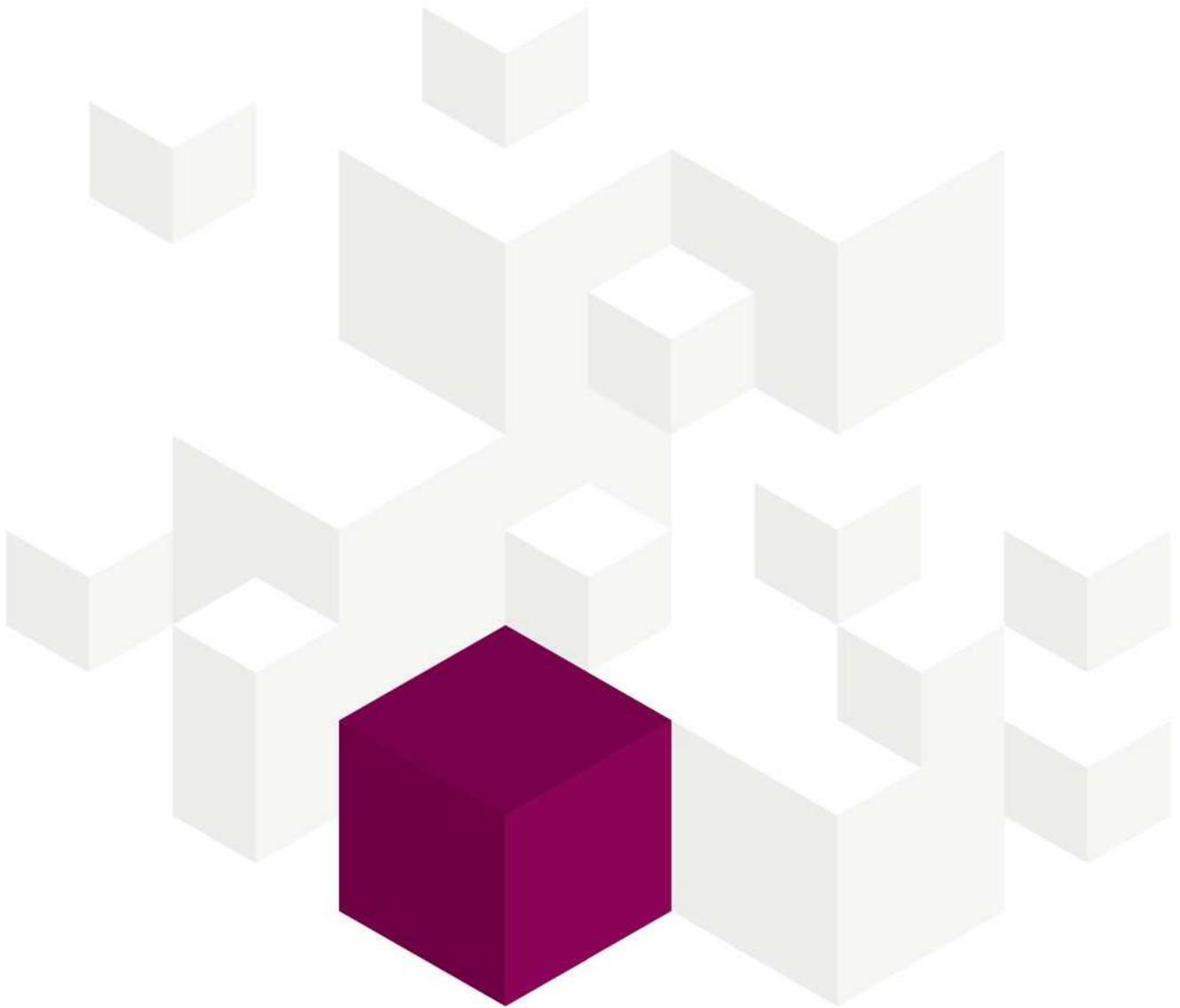




UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Dipartimento
di **LINGUE
E LETTERATURE STRANIERE**



**Piano Operativo
di Dipartimento
2023 – 2025**



UNIVERSITÀ
di **VERONA**



UNIVR
IL SAPERE A COLORI

ADOTTATO DAL CONSIGLIO DI DIPARTIMENTO IN DATA 23.11.2022 IN COERENZA
CON IL PIANO STRATEGICO 2023-2025 DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA



Sommario

Presentazione del documento	3
Analisi del contesto	4
Analisi SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)	6
Pianificazione operativa 2023-2025	8
AREA DELLA DIDATTICA	8
D.1. Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere	8
D.2. Offerta formativa	8
D.3. Competenze e innovazione didattica	8
AREA DELLA RICERCA	12
R.1. Network internazionali della ricerca	12
R.2. Prodotti ricerca	12
R.3. Progetti ricerca	12
R.4. Dottorato di ricerca	12
AREA DELLA TERZA MISSIONE	15
TM.1. Valorizzazione della terza missione	15
TM.2. Trasferimento tecnologico e di conoscenze	15
TM.3. Public engagement	15
TM.4. Gestione del patrimonio e attività culturali	15
TM.5. Iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia sociale	15
TM.6. Formazione continua	15
AREA DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE	19
I.1. Esperienze di studio e di ricerca all'estero	19
I.2. Internazionalizzazione dell'offerta formativa	19
I.3. Attrazione di studenti internazionali	19
I.4. Integrazione della didattica nelle reti internazionali e europee	19
AREA DEI SERVIZI AGLI STUDENTI	19
S.1. Ambienti di studio	19
S.2. Sbocchi occupazionali	19
S.3. Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità	19
S.4. Iniziative per la riduzione dei rischi di discriminazione o esclusione sociale	19
AREA DEL PERSONALE E POLITICHE DI RECLUTAMENTO	21
P.1. Reclutamento di giovani ricercatori	21
P.2. Incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori	21
P.4. Potenziamento della docenza strutturata nei corsi di studio	21
AREA TRASVERSALE	26
T.1. Assicurazione della qualità	26
T.3. Sostenibilità ambientale	26
T.4. Politiche di genere	26
T.5. Comunicazione	26



Presentazione del documento

Il Dipartimento di Lingue e Letterature Straniere (DiLLS) promuove la ricerca, la formazione e la trasmissione dei saperi nell'ambito delle lingue e delle letterature straniere. I percorsi formativi prevedono lo studio obbligatorio di due delle seguenti lingue e culture: inglese, francese, tedesco, spagnolo, russo e cinese. Si tratta di lingue e settori strategici sia per l'integrazione della ricerca italiana nel campo delle Humanities in contesto internazionale, sia per la comunicazione interculturale, turistica e commerciale. Grazie agli ottimi risultati raggiunti negli ultimi 10 anni, DiLLS ha potuto presentare per due volte una candidatura a dipartimento di eccellenza in ambito nazionale.

Il presente documento è frutto del confronto fra la Direttrice, la Vice-direttrice, la Segretaria di dipartimento e i Referenti AQ per la Ricerca, Didattica, Comunicazione-Terza Missione, Internazionalizzazione e relative commissioni e della discussione collegiale nelle sedute della giunta (16/11/2022) e del Consiglio di Dipartimento (23/11/2022).



Analisi del contesto

Il Dipartimento di Lingue e Letterature Straniere (DiLLS) promuove la ricerca, la formazione e la trasmissione dei saperi nell'ambito delle lingue e delle letterature straniere. Si tratta di settori strategici sia per l'integrazione della ricerca italiana nel campo delle Humanities in contesto internazionale, sia per la comunicazione interculturale, turistica e commerciale.

Il DiLLS è composto da 63 docenti (12 PO, 29 PA, 3 RU e 19 RTD), principalmente afferenti ai macrosettori disciplinari delle lingue e letterature straniere (Area 10), a garanzia di un alto livello di omogeneità.

L'offerta formativa del DiLLS si articola in cinque Corsi di Studio (CdS):

- 3 corsi di laurea triennale - 2 corsi di laurea magistrale. I percorsi prevedono lo studio obbligatorio di due delle seguenti lingue e culture: inglese, francese, tedesco, spagnolo, russo e cinese. Offrono inoltre la possibilità di studiare una terza lingua, includendo anche portoghese-brasiliano e catalano. La percentuale di studenti che si dichiarano soddisfatti del CdS e che trovano un lavoro a un anno dalla laurea è di ca. l'85% (dati Alma Laurea 2021).

- 2 Corsi di Dottorato: Dottorato internazionale in Lingue e Letterature straniere, suddiviso in 2 curricula: "Letterature e Culture Straniere", "Lingue Straniere e Traduzione"; e Dottorato in Linguistica, fondato su un consorzio interateneo e internazionale fra l'Università di Verona, l'Università Libera di Bolzano e la Philipps-Universität Marburg (Germania).

Grazie al riconoscimento di "Dipartimento di Eccellenza", nel 2018 ha ottenuto un finanziamento di € 6.075.000 per un progetto sulle Digital Humanities (DH) applicate alle lingue e letterature straniere.

Il Progetto di Eccellenza (PdE) 2018-2022 ha implementato in modo innovativo le teorie, le metodologie e le tecnologie digitali nella ricerca, nella didattica e nella realizzazione di infrastrutture in area filologico-letteraria e linguistica producendo risultati scientifici che sono stati pubblicati nelle riviste leader del settore e presentati nei convegni delle maggiori associazioni dell'ambito (ad es. EADH - The European Association for Digital Humanities; AIUCD - Associazione Italiana Umanistica Digitale). Inoltre, il PdE ha permesso la realizzazione di infrastrutture di valore per tutto l'Ateneo, quali il laboratorio digitale (Digital Lab) e 5 aule interattive.

Tramite il PdE sono stati attivati due nuovi curricula dedicati alle DH rispettivamente nella Laurea Triennale in "Lingue e letterature per l'editoria e i media digitali" (L11) e nella Laurea Magistrale internazionale in "Languages, Literatures and Digital Culture" (LM37). Il DiLLS ha inoltre finanziato 12 borse di dottorato e ampliato la didattica di elevata qualificazione con una serie di iniziative nell'ambito delle DH anche a carattere divulgativo. A sua volta, la didattica post-lauream è stata ulteriormente potenziata con corsi di perfezionamento, master e iniziative formative rivolte alle imprese.

L'Advisory Board – organo di valutazione del PdE formato da esperti nell'ambito delle DH – ha apprezzato notevolmente i risultati scientifici, didattici e la gestione del finanziamento. I giudizi espressi nell'ambito del quinquennio, tutti ampiamente positivi, associati alla valutazione della VQR 2015-2019, hanno permesso al DiLLS di essere eleggibile per presentare questa candidatura a Dipartimento d'Eccellenza nell'Area 10.

Grazie alla focalizzazione delle ricerche sull'applicazione delle DH nelle lingue e letterature straniere, nell'ultimo quinquennio il DiLLS è riuscito ad attirare nuovi finanziamenti, fra cui alcuni progetti Horizon Europe ("LIFE", HORIZON-MSCA-2021-PF 01-01 2021-101068894, € 288.859) e Horizon 2020 ("ELIT" Empirical Study of Literature Training Network, MSCA-ITN-EJD, €2,607,580).



UNIVERSITÀ
di **VERONA**



UNIVR
IL SAPERE A COLORI

Fra il 2018 e il 2022 sono stati finanziati anche 6 progetti PRIN dipartimentali per un totale di € 633.884.

Le linee di ricerca incentrate sulle DH hanno permesso di entrare in importanti network: il DiLLS è ora partner nell'UNESCO-UNITWIN Network "Governance and citizenship in the digital age" (NetLearning) e dell'European Language Council.

Su impulso del PdE, il DiLLS ha inoltre iniziato ad implementare misure di carattere inclusivo, (a) favorendo la pubblicazione delle ricerche scientifiche in open access, (b) promuovendo una didattica più accessibile e (c) attrezzando alcune postazioni per supportare la partecipazione di studenti con disabilità. Inoltre, il DiLLS si è dotato di profili sui maggiori social network (Facebook, Instagram, Twitter), fondamentali per comunicare adeguatamente con il pubblico, anche non accademico, per divulgare e rendere più accessibili le ricerche di docenti, post-doc e dottorandi, e per pubblicizzare iniziative, corsi, nonché posizioni lavorative bandite dal DiLLS. Tali canali hanno mostrato la loro validità durante la crisi pandemica e dovranno essere ulteriormente potenziati. Infine, in un'ottica di Terza missione il Dipartimento ha firmato accordi di collaborazione con vari enti del Terzo settore (Wikimedia Italia, FAI, Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti (UICI), Italian Diplomatic Academy, ecc.).



Contesto interno	STRENGTHS (PUNTI DI FORZA) <ul style="list-style-type: none">- Dipartimento di eccellenza 2018-2022 nelle Digital Humanities applicate alla ricerca e alla didattica nelle Lingue e Letterature straniere- Alto livello di omogeneità dei docenti che afferisce per la gran parte all'area 10 (studio delle lingue e letterature straniere)- Cultura della premialità nella distribuzione dei fondi di ricerca- Ottima VQR (valutazione qualità della ricerca) sia nell'esercizio 2011-14 che in quello 2015-19- Ottimi giudizi da parte degli studenti ed esiti occupazionali dei laureati- Ottima distribuzione di genere (39 donne su 63 docenti, 8 ordinari su 12)	WEAKNESSES (PUNTI DI DEBOLEZZA) <ul style="list-style-type: none">- Carezza nell'accesso ai fondi di ricerca europei particolarmente competitivi (ERC), sia in relazione all'ateneo che, in generale, anche considerando dipartimenti di aree disciplinari analoghe- Difficoltà a trattenere docenti, ricercatori e tecnici con un buon profilo internazionale, soprattutto in alcuni settori strategici per il dipartimento come le digital humanities
Contesto esterno*	OPPORTUNITIES (OPPORTUNITÀ) <ul style="list-style-type: none">- Il DiLLs partecipa al bando dei Dipartimenti di Eccellenza. La presentazione del progetto è stata una opportunità per riflettere collettivamente sulle strategie del Dipartimento e l'eventuale successo garantirà fondi sufficienti per un salto qualitativo rilevante. L'intento principale del piano "Inclusive Humanities. Prospettive di sviluppo nella ricerca e nella didattica delle lingue e letterature straniere" è favorire e promuovere l'inclusione a livello di ricerca, didattica, infrastrutture e divulgazione di contenuti scientifici allo scopo di superare le disparità di	THREATS (MINACCE) <ul style="list-style-type: none">- I contenuti della ricerca sono spesso troppo specialistici e mancano di inclusione; la conseguenza è che non vengono recepiti al di fuori dell'Accademia- Visibilità esterna non perfettamente adeguata allo sviluppo avvenuto negli ultimi anni. Il contatto con gli stakeholder del territorio (imprese, camera di commercio, istituzioni) non è continuativo- Una scarsa percezione esterna dei buoni risultati di ricerca e di



genere, economiche, sociali e culturali sia all'interno che all'esterno dell'università.

- La presenza di un contesto più favorevole alle collaborazioni locali e internazionali in seguito alla promozione di dipartimento di eccellenza grazie all'inserimento in network internazionali sulle digital humanities e all'assunzione di docenti e tecnici specializzati

- La possibilità di riprendere eventi che si organizzavano prima della pandemia come le Winter School della scuola di dottorato o le summer schools del dipartimento, il digital spritz

insegnamento ottenuti ostacola la visibilità e rende meno attrattivo il DiLLS per studenti e cooperazioni



Pianificazione operativa 2023-2025

Area della Didattica

D.1. Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere

D.2. Offerta formativa

D.3. Competenze e innovazione didattica

Obiettivi strategici di Ateneo

- *D.1.1. Riduzione della dispersione studentesca*
- *D.2.1. Aumentare l'attrattività dei corsi di studio per ampliare l'accesso alla formazione universitaria*
- *D.2.2. Qualificazione dell'offerta formativa anche in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo*
- *D.2.3. Sviluppo lauree professionalizzanti*
- *D.3.1. Migliorare la qualità della didattica attraverso la formazione dei docenti e l'utilizzo di metodologie didattiche innovative*
- *D.3.2. Rafforzamento delle competenze trasversali e formative acquisite dagli studenti*

Obiettivi operativi di Dipartimento

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO
D.1.1. 1) Attività di orientamento in ingresso (in linea con l'investimento M4.C1.6 del PNRR "Orientamento attivo nella transizione scuola-università", ex DM 934/2022).	a) Pro3_21-A_a Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	a) Dato medio periodo 2019/20 – 2021/22: 0,609 b) Dato medio periodo 2018/19 – 2021/22: 0,7325 c) Dato medio periodo 2018-2021: 0,6261	Incrementare il dato medio dipartimentale di almeno 3 indicatori su 5	Referenti CdS Presidente del Collegio Didattico Referente dipartimentale per l'Orientamento (in merito al coordinamento dell'attività di orientamento)



	<p>b) REG_CS TD % iscritti Regolari ai fini del CSTD (L; LMCU; LM) sul totale degli iscritti</p> <p>c) iC02 Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale del corso</p> <p>d) iC14 Percentuale di studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio</p> <p>e) iC24 Percentuale di abbandoni del CdS dopo N+1 anni</p>	<p>d) Dato medio periodo 2018-2020: 0,8602</p> <p>e) Dato medio periodo 2018-2020: 0,2637</p>		
<p>D.1.1. 2) Rendere le forme di tutorato agli studenti più efficaci (attività di orientamento nelle scuole con apposito utilizzo dei fondi per PCTO, ex DM 752/2021).</p>	n.d.	n.d.	Svolgere almeno 60 ore di PCTO nelle scuole superiori del territorio	Referente dipartimentale per l'Orientamento
<p>D.2.2. 1) Aumentare l'attrattività dei corsi di studio per ampliare l'accesso alla formazione universitaria: Revisione del CdS LM38 con attenzione al territorio e all'interdisciplinarietà</p>	<p>Pro3_21-C_a Proporzione dei laureandi complessivamente e soddisfatti del corso di studio</p> <p>b) iC07 Percentuale di Laureati occupati a tre anni dal Titolo (LM; LMCU)</p>	<p>88,60%</p> <p>2020: 0,8714</p>	Mantenere e possibilmente incrementare per l'insieme degli indicatori	Referente CdS LM38 Presidente del Collegio Didattico



	Pro3_21-B_k Proporzione di Laureati magistrali occupati a un anno dal Titolo (LM, LMCU)	0,7349		
D.2.2. 1) Aumentare l'attrattività dei corsi di studio per ampliare l'accesso alla formazione universitaria: Creazione di un nuovo percorso per doppio titolo internazionale	Si veda I.2.1 (Promuovere nuovi CdS...)	Si veda I.2.1	Creazione di un nuovo percorso per doppio titolo: si veda I.2.1	Referente CdS LM37 Presidente del Collegio Didattico; Delegato di dipartimento per l'Internazionalizzazione
D.2.2. 2) Potenziare e qualificare l'accesso a percorsi di formazione professionalizzanti e permanente, anche attraverso un'adeguata promozione	Iscr_MPA Numero iscritti a master, corsi di perfezionamento e Corso di Aggiornamento	2018/19: CP: 9 M1+M2: 0 2019/20: CP: 24 M1+M2: 0 2020/21: CP: 25 M1+M2: 30 2021/22: CP: 24 M1+M2: 23 Dato medio del periodo: 16,875	Aumentare di almeno il 20% il dato medio nel triennio di riferimento del POD rispetto al periodo precedente	Direttori dei Corsi di perfezionamento e di aggiornamento e dei master attivati Referente dipartimentale per la Didattica
D.3.2. 1) Percorsi dedicati agli studenti per il rafforzamento delle loro competenze trasversali (<i>life skills</i>)	a) Pro3_21-A_f Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali e per	a) 2020/21: 366 <i>open badges</i>	Almeno altri 400	Referente dipartimentale per la Didattica Presidente del Collegio Didattico



	<p>l'imprenditorialità oppure che partecipano a indagini conoscitive di efficacia della didattica disciplinare o trasversale (*)</p> <p>b) Pro3_21-A_i Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali (*)</p>	<p>b) 2021/22: 644 partecipazioni (dato provvisorio, unico disponibile)</p>	<p>Almeno altre 700</p>	
--	---	---	-------------------------	--



Area della Ricerca

R.1. Network internazionali della ricerca

R.2. Prodotti ricerca

R.3. Progetti ricerca

R.4. Dottorato di ricerca

Obiettivi strategici di Ateneo

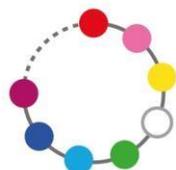
- *R.1.1. Miglioramento delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca al fine dell'integrazione della ricerca nelle reti internazionali ed europee*
- *R.2.1. Aumentare il numero dei prodotti della ricerca che soddisfano i criteri di qualità stabiliti dall'ANVUR e si collocano nella fascia alta sulla base delle metriche di valutazione VQR*
- *R.3.1. Aumentare la quantità dei progetti competitivi finanziati*
- *R.4.1. Accrescere l'attrattività dei corsi di dottorato*
- *R.4.2. Sostenere la produzione scientifica dei docenti dei collegi di dottorato*
- *R.4.3. Valorizzare il dottorato di ricerca*

Obiettivi operativi di Dipartimento

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO
<p>R.1.1.1. Registrazione dei visiting scholars all'anagrafe di ateneo, inclusa la compilazione obbligatoria della affiliation form alla fine del soggiorno.</p> <p>R.1.1.2. Potenziare le infrastrutture e gli spazi a disposizione dei visiting.</p> <p>R.1.1.3. Promuovere il dipartimento attraverso bandi visiting.</p>	<p>I.1.1 (Pro3_21-D_i media 2019-2021) Rapporto professori e ricercatori in visita / totale docenti</p>	<p>Pro3_21-D_i: n.d.</p>	<p>Mantenere il valore dell'indicatore.</p>	<p>Referente AQ ricerca</p>



<p>R.2.1.1. Incentivare le pubblicazioni su riviste di Classe A.</p> <p>R.2.1.2. Incentivare le pubblicazioni su riviste open access.</p>	<p>Indicatori di qualità della ricerca, VQR 2015-2019</p> <p>I.2.1.1. (R1_2) Tutto il personale</p> <p>I.2.1.2. (R1) Personale permanente</p> <p>I.2.1.3. (R2) Personale neo-assunto</p>	<p>R1_2: 1,04 R1: 1,07 R2: 1,00</p>	<p>Mantenere il valore di ciascun indicatore ed incrementarne almeno uno.</p>	<p>Referente AQ ricerca</p>
<p>R.3.1.1. Adozione di criteri FUR che comprendano misure premiali verso i ricercatori che partecipano a bandi competitivi.</p> <p>R.3.1.2. Attrarre (giovani) ricercatori vincitori di bandi competitivi, utilizzando gli incentivi finanziari e fiscali disponibili a livello di ateneo e a livello</p>	<p>I.3.1.1 (Prov-Comp media 2018- 2021) Proventi da bandi competitivi per professore di ruolo e ricercatore.</p> <p>I.3.1.2. (Succ_Comp media 2018- 2021) Rapporto progetti di ricerca competitivi finanziati o valutati positivamente su presentati.</p> <p>I.3.1.3. (Succ_Riser media 2018- 2021) Rapporto progetti di ricerca da bandi riservati finanziati o valutati positivamente su presentati.</p>	<p>Prov-Comp: 9.702 Succ_Comp: 74% Succ_Riser: 50%</p>	<p>Aumentare il valore di almeno un indicatore</p>	<p>Referente AQ ricerca</p>
<p>R.4.1. Istituzionalizzare tutti i modi di diffusione del bando per l'ammissione al dottorato utili a promuovere la partecipazione dall'esterno, inclusa la pubblicizzazione presso gli atenei italiani e stranieri compresi nel nostro network</p>	<p>I.4.1.1 PhD_ESTERO</p> <p>% iscritti ai corsi di dottorato che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero</p> <p>Pro3_21-E_d Iscritti al primo anno di Corsi di dottorato che hanno conseguito il titolo di accesso in altro Ateneo</p>	<p>PhD_ESTERO</p> <p>Media 2018-2022 38%</p> <p>Pro3_21-E_d Media 2020-2021 0,68</p>	<p>Mantenere entrambi i valori degli indicatori</p>	<p>Coordinatore del Dottorato</p> <p>Collegio dei Docenti</p> <p>Ufficio ricerca/ Dottorato</p>



internazionale di ricerca				
R.4.2.1 Incentivare le pubblicazioni su riviste di Classe A per i docenti del collegio di dottorato.	I.4.2.1. (ASN_PhD media 2020- 2021) Percentuale di PA, RU, RD appartenenti ai collegi di dottorato e in possesso dell'ASN per la fascia superiore	Media 2020-2021 73,2	Mantenere il valore dell'indicatore	Coordinatore del Dottorato Collegio dei Docenti
R.4.3.1 Valorizzare il dottorato di ricerca	Pro3_21-B_a Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti di ruolo	Media 2020-2022 0,175	Mantenere il valore dell'indicatore di ottimo rapporto tra n° docenti e n° studenti	Coordinatore del Dottorato Collegio Docenti
	AVA_E.4 Sbocchi occupazionali dei dottori di ricerca (in attesa di definizione da parte di ANVUR: tasso di occupazione)	Media 2019-2021 80%	Mantenere il valore dell'indicatore	Coordinatore del Dottorato Collegio Docenti Valorizzare i partenariati esistenti che coinvolgano partner aziendali e la cooperazione con aziende di ambito culturale



Area della Terza missione

TM.1. Valorizzazione della terza missione

TM.2. Trasferimento tecnologico e di conoscenze

TM.3. Public engagement

TM.4. Gestione del patrimonio e attività culturali

TM.5. Iniziative di accoglienza, inclusione e giustizia sociale

TM.6. Formazione continua

Obiettivi strategici di Ateneo

- *TM.1.1. Promozione e riconoscimento delle attività di terza missione svolte nei Dipartimenti. Attivazione del Fondo Unico Terza Missione (FTM)*
- *TM.2.3. Valorizzare e diffondere i risultati della ricerca universitaria presso imprese ed enti*
- *TM.3.1. Rafforzare e valorizzare il ruolo pubblico e civico dell'Università attraverso attività con valore educativo, culturale e di sviluppo della società rivolte a un pubblico non accademico*
- *TM.5.1. Produzione di beni pubblici di natura sociale, educative e politiche per l'inclusione. Attività collegate all'Agenda ONU 2030 e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile*
- *TM.6.1. Formazione continua, apprendimento permanente e didattica aperta (formazione continua, Educazione Continua in Medicina, certificazione delle competenze, Alternanza Scuola-Lavoro, MOOC)*

Obiettivi operativi di Dipartimento

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO
TM.1.1. Attivazione del fondo dipartimentale Terza Missione a partire dal 2023	Erogazione annuale del fondo	0€	Importo annuo 2000€	Commissione Comunicazione e Terza missione
TM.2.3. Sviluppare progetti di ricerca nell'ambito i-NEST / PNRR	Attivazione assegni di ricerca nell'ambito i-NEST / PNRR	0	4 assegni attivati entro il 2023	Commissione Comunicazione e Terza missione
TM.3.1. Organizzazione di incontri divulgativi rivolti alla	Numero di attività rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento	n.d.	10 incontri	Commissione Comunicazione e Terza missione



cittadinanza				
TM.5.1. Azioni educative Collegate all'agenda ONU 2030 Si prevede l'adeguamento delle proprie infrastrutture digitali alle più recenti linee guida in termini di accessibilità delle risorse web (WCAG) e ai criteri FAIR (Findability, Accessibility, Interoperability, and Reuse of digital assets) per la pubblicazione dei dati scientifici.	n.d.	n.d.	n.d.	Referente di dipartimento per l'inclusione
TM.6.1. Incrementare l'attività di Formazione Continua attraverso attività a pagamento	Numero di attività di formazione continua rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento	3,1% (media 2018- 2021)	6% (media del triennio 2023- 2025)	Commissione Comunicazione e Terza missione



Area dell'Internazionalizzazione

I.1. Esperienze di studio e di ricerca all'estero

I.2. Internazionalizzazione dell'offerta formativa

I.3. Attrazione di studenti internazionali

I.4. Integrazione della didattica nelle reti internazionali e europee

Obiettivi strategici di Ateneo

- I.1.1. *Promuovere la mobilità studentesca*
- I.2.1. *Promuovere nuovi CDS internazionali, consolidare il livello di internazionalizzazione dei CdS internazionali già esistenti*
- I.4.1. *Incrementare il numero di professori e ricercatori in visita*

Obiettivi operativi di Dipartimento

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO
<p>I.1.1. Promuovere la mobilità studentesca</p> <p>I.1.1.3 Intensificare i momenti di incontro con i responsabili all'internazionalizzazione dei dipartimenti, dei collegi e delle scuole per promuovere la mobilità studentesca con i bandi Erasmus+ e Worldwide Study.</p> <p>I.1.1.4 Bando Short Term Mobility, anche in modalità virtuale</p> <p>I.1.1.5 Integrazione delle borse Erasmus+</p>	<p>Pro3_21-D_a Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di mobilità virtuale</p> <p>Pro3_21-D_d Proporzione di laureati entro la durata normale con almeno 12 CFU acquisiti all'estero nella propria carriera universitaria</p>	<p>Pro3_21-D_a Indicatore 2021 0,045</p> <p>Pro3_21-D_d Indicatore 2021 0,3366</p>	Incrementare di almeno 5% Entrambi gli indicatori	<p>Referente di Dipartimento Internazionalizzazione</p> <p>Commissione Internazionalizzazione Presidente Collegio Didattico</p>
I.1.2. Promuovere nuovi CDS	I.5 Numero dei corsi	1	Consolidare percorsi esistenti e	Referente di Dipartimento



internazionali, consolidare il livello di internazionalizzazione dei CdS internazionali già esistenti	di studio "internazionali" ai sensi del DM del 7 gennaio 2019, n°6 (PRO3 2019-2021 D_g) (vedi anche punto D.2.2. 1)		creazione nuovo percorso CDS internazionali	Internazionalizzazione Presidente Collegio Didattico Referente AQ Didattica
I.2.1. Promuovere le esperienze all'estero dei docenti e dei dottorandi	Pro3_21-D_b Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero.	Indicatore 2019 71,4% 2020 20% 2021 100%	Consolidare e mantenere	Referente di Dipartimento Internazionalizzazione Coordinatore del dottorato
I.4.1. Incrementare il numero di professori e ricercatori in visita	Numero docenti stranieri in visita	n.d.	Almeno 2 professori/ricercatori in visita nel triennio	Referente di Dipartimento Internazionalizzazione Presidente Collegio Didattico Referente AQ Didattica



Area dei Servizi agli studenti

S.1. Ambienti di studio

S.2. Sbocchi occupazionali

S.3. Integrazione degli interventi per il diritto allo studio e disabilità

S.4. Iniziative per la riduzione dei rischi di discriminazione o esclusione sociale

Obiettivi strategici di Ateneo

- S.1.1. *Miglioramento delle aule e degli spazi di studio (aule, spazi di studio, biblioteche, software per la didattica a distanza e infrastrutture digitali)*
- S.3.2. *Aumentare la scelta consapevole del percorso di studi per studenti con disabilità*

Obiettivi operativi di Dipartimento

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO
S.1.1. Interventi edilizi per la costruzione di nuovi edifici e allestimenti di spazi di studi esterni integrati nelle aree verdi dell'Ateneo	Pro3_19-C_c Laureandi (L, LM, LMCU) che hanno dato risposte positive ai quesiti relativi alle aule, alle postazioni informatiche, ai servizi di biblioteca, alle attrezzature per altre attività didattiche agli spazi per lo studio individuale. Il valore è ponderato per il numero di coloro che hanno riportato di aver utilizzato la dotazione per la didattica.	80,58	Mantenere il valore dell'indicatore.	Direttore e Giunta del Dipartimento
S. 3.1 1) Potenziamento attività di orientamento per studenti con disabilità;	IMM_DIS Percentuale di studenti immatricolati con disabilità	IMM_DIS: 0,1530 DIS_40CFU 55%	Mantenere i valori degli indicatori o migliorarne 1.	Referente di dipartimento per l'inclusione



intensificare attività di collaborazione con associazione del territorio 2) Rendere le forme di tutorato agli studenti con disabilità più efficaci con specifica attenzione all'ambito scientifico.	DIS_40CFU Percentuale di studenti con disabilità che acquisiscono 40 CFU al primo anno Media 2018-2021			
--	---	--	--	--



Area del Personale e politiche di reclutamento

P.1. Reclutamento di giovani ricercatori

P.2. Incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori

P.4. Potenziamento della docenza strutturata nei corsi di studio

Stanziamento legge di Bilancio 2022*	75 mln	300 mln		Totali disponibili
	anno 2022 (dal 1.10.2022)	anno 2023 (dal 1.1.2023)	anno 2022-2023	
PIANI STRAORDINARI VR	1.144.283,00 €	4.577.132,00 €		4.577.132,00 €
PROGRAMMAZIONE ORDINARIA			3.277.159,46 €	3.277.159,46 €
Misure di sistema	50.000,00 €	200.000,00 €	60.871,17 €	260.871,17 €
Borsino del Magnifico	22.783,00 €	91.132,00 €	325.378,69 €	416.510,69 €
Fondo Programmazione Dipart.	621.500,00 €	2.486.000,00 €	1.470.909,00 €	3.956.909,00 €
Fondo di Garanzia	- €	- €	100.000,00 €	100.000,00 €
Dipartimenti di eccellenza	<i>vedi dettaglio qui sotto</i>			

Legenda

Somma x i nr. 13 Dipartimenti	47.807,69 €	191.230,77 €	113.000,00 €	304.230,77 €
--------------------------------------	--------------------	---------------------	---------------------	---------------------

NOTA*: il finanziamento di 300 mln € ha decorrenza dal 1.10.22, e, pertanto, gli oneri a valere sul 2022 sono pari ad un rateo di un quarto rispetto agli oneri previsti a regime nel 2023 (dunque pari a 75 mln € sul 2022)

Stanziamento dipartimenti di eccellenza	Quintile dimensionale	Range spese per il personale per il quinquennio 2023-2027	
		Minimo	Massimo
Biotecnologie	3	3.375.000	4.725.000
Diagnostica e Sanità Pubblica	2	3.037.500	4.252.500
Economia aziendale	3	3.375.000	4.725.000
Neuroscienze, Biomedicina e Movimento	5	4.050.000	5.670.000
Scienze Chirurgiche, Odontostomatologiche e Materno-infantili	3	3.375.000	4.725.000
Scienze Economiche	2	3.037.500	4.252.500
Lingue e letterature straniere	3	3.375.000	4.725.000
Culture e Civiltà	4	3.712.500	5.197.500
Medicina	4	3.712.500	5.197.500
Informatica	4	3.712.500	5.197.500



Obiettivi strategici di Ateneo

- P.1.1 Promuovere il reclutamento di giovani ricercatori, anche a valere su fondi esterni e/o dipartimentali
- P.4.1. Garantire la sostenibilità dell'offerta formativa e un adeguato rapporto studenti/docenti nei CdS

NB: per la programmazione assunzionale dei docenti e ricercatori occorre ben specificare se trattasi di prelievo dalla programmazione ordinaria, straordinaria o a valere sui dipartimenti di eccellenza

NB : inserire anche il Fabbisogno di personate PTA, sia amministrativo sia tecnico, con particolare riferimento ai ruoli tecnici per i laboratori presenti in Dipartimento

La programmazione assunzionale dei docenti/ricercatori e personale T/A rispetterà la delibera del Consiglio di Dipartimento del 22 giugno 2022. Si precisa che tale delibera è stata assunta prima del varo della nuova legge sul reclutamento universitario, che supera le figure di RTD-A e RTD-B. Si riporta di seguito la programmazione deliberata in data 22 giugno 2022:

T/A	RTD-A a progetto	RTD-B/PA	PO
<ul style="list-style-type: none"> • 1 T/A per sostituzione Sign. Moreno Manara il prima possibile • 1 PEV da categoria C a cat. D del tecnico già presente in Dipartimento • 1 T/A di categoria C nell'arco del triennio 	L-LIN/03 (programmazione 2019-21) L-FIL-LET/15, L-LIN/03, L-LIN/05, L-LIN/07, L-LIN/10, L-LIN/12, L-LIN/13, L-LIN/14, n. 2 L-LIN/21, L-OR/21	1. L-LIN/05 Lett. Spagnola (programmazione 2019-21) 2. L-LIN/21 Slavistica 3. L-LIN/14 Lingua tedesca 4. L-OR/21 Lingue e lett. della Cina 5. L-LIN/12 Lingua inglese 6. L-LIN/21 Slavistica 7. L-LIN/13 Lett. Tedesca 8. L-LIN/05 Lett. Spagnola 9. L-LIN/07 Lingua spagnola 10. L-LIN/04 Lingua francese 11. L-LIN/12 Lingua inglese 12. L-LIN/10 Lett. inglese	1. L-LIN/07 e L-LIN/21 2. L-LIN/10 e L-LIN/13

Previsione passaggi da RTD-B a PA	
2022	RTD-B →PA L-LIN/07 (SARTOR) RTD-B →PA L-LIN/06 (SALVI)

Conclusione quinquennio RTD-A	
2024	L-LIN/14 Lingua tedesca, Bertollo



	RTD-B → PA L-LIN/04 (BONADONNA)		
2023	RTD-B → PA L-LIN/12 (CAVALIERI) RTD-B → PA L-LIN/14 (PADOVAN) RTD-B → PA L-FIL-LET/15 (CAPPELLOTTO)	2025	L-LIN/12 Lingua inglese, Corrizzato L-LIN/05 Letteratura spagnola, Zoppi
2024	RTD-B → PA L-LIN/10 (STELZER) RTD-B → PA L-LIN/11 (BOTTA) RTD-B → PA L-LIN/12 (FRANCESCHI) RTD-B RTD-B → PA L-LIN/13 (DI MAIO) RTD-B → PA L-LIN/21 (ARTONI) RTD-B → PA L-OR/21 (MANNONI)	2026 2027	L-LIN/07 Lingua spagnola, Hourani L-LIN/04 Lingua francese, Armentano

A margine della nuova normativa, quanto previsto in programmazione relativamente a posizioni RTD-A e di RTD-B/PA viene sostituito rispettivamente con posizioni di contratti di ricerca e con posizioni di RTT/PA.

I criteri adottati nella formulazione della programmazione sono i seguenti:

1. una mappatura della situazione relativa al personale docente/ricercatore attualmente in servizio in Dipartimento, con particolare riferimento agli RTDA e RTD/B in scadenza nei prossimi anni (vedi P1.1), alla previsione di passaggi da RTD-B a PA, alla presenza/assenza di figure apicali nei diversi SSD e al turnover del personale docente strutturato nel periodo di piano 2023/2027;
2. un'analisi dei bisogni riportati da tutti gli SSD relativamente al reclutamento di personale docente a margine della mappatura indicata al punto 1;
3. la conseguente necessità di copertura con figure apicali negli SSD che ne risultano sprovvisti (L-LIN/07 e L-LIN/21);
4. L'analisi dei carichi didattici relativi al personale di ciascun SSD, ricordando che ogni docente deve avere un carico didattico di 120 ore (RTD-B minimo 90 max 120, PA/PO 120), quindi la didattica è un vincolo importante per bandire nuove posizioni. (Vedi P4.1)
5. Una mappatura della situazione attuale relativa al personale PTA, sia amministrativo sia tecnico;
6. La necessità di rendere sostenibile nel tempo con personale tecnico dedicato quanto raggiunto in termini di piattaforme e infrastrutture digitali grazie al Progetto di Eccellenza 2018-2022;
7. l'esito della procedura per ottenere dal MUR il finanziamento per i Dipartimenti di Eccellenza 2023-27.

Sulla base di questi criteri, il budget per la programmazione ordinaria verrà utilizzato per n. 1 posizione di PO in assenza di Progetto di Eccellenza, alternativamente -qualora il PdE avesse esito positivo, di un PA di L-FIL-LETT/14, settore attualmente non presente in dipartimento, e nuovi



contratti di ricerca che verranno a sostituire le figure di RTD-A previste in programmazione prima del varo della nuova legge.

Per quanto riguarda l'utilizzo del budget per la programmazione straordinaria, verrà utilizzato in prima istanza per n. 1 posizione di PO in un SSD privo di figura apicale. Qualora il vincitore sia un docente interno, il rimanente budget verrà utilizzato per la figura di un PA esterno, preferibilmente in un settore in sofferenza didattica.

Per quanto riguarda il budget per la programmazione straordinaria atteso per il 2023 e 2024, questo verrà utilizzato seguendo i medesimi criteri e la stessa logica, ossia per il reclutamento di RTT/PA e PO come da deliberato dipartimentale.

Per quanto riguarda il piano finanziario per il Dipartimento di Eccellenza, qualora il Dipartimento risultasse vincitore, esso verrà utilizzato per il reclutamento di n. 2 PA, valorizzando l'eventuale reclutamento di docenti assunti dall'esterno (P.2.1), e per il reclutamento di n. 3 RTT (P1.1), oltre a contratti di ricerca per ciascuno dei settori coinvolti.

Per quanto riguarda il personale PT/A, la ricognizione porta ad esprimere la necessità di sostituire una persona in pensionamento (amministrativo), a reclutare una nuova figura di Tecnico a tempo indeterminato anche per la sostenibilità del Progetto di eccellenza 2018-22 e a prevedere un possibile avanzamento in carriera per un tecnico già presente in dipartimento.

In caso di ottenimento dei finanziamenti del progetto di eccellenza il tecnico di categoria C per 4 anni ed un amministrativo di categoria C per tre anni saranno a carico del budget del Progetto di eccellenza.

Si precisa che, a margine del nuovo quadro normativo e a valle di ogni chiamata che verrà effettuata, la programmazione potrebbe vedere aggiustamenti/slittamenti delle figure previste in base alle necessità didattiche emergenti (P.4.1).

Obiettivi operativi di Dipartimento

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO
P.1.1 Attrarre (giovani) ricercatori vincitori di bandi competitivi, utilizzando gli incentivi finanziari e fiscali disponibili a livello di ateneo e a livello nazionale	Proporzione di ricercatori (di cui all'art. 24, co. 3, lett a), e di assegnisti di ricerca, che hanno acquisito il dottorato di ricerca in altro Ateneo	0,167 (2021)	> 0,167	Direttore e Commissione Ricerca
P.4.1 Impegnare tutti i Dipartimenti ad utilizzare le risorse della programmazione Ordinaria e Straordinaria a politiche di reclutamento che si direzionino verso un	Rapporto studenti regolari/docenti di ruolo e riduzione di tale rapporto	48,741 (media 2020-21-22)	< 48,741	Direttore, giunta e Commissione Didattica



UNIVERSITÀ
di **VERONA**



UNIVR
IL SAPERE A COLORI

incremento della docenza su SSD non saturi per carico didattico				
--	--	--	--	--



Area Trasversale

T.1. Assicurazione della qualità

T.3. Sostenibilità ambientale

T.4. Politiche di genere

T.5. Comunicazione

Obiettivi strategici di Ateneo

- T.1.1. Attivare le misure necessarie per soddisfare requisiti e indicatori previsti dal modello di qualità ANVUR, in modo da arrivare preparati alla prossima visita di accreditamento periodico
- T.3.2. Promuovere la formazione e l'educazione alla sostenibilità ambientale
- T.4.1. Promuovere politiche di genere
- T.5.1. Potenziare la visibilità esterna dell'Ateneo e migliorare la comunicazione interna

Obiettivi operativi di Dipartimento

AZIONI	INDICATORE (scelto fra quelli messi a disposizione dall'Ateneo e declinato per il Dipartimento)	BASELINE	TARGET	REFERENTE OPERATIVO
T.1.1. Garantire il funzionamento del sistema AQ previsto nel Modello AQ di Ateneo, finalizzato a garantire una gestione in termini di qualità dei processi degli ambiti di didattica, ricerca e terza missione.	Periodicità dei riesami ciclici dei CdS, della ricerca e della terza missione	Ogni 4 anni per CdS e ogni 3 anni per Dipartimento	Ogni 4 anni per CdS e ogni 3 anni per Dipartimento	Referenti AQ dei CdS Presidente del Collegio Didattico Referenti di dipartimento per la didattica, la ricerca e la terza missione Direttrice di Dipartimento
T.3.1. 1) Creazione e redazione del report di sostenibilità di ateneo	% completamento del censimento della didattica (insegnamenti e moduli), della ricerca (prodotti, progetti) e attività di Terza Missione (Public engagement) secondo gli obiettivi per lo sviluppo	0	Mappatura di almeno 50% delle iniziative	Referenti di dipartimento per la didattica, la ricerca e la terza missione



	sostenibile dell'Agenda ONU 2030 (SDGs)			
T.3.2. 3) Azioni per la sostenibilità ambientale	Attività rivolte agli studenti per la sostenibilità ambientale	Dato non censito	Accreditamento in sede di Collegio Didattico di almeno 2 iniziative nel periodo 2023-2025 coerenti con l'azione	Presidente del Collegio Didattico
T.4.1 Promuovere politiche di genere	Glass Ceiling index (donne docenti/totale docenti; donne PO/totale PO) Media 2018-2021	GCI= 0,78	Considerato il dato estremamente positivo del GCI si punta ad un equilibrio di genere nel corpo docente	Referente di dipartimento per l'inclusione
T.5.1 Potenziare la visibilità esterna del dipartimento	Incremento degli utenti per i canali social media del dipartimento	Facebook 1 888 Instagram 549 Twitter 815 (dati al 31.10.2022)	Incremento 20%	Commissione comunicazione e terza missione