



**Politecnico
di Torino**

Progetto Incentivante

DIMEAS

Approvato dal Consiglio di Dipartimento
il 22/07/2025
Revisionato il 23/10/25

Progetto Incentivante

Competitività, Innovazione e Internazionalizzazione al Centro (Acronimo: DIMEAS2030).

Dipartimento di Ingegneria Meccanica e
Aerospaziale

Indice

Ambito del progetto	3
Descrizione del progetto	4
Budget economico	6

Ambito del progetto

Commissione PSD

La [Commissione Europea](#) raccomanda di sviluppare strategie per il reclutamento e la carriera dei ricercatori, in linea con la Carta Europea dei Ricercatori e il Codice di condotta per l'assunzione e lo sviluppo delle carriere. Il DIMEAS adotta questi principi, considerando le missioni fondamentali dell'Università: **Didattica, Ricerca, Terza Missione e Impatto Sociale**. È strategico, pertanto, incentivare e supportare la progettazione della **Didattica** e la **Ricerca**, favorendo libertà, consapevolezza e opportunità nelle scelte dei gruppi di ricercatori. Inoltre, è fondamentale valorizzare la **Terza Missione**, con attività di ricerca applicata, brevetti, spin-off e **Condivisione della Conoscenza**, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite ([Sustainable Development Goals](#)). Il DIMEAS sostiene anche il collegamento con l'industria come richiamato dal documento [Il Futuro della Competitività Europea](#) che sottolinea l'importanza strategica della **ricerca applicata** guidata dai principi dell'innovazione tecnologica in funzione dello scenario di **competitività internazionale**, della **sostenibilità energetica** e della **digitalizzazione**.

Il progetto (orizzonte temporale 2026-2030), partendo dall'[Action Plan 2025-2027](#), prende a riferimento un modello dipartimentale aperto all'internazionalizzazione, motore della competitività, riconoscibile e riconosciuto a tutti i livelli. Il progetto nello specifico vuole supportare questi obiettivi di alto livello attraverso le azioni di rafforzamento generale della coesione dipartimentale e fertilizzazione incrociata tra i GSD del DIMEAS e interdipartimentali, avviando un processo di scambio e applicazione congiunta di tecnologie, conoscenze e competenze, per stimolare l'innovazione e generare nuove opportunità per **Didattica, Ricerca, Terza Missione e Impatto Sociale**.

Descrizione del progetto

Commissione PSD

Aree di Intervento

Le aree di intervento del progetto sono riprese dall'[Action Plan 2025-2027](#) e nello specifico sono:

- O1) Formazione e Mobilità Internazionale (Ateneo Internazionale);
- O2) Valorizzazione delle vocazioni di ricercatori, ricercatrici e docenti (Ateneo Internazionale);
- O3) Opportunità di carriera per giovani ricercatori e ricercatrici (Ateneo motore di competitività);
- O4) Valorizzazione del personale (Ateneo motore di competitività);
- O5) Promozione dell'Ateneo (e del Dipartimento) e delle sue competenze (Ateneo riconoscibile e riconosciuto);
- O6) Rafforzamento dei legami di comunità (Ateneo riconoscibile e riconosciuto).

Azioni

Gli obiettivi del progetto sono tradotti in azioni coerenti e sostenibili dal punto di vista finanziario, operando in modo aggiuntivo ed integrato rispetto alle misure dipartimentali già in essere in base al precedente PSD ed al suo aggiornamento "To Be" redatto a fine 2023. Si noti che il progetto è inteso in senso ampio, quale attuazione a livello dipartimentale delle azioni di Ateneo, espresse dall'[Action Plan 2025-2027](#).

Le azioni considerate nello specifico sono:

- A1) Istituzione di premialità per la messa a bando di posizioni per contrattisti di ricerca (biennali) e personale PTAB (Livello D1) su fondi dei gruppi di ricerca ove siano presenti candidati in possesso del dottorato di ricerca (→ Giunta, Direttore di Dipartimento);
- A2) Cofinanziamento di workshop, eventi di networking e/o team building dedicati a dottorandi, contrattisti di ricerca, ricercatori e personale PTAB¹ (→ Giunta, Gruppi di Lavoro Dipartimentali);
- A3) Cofinanziamento di attività di promozione dell'Impatto Sociale del Dipartimento, quali ad esempio azioni di rafforzamento della visibilità verso il territorio e per il miglioramento della fruibilità dei beni museali e degli archivi storici (→ Giunta, Gruppi di Lavoro Dipartimentali);
- A4) Cofinanziamento della mobilità di Visiting Professor under 40 purchè siano espressione dell'interesse di almeno 2 GSD (→ Giunta, Direttore di Dipartimento);
- A5) Istituzione del Gruppo di Lavoro GEDIW² - Gender Equality, Diversity, Inclusion and Wellbeing (→ Direttore di Dipartimento).

¹ L'iniziativa mira anche a strutturare a livello dipartimentale eventuali attività promosse dai singoli gruppi di ricerca, al fine di estenderne l'ascolto e la condivisione ad una base più ampia, eventualmente a livello di Ateneo. Inoltre, rientra tra le finalità il supporto alla preparazione ed alla gestione dei progetti di ricerca.

² Il [GEDIW Plan 2025-27](#), approvato nel 2025, prevede la creazione, ove non presente, di Commissioni GEDIW dipartimentali, rappresentative delle popolazioni del Dipartimento, riconosciute nell'organigramma del Dipartimento e preziose nell'implementare a livello locale le politiche GEDIW.

Timeline

Orizzonte temporale 2026-2030.

Indicatori/KPI e Target atteso

Elenco di possibili indicatori/KPI, distinguendo, ove richiesto, tra quelli attesi al primo biennio (I) e alla fine del quadriennio (II), suddivisi per ambito.

Innovazione e Ricerca

Incentivare la libera partecipazione del personale DIMEAS agli eventi organizzati dal Dipartimento legati ad innovazione e ricerca (workshop, eventi di networking) NR e team building NTB (I: KPI: NR>2/anno e NTB>1/anno – II: KPI: NR>4/anno e NTB>2/anno). (Azione: A2)

Monitorare il numero di proposte per bandi competitivi (regionali, nazionali ed europei) soggette a valutazione NV rispetto a quelle approvate NA (su base annua), attraverso il tasso di successo NA/NV (I: KPI: NA/NV=40% - II: KPI: NA/NV>40%). (Azione: A1)

Organizzazione (con il supporto PEPS) di almeno NP=1 momenti di familiarizzazione con il "Cruscotto Pubblicazioni" per i docenti del DIMEAS, per prendere consapevolezza del proprio posizionamento e impatto sulla comunità scientifica di riferimento rispetto al Benchmark Nazionale SSD (KPI: NP>1/anno). (Azione: A1)

Per quanto riguarda la ripartizione funzionale tra personale tecnico (T) e amministrativo (AB) il DIMEAS si pone un obiettivo di equilibrio complessivo ma allo stesso tempo di crescita del personale con alta qualificazione a supporto dell'innovazione e della ricerca (II: KPI: TAB > 40 - ABL/AB > 70% - ABD/AB > 15% - TL/T > 70% - TD/T > 15% ove TAB=AB+T, ABL o TL sono laureati mentre ABD e TD sono in possesso del dottorato di ricerca). (Azioni: A1, A2)

Comunità e società

Incentivare la libera partecipazione del personale DIMEAS agli eventi di public engagement e organizzare almeno NE=4 eventi dipartimentali aperti al pubblico (I: KPI: NE>2/anno – II: KPI: NE>4/anno). (Azione: A3)

Monitorare attraverso l'attività del Gruppo di Lavoro GEDIW i parametri relativi Gender Equality, Diversity, Inclusion and Wellbeing (KPI: specifici GEDIW). (Azione: A5)

Internazionalizzazione

Occorre monitorare il numero di Visiting Professor con età inferiore a 40 anni NV40 (I: KPI: NV40>1/anno - II: KPI: NV40>2/anno). (Azione: A4)

Integrazione con altre attività e progetti dipartimentali

Il Dipartimento attua su fondi propri una significativa politica di co-finanziamento per l'acquisizione e la manutenzione di attrezzature sperimentali di utilizzo comune, messe a disposizione di tutti i gruppi di ricerca, sia per finalità didattica sia per ricerca. Vengono inoltre cofinanziate le iniziative di tipo scientifico (workshop, congressi nazionali e internazionali), nonché le attività di Condivisione della Conoscenza e Impatto Sociale, rivolte queste ultime alla città e al territorio.

Budget economico

Commissione PSD

La declinazione temporale del progetto è quadriennale, e si riferisce al periodo 2026-2030, assumendo un finanziamento **costante** da parte dell'Ateneo pari a 150 keuro/anno, così ripartiti su base annuale tra le misure previste:

A1) Istituzione di premialità per la messa a bando di posizioni per contrattisti di ricerca (biennali) e personale PTAB (Livello D1) su fondi dei gruppi di ricerca ove siano presenti candidati in possesso del dottorato di ricerca: importo assegnato 100 keuro/anno(*) con una premialità massima per il gruppo di ricerca pari a 10 keuro.

A2) Finanziamento e/o cofinanziamento di workshop, eventi di networking e/o team building dedicati a dottorandi, contrattisti di ricerca, ricercatori e personale PTAB: importo assegnato 10 keuro/anno(*).

A3) Finanziamento e/o cofinanziamento di attività di promozione dell'Impatto Sociale del Dipartimento, quali ad esempio azioni di rafforzamento della visibilità verso il territorio e per il miglioramento della fruibilità dei beni museali e degli archivi storici: importo assegnato 10 keuro/anno(*).

A4) Cofinanziamento della mobilità di Visiting Professor, privilegiando i più giovani, preferibilmente con l'espressione dell'interesse di almeno 2 gruppi di ricerca: importo assegnato 30 keuro/anno(*) con un cofinanziamento massimo pari a 7.5 keuro.

(*) Fino a esaurimento quota finanziamento disponibile.

L'attuazione finanziaria delle azioni previste è assunta **uniforme** sul quadriennio.

Tutte le iniziative saranno gestite dal Dipartimento, attraverso la Giunta, in modo da stabilire linee di priorità trasparenti e bilanciate tra i GSD. Particolare attenzione sarà dedicata ad incentivare i gruppi di ricerca con età media inferiore e con una minore capacità di autofinanziamento. Il Dipartimento, acquisito parere della Giunta, potrà bilanciare e modificare gli importi previsti e/o rifinanziare su fondi propri ulteriori attività coerenti con le azioni A1-A4.