della Storia*).

Promozione di gruppi di lavoro e commissioni intesi a coordinare le attività intraprese, indicarne le linee generali, accogliere le proposte di nuovi progetti.

C.5.d. Consolidare i rapporti attivi e stipulare convenzioni con altri soggetti esterni (aziende, enti pubblici e privati e associazioni)

Azioni. Consolidare i rapporti di collaborazione già attivi e, se opportuno, attivare nuove collaborazioni con altri soggetti esterni.

Ideare e realizzare corsi di aggiornamento e di formazione continua per personale di organizzazioni esterne, coinvolgendo docenti interni e specifiche professionalità esterne.

Indicatori di controllo

- Attivazione di una Commissione / Gruppo di lavoro dedicato alla "formazione continua"
- Numero di iniziative di attività di formazione continua comprese le pubblicazioni e prodotti multimediali destinati alla formazione continua
- Numero dei partecipanti esterni (scuole, associazioni, istituzioni ecc.) coinvolti nelle attività di formazione continua e di aggiornamento
- Numero di docenti del D.CFS che collaborano in attività di formazione continua

Forme di monitoraggio

Analisi annuali dei grafici sull'andamento delle attività di Formazione continua in termini quantitativi assoluti, in relazione alle aree geografiche, a scuole, enti e istituzioni.

Asse strategico C.6. Valorizzare le attività di Public Engagement

Il D.CFS si propone di consolidare e rendere ancora più visibili e impattanti le sue attività di Public Engagement, con una particolare attenzione a intensificare la realizzazione di pubblicazioni e/o prodotti multimediale a natura divulgativa destinati al pubblico esterno, l'organizzazione di manifestazioni culturali aperte alla cittadinanza, i contatti con il mondo delle scuole, la partecipazione attiva ad incontri pubblici e a iniziative di valorizzazione del territorio.

Obiettivi

C.6.1. Potenziare la realizzazione di prodotti di comunicazione e divulgazione

Azioni. Promozione della realizzazione da parte del D.CFS di prodotti di divulgazione delle attività di ricerca e di didattica (prodotti a stampa, multimediali e digitali e web, ecc.) destinati al pubblico esterno.

C.6.2. Consolidare l'organizzazione di manifestazioni culturali aperte alla cittadinanza

Azioni. Organizzare e comunicare iniziative culturali (seminari, mostre, ecc.) promosse dal D.CFS, migliorando l'attenzione agli specifici pubblici di riferimento.

Partecipazione del D.CFS alle iniziative organizzate dall'Ateneo per la cittadinanza.

Collaborazione con soggetti culturali esterni per la progettazione e realizzazione di eventi.
Svolgimento di lezioni divulgative per enti, associazioni e università per adulti.

C.6.3. *Aumentare i contatti con le scuole*

Azioni. Realizzare o collaborare a iniziative con le scuole del territorio (dell'infanzia, primaria, secondaria di primo e di secondo grado) anche in sinergia con l'ufficio scolastico regionale.

C.6.4 *Rafforzare la partecipazione attiva a incontri pubblici e a iniziative di valorizzazione del territorio*

Azioni. Promuovere la partecipazione a incontri a carattere pubblico e a iniziative/panel finalizzate a fornire idee e contributi allo sviluppo e alla valorizzazione del territorio.

C.6.5. *Valorizzare la partecipazione a commissioni di esperti e comitati scientifici*

Azioni. Evidenziare l'importanza della presenza del personale del D.CFS all'interno di commissioni di esperti e comitati scientifici su tematiche afferenti alla Terza Missione.

Indicatori di controllo

- Numero di iniziative culturali, così articolate:
 - Seminari, mostre, festival, caffè letterari ecc. per la cittadinanza
 - Prodotti di comunicazione e divulgativi
 - Lezioni divulgative erogate presso enti, associazioni e università per adulti
 - Iniziative pubbliche/eventi/manifestazioni con il mondo della scuola
 - Incontri pubblici/panel con la partecipazione del personale del D.CFS
 - Commissioni di esperti e comitati scientifici a cui partecipa il personale del D.CFS
- Numero di partecipanti alle manifestazioni culturali, (cittadini, studenti, membri di enti, associazioni ecc.)
- Rilevazione del traffico sulle piattaforme social del D.CFS
- Rilevazione dei riferimenti alle iniziative riportate su giornali, riviste, trasmissioni radiotelevisive

Forme di monitoraggio

Analisi annuali dei grafici sull'andamento delle attività di Public Engagement in termini quantitativi assoluti, in relazione alle aree geografiche, agli enti coinvolti, al numero dei partecipanti e al traffico sulle piattaforme social del D.CFS. Valutazione dell'andamento dei riferimenti alle attività di Public engagement riportate su giornali, riviste e trasmissione radiotelevisive.

3. La Comunità

In linea con i principi e gli assi strategici di intervento dell'Ateneo, il D.CFS attribuisce grande importanza alla sua dimensione di comunità inclusiva del personale docente (strutturato e a TD), del personale tecnico e amministrativo, dei ricercatori in formazione e degli studenti di tutti e tre i cicli formativi. Solo attraverso la collaborazione di tutte le componenti e di ogni singolo individuo si possono raggiungere gli ambiziosi obiettivi precedentemente delineati. La salvaguardia di questa complessa comunità di donne e di uomini e lo sviluppo di un sempre maggiore spirito di appartenenza sono obiettivi primari del piano strategico del D.CFS. Per raggiungere questi obiettivi è fondamentale sia mantenere adeguata la dimensione dell'organico, sia difendere la varietà delle professionalità incardinate sul D.CFS, indispensabile al corretto funzionamento di un organismo così complesso. Accanto al mantenimento della struttura attuale, che ha garantito buoni successi in tutti gli ambiti di azione, sarebbe auspicabile anche l'investimento in nuove aree e professionalità individuate come strategiche al fine di rispondere alle sollecitazioni della società circostante. Tutte queste azioni (di mantenimento delle professionalità e di innovazione) debbono sempre avvenire in un'ottica di prevalenza dell'interesse collettivo della comunità nei confronti di quello dei singoli e dei gruppi.

Il D.CFS non può disporre liberamente delle assunzioni di personale, che sono pianificate e realizzate a livello di Ateneo, pertanto lo strumento più adeguato a dar seguito ai principi su enunciati appare la programmazione del personale. Attualmente il D.CFS prepara regolarmente un documento di programmazione triennale di richiesta all'Ateneo di personale docente, affidando l'istruttoria (in sequenza) a una "Commissione sviluppo", alla Giunta e al Consiglio di Dipartimento. Si tratta di una pratica rivelatasi fruttuosa, perché permette di meglio armonizzare le diverse esigenze presenti nel D.CFS, armonizzandole su un numero di posti consistente e su un periodo di medio termine. L'esercizio di programmazione rende inoltre trasparenti e condivisi a livello di dipartimento il processo e i criteri di ripartizione delle risorse individuati. La formalizzazione del processo, infine, permette di identificare una serie di parametri (indicatori) che accompagnino, senza predeterminarla, la programmazione. Se infatti appare opportuno informare con dati (anche numerici) il processo decisionale, d'altra parte dati la sua complessità (che deve tenere conto di molteplici fattori: didattica, ricerca, terza missione; storico e prospettive di espansione; tradizioni di studio locali e apertura a nuove prospettive; ecc.) e i piccoli numeri su cui si lavora, appare inadeguato il ricorso a indicatori numerici vincolanti. Il processo di programmazione, insomma, resta eminentemente "politico", e deve essere volto a garantire la continuità dell'efficacia del D.CFS come comunità. Manca uno strumento del genere per il personale tecnico-amministrativo, ma sarebbe opportuno introdurlo.

Per garantire la qualità e l'efficacia del D.CFS come comunità appare indispensabile anche far riferimento ad altri due principi ispiratori fondamentali: l'uguaglianza e il merito. In questo contesto è necessario perseguire politiche attive volte a superare ogni forma di discriminazione etnica, religiosa, di genere o di altro tipo. È altrettanto fondamentale riconoscere e incoraggiare il merito. A questi aspetti occorre prestare particolare attenzione sia al momento della selezione delle figure professionali in ingresso, sia nel successivo sviluppo delle loro carriere. Non meno importante, nel mettere in pratica i principi di difesa dell'uguaglianza e del merito, è garantire un equo trattamento e pari opportunità alle figure strutturalmente svantaggiate dall'attuale struttura accademica: giovani studiosi in formazione, ricercatori a tempo determinato, concorrenti esterni alle posizioni lavorative presso il D.CFS. È interesse collettivo che siano armonizzate, perciò, promozioni del personale già strutturato e nuove assunzioni; reclutamento di personale di formazione locale e formazione esterna; che siano portate avanti politiche armoniche di reclutamento relative alle diverse professionalità (docenti, amministrativi, tecnici) e ai diversi ambiti.

L'armonica vita e l'efficace azione del D.CFS non possono prescindere, infine, da azioni volte a migliorare la qualità della vita e del lavoro dei suoi componenti e, di conseguenza, l'efficacia del loro lavoro. In quest'ambito complesso rientrano sia le iniziative di formazione continua del personale tecnico-

amministrativo e docente, sia quelle volte a migliorare l'ambiente di lavoro (nelle sue componenti materiali e immateriali relazionali). Per quanto riguarda il primo aspetto il D.CFS incoraggia tutto il suo personale a partecipare ai corsi di aggiornamento attivati dall'Ateneo. Il secondo aspetto si articola in una molteplicità di azioni: un miglioramento dell'ambiente fisico di lavoro (attraverso un'azione diretta del D.CFS o la sollecitazione dell'Ateneo), la razionalizzazione degli spazi di lavoro (distribuzione del personale negli studi), la messa a disposizione di strumenti adeguati. Non meno importanti sono gli aspetti relazionali e organizzativi, volti a superare i conflitti all'interno del personale e a conciliare meglio tempi di lavoro e tempi di vita (p.es. attraverso la diffusione dello smart working). Negli ambiti di propria competenza, il D.CFS tenta di includere in queste azioni la sua intera comunità, costituita non solo dal personale docente, tecnico e amministrativo, ma anche dagli studenti e dagli studiosi in formazione, garantendo p.es. loro spazi di lavoro e di socializzazione.

Un'ultima importante area di attenzione riguarda l'infrastruttura digitale: se la sua realizzazione è una responsabilità di Ateneo, il D.CFS intende incoraggiarne un uso più ampio e consapevole attraverso propri specifici interventi, innanzitutto collaborando ad aggiornare il suo personale (strutturato e non) sulle sue potenzialità (in relazione alle diverse attività lavorative), e poi attraverso specifiche linee di azione: dematerializzazione del lavoro (attraverso l'implementazione dell'uso di strumenti informatici per le attività amministrative); incoraggiamento dello smart working; riduzione delle attività amministrative e gestionali in presenza.

Asse strategico D1. Programmazione del personale

Nell'ambito della programmazione del personale l'obiettivo strategico è quello di mantenere una comunità sufficientemente ampia, articolata e di qualità da garantire l'efficace svolgimento delle missioni del D.CFS.

Obiettivi e azioni

D.1.a. *Mantenere e migliorare l'organizzazione della programmazione triennale del personale docente*

Continuare regolarmente nella redazione di una programmazione triennale.

Continuare a ricorrere a una "commissione sviluppo" che istruisca la programmazione.

Formalizzare l'attività della commissione sviluppo (verbali ecc.)

D.1.b. *Sperimentare una programmazione triennale del personale tecnico e amministrativo*

Studiare la fattibilità di estendere la programmazione triennale anche al personale tecnico e amministrativo. Eventualmente istituire una commissione ad hoc e formalizzarne l'operato.

D.1.c. *Perseguire una politica di parità di genere e di superamento delle altre forme di discriminazione*

D.1.d. *Accrescere la qualità del personale neo-assunto, valutandone l'azione a distanza di tempo*

D.1.e. *Favorire l'assunzione di personale formatosi in altri contesti culturali*

Indicatori di controllo

- Stesura di un documento di programmazione triennale del personale docente
- Formalizzazione delle attività della "commissione sviluppo" relativa al personale docente e descrizione dei criteri impiegati
- Stesura di un documento di programmazione triennale del personale tecnico-amministrativo
- Formalizzazione delle attività della "commissione sviluppo" relativa al personale tecnico-amministrativo e descrizione dei criteri impiegati
- Rapporti numerici tra le diverse componenti del personale docente (PO/PA/RU-RTD)
- Equilibrio numerico nelle assunzioni/promozioni tra aree e settori del D.CFS
- Equilibrio numerico nelle assunzioni/promozioni in relazione alla struttura storica del D.CFS
- Rapporto numerico, nei neo-assunti, tra persone formati in UniPi e al di fuori di essa
- Rapporto equilibrato Docenti/Personale Tecnico-Amministrativo

- Analisi delle prestazioni lavorative del personale neo-assunto, con particolare riguardo agli RTD
- Analisi delle prestazioni del personale a contratto (nella didattica e nella ricerca)

Forme di monitoraggio

Analisi annuale degli indicatori numerici e relazione finale, comprensiva degli indicatori quantitativi e qualitativi.

Asse strategico D2. *Miglioramento dell'ambiente di lavoro*

Il miglioramento dell'ambiente di lavoro per il personale del D.CFS e per la comunità tutta che lo costituisce è un obiettivo primario.

Obiettivi e azioni

D.2.a. *Incentivare l'uso dei QV sul benessere organizzativo e promuovere un'analisi a livello di D.CFS che eventualmente li integri*

D.2.b. *Programmare interventi di soluzione/mediazione dei conflitti e di rimozione delle forme di discriminazione*

D.2.c. *Incentivazione dello smart working*

Realizzazione di politiche volte a incrementare lo smart working, a regolamentarne lo svolgimento e a rimuovere l'uso di forme improprie

D.2.d. *Razionalizzare e migliorare gli spazi di lavoro del personale docente, tecnico e amministrativo e del personale a tempo determinato*

Mappatura degli spazi disponibili e del loro uso.

Razionalizzazione della distribuzione degli spazi.

Interventi specifici per l'individuazione di spazi per docenti a contratto, assegnisti e borsisti di ricerca; e per studenti del terzo ciclo (dottorandi, specializzandi).

Sensibilizzazione dell'Ateneo per la dotazione di spazi per gli studenti di primo e secondo ciclo (aule studio; spazi per i rappresentanti; spazi di socializzazione)

D.2.e. *Dotazione di adeguate risorse informatiche a tutto il personale strutturato e a tempo determinato per lo svolgimento delle proprie funzioni*

Indicatori di controllo

- Documentata analisi dei QV sul benessere organizzativo
- Numero dei QV sul benessere organizzativo effettivamente riempiti
- Esiti numerici dei QV sul benessere organizzativo
- Numerosità degli interventi di soluzione/mediazione dei conflitti
- Numerosità dei passaggi allo smart working
- Numero di interventi documentati di razionalizzazione degli spazi di lavoro
- Dimensioni dello spazio di lavoro delle diverse componenti del D.CFS (docenti/TA; PO/PA/RU-RTD; strutturati/TD; Docenti/TA/ricercatori in formazione/docenti a contratto)
- Dotazione degli strumenti informatici al personale e loro livello di aggiornamento

Forme di monitoraggio

Analisi annuale degli indicatori numerici e relazione finale, comprensiva degli indicatori quantitativi e qualitativi.

Asse strategico D3. *Formazione continua e smart working*

L'aumento delle competenze del personale del D.CFS e la razionalizzazione del suo tempo-lavoro, anche alla luce delle nuove tecnologie, sono un altro importante obiettivo volto a garantire tanto l'efficienza del D.CFS, quanto la soddisfazione di chi vi opera.

Obiettivi e azioni

D.3.a. *Incentivare la partecipazione del personale docente, tecnico e amministrativo ai corsi di formazione o di aggiornamento*

D.3.b. *Addestrare il personale docente, tecnico e amministrativo all'uso delle piattaforme informatiche*

D.3.c. *Incentivare il lavoro a distanza, ove utile, di personale docente, tecnico e amministrativo*

Incentivazione del tele-lavoro in ambito amministrativo.

Ricorso al ricevimento a distanza da parte del personale amministrativo e docente.

Incentivazione delle riunioni a distanza.

D.3.d. *Incentivazione dell'avvio, istruzione e chiusura delle pratiche amministrative a distanza*

D.3.e. *Incoraggiamento dell'uso della firma digitale da parte del personale del D.CFS*

Indicatori di controllo

- Numero delle unità di personale che hanno partecipato a corsi di formazione o aggiornamento
- Numero dei corsi di formazione o aggiornamento seguiti
- Numero di addestramenti all'uso delle nuove piattaforme informatiche del personale del D.CFS
- Elaborazione di un piano per il passaggio di alcune attività lavorative nella forma "a distanza"
- Monitoraggio e correzione del piano in base alle criticità emerse
- Quantità di unità personale che lavorano in smart working
- Rapporto quantità di ore lavorate a distanza/in presenza
- Numero di pratiche, domande e autorizzazione espletate completamente da remoto
- Numero di unità di personale dotate di firma digitale
- Numero di firme digitali apposte dal personale del D.CFS

Forme di monitoraggio

Analisi annuale degli indicatori numerici e relazione finale, comprensiva degli indicatori quantitativi e qualitativi.

Asse strategico D4. Servizi agli studenti

Nell'ambito dei servizi agli studenti lo spazio d'azione del D.CFS è limitato, in quanto alcuni aspetti strategici (p.es. le aule e le sale studio) sono di esclusiva competenza dell'Ateneo. Ciononostante, il D.CFS intende agire, nell'ambito delle proprie competenze, migliorando i servizi agli studenti.

Obiettivi e azioni

D.4.a. *Monitoraggio del rapporto dimensioni delle aule/studenti*

Monitoraggio dell'affollamento delle aule e segnalazione del problema all'Ateneo.

Razionalizzazione degli orari e della attribuzione delle aule.

D.4.b. *Miglioramento della dotazione informatica delle aule impiegate e loro monitoraggio attivo*

D.4.c. *Individuazione di spazi di studio/lavoro per gli studenti del terzo ciclo*

D.4.d. *Individuazione di spazi per il tutoraggio alla pari e per gli incontri tra rappresentanti degli studenti e studenti*

D.4.e. *Incoraggiamento della presenza degli studenti in tutti gli organi del D.CFS*

D.3.f. *Incoraggiamento all'uso di tutti gli strumenti informatici messi a disposizione degli studenti da parte dell'Ateneo*

Incentivazione dell'uso della mail istituzionale.

Incentivazione dell'uso della piattaforma Moodle.

Incentivazione del ricorso ai servizi a distanza (telericevimento; pratiche informatizzate; ecc.).

Incentivazione all'uso dei sistemi di Ateneo censimento della attività scientifica da parte di dottorandi e specializzandi.

Indicatori di controllo

- Monitoraggio del rapporto capienza delle aule/numero degli studenti e segnalazione delle problematiche all'Ateneo
- Monitoraggio documentato della dotazione informatica delle aule e delle richieste all'Ateneo del suo aggiornamento
- Quantità degli spazi di studio/lavoro degli studenti avanzati (dottorandi, specializzandi) e degli studiosi in formazione (borsisti; assegnisti)
- Quantità di spazi riservati dal D.CFS agli studenti
- Esecuzione di un monitoraggio dell'uso da parte degli studenti delle infrastrutture informatiche di Ateneo
- Numero e percentuale di posizioni aperte su Iris-Arpi da parte di specializzandi e dottorandi e studiosi in formazione
- Completezza di dati riportati su Iris-Arpi da parte di specializzandi e dottorandi e studiosi in formazione

Forme di monitoraggio

Analisi annuale degli indicatori numerici e relazione finale, comprensiva degli indicatori quantitativi e qualitativi.

4. La Qualità

Analisi della situazione attuale. Il D.CFS ha fatto proprie le linee di indirizzo dell'Ateneo in merito al sistema di Assicurazione della Qualità, relativamente ai settori strategici di didattica, ricerca e terza missione, condividendo la necessità di contribuire a definire un nuovo modello di Università che, attraverso un sistema ciclico di autovalutazione, definizione di obiettivi e azioni, e verifica dei risultati ottenuti, consenta un miglioramento continuo della struttura e delle condizioni di lavoro di tutta la comunità accademica (cfr. "Piano strategico di Ateneo 2018-2022", pp. 39-41).

Per questo motivo già dal luglio 2017 ha istituito un Gruppo di Assicurazione della Qualità del Dipartimento (GQD)⁶, che, anche in vista dell'Accreditamento dell'Ateneo, del Dipartimento e dei Corsi di studio, si è da subito impegnato⁷, dialogando costantemente con il Presidio della Qualità, su due fronti: superare le criticità che la struttura presentava in termini di conformità alle indicazioni ministeriali e migliorare le forme e gli strumenti di comunicazione e dialogo con gli studenti, le famiglie e il mondo del lavoro.

Le criticità emerse grazie al lavoro della commissione sono oggi per lo più superate.

Tra gli obiettivi raggiunti possiamo indicare:

1. Sistemi.

Una più precisa definizione di processi e responsabilità relativamente ai tre ambiti di didattica, ricerca e terza missione, con la promozione dell'istituzione di figure e commissioni specifiche (Responsabile VQR⁸ e Commissione ricerca⁹ - 2018; Commissione terza missione – 2019 n. 217 del 4 luglio 2019).

- L'istituzione di un dialogo serrato con i membri del D.CFS, attraverso interventi diretti del Presidente del GQD in sede di Giunta e Consiglio e l'invio dei verbali delle riunioni del GQD al Direttore. I verbali sono inoltre pubblicati sul sito del Dipartimento in modo che tutti ne possano prendere visione.
- L'aggiornamento del sito del Dipartimento con la creazione di una sezione dedicata al Processo di Assicurazione della Qualità, che contiene i documenti prodotti dai veri organi, suddivisi per: Commissioni e Referenti; Documenti del Dipartimento; Documenti dei Corsi di Studio; Terza Missione¹⁰.

2. Didattica.

- Una più corretta compilazione delle schede SUA, delle schede di monitoraggio annuali e dei rapporti di riesame ciclico, relativamente ai CdS, e della relazione della CPDS, che nel 2017 e 2018 presentavano alcune incongruenze¹¹.
- L'inserimento di tutti i programmi dei corsi sul portale Valutami.

3. Ricerca.

⁶ Verbale n. 7 della seduta del consiglio di Dipartimento del 14 luglio 2017, delibera n. 194.

⁷ Si cfr. i verbali delle riunioni pubblicati nel sito del D. CFS (<https://www.cfs.unipi.it/dipartimento/presentazione/assicurazione-della-qualita/>).

⁸ Delibera 43, Consiglio di Dipartimento del 16.02.2018.

⁹ Delibera 370, Consiglio di Dipartimento del 04.12.2018.

¹⁰ <https://www.cfs.unipi.it/dipartimento/presentazione/assicurazione-della-qualita/>

¹¹ Verbale n. 12 della seduta della Giunta del 17 novembre 2017; Verbale n. 7 della seduta del consiglio di Dipartimento del 15 maggio 2018, delibera n. 154; Verbale della quinta riunione del GQD dell'8 ottobre 2018, prot. 0003501/2018; Osservazione sui rapporti di riesame (prot. 0004229/2018, del 18 ottobre 2018).

- La verifica ciclica dei prodotti della ricerca dei nostri docenti e ricercatori, in maniera che rispondano sempre meglio ai processi di valutazione dell'Ateneo e del Ministero, grazie al lavoro del Responsabile della VQR e della Commissione Ricerca.

4. Terza missione.

- La creazione di una sezione del sito di Dipartimento dedicata alla Terza missione¹².
- L'avvio di un processo di documentazione e catalogazione sistematica e continua delle attività di terza missione¹³, ancora in essere da parte della Commissione Terza Missione.

Il raggiungimento di questi obiettivi ha sicuramente contribuito all'accreditamento del Dipartimento e del Corso di Scienze dei Beni Culturali a seguito della visita della CEV nel marzo del 2019.

Rimangono, comunque, alla data del 27 maggio 2020 dei **problemi irrisolti o risolti solo parzialmente**:

- I corsi di Storia, Storia e Civiltà e Scienze della Pace non hanno ancora nominato e convocato una prima volta gli *stakeholders*.
- La maggior parte dei CdS non si interfaccia periodicamente, in riunioni convocate formalmente che producono verbali, con gli *stakeholders*.
- Ci sono ancora docenti/ricercatori inattivi, seppur in numero molto ridotto.
- Emerge una carenza di personale tecnico amministrativo e scientifico in rapporto al carico di lavoro e al numero dei laboratori del D.CFS.

Indirizzo strategico. Data questa situazione, il GQD si pone come indirizzo strategico quello di continuare a migliorare il Processo di Assicurazione della Qualità individuando gli strumenti più efficaci per affrontare e risolvere le criticità ancora in essere.

Obiettivi, azioni, indicatori di controllo, forme di monitoraggio

Asse strategico E1. Didattica

Monitoraggio delle attività didattiche e soluzione delle criticità.

Obiettivi e azioni.

E.1.a. Messa a regime delle consultazioni con gli stakeholders

Fare in modo che tutti i CdS nominino propri stakeholders e interagiscano con loro, attraverso consultazioni e incontri formali e documentati con verbali.

Organizzare riunioni formali del GQD con i singoli presidenti dei CdS per affrontare nello specifico la criticità.

Indicatori di controllo

- Verbali delle riunioni tra il GQD e i presidenti dei CdS.
- Numero e tipologia degli *stakeholders* nominati per ciascun CdS.
- Numero di riunioni indette e svolte dai singoli corsi di studio con gli *stakeholders* nel corso di un anno.

¹² Verbale della quarta riunione del GDQ del 18 settembre 2018, prot. 0003223/2018. Verbale della quinta riunione del GDQ dell'8 ottobre 2018, prot. 0003501/2018.

¹³ Verbale n. 12 della seduta della Giunta del 17 novembre 2017; Verbale n. 10 del Consiglio di Dipartimento del 22 novembre 2017, delibera n. 288.

Forme di monitoraggio

- Verifica annuale che siano stati redatti e pubblicati sul sito i verbali delle riunioni tra il GQD e i presidenti dei CdS in cui si discutono i temi legati al raggiungimento dell'obiettivo 1
- Verifica annuale che siano stati redatti e pubblicati sul sito di Dipartimento i verbali dei corsi di studio relativi alla nomina o rinnovo degli *stakeholders* e alla loro consultazione
- Verifica annuale che nelle schede SUA dei corsi di studio sia fatto riferimento al contributo che gli *stakeholders* hanno dato per la ridefinizione degli obiettivi e dei programmi dei CdS
- Relazione annuale del GQD.

Obiettivi e Azioni

E.1.b. *Monitoraggio della completezza e della documentazione prodotta dai CdS*

Monitoraggio della compilazione completa e corretta delle schede SUA, delle schede di monitoraggio annuali e dei rapporti di riesame ciclico, relativamente ai CdS, e della relazione della CPDS.

Lettura e verifica della corretta compilazione delle schede SUA, delle schede di monitoraggio annuali e dei rapporti di riesame ciclico, relativamente ai CdS, e della relazione della CPDS, con successivo invio ai rispettivi responsabili di eventuali osservazioni.

Indicatori di controllo

- Verbali delle riunioni del GQD in cui si discutono i risultati della lettura delle schede SUA, delle schede di monitoraggio annuali e dei rapporti di riesame ciclico, relativamente ai CdS, e della relazione della CPDS
- Verbali dei Consigli dei CdS e della CPDS dove si recepiscono le eventuali indicazioni del GQD

Forme di monitoraggio

- Verifica annuale della pubblicazione sul sito dei verbali delle riunioni del GQD in cui si discutono i temi legati al raggiungimento dell'obiettivo E.1.b
- Verifica annuale della pubblicazione sul sito i verbali del Consiglio di Dipartimento in cui si discutono i temi legati al raggiungimento dell'obiettivo E.1.b
- Verifica annuale che i CdS e la CPDS recepiscono le indicazioni del GQD nella stesura dei vari documenti
- Relazione annuale del GQD

Obiettivi e Azioni

E.1.3. *Correttezza delle informazioni inserite nel portale Valutami*

Inserimento di tutti i programmi dei corsi nel portale Valutami prima dell'inizio dell'anno accademico (entro luglio dell'anno precedente).

Richiesta all'Unità Didattica di inviare al GQD un report con l'indicazione dei docenti che non hanno inserito i programmi entro la data prefissata dal Dipartimento e di quelli che li hanno inseriti incompleti. Invio ai Presidenti dei CdS e al Direttore di Dipartimento di un documento che segnali i docenti che non hanno inserito i programmi.

Indicatori di controllo

- Numero di programmi completi inseriti nel portale valutami entro la data prevista dal Dipartimento

Forme di monitoraggio

- Verifica annuale che nei verbali dei consigli dei CdS o del consiglio di Dipartimento vengano invitati i docenti che non hanno inserito i programmi nel portale Valutami a farlo.
- Verifica annuale dell'inserimento nel portale Valutami dei programmi.

- Relazione annuale del GQD.

Asse strategico E2. Ricerca

Il primo obiettivo è quello di ottenere l'azzeramento del numero di docenti inattivi.

Obiettivo e Azione

- Supportare le attività della Commissione Ricerca volte a offrire ai docenti in questione una sorta di mentoraggio per verificare le eventuali difficoltà nell'inserimento dei prodotti su IRIS o per ragionare su un piano di pubblicazione dei risultati della ricerca.

Indicatori di controllo

- Numero di docenti inattivi

Forme di monitoraggio

- Verifica annuale del numero di docenti inattivi
- Relazione annuale del GQD

Asse strategico E3. Terza Missione

Monitoraggio delle attività di Terza Missione e soluzione delle criticità.

Obiettivi e Azioni

E.3.1. Registrazione e comunicazione delle attività di Terza Missione

Raccolta sistematica e comunicazione/pubblicizzazione delle attività di Terza missione sulla pagina dedicata nel sito di Dipartimento.

Supporto alla commissione Terza Missione per la creazione di un protocollo di documentazione e di sistemi di monitoraggio delle attività di terza missione.

Indicatori di controllo

- Pubblicazione sul sito del D.CFS delle attività di Terza Missione e loro indicizzazione

Forme di monitoraggio

- Lettura e analisi annuale dei verbali delle riunioni della Commissione Terza Missione
- Controllo annuale dei documenti inseriti sul sito web
- Analisi annuale dell'andamento delle attività di Terza Missione
- Relazione annuale del GQD

Obiettivi e Azioni

E.3.1. Miglioramento della gestione delle pagine web del personale del D.CFS

Definizione di un nuovo modello di pagina del personale in collaborazione con il Polo 4, la Commissione Comunicazione, la Commissione Terza Missione e il Direttore.

Monitoraggio dell'aggiornamento le pagine personali nel sito di Dipartimento.

Indicatori di controllo

- Aggiornamento delle pagine del personale nel sito del Dipartimento.

Forme di monitoraggio

- Verifica annuale dell'aggiornamento delle pagine dei singoli docenti
- Relazione annuale del GQD.

Asse strategico E.4. Personale e ricerca

Analisi dettagliata delle criticità relative alla mancanza di personale tecnico scientifico e tecnico amministrativo, e individuazione di possibili soluzioni entro l'anno 2020.

Obiettivi e azioni

- Raccolta e analisi dati relativi all'incremento di carico di lavoro annuale del personale tecnico amministrativo e tecnico scientifico
- Raccolta e analisi dei dati relativi al fabbisogno del corpo docente e ricercatore di personale tecnico scientifico in rapporto al numero dei laboratori attivi
- Confronto tra i dati raccolti e elaborazione di proposte per risolvere le criticità emerse
- Invio delle proposte al Direttore e discussione delle medesime in Giunta e in Consiglio di Dipartimento

Indicatori di controllo

- Verbali delle riunioni del GQD in cui si discutono i dati raccolti
- Verbali della Giunta e del Consiglio di Dipartimento in cui si discutono i dati e le proposte inviate dal GQD

Forme di monitoraggio

- Verifica annuale della pubblicazione dei verbali del GQD, della Giunta e del Consiglio di Dipartimento in cui si discutono i temi legati al raggiungimento dell'obiettivo E.4
- Relazione annuale del GQD