

Riesame Dipartimentale – Anno 2025

Dipartimento di Dipartimento di Architettura e Progetto

Commissione di Gestione AQ (CGAQ- Dip)
Componenti obbligatori Direttrice del Dipartimento: Alessandra Capuano Responsabile del documento di Riesame: Federica Morgia Referente per la Didattica: Filippo Lambertucci Referente per la Ricerca: Luca Reale Rappresentante degli studenti: Matteo Almonti
Altri componenti Eliana Cangelli (Vicedirettrice del Dipartimento) Pisana Posocco (Delegato alla Terza Missione) Manuela Raitano (Delegato alla VQR) Alessandro Lanzetta (Delegato Comunicazione) Federica Morgia (Delegata alle Relazioni e Coordinatrice del Presidio di Qualità) Fabio Balducci (Presidio Qualità) Federico Cinquepalmi (Presidio Qualità) Dario De Vincentiis (Responsabile amministrativo-gestionale) Attilia De Rose (Responsabile del Servizio per la Ricerca e la Terza Missione) Francesca R. Castelli (Coordinamento Monitoraggio e Riesame PSD)

Sintesi dell'esito della discussione in Consiglio di Dipartimento

Il Consiglio di Dipartimento si è riunito il 01/12/2025 per esaminare il Documento di riesame predisposto dal Gruppo per l'Assicurazione della Qualità del Dipartimento. Dopo un confronto approfondito, il Consiglio ha valutato la coerenza tra indicatori, dati e risultati attesi ed esaminato le raccomandazioni del Nucleo di Valutazione di Ateneo, del Presidio della Qualità di Ateneo e della Commissione Dottorato. Sono state discusse le principali criticità e le opportunità di miglioramento nelle attività del Dipartimento. Al termine della discussione, riconosciuta la solidità dell'analisi e la completezza del lavoro svolto, il Consiglio approva all'unanimità il Documento di riesame.

Presentato, discusso e approvato in Consiglio di Dipartimento in data: 01/12/2025

Sommario

1. Introduzione
 2. Analisi del contesto, rischi e opportunità
 3. Stato delle azioni di miglioramento precedenti
 4. Analisi del funzionamento dell'organizzazione dipartimentale
 - 4.1 Sistema di Governo e organizzazione
 - 4.2 Pianificazione e risultati
 - 4.3 Adeguatezza delle risorse
 5. Punti di forza e aree di miglioramento
 6. Azioni di miglioramento
 7. Conclusioni
- Appendice

1. Introduzione

Il presente documento di riesame coincide con il periodo di vigenza dell'attuale piano strategico dipartimentale valido per il periodo 2023/2025 e approvato con decisione del consiglio di Dipartimento il 27.04.2023.

Il Dipartimento ha deciso di concentrarsi su cinque direttrici principali: costruire una comunità scientifica coesa, dotata di spazi adeguati e di strategie di comunicazione efficaci; rinnovare l'offerta formativa per favorire l'innovazione didattica; rafforzare la collaborazione nella ricerca, anche sul piano del reperimento di finanziamenti e dello sviluppo di progetti interdisciplinari; intensificare la sperimentazione progettuale e i rapporti con le istituzioni del territorio; infine, rendere più mirati ed efficaci i rapporti internazionali, puntando all'eccellenza e alla cooperazione. (Vedi Piano strategico dipartimentale 2.1 Analisi di contesto e orientamenti strategici e 2.2 dal piano strategico di ateneo alle linee strategiche del dipartimento).

In linea con il Piano Strategico di Ateneo, il DiAP aveva definito obiettivi operativi che contribuivano allo sviluppo complessivo dell'istituzione e al rafforzamento della sua identità. Le azioni previste per il triennio si articolavano nelle quattro aree strategiche individuate: creazione di valore pubblico, gestione degli strumenti e delle risorse, relazione con la comunità e il territorio e rafforzamento della responsabilità sociale. Il precedente documento di riesame risale al periodo 2018/2020 e resta l'unico precedente utile per eventuali comparazioni dal momento che nel periodo 2020/2023 a causa della Pandemia da Covid-19 tale tipologia di documento non è stata prodotta all'interno di Sapienza. La principale innovazione della quale tenere conto allo stato attuale è l'entrata in vigore della nuova tornata valutativa guidata da ANVUR e denominata per brevità AVA3 ovvero l'accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari e relative linee guida per il sistema di assicurazione della qualità negli atenei, approvato con Delibera del Consiglio Direttivo Anvur n. 189 dell'8 agosto 2024. Tra le più rilevanti innovazioni della terza tornata di valutazione degli atenei italiani c'è sicuramente una sempre maggiore attenzione alla crescita della cultura dell'autovalutazione, della quale anche il presente documento di riesame è parte integrante, ma soprattutto la massima attenzione alla coerenza fra tutti gli strumenti di indirizzo e programmazione dell'ateneo a partire dal piano strategico di Sapienza vigente per il periodo 2022-2027.

Le modalità di conduzione del presente riesame hanno visto allargarsi la platea dei soggetti interni al Dipartimento coinvolti nell'esercizio, sia al fine di renderlo più esaustivo, sia di contribuire alla creazione di una cultura condivisa dell'assicurazione della qualità. Questo ha comportato un numero considerevole di riunioni sia in presenza che da remoto, sia collegiali che in gruppi di lavoro ristretti, sotto il coordinamento diretto della responsabile del riesame, e complessivo della direttrice del Dipartimento.¹

2. Analisi del contesto, rischi e opportunità

Il triennio 2023–2025, contesto di riferimento del presente riesame ha visto un considerevole numero di innovazioni normative e regolamentari della vigente normativa quadro del sistema

¹ Sono state convocate le seguenti riunioni: 17/11/2025, 20/11/2025, 22/11/2025, 24/11/2025, 25/11/2025 e 27/11/2025 gruppo ristretto; 20/11/2025 e 26/11/2025 riunioni collegiali.

universitario ovvero la Legge 30 dicembre 2010, n. 240 *“Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario.”* In particolare il Ministero dell'università e della ricerca ha promosso la riforma dell'articolo 22 della predetta norma abolendo gli assegni di ricerca, innovazione introdotta dalla Legge n. 79 del 2022, che ha inoltre proposto la revisione del pre-ruolo universitario e la creazione delle figure dei cosiddetti RTT (Ricercatore a tempo determinato in Tenure Track, un contratto universitario di sei anni a tempo determinato, non rinnovabile, che rappresenta un percorso di carriera con l'obiettivo di raggiungere una posizione a tempo indeterminato).

Appare di tutta evidenza che innovazioni di tale portata abbiano avuto e continuino ad avere un impatto sostanziale sui Dipartimenti universitari, deputati ai sensi dell'articolo 2 della citata Legge 240/2010, al reclutamento del personale accademico nelle università Italiane. Il Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77 recante la Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e le successive normative e regolamentazioni inerenti il settore università e ricerca, hanno stabilito un elevatissimo ammontare di risorse dedicate al personale accademico precario, ovvero dottorandi e ricercatori a tempo determinato di tipo A secondo la L. 240/2010. Le risorse nel PNRR destinate alla missione "Istruzione e ricerca", hanno portato alla gestione da parte del MUR (Ministero dell'Università e della Ricerca) di circa 11,73 miliardi di euro. Aree principali di investimento. Ricerca e innovazione: Sono previsti finanziamenti per ricercatori attraverso bandi come il PRIN (Progetti di Ricerca di Rilevanza Nazionale) e specifici bandi per contratti di ricerca legati all'innovazione. Rafforzamento delle strutture universitarie: I fondi supportano l'assunzione di ricercatori, ma anche lo sviluppo delle nuove ITS Academy (Istituti Tecnici Superiori), che coinvolgono gli atenei. Integrazione con il mondo produttivo: Il PNRR mira a rafforzare il legame tra università e imprese, favorendo il reclutamento di figure professionali altamente qualificate. I fondi sono stati impiegati principalmente per il personale (60%) e hanno portato a oltre 12.000 nuovi ricercatori assunti, il 47% dei quali donne. A questi si devono aggiungere su scala nazionale 15.000 dottorati innovativi in tre anni (5.000 all'anno), con un investimento complessivo di circa 450 milioni di euro.

E' evidente come, in mancanza di risorse che potessero rendere strutturale l'aumento del personale accademico junior, tale elevato finanziamento abbia prodotto complessivamente quello che in economia si definisce *“incentivo perverso”*, ovvero rispetto a numeri così elevati di neo-assunti in posizione precaria, molti di essi hanno cercato rapidamente posizioni più stabili altrove, senza nemmeno completare il mandato previsto, senza contare tutti quelli andati a naturale scadenza per i quali non è stato possibile attivare ulteriori procedure di proroga o di reclutamento più stabile (n. 4 unità). Tutto ciò, se sommato alla crescente età media della docenza universitaria in servizio, contribuisce a creare un ecosistema accademico in sostanziale crisi, rispetto al quale il DiAP non fa eccezione. (vedi Tabelle in Appendice)

In una lettura retrospettiva della SWOT implicita nel Piano Strategico Dipartimentale, si può evidenziare un quadro caratterizzato da tre fattori principali, rispetto al quale si evidenziano i seguenti punti di forza e di debolezza.

Rischi da valutare:

- a. mutamenti organizzativi interni, tra cui una variazione numerica del corpo docente, dal momento che rispetto alle 66 unità di personale accademico del 2023 (+30%), già a far data al novembre 2025 ha visto il numero decrescere a 59 unità, e tale dato

continuerà a diminuire nei prossimi anni, sia per il cessare dal servizio dei ricercatori a tempo determinato privi di supporto per proseguire le attività, sia per i raggiunti limiti di età di numerosi docenti a tempo indeterminato, situazione che potrebbe portare il Dipartimento al venir meno delle condizioni di sostenibilità numerica;

- b. applicazione della novellata normativa fiscale sulle figure precarie;
- c. permanenza del rapporto numerico complessivamente sfavorevole tra personale TAB e personale accademico, le cui conseguenze sono l'appesantimento dei processi amministrativi.

Opportunità da cogliere:

- a. relazioni internazionali come volano delle attività didattiche, di ricerca e di terza/quarta missione, e come attrattori per le attività di mobilità accademica *incoming and outgoing*.
- b. massima attenzione alle attività accademiche del Dipartimento volte al conseguimento di risultati eccellenti nella ricerca.
- c. rinnovato interesse del personale del dipartimento per le opportunità derivanti dai bandi di ricerca su base competitiva (nazionali, europei ed internazionali) anche ai fini del reclutamento di personale.

Punti di forza confermati o rafforzati: la capacità del Dipartimento di generare valore pubblico integrando didattica, ricerca e Terza Missione, come confermato dal raggiungimento e/o superamento di molti target, ad esempio negli obiettivi su salute/benessere (OB.1, 19 progetti rispetto a un target di +1) e sulla ricerca applicata per il territorio (OB.2, 60 contratti/accordi rispetto all'obiettivo 35+1); il forte radicamento territoriale e la vivacità delle attività di Terza Missione e conto terzi, con numerosi contratti e accordi con musei, comuni, enti culturali, enti locali e soggetti privati. Appare evidente la complessiva solidità del sistema di ricerca interna, testimoniata anche dalla gestione efficace della VQR 2020–2024, con il 100% di partecipazione dei soggetti valutabili e l'assegnazione integrale dei prodotti.

Punti di debolezza attenuati ma non del tutto superati: la frammentazione degli spazi afferenti al Dipartimento nelle sue diverse sedi, segnalata nel Piano Strategico, è stata affrontata con una revisione complessiva della loro occupazione ed una riallocazione, fermi restando i previsti interventi di ristrutturazione ma rappresenta ancora un vincolo per l'ulteriore crescita di docenti, dottorandi, visiting e laboratori. Al di là delle pur efficaci riallocazioni e razionalizzazioni degli spazi, permane il problema strutturale del dipartimento, diviso tra ben tre sedi abbastanza distanti tra loro cosa che risulta di ostacolo a immediati incontri interpersonali nonché alla gestione unitaria di reti e servizi, rendendo complessa la gestione delle loro manutenzioni. Permane la difficoltà della dotazione di personale organico TAB non pienamente adeguata rispetto al volume delle attività dipartimentali, e talvolta non opportunamente informata alla complessità gestionale, e ulteriormente esposta a rischi in relazione al turn-over e agli incarichi ad interim.

Opportunità in parte colte: buona partecipazione con successo a bandi competitivi nazionali e internazionali, che ha consentito di ampliare il portafoglio di progetti del Dipartimento (Horizon, PON, cooperazione internazionale, progetti PNRR/TOCC, borse

PON e rapporti con enti come Enel, RFI, Legambiente, Fondazione Alberi Italia, Roma Mobilità) ed i conseguenti rientri di *overhead* finanziari; miglioramento dell'apertura internazionale, consolidata da nuovi accordi, *visiting professorships*, *free movers* e percorsi formativi internazionali, pur con un margine di miglioramento rispetto ai mesi di mobilità dei dottorandi.

Difficoltà che hanno inciso sui risultati: la riduzione del numero di borse di dottorato disponibili sia per la fine dei finanziamenti PNRR sia per la contingenza economica sfavorevole dell'intero comparto universitario, che ha per ora rallentato lo sviluppo dell'International PhD previsto inizialmente dal Piano Strategico e ha potenzialmente ridotto una possibile leva di internazionalizzazione e attrattività su temi chiave come salute e benessere oltre a quanto già evidenziato nelle sezioni precedenti.

Nel complesso, il contesto del triennio 2023–2025 ha confermato l'efficacia di molte strategie illustrate nel PSD e ha reso più evidenti alcuni nodi strutturali (spazi, personale TAB, volatilità delle risorse per borse e ricerca), che dovranno essere considerati nel prossimo ciclo di pianificazione.

3. Stato delle azioni di miglioramento precedenti

A confronto con il documento di riesame 2018/2020 si sintetizzano gli esiti e gli impatti delle azioni intraprese nel triennio 2023-2025:

Azione di miglioramento (riesame precedente)	Stato (in corso, conclusa, non avviata)	Esiti e impatti	Commento sintetico
Incrementare qualità e visibilità della produzione scientifica (pubblicazioni, VQR, bandi competitivi)	Conclusa / stabilizzata	Aumento pubblicazioni qualificate, piena partecipazione VQR, crescita progetti competitivi	Azione riuscita e ormai strutturale; mantenere alto il livello.
Sviluppare collaborazioni e progetti internazionali	In corso	Più accordi e progetti di cooperazione, partecipazione a programmi UE e extra-UE	Buoni risultati; mobilità lunga dei dottorandi e International PhD ancora sotto target.
Potenziare Terza Missione e attività conto terzi con il territorio	Conclusa in larga parte	Numerose attività con enti pubblici/privati, forte impatto territoriale	Azione consolidata; necessario valorizzare meglio gli esiti in termini di output scientifici; mantenere alto il livello.
Valorizzare tesi di dottorato e collane dipartimentali	In corso	Prosecuzione collana dipartimentale (Quodlibet), pubblicazione di ricerche e tesi selezionate	Risultati molto positivi; da ampliare verso pubblicazioni internazionali e open access.

		Attivazione due nuove collane di dottorato (LetteraVentidue, Il Poligrafo)	
Rafforzare organico docente e percorsi per giovani ricercatori	Parzialmente conclusa	Crescita temporanea dell'organico, poi in calo per fine PNRR e pensionamenti	Obiettivo solo parzialmente raggiunto; permane fragilità nel ricambio generazionale e negli avanzamenti di carriera.
Incrementare personale TAB e supporto amministrativo alla ricerca	In corso / parzialmente avviata	Numero TAB in decrescita, carenza in categoria D	Criticità ancora rilevante anche dal punto di vista della formazione delle nuove unità da reclutare; tema prioritario nel nuovo ciclo di miglioramento.
Riorganizzare spazi, biblioteca e laboratori dipartimentali	In corso avanzato	Ristrutturazioni e riallocazioni, nuova biblioteca, migliore uso dei laboratori	Molti progressi; persiste il limite strutturale delle tre sedi distinte.
Rafforzare sistema di AQ e semplificare procedure amministrative	In corso	Maggiore uso di monitoraggi e indicatori, migliore coordinamento CGAQ-Dip	Percorso avviato; occorrono ulteriori passi su digitalizzazione e snellimento processi.
Migliorare comunicazione e visibilità esterna del Dipartimento	Conclusa / in corso	Potenziamento siti, piattaforme e canali digitali, incremento di mostre ed eventi	Azione pienamente consolidata da implementare ulteriormente; spazio di crescita sulla comunicazione internazionale.

Sintesi complessiva:

Nel complesso, le azioni di miglioramento individuate nel precedente riesame – riguardanti il rafforzamento della qualità e visibilità della produzione scientifica, l'espansione delle collaborazioni e dei progetti internazionali, il potenziamento della Terza Missione e delle attività conto terzi, la valorizzazione delle tesi di dottorato e delle collane dipartimentali, la riorganizzazione di spazi, biblioteca e laboratori, il consolidamento del sistema di AQ e il miglioramento della comunicazione esterna – risultano in larga parte attuate o ormai incorporate nella gestione ordinaria del Dipartimento, con effetti positivi sulla capacità progettuale, sull'impatto territoriale e sulla reputazione scientifica. Permangono tuttavia alcune aree solo parzialmente consolidate (ricambio generazionale e percorsi di carriera per

i più giovani, mobilità strutturata dei dottorandi e sviluppo dell'International PhD, adeguatezza del personale TAB e semplificazione amministrativa, superamento della frammentazione logistica), che costituiscono oggi oggetto prioritario delle nuove azioni di miglioramento proposte nel presente riesame.

4. Analisi del funzionamento dell'organizzazione dipartimentale

L'assetto di governo e organizzazione delineato nel Piano Strategico Dipartimentale si fonda su una struttura articolata di deleghe e gruppi di lavoro (Didattica, Comunicazione e divulgazione, Internazionalizzazione e Relazioni con l'esterno, Centro Progetti, gruppi di lavoro sulla Ricerca, etc.), che coinvolgono docenti, rappresentanti dei dottorati e dei master e personale TAB. Si veda anche la Tabella riportata tra gli Allegati in Appendice del documento del Riesame.

Questo modello risulta coerente con la visione del DiAP come comunità scientifica unitaria, centrata sul progetto e orientata all'integrazione tra didattica, ricerca e Terza Missione. La crescita delle attività di ricerca applicata, Terza Missione e internazionalizzazione, suggerisce che il sistema di deleghe e gruppi di lavoro sia stato in grado di attivare e coordinare iniziative complesse su più livelli (dipartimentale, di Ateneo, nazionale e internazionale). Gli obiettivi formulati nel Piano Strategico di Dipartimento (PSD) si sono rivelati più che plausibili come dimostrano i target raggiunti e gli obiettivi in larga parte ottenuti come evidenziato nei punti successivi.

4.1 Sistema di Governo e organizzazione

Il sistema di governo risulta coerente con gli obiettivi del Dipartimento, con buona distribuzione di responsabilità e partecipazione attiva nei processi AQ. La CGAQ-Dip ha lavorato in sintonia con i coordinatori dei corsi di studio, con un buon livello di coinvolgimento della comunità.²

Accanto a questi elementi positivi, emergono tuttavia alcune criticità. Il numero molto elevato di docenti abilitati in Prima Fascia, a fronte di scarse possibilità di avanzamento, rende complessa la *governance* del Dipartimento e limita una rappresentanza adeguata della Sapienza a livello nazionale. Inoltre, la figura del RAD, attualmente impegnata ad interim anche presso il Sistema Bibliotecario di Ateneo, insieme al turnover del personale docente e TAB, costituisce un ulteriore elemento di fragilità nel supporto ai processi di governo, in particolare per quanto riguarda la gestione dei progetti competitivi, delle missioni e delle attività di accesso e amministrazione dei fondi.

4.2 Pianificazione e risultati

Il Piano Strategico Dipartimentale (PSD 2023–2025) risulta complessivamente coerente con il Piano Strategico di Ateneo (PSA 2022–2027): ne recepisce gli assi fondamentali (creazione di valore pubblico, strumenti e risorse, comunità e territorio, responsabilità sociale) e li declina sulle specificità del DiAP, con particolare attenzione alla ricerca applicata, alla Terza Missione e alla cooperazione internazionale.

² Si fa riferimento, a tale proposito al Piano Strategico di Dipartimento (PSD) punto 1.7 Organizzazione, Tab.32 Gruppi di lavoro: Organigramma.

In questo quadro, molti obiettivi sono stati raggiunti o superati (qualità e visibilità della ricerca, partecipazione a bandi competitivi, sviluppo di contratti conto terzi, iniziative su accessibilità e cooperazione internazionale), con performance elevata in didattica, ricerca ed internazionalizzazione, mostrando una buona capacità del Dipartimento di tradurre sul piano operativo le priorità strategiche dell'Ateneo e del PSD.

Gli obiettivi raggiunti solo parzialmente, o non portati a compimento, riguardano principalmente la crescita stabile dell'organico docente e TAB, l'incremento strutturale delle borse e delle opportunità di mobilità — in particolare per i dottorandi — e l'ampliamento dell'offerta formativa *postgraduate*. A seguito del mancato rinnovo del Master Erasmus Mundus "Architecture, Landscape and Archaeology", dovuto a cambiamenti strutturali del programma europeo, si lavorerà all'attivazione di un nuovo Master Internazionale sullo stesso tema. Permangono tuttavia criticità legate alla significativa riduzione delle borse di studio INPS, che in passato avevano contribuito in modo determinante a garantire un'adeguata numerosità degli iscritti ai Master nel loro complesso.

Le cause sono in larga misura riconducibili a vincoli esterni (conclusione dei finanziamenti straordinari PNRR, limiti sul reclutamento e sul turn-over, riduzione delle risorse dedicate a borse e assegni) più che a scelte dipartimentali, e imporranno nel prossimo ciclo una maggiore cautela nella calibrazione dei target su personale e sostegno economico alla ricerca.

Le risorse interne sono state distribuite privilegiando, in coerenza con PSA e PSD, il sostegno alla ricerca competitiva, alle attività con il territorio, all'internazionalizzazione e alla razionalizzazione degli spazi. I criteri e le modalità di allocazione appaiono nel complesso adeguati rispetto agli obiettivi strategici, ma risultano spesso impliciti o veicolati principalmente attraverso gli organi collegiali più che formalizzati in documenti dedicati. In prospettiva, si ritiene opportuno rendere più espliciti e comunicati tali criteri (in particolare per borse, mobilità e supporto alle iniziative di Ricerca e Terza Missione), così da rafforzare la trasparenza interna e l'allineamento tra utilizzo delle risorse, PSA e PSD.

Didattica. Il PSD ha individuato obiettivi in piena coerenza con il PSA relativamente ai punti: *Didattica multidisciplinare e di qualità*: attivazione di nuovo CdLM in Interni e Allestimenti e innovazione sia nel CdLM c.u. in Architettura sia nel CdLM in Architettura del Paesaggio

- *Formazione superiore e continua + Salute pubblica, benessere e sport*: attivazione del nuovo Master di II Livello in Ospedali e Strutture Socio-Sanitarie: Progetto Costruzione e Gestione
- CdS, Master, Corsi di Dottorato sono altresì impegnati a vario titolo in iniziative didattiche inquadrare negli obiettivi del PSA: *Salute pubblica, benessere e sport, Diversità e inclusione, Sostenibilità*.

Gli obiettivi sono stati complessivamente raggiunti, salvo, come già menzionato, il mancato rinnovo del master Erasmus Mundus "Architecture, Landscape and Archaeology" per cambiamenti strutturali del programma di finanziamento europeo; la mancata attivazione del Master di II Livello in Scenografia per la Moda, il Teatro, il Cinema e la Televisione, per mancato raggiungimento di iscrizioni; mancata attivazione del corso di Dottorato internazionale Healthy and Digital cities for Sustainable Development per riposizionamento obiettivi offerta Dottorato.

Ricerca. Il Dipartimento si distingue per una solida attività di ricerca, con significativa partecipazione ai bandi competitivi e produzione scientifica di rilievo Progetti PNRR, PRIN, Horizon e Technopole: attivi e in stato di avanzamento regolare. Si segnala, inoltre una forte

crescita di contratti - 19 nel 2025- e oltre 60 attività conto terzi nel 2024. Le numerose convenzioni con enti pubblici e privati testimoniano un forte legame con il territorio e collaborazioni costanti. Inoltre, il possesso delle mediane ASN — con la quasi totalità dei docenti in possesso anche delle mediane da Commissario — conferma l'elevata qualità della produzione scientifica del Dipartimento.

L'interdisciplinarietà dei SSD coinvolti rafforza ulteriormente le potenzialità del Dipartimento. Tra le aree di sviluppo, si evidenzia la necessità di incrementare le attività innovative e la partecipazione a bandi internazionali, favorendo la mobilità dei ricercatori. Nel complesso, il Dipartimento combina punti di forza consolidati con margini di sviluppo significativi, in particolare verso innovazione, internazionalizzazione e infrastrutture informative.

Terza missione. Il PSD ha individuato obiettivi pienamente coerenti con il PSA, articolandoli in maniera strutturata all'interno di due ambiti prioritari.

Salute pubblica e benessere. In questo ambito, il PSD sviluppa una serie di iniziative mirate al miglioramento della qualità della vita e alla promozione del benessere fisico, psicologico e sociale della popolazione. I temi sui quali si è concentrato il lavoro e le attività sono:

- Il contributo alla sostenibilità ambientale e alla coesione sociale attraverso ripensare gli spazi urbani e i servizi socio-sanitari in un'ottica integrata, favorendo la prossimità, l'accessibilità e la centralità del cittadino fragile (Città della Cura, TRANS-lighthouses, Corviale, Casal Brunori, Tor Bella Monaca, Cardinal Capranica).
- Il miglioramento delle condizioni di benessere delle persone detenute.

Sapienza per la società. In linea con il PSA, il PSD promuove una serie di progetti orientati a mettere competenze, ricerca e innovazione a servizio della collettività e delle istituzioni. Tra le azioni salienti si evidenziano:

- Supporto allo sviluppo della mobilità sostenibile (tram, metro, piste ciclabili).
- La valorizzazione di spazi museali
- Promozione della transizione energetica (comunità energetiche)
- La rigenerazione urbana (Comune di Valentano, Tor Bella Monaca, Cardinal Capranica)
- La comunicazione e divulgazione dell'architettura (Roma come stai? Archidiap, applicazione Arch+)
- Collaborazione alla gestione di beni pubblici (Demanio).

VQR. Il Dipartimento ha recentemente completato la presentazione dei 162 prodotti richiesti da ANVUR per la presente tornata VQR ed è attualmente in attesa degli esiti della valutazione. Non è quindi possibile verificare se l'obiettivo di un miglioramento percentuale della valutazione complessiva sia stato raggiunto. Si ricorda tuttavia che nella precedente tornata VQR (2015–2019) il Dipartimento aveva registrato un miglioramento dei risultati conseguendo un ISDP (Indicatore scientifico di performance) pari a 93,5 su 100. Tale valore superava la soglia definita da ANVUR per la qualificazione di "Dipartimento di Eccellenza", pur non risultando sufficiente a collocare la struttura tra i 15 Dipartimenti selezionati da Sapienza per il finanziamento aggiuntivo.

Comunicazione. Negli ultimi anni il DiAP ha attribuito un'importanza crescente alla comunicazione, considerandola uno strumento essenziale sia per rafforzare il dialogo

interno sia per svolgere un efficace ruolo di Public Engagement. Grazie allo sviluppo di nuove piattaforme informatiche e alla creazione di una commissione dedicata alla comunicazione e alla divulgazione, il Dipartimento ha migliorato in modo significativo la propria capacità di condividere conoscenze e attività. L'obiettivo principale è rendere più riconoscibili e accessibili le iniziative del DiAP, facilitare lo scambio con la comunità scientifica e con gli studenti di tutti i livelli formativi, e allo stesso tempo raggiungere un pubblico più vasto. Per questo la produzione scientifica e culturale viene diffusa attraverso molteplici strumenti: le collane editoriali, il sito web, vari repository online, la newsletter settimanale, i profili social e una ricca programmazione di mostre ed eventi, valorizzati da una grafica coordinata sviluppata nel triennio del PSD.

- Il sito web rappresenta il centro dell'intero sistema comunicativo, offrendo informazioni aggiornate su didattica, ricerca, terza missione, personale, strutture e attività. A esso si affiancano quattro repository tematici: ArchiDiAP, la piattaforma Archivi della Ricerca, il canale video DiAPTube e il portale LamaVideo.
- La newsletter DiAPLetter aggiorna costantemente la comunità sulle iniziative in corso, mentre le collane editoriali pubblicate con Quodlibet le nuove due collane di dottorato (LetteraVentidue, Il Poligrafo), diffondono la produzione teorica, progettuale e dottorale del Dipartimento. Le attività espositive e convegnistiche, numerose e organizzate anche in sedi prestigiose, insieme alla presenza sui social media, contribuiscono ulteriormente a rendere visibile il lavoro del DiAP.

4.3 Adeguatezza delle risorse

In merito a possibili Politiche di valorizzazione e sviluppo, al di là di quanto realizzabile dal Dipartimento con i propri mezzi e all'incentivazione di progettualità di ricerca che porti risorse economiche e di personale al DiAP, il problema strutturale del reclutamento dipende essenzialmente - come per ogni ateneo statale - dal Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) ministeriale annuale e dalla sua ripartizione nell'ambito di Sapienza. L'eventualità di reclutamenti su base finanziaria esterna a tal circuito appare allo stato normativo attuale perseguibile solo per figure precarie, ed anche in quel caso non di facile attuazione a causa degli importi da mettere a disposizione. L'unico ambito sul quale il Dipartimento potrebbe puntare per l'aumento finanziariamente sostenibile dell'organico accademico, sono le chiamate dirette, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 9 della Legge 230 del 2005 e successive modificazioni e integrazioni, oltre alle chiamate collegate ai progetti su base competitiva di grande rilevanza che prevedano chiamate dirette.

- **Risorse umane:** corpo docente in crescita rispetto al precedente riesame, ma attualmente in flessione (dato 2025); numero personale TAB stabile ma insufficiente nella categoria D ed EP (vedi sezioni precedenti).
- **Risorse economiche:** il Dipartimento dimostra una buona capacità di attrarre fondi in ambito sia nazionale sia internazionale (PRIN, Horizon, PNRR). Tuttavia, tale crescita si accompagna a un incremento delle spese e dei costi di gestione, aggravati dalla complessità operativa derivante dalla presenza di tre sedi separate (come evidenziato nelle sezioni precedenti).
- **Infrastrutture:** miglioramenti significativi grazie alle importanti ristrutturazioni delle diverse sedi (piazza Borghese, piazza dei Carracci) volte a razionalizzare la dislocazione delle attività in ambiti riconoscibili e ben definiti (master e dottorati a piazza Borghese, Amministrazione e Laboratori di supporto alle attività del DiAP a

piazza dei Carracci, Laboratori gruppi di ricerca a Valle Giulia) e a un'efficace riorganizzazione dei laboratori dipartimentali. (vedi sezioni precedenti).

5. Punti di forza e aree di miglioramento

Ambito	Punti di forza	Aree di miglioramento	Evidenze a supporto
Didattica	Nuovo CdLM, in architettura degli Interni e Allestimenti; ampia offerta Master; filiera completa triennale, magistrale e dottorato in Architettura del Paesaggio	Incremento mobilità PhD Incremento dell'internazionalizzazione e del titolo multiplo nell'offerta del PhD e della formazione superiore. Razionalizzazione offerta Corsi di Dottorato	Monitoraggi Parte A/B Schede Monitoraggio DAMS PhD
Ricerca	Ampia partecipazione a bandi competitivi Crescente numero totale di prodotti scientifici docenti Numero in costante crescita di Convenzioni per Ricerca applicata 47 Mediane (da Commissario) ASN (2020-25) in possesso dei docenti DiAP Interdisciplinarietà dei SSD nel DiAP (10 SSD)	Maggiore sviluppo su innovazione Numero totale di prodotti scientifici dottorandi e assegnisti Partecipazione a bandi europei e internazionali Periodo all'estero dottorandi Razionalizzazione dei Repository della Ricerca Visiting in entrata e in uscita	Indicatori ANVUR 2024 Dati da Catalogo IRIS Piano Strategico DiAP https://diap.web.uniroma1.it/it/ricerca
Terza Missione	Forte presenza territoriale e progettuale Numerosità delle attività Presenza di tematiche consolidate (infrastrutture per la mobilità sostenibile, carceri, musei e aree archeologiche, sostenibilità ambientale e sociale)	Consolidare rapporti continuativi. Ampliare la partecipazione di dottorandi e ricercatori Promuovere e diffondere quanto fatto. Capacità di valutare impatti /rendicontare Sviluppare start up e spin off	Oltre 60 attività 2024 Più di 100 attività al 2025 5 su 45 i prodotti di TM -sviluppati dal Diap, o a cui il Diap ha contribuito-selezionati dall'Ateneo per la VQR 2020-2025
VQR	Commissione VQR strutturata e controllo qualità efficace. Selezione più mirata delle tipologie di prodotto.	Consolidare la produzione scientifica nelle tipologie più qualificanti per i SSD caratterizzanti il DiAP qualificanti per i SSD.	piattaforma "Criterium" Catalogo "IRIS"

Ambito	Punti di forza	Aree di miglioramento	Evidenze a supporto
Comunicazione	<p>Forte aumento dei Progetti Architettonici, monografie, curatele e articoli in riviste di classe A</p> <p>Sito completo, chiaro e sempre aggiornato, con accesso rapido a servizi e contenuti</p> <p>Comunicazione efficace di news, ricerca, didattica e iniziative</p> <p>Quattro repository attivi, tra i quali Archidiap e Archivi della ricerca</p> <p>Newsletter ben funzionante e coordinata con sito e social</p> <p>Produzione scientifica ampia e aggiornata; molti eventi e mostre di rilievo</p> <p>Social utili per ampliare la diffusione delle attività del Dipartimento</p>	<p>Alcune pagine secondarie e aree didattiche (Master) necessitano di aggiornamenti</p> <p>Criticità in alcuni repository: DiapTube fermo al 2021, LamaVideo al 2020</p> <p>In avvio una nuova collana per pubblicare progetti di Conto Terzi.</p> <p>Necessità di una programmazione eventi più coordinata</p> <p>Canale Instagram recente, grafica ancora in fase di sperimentazione.</p>	<p>https://diap.web.uniroma1.it/it</p> <p>https://diap.web.uniroma1.it/diaptube</p> <p>https://www.archividellaricercadiap.it/;</p> <p>https://archidiap.com/home/</p> <p>https://www.lamavideo.net/</p> <p>https://diap.web.uniroma1.it/it/news</p> <p>https://diap.web.uniroma1.it/node/5869</p> <p>https://diap.web.uniroma1.it/it/news</p> <p>www.facebook.com dipartimento di architettura e progetto diapsapienza/#</p>
Risorse	<p>Riorganizzazione funzionale delle sedi</p> <p>Riunificazione della biblioteca DiAP in unica sede</p> <p>Buona capacità attrazione di fondi, soprattutto tramite finanziamenti esterni e ricerche conto terzi</p>	<p>Riorganizzazione funzionale delle sedi</p> <p>Riunificazione della biblioteca DiAP in unica sede</p> <p>Buona attrazione di fondi, soprattutto tramite finanziamenti esterni e ricerche conto terzi</p>	<p>Dati organico 2023–2025</p>
Personale	<p>Aumento dei SSD del Dipartimento</p> <p>Aumento della transdisciplinarietà</p>	<p>Programmazione di lungo periodo per Turn-over elevato e poco ricambio nuove generazioni</p> <p>Reclutamento personale e avanzamento di carriera per il personale docente</p> <p>Nuove unità di personale TAB</p>	<p>Organico 2025</p> <p>Piano Strategico triennale</p> <p>Dati organico 2023–2025</p>

Ambito	Punti di forza	Aree di miglioramento	Evidenze a supporto
Sistema di Governo	<p>Coordinamento efficace tra Direttore, Vice Direttore, Giunta e Consiglio.</p> <p>Istituzione della figura di vice Direttore del DiAP</p> <p>Ampliamento numero dei rappresentanti presenti in Giunta di Dipartimento</p> <p>Ampliamento numero dei rappresentanti studenti</p> <p>CGAQ-DiAP attivo nel monitoraggio PST e raccordo con Ateneo.</p>	<p>Ulteriore semplificazione e standardizzazione delle procedure AQ.</p> <p>Integrazione e razionalizzazione delle piattaforme di raccolta dati.</p> <p>Migliore accessibilità dei dati a supporto delle decisioni.</p>	<p>Verbali di Giunta, Consiglio e CGAQ-DiAP.</p> <p>Documentazione monitoraggi PST (Parti A e B).</p>
Organizzazione	<p>Deleghe e responsabilità interne chiaramente definite.</p>	<p>Frammentazione fisica delle sedi e gestione complessa di spazi e servizi.</p>	<p>Organigrammi, atti di delega e assegnazioni di spazi.</p>

DIDATTICA

/ Punti di forza: Oltre al consolidato CdLM in Architettura a c.u., l'attivazione per l'A.A.2025/26 del nuovo CdLM -LM4 in Architettura – Interni e Allestimenti, è un significativo obiettivo raggiunto e costituisce per il DIAP un fattore di distinzione e attrattività sul piano nazionale – confermata da un numero di iscritti molto vicino al numero di posti disponibili - e, auspicabilmente su quello internazionale, costituendo di fatto l'unica offerta in Italia specifica in questo settore.

È attiva una filiera di offerta in Architettura del Paesaggio che comprende un CdL triennale interateneo con l'Università della Tuscia, un CdL magistrale e un corso di Dottorato.

L'offerta dei Master si conferma ampia e articolata su diversi settori disciplinari e affiancata anche da vari corsi di alta formazione.

Sono attivi tre corsi di dottorato, che coinvolgono tutte le discipline presenti nel dipartimento.

/ Aree di miglioramento: Consolidamento attrattività dell'offerta della *Didattica multidisciplinare e di qualità* e della *Formazione superiore e continua*. Incremento dell'internazionalizzazione e del titolo multiplo nell'offerta del Phd e della formazione superiore. I tre corsi di dottorato che fanno capo alla scuola di dottorato del Dipartimento offrono, da una parte, un ricco spettro di competenze e di filoni di ricerca, dall'altra, si riconoscono alcune zone di sovrapposizione tematica e disciplinare che potrebbero essere eventualmente più chiaramente strutturate e quindi potenziate mediante una riorganizzazione collegiale complessiva dell'offerta.

RICERCA

/ Punti di forza: L'attività di ricerca del Dipartimento si caratterizza per un'elevata partecipazione ai bandi competitivi e per una produzione scientifica significativa da parte dei docenti, come documentato dai dati del Catalogo IRIS. La presenza di numerose convenzioni per la ricerca applicata testimonia un forte radicamento nel territorio e un

continuo e proficuo scambio di conoscenze e collaborazioni con altri soggetti pubblici e privati, in coerenza con la visione del Piano strategico di Ateneo 2022-2027. Il possesso delle mediane ASN da commissario per la gran parte del corpo docente (come già indicato nel Piano Strategico Dipartimentale 2023-2025) conferma la solidità scientifica del DiAP, ulteriormente rafforzata dall'interdisciplinarietà dei numerosi SSD (10) coinvolti.

/ Aree di miglioramento: Accanto a questi elementi, emergono alcune aree su cui è possibile intervenire. In particolare, si rileva l'opportunità di incrementare le attività legate all'innovazione e di ampliare ancora la partecipazione ai bandi europei e internazionali, favorendo una maggiore internazionalizzazione dei gruppi di ricerca, anche attraverso l'incremento dei visiting in entrata e in uscita. Un ulteriore ambito di miglioramento riguarda la gestione e la trasparenza dei dati relativi alla ricerca, per la quale potrebbe essere utile unificare i repository dipartimentali e di Ateneo. I prodotti scientifici dei dottorandi e degli assegnisti — attualmente di consistenza relativamente contenuta (vedi catalogo IRIS) — rappresentano un indicatore significativo per valutare il rafforzamento della qualità e della continuità delle attività di ricerca, oltre a costituire un elemento strategico per investire sulla formazione dei futuri ricercatori e docenti. Queste considerazioni trovano riscontro nel Catalogo IRIS, nel Piano Strategico del DiAP e nella documentazione pubblicata nella sezione dedicata alla ricerca, delineando un quadro complessivo in cui ai punti di forza già consolidati si affiancano margini di sviluppo orientati all'innovazione, alla cooperazione internazionale e al miglioramento delle infrastrutture informative.

TERZA MISSIONE

/ Punti di forza: Le attività di Terza Missione previste dal Dipartimento si distinguono per una radicata presenza sul territorio e per la capacità di sviluppare progetti coerenti con le esigenze locali, intervenendo in diversi ambiti strategici, dalla salute pubblica alla rigenerazione urbana, dalla mobilità sostenibile alla cultura. Con più di 100 attività, tra il 2024 e il 2025, il Dipartimento dimostra un'elevata capacità di attivazione, coprendo interventi diversi per scala, obiettivi e impatto. Questa ricchezza progettuale consente una presenza diffusa e costante su più fronti della Terza Missione, garantisce continuità, riconoscibilità pubblica e capacità di attrarre nuovi partenariati.

Alcuni filoni risultano ormai strutturati e riconoscibili nel tempo, tra cui:

- Infrastrutture per la mobilità sostenibile (tram TVA, Metropolitana C, piste ciclabili, GRAB);
- Interventi in ambito carcerario (C.C. femminile Rebibbia, C.C.n.c. Rebibbia, IPM Casal del Marmo);
- Valorizzazione di musei e aree archeologiche, anche in contesti internazionali (via Appia, Mozambico, Allestimento stabile Sironi);
- Rigenerazione urbana in aree dismesse o fragili (Valentano, progetti Pinqua: Tor Bella Monaca, Cardinal Capranica);
- Transizione energetica grazie alle Comunità di Energie Rinnovabili Solidali.
- Salute pubblica: orti urbani (Corviale e Casal Brunori), interventi in strutture sanitarie (Sant'Andrea, Eastman, via dei Sabelli).
- Capacità di comunicare e coinvolgere (Roma come stai? Archidiap, l'app Arch+) contribuendo a rendere accessibili temi complessi e a facilitare il dialogo con cittadini e stakeholder.

/ Aree di miglioramento Necessità di consolidare rapporti continuativi

- Rafforzare e rendere stabili le relazioni con istituzioni, enti territoriali, associazioni e partner internazionali, così da garantire continuità e sostenibilità ai progetti nel lungo periodo.
- Promuovere all'interno del dipartimento la conoscenza di indicatori utili per le specifiche azioni, le procedure di valutazione e rendicontazione, le modalità di raccolta dati, i criteri per misurare gli impatti.
- Ampliare la partecipazione di dottorandi e ricercatori. Occorre incrementare l'inclusione di giovani studiosi nelle attività di Terza Missione, valorizzando la ricerca applicata e favorendo percorsi formativi e professionalizzanti.
- Migliorare la capacità di promuovere e diffondere i risultati. È necessario sviluppare strumenti di comunicazione più efficaci per rendere visibili i progetti e aumentarne la ricaduta pubblica, anche tramite piattaforme digitali e storytelling istituzionale.
- Favorire lo sviluppo di start-up e spin-off. La valorizzazione delle competenze e delle innovazioni generate dai progetti potrebbe portare alla nascita di nuove iniziative imprenditoriali.

VQR

/ Punti di forza: Per la tornata in corso, il Dipartimento ha istituito una Commissione VQR composta da docenti rappresentativi dei diversi SSD, incaricata della verifica preventiva dell'assenza di conflitti e del controllo di qualità delle proposte di prodotti, nelle diverse fasi della procedura governate dalla piattaforma "Criterium". A livello di tipologie di prodotto, la Commissione ha invitato i docenti a conferire un minor numero di prodotti del tipo Contributo in volume, privilegiando tipologie ritenute più rappresentative delle specificità di ricerca dei SSD afferenti al Dipartimento; è stata posta particolare attenzione alla valorizzazione del Progetto Architettonico, il cui numero di prodotti selezionati è più che raddoppiato (da 5 a 12, +140%). Analogamente, sono aumentati i prodotti delle categorie Monografia o saggio e Curatela (quest'ultima intesa come prodotto scientifico a più autori, in cui l'apporto del curatore sia supportato da un contributo saggistico chiaramente identificabile). Le monografie sono passate da 27 a 39 (+45%), mentre le curatele scientifiche da 18 a 32 (+78%). Per quanto riguarda la categoria Articoli in rivista, anch'essa ha registrato un incremento (da 47 a 66 prodotti, +41%); si segnala che, tra i 66 articoli conferiti, 60 sono pubblicati su riviste classificate in "classe A", con un'incidenza sul totale pari al 91%.

/ Aree di miglioramento: Il Dipartimento intende consolidare le scelte effettuate nello scorso triennio, che mirano a valorizzare le tipologie di prodotto maggiormente rappresentative delle specificità disciplinari del DiAP. Ciò, da un lato, conferma l'impegno pregresso della struttura nella produzione scientifica caratterizzante; dall'altro, costituisce un incentivo per una produzione scientifica sempre più intensa nelle direzioni qualificanti la ricerca dei SSD afferenti.

COMUNICAZIONE

/ Punti di forza: Nel Piano Strategico Triennale 2023-25 erano stati fissati alcuni obiettivi legati alla creazione di valore pubblico, tra cui la realizzazione di un nuovo repository scientifico—poi concretizzato con "Archivi della Ricerca"—e l'organizzazione di iniziative rivolte a un pubblico ampio, come la mostra Grab the City alla Galleria Nazionale. Rispetto

ai traguardi previsti, il Dipartimento ha ampiamente superato le aspettative: pur partendo da quattro repository attivi (e con il portale Tesi non attualmente funzionante), è stato aggiunto un nuovo archivio, mentre il numero di mostre ed eventi, stimato inizialmente in due, ha raggiunto numeri molto più elevati: 12 nel 2023, 21 nel 2024 e 15 nel 2025.

/ **Aree di miglioramento:** L'aggiornamento e il funzionamento di alcuni Repository: DiapTube è fermo al 2021, LamaVideo al 2020. Il Repository Tesi in Architettura non è più attivo. È in corso l'ideazione di una nuova piccola collana per la pubblicazione dei progetti frutto dei Conto Terzi, etc. Gli spazi espositivi, di competenza della facoltà, potrebbero essere implementati. I numerosi eventi si accavallano tra loro e con la didattica: meriterebbero una regia più attenta e un giorno settimanale dedicato, privo di didattica, per favorirne la partecipazione. Il canale Instagram di recente apertura ha una grafica in fase di sperimentazione.

RISORSE

/ **Punti di forza:** Le risorse del Dipartimento si articolano in risorse umane (descritte nel successivo paragrafo "Personale"), risorse economiche (fondi e bilancio), strutture e servizi, aule e laboratori, servizi di supporto. Nel Piano Strategico Triennale 2023-2025 era stato fissato l'obiettivo di una razionalizzazione delle strutture e degli spazi dipartimentali che, come noto, risultano distribuiti su tre diverse sedi.

In tale prospettiva, costituisce un punto di forza l'avvenuta riorganizzazione funzionale degli spazi: la sede di Valle Giulia ospita la maggior parte dei Laboratori e degli studi dei docenti; la sede di Piazza Borghese accoglie i corsi di dottorato e i master; la sede di via Flaminia/Carracci è destinata ai servizi amministrativi e ad altri rilevanti servizi di supporto, tra cui il Centro Progetti. Le dotazioni tecniche dei Laboratori risultano complessivamente adeguate e non presentano criticità di obsolescenza; tutte le sedi sono inoltre complessivamente accessibili. Un ulteriore elemento di razionalizzazione è rappresentato dall'accentramento della biblioteca dipartimentale in un'unica sede.

Per quanto riguarda le risorse economiche, come detto in premessa, il DiAP ha risentito della generale contrazione degli investimenti universitari. Nonostante ciò, il Dipartimento ha saputo garantire un buon livello di entrate attraverso il reperimento di fondi esterni, provenienti sia da programmi competitivi (Horizon, PRIN, PNRR) sia da un numero significativo di contratti conto terzi. Questi ultimi sono resi possibili dalla consolidata capacità dei docenti di collaborare con enti pubblici, in particolare con le amministrazioni del territorio, che costituiscono interlocutori naturali per le attività di ricerca e progettazione del Dipartimento.

/ **Aree di miglioramento:** Al fine di proseguire nel percorso di razionalizzazione delle strutture, è programmato il trasferimento del Laboratorio Multimediale LAMA dalla sede di Valle Giulia a quella di via Flaminia, dove, grazie anche alla presenza del Centro Progetti, si andrà a costituire il nucleo operativo delle strutture di servizio del Dipartimento. Tale scelta, d'altro lato, consentirà di rafforzare ulteriormente la specializzazione della sede di Valle Giulia come centro dedicato alla ricerca dei docenti del DiAP.

Sul piano delle risorse finanziarie, si rileva che l'elevato numero di contratti e convenzioni conto terzi è spesso associato a un valore medio-basso dei singoli finanziamenti. Ciò rende

complesso per il DiAP riuscire a bandire i contratti di ricerca biennali post-doc, mentre risulta più agevole ricorrere allo strumento delle borse di ricerca, che sono meno onerose. Nel prossimo triennio il Dipartimento mira, pertanto, a consolidare le fonti dei finanziamenti dall'esterno, destinando una parte delle risorse così acquisite al finanziamento di borse o contratti di ricerca post-doc, con particolare attenzione al sostegno dei ricercatori più giovani.

PERSONALE

/ Punti di forza: Il personale del Dipartimento si articola in “personale docente” e “personale TAB”. Per quanto riguarda il personale docente, costituisce un punto di forza del DiAP l'ampliamento dei SSD avvenuto nell'ultimo triennio, che ha portato l'attuale dotazione a 10 settori scientifico-disciplinari diversi, rafforzando così la natura transdisciplinare delle attività di ricerca. Per quanto concerne invece la numerosità del personale strutturato, l'incremento del numero di docenti incardinati, dopo una prima fase di ampliamento, ha registrato un rallentamento, dovuto sia all'assenza di turn-over sia alla scadenza dei contratti a tempo determinato, molti dei quali, come si è già detto, non è stato possibile riassorbire. La numerosità dei docenti, pertanto, pur non essendo ancora scesa sotto un livello di soglia critica, non è al momento tra i punti di forza del Dipartimento: tale situazione andrà monitorata per affrontarla al meglio nel prossimo ciclo di programmazione.

Il Personale TAB del Dipartimento è coordinato dal Responsabile Amministrativo Delegato ed è organizzato in sei “Aree”: Amministrazione e Contabilità, Servizio di Supporto alla Didattica, Servizio di Supporto alla Ricerca, ICT, Biblioteca, Laboratori. Ciascuno dei suddetti servizi ha una unità di personale che fa da Responsabile/Referente/ Direttore. Infatti, l'Area Amministrativo-contabile fa capo al RAD, che organizza e sovrintende le unità di personale ad esso assegnate in coordinamento con il Direttore del Dipartimento. I Laboratori (Centro progetti e Quart) sono coordinati dai Responsabili di Laboratorio e la Biblioteca del Dipartimento è diretta da un Direttore. Nel caso dei servizi per la Ricerca, Didattica e per l'Informatica è prevista la nomina del Referente. Nel DiAP Attualmente sono stati individuati i referenti per la Ricerca e per l'Informatica. Questa divisione in Aree, con il coordinamento di unità di personale di Elevata professionalità o di un Funzionario, sicuramente costituisce un punto di forza nell'organizzazione.

/ Aree di miglioramento: Dal confronto con altri Dipartimenti di Architettura a livello nazionale emerge che la composizione del personale del DiAP risulta sbilanciata a favore della fascia dei professori associati, mentre i professori ordinari e i ricercatori, rispetto alle percentuali nazionali, risultano sottorappresentati. Alla luce di tale scenario, il Dipartimento, che conta su un nutrito numero di docenti con ASN e mediane da commissario, avvierà una programmazione finalizzata a riequilibrare la struttura del personale docente. Compatibilmente con le risorse che saranno assegnate, si prevede di bandire nuove posizioni di ricercatore, unitamente a procedure concorsuali per il reclutamento nelle posizioni apicali, indispensabili per assicurare una *governance* efficace e una presenza più incisiva del Dipartimento nel panorama nazionale. Parallelamente, il Dipartimento si impegna anche a garantire, nel prossimo triennio, un adeguato numero di borse o contratti post-doc, anche mediante l'utilizzo di risorse esterne, come già evidenziato nel precedente paragrafo. Per quanto concerne le aree di miglioramento e le azioni che potrebbero essere

messe in atto dal Dipartimento e, più in generale, dall'Ateneo per il Personale TAB occorre distinguere due aspetti:

- Azioni che dipendono dall'organizzazione interna al Dipartimento: Una delle azioni di miglioramento "interne" al Dipartimento riguarda la definizione chiara degli obiettivi da conseguire nell'arco del triennio e di conseguenza la programmazione delle esigenze di personale tecnico-specialistico mirate a conseguire gli obiettivi prefissati, come ad esempio, la richiesta di personale per con competenze tecnico-specialistiche nell'ambito della progettazione architettonica e paesaggistica per le esigenze del "Centro progetti", la richiesta di personale nel Ruolo dei Funzionari amministrativo-contabili per le esigenze dell'Amministrazione, il reclutamento di un Referente per la Didattica (attualmente mancante) che potrebbe portare ad un miglioramento dei servizi di supporto alla Didattica. Infine si evidenzia che, a fronte delle dimissioni di una unità di personale area tecnica elaborazione dati, è stata richiesta un'unità di personale con competenze grafiche e multimediali.

- Azioni che dipendono dall'Ateneo: Implementare la formazione del personale dei dipartimenti su materie specifiche sia amministrative sia tecniche (contabilità U-GOV, Appalti U-BUY, BIM e GIS, ecc), definire un organigramma dei dipartimenti con ruoli e responsabilità (attualmente, ad esempio, non esistono nei dipartimenti i Settori, con a capo delle unità di personale responsabili, come per l'Amministrazione Centrale, con la conseguenza che il sistema organizzativo è calato "ad imbuto" sul responsabile). Infine, occorrerebbe favorire una standardizzazione dei processi tra Dipartimenti (in modo che le procedure siano uguali e ben definite per tutte le Strutture).

SISTEMA DI GOVERNO

/ Punti di forza: Il sistema di governo del DiAP è stabile e riconoscibile, fondato su un coordinamento efficace tra Direttore, Vice-Direttore, Giunta e Consiglio di Dipartimento. L'istituzione della figura di Vice-Direttore ha reso più fluida la gestione ordinaria e la rappresentanza del Dipartimento nelle diverse sedi decisionali. L'ampliamento del numero dei rappresentanti in Giunta – compresi quelli degli studenti – ha rafforzato la dimensione collegiale e partecipata dei processi decisionali, favorendo il confronto tra le diverse anime scientifiche e formative. Il CGAQ-DiAP, attraverso riunioni periodiche dedicate al monitoraggio del PST, garantisce coerenza tra programmazione strategica, risultati conseguiti e azioni di miglioramento, assicurando un raccordo costante con le linee di Ateneo.

/ Aree di miglioramento: Permane l'esigenza di una ulteriore semplificazione e standardizzazione delle procedure di Assicurazione della Qualità, così da ridurre la frammentazione di adempimenti e scadenze e rendere più leggibile il ciclo annuale di monitoraggio. Si avverte inoltre la necessità, in gran parte di competenza di Ateneo, di razionalizzare e integrare maggiormente le piattaforme di raccolta dati oggi utilizzate (ricerca, didattica, terza missione), affinché le informazioni possano dialogare fra loro in modo più immediato e siano facilmente accessibili agli organi di governo dipartimentali. Una migliore interoperabilità dei sistemi informativi costituirebbe un supporto essenziale per decisioni tempestive e basate su evidenze condivise.

ORGANIZZAZIONE

/ Punti di forza: L'organizzazione del DiAP si fonda su una chiara articolazione di deleghe e responsabilità: referenti per ricerca, didattica, terza missione e internazionalizzazione, coordinatori di corsi di studio, direttori di laboratori e responsabili di progetto. Questa struttura favorisce il raccordo tra attività scientifiche, formative e di terza missione e consente di valorizzare competenze diffuse, anche attraverso gruppi di lavoro tematici. La collaborazione tra le diverse unità di ricerca ha prodotto iniziative comuni – mostre, workshop, progetti conto terzi – che contribuiscono a dare un'immagine unitaria del Dipartimento, pur nella pluralità di contesti e vocazioni.

/ Aree di miglioramento: Restano tuttavia criticità legate alla frammentazione fisica delle sedi, esterne alla Città Universitaria e distanti tra loro, che rende più complessa la gestione integrata di spazi, servizi e laboratori e richiede uno sforzo organizzativo aggiuntivo per la logistica di attività didattiche e di ricerca. La distribuzione del personale TAB non è omogenea tra le diverse aree e alcuni uffici risultano sottodimensionati rispetto al carico di progetti competitivi e iniziative di terza missione. Si evidenzia inoltre la necessità di definire e condividere in modo più sistematico protocolli e regolamenti interni per l'uso di spazi, attrezzature e laboratori, nonché procedure standard per il supporto amministrativo ai grandi progetti, così da ridurre la dipendenza da prassi informali e garantire maggiore equità e trasparenza.

6. Azioni di miglioramento

Azioni di Miglioramento	
Area da migliorare	Didattica - Dottorato
Indicatore / dato	Schede Monitoraggio DAMS PhD
Azioni da intraprendere	Analisi e Riorganizzazione strutturale dell'offerta della Scuola di Dottorato, attualmente articolata in tre corsi
Responsabilità	Direttore Dipartimento, Gruppo di lavoro Dottorati, Consiglio di Dipartimento in dialogo con coordinatori e collegio docenti dei tre corsi di dottorato
Risorse necessarie	Risorse interne e esterne
Tempi di esecuzione e scadenze	3 anni
Indicatore / dato	Schede Monitoraggio DAMS PhD

Azioni di Miglioramento	
Area da migliorare	Terza Missione
Indicatore / dato	Assenza di spin-off e start-up/numero di spin-off o start up sviluppate con il contributo del Dipartimento (uno o più docenti coinvolti)

Azioni da intraprendere	Promuovere cultura imprenditoriale, tutoraggio e collegamenti con incubatori per valorizzare i risultati della ricerca. Coordinamento tra differenti SSD e dipartimenti
Responsabilità	Direttore di Dipartimento, Delegati dipartimentali per la Terza Missione,
Risorse necessarie	Risorse interne ed esterne
Tempi di esecuzione e scadenze	2 anni

Azioni di Miglioramento	
Area da migliorare	Personale TAB
Indicatore / dato	Carenza dotazione di personale TAB all'interno del Dipartimento
Azioni da intraprendere	Ampliamento organico con competenze tecniche Centro Progetti DiAP, reclutamento di un Funzionario amministrativo-contabile
Responsabilità	Direttore di Dipartimento
Risorse necessarie	Risorse di Ateneo
Tempi di esecuzione e scadenze	2 anni

7. Conclusioni

Il Dipartimento ha raggiunto risultati pienamente coerenti con gli obiettivi del PSD 2023–2025, mostrando solidità nella didattica, eccellenza nella ricerca e forte impatto territoriale e internazionale. Persistono le criticità legate alla dotazione di personale TAB e alla necessità di reclutare e stabilizzare giovani ricercatori, rafforzare la compagine di professori ordinari per garantire una equilibrata governance e rappresentanza dei settori disciplinari a livello nazionale, che rappresentano priorità per le azioni di miglioramento del prossimo ciclo come evidenziato nelle sezioni precedenti. Nel complesso, il sistema organizzativo è efficace e orientato allo sviluppo, con margini di crescita soprattutto nella semplificazione amministrativa, nel reclutamento accademico, nella razionalizzazione dei dottorati e nella mobilità dei dottorandi e nella gestione integrata degli spazi dipartimentali, permane la difficoltà per il momento non sormontabile delle tre diverse sedi su cui è articolato il Dipartimento, la cui soluzione necessita della disponibilità dell'Ateneo ad affrontare il problema.

Appendice

Allegati. Evidenze a supporto dai documenti di monitoraggio e indicatori

1. Indicatori – Ambito “Creazione di Valore Pubblico”

Obiettivo		Indicatore	Baseline	Target 2023–2025	Valore raggiunto 2025
Migliorare magistrale	off. formativa	N. tutor/N. studenti	0	+5 +3 +3	3
Migliorare magistrale	off. formativa	N. CdLM in OFF	2	0 +1 0	3
Aumentare postgraduate	Master e	Master livello I/II	6	0 +2 0	6
Postgraduate multiplo	Erasmus	1	0 1 0	1	
Compartecipazione Master/AF		2	+2 +2 0	—	

2. Indicatori – Strumenti e Risorse

Obiettivo	Indicatore	Baseline	Target 2023–2025	Valore raggiunto 2025
Avanzamento personale	N. unità docente	64	+1	59
Personale TAB	N. TAB	20	+1 +1 +1	20
Efficientamento amministrativo	N. azioni completate	1	+2 +1 +1	3

3. Indicatori – Ambito “Comunità, società civile e territorio”

Obiettivo	Indicatore	Baseline	Target 2023–2025	Valore raggiunto 2025
Ricerca e didattica salute/benessere	su N. progetti	2	0+1+1	9
Ricerca applicata al territorio	N. contratti	32	1 +1+1	19

Valorizzazione spazi	N. azioni	0	0+1+1	5
PCTO/POT/QUID	N. progetti	1	1 +2+1	3

4. Indicatori – Responsabilità sociale

Obiettivo	Indicatore	Baseline	Target 2023–2025	Valore raggiunto 2025
Accessibilità	N. azioni	0	1+1+1	7
Borse di studio	N. borse	15	15 +10+5	5
Cooperazione Internazionale	N. progetti	1	10+1	16

5. Indicatori ANVUR (anno 2024)

Indicatore	Valore 2024
Proventi da ricerca e TT	€393.802,45
Spin-off e brevetti	0
Attività terza missione	44/64 docenti

Tabella 1. Docenti DiAP e SSD di appartenenza

SSD	PO	PA	RTT	RTDB	RTDA	TOT	%
CEAR-09/A	4	27	1	0	3	35	58,33%
CEAR-09/B	2	2	1	0	1	6	10,00%
CEAR-09/C	1	1	0	0	0	2	3,33%
CEAR-08/C	3	3	0	0	1	7	11,67%
CEAR-08/B	1	0	0	0	0	1	1,67%
PHIL-04/A	1	0	1	0	0	2	3,33%
CEAR-11/A	0	1	0	0	0	1	1,67%
CEAR-10/A	0	1	0	0	0	1	1,67%
CEAR-03/C	0	2	1	0	1	4	6,67%
AGRI-03/B	1	0	0	0	0	1	1,49%
TOTALE	13	37	4	0	6	60	

Tabella 2. Organizzazione dipartimentale: Commissioni, deleghe e gruppi di lavoro

RICERCA delegato: Luca Reale			
Progetti nazionali e Internazionali	VQR	TM	Personale TAB
Vincenzo Moschetti	Dina Nencini	Pisana Posocco	Attilia De Rose
Luca Gugliermetti	Manuela Raitano	Elisa Pennacchia	
	Fundraising	Parità di genere	
	Guendalina Salimei	Anna Riciputo	
	Francesco Sica	Debora Anelli	

DIDATTICA delegato: Filippo Lambertucci			
CDLT SA	Didattica 3° Livello	Innovazione della didattica	Personale TAB
Alessandra Capanna	Nicoletta Trasi (Master)	Francesca Giofrè	Eugenia Gerakis (Master)
CDLM Architettura	Fabio Di Carlo (PeA)	Andrea Bruschi	Chiara Bonavita (Dottorati)
Rosalba Belibani	Orazio Carpenzano (AeT)		Altemanza Scuola Lavoro
CDLM Paesaggio	Dina Nencini (AeC)		Alessandra Di Giacomo
Cristina Imbroglini			
CGIMaria			
Andrea Grimaldi			

COMUNICAZIONE delegato: Alessandro Lanzetta			
Ufficio stampa	ArchIDIAP	Pubblicazioni Quodlibet	Personale TAB
Sito web/newsletter/Social Media	Luca Porqueddu (Caporedattore)	Manuela Raitano	Francesca Castelli
Michele Conteduca	Archivi della Ricerca	Maria Clara Ghia	Marco Donato
1 rappresentante x dottorato	Andrea Valeriani	Ardeth	Roberta Mancini
	Benedetta Di Donato	Daniele Frediani	
		Caterina Padoa Schioppa	

RELAZIONI delegato: Federica Morgia			
Internazionalizzazione	Cultura	OaR, CNA, Società Scientifiche	Personale TAB
Alessandra Criconia	Fabio Quici	Eugenio Arbizzani (SITDA)	Attilia De Rose
Leone Spita	Anna Giovannelli	Viola Bertini (PROARCH)	
		Federico Cinquepalmi (ISTeA)	
	Biblioteca e Territorio	Anna Irene Del Monaco (OAR)	
	Nilda Valentin	Maria Rosaria Guarini (SIEV)	
	Gianpaola Spirito	Anna Lei (IASLA)	

CENTRO PROGETTI	OSSERVATORIO MODERNOCONTEMPORANEO	LAMA	ARCHIDIAP	BIBLIOTECA
Maurizio Alecci (Responsabile Struttura)	Francesca Castelli (Responsabile Struttura)	Marco Donato (Responsabile Struttura)	... di prossima nomina (Responsabile Struttura)	Alessandra Gullotta (Direttrice)
Federica Amore		Informatica e Privacy		Francesca Balestrieri
Alessandra Di Giacomo		Roberta Mancini		Flavia Castelli
Referente Locale Sicurezza				Marina Favola
Francesca Balestrieri				

In tabella sono stati evidenziati in giallo i nomi di docenti non più parte dell'organico perché trasferiti in altro dipartimento.