



**Politecnico  
di Torino**

# **Piano Strategico**

## **DIMEAS**

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

# Piano Strategico Dipartimentale

Dipartimento di Ingegneria Meccanica e  
Aerospaziale

## Indice

Prefazione .....	3
Metodologia .....	4
Colpo d'occhio .....	5
Un Dipartimento riconoscibile e riconosciuto, motore di competitività e sviluppo sostenibile della società.....	14
Obiettivi, azioni e indicatori.....	19
Criteri di distribuzione delle risorse .....	28

# Prefazione

*Commissione PSD*

Il Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Aerospaziale (DIMEAS), fondato nel 2012 dall'unione dei Dipartimenti di Meccanica (DIMEC) e di Ingegneria Aeronautica e Spaziale (DIASP), opera per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale nel campo dell'Ingegneria Aerospaziale, dell'Autoveicolo, Biomedica e Meccanica.

Il DIMEAS si propone come struttura di riferimento per il territorio per i settori di competenza.

La missione del DIMEAS, riportata nel Sistema di Governo, risulta essere:

- didattica, un centro per offerta formativa di alto livello (per l'Ingegneria Meccanica, Aerospaziale, dell'Autoveicolo e Biomedica), inclusa la didattica di terzo livello, allineata ai migliori standard nazionali e internazionali, attrattiva e attenta all'internazionalizzazione;
- ricerca, un polo dello sviluppo di una ricerca di alto livello internazionale, favorendo l'interdisciplinarietà nelle proprie aree scientifiche e culturali;
- terza missione, un riferimento per il territorio per sostenere l'innovazione, lo sviluppo sostenibile dei processi produttivi, del progetto di sistemi e prodotti, e la condivisione della conoscenza.

Il PSD tiene conto della pianificazione strategica di Ateneo (Piano Strategico di Ateneo *Polito in Transition 2024-2030*), del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili nonché delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico regionale, nazionale e internazionale. Gli obiettivi del PSD includono l'ampliamento e il progressivo aggiornamento dell'offerta formativa, in risposta alle richieste di specifici profili professionali avanzate dal territorio e le nuove sfide competitive a livello globale, in coordinamento con il Collegio di Ingegneria Biomedica, di Ingegneria Meccanica, Aerospaziale e dell'Autoveicolo (IMAA) e i Collegi di Dottorato (Ingegneria Aerospaziale, Ingegneria Meccanica, Bioingegneria e Scienze Medico-Chirurgiche) incardinati nel DIMEAS.

Il Dipartimento concorre agli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo (PSA) e tale contributo viene monitorato annualmente dal Dipartimento e validato dal NdV.

# Metodologia

## *Commissione PSD*

La metodologia adottata ha previsto l'istruzione preliminare del processo da parte della Commissione PSD del DIMEAS, composta da: due membri per ogni Gruppo Scientifico Disciplinare (totale 8 docenti, fra i quali il referente del CdS Aerospaziali, il Referente VQR, il Presidente CPD), due tecnici amministrativi (l' RGA e il Coordinatore Servizio Servizi Tecnici), il Direttore e la Vice-Direttrice, coordinata dal Referente per la Qualità della Ricerca (anche Referente del Piano Strategico Dipartimentale). I due membri di ogni GSD sono stati proposti dai rispettivi Gruppi, a seguito di opportuna interlocuzione e scelta. La Commissione PSD, oltre alla redazione della proposta di Piano Strategico Dipartimentale, ha il compito di curarne la verifica dell'attuazione e il conseguente monitoraggio.

Nel corso del 2023, il monitoraggio delle azioni previste nel Piano Strategico Dipartimentale si è sintetizzato nel documento Stato di Avanzamento "As Is" (maggio-settembre 2023). Successivamente la pianificazione strategica è stata rivista dal Dipartimento alla nomina del nuovo Direttore, valutando azioni correttive, in termini di riorientamento di alcune attività, come riportato nel Aggiornamento del PSD "To Be" (ottobre-dicembre 2023), approvato dal CdD del 13/12/2023.

Il processo metodologico ha infine usufruito dell'attività istruita e condotta nel corso del 2024, e dei conseguenti risultati che si sono determinati a seguito del processo di valutazione ANVUR cui il DIMEAS è stato sottoposto nella settimana dal 11 al 15 marzo 2024.

Sono state altresì prese in considerazione le indicazioni che erano già state fornite dal Nucleo di Valutazione di Ateneo (NdV), che nella relazione contenente i risultati dell'audit al DIMEAS (2018), aveva confermato una coerenza di massima degli obiettivi/risultati dipartimentali per Didattica, Ricerca e Terza Missione con quelli dell'Ateneo. Il NdV aveva peraltro suggerito interventi specifici quali: i) l'inclusione nella governance del Dipartimento di una commissione per la Strategia e una per la Ricerca; ii) l'identificazione di aree su cui concentrare sviluppi futuri su aspetti strategici; iii) evidenziare relazione diretta tra decisioni su allocazione delle risorse e risultati delle attività di ricerca/trasferimento tecnologico; iv) disaggregazione della prestazione di ricerca per gruppi.

In considerazione del fatto che i primi due punti erano stati ampiamente espletati entro il 2023, relativamente ai rimanenti punti iii) e iv), in accordo alla decisione assunta nella riunione della Commissione Risorse DIMEAS svolta il 12 gennaio 2025 riguardante la decisione di istituire un Gruppo di Lavoro Istruttorio sui Criteri di Distribuzione delle Risorse, il Direttore ha chiesto ai GSD di segnalare i nominativi di due componenti per gruppo, invitando il referente REQUA Ricerca a coordinare tale GdL. I risultati del GdL Istruttorio sui Criteri di Distribuzione delle Risorse, sintetizzati nel presente documento, sono stati presentati in Commissione Risorse in data 16 giugno 2025.

Strutturata la definizione della visione, degli obiettivi e delle azioni per gli ambiti (Formazione, innovazione scientifico-tecnologica, Terza Missione/Impatto Sociale) nell'ambito di diverse sedute della Commissione PSD, è stata effettuata una preliminare stesura del Piano Strategico Dipartimentale e del Progetto Incentivante.

Il processo si è concluso con l'approvazione del PSD da parte del Consiglio di Dipartimento.

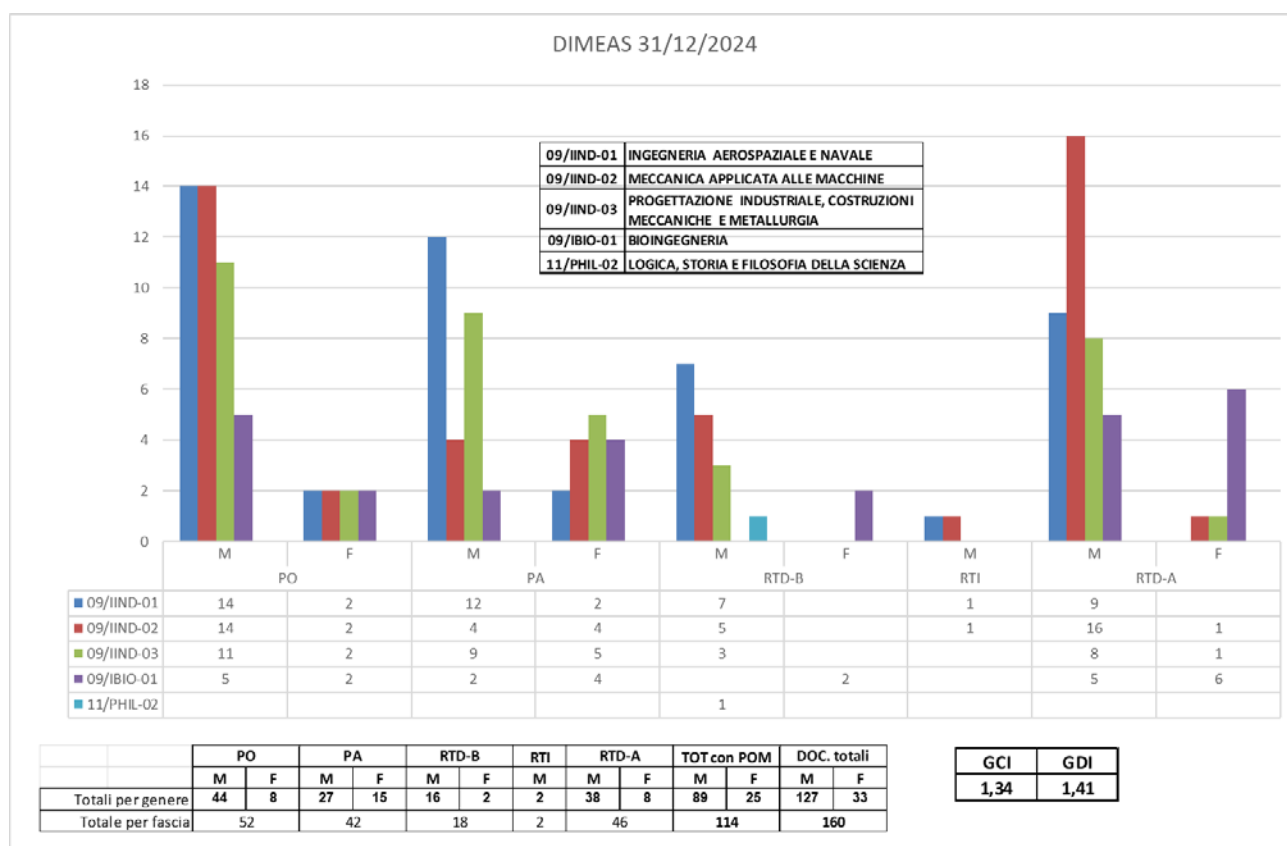
# Colpo d'occhio

Commissione PSD

## La Comunità Dipartimentale

### Personale docente

Al DIMEAS afferiscono, al 31/12/2024, 160 docenti con la suddivisione, per GSD, fascia e genere, illustrata nella tabella sotto riportata.



Sono inoltre presenti 62 Assegnisti, di cui 17 Post-Doc. Le assegniste sono 9 (una Post-Doc). Per quanto riguarda Glass Ceiling index (GCI) si deve notare che nel tempo vi è stato un notevole miglioramento (il valore medio nel triennio 2019/2021 era 3,23), mentre è peggiorato il Glass Door Index (valore medio nel triennio 2019/2021 0,463), anche a causa dei passaggi da RUTDB a PA avvenuti nel periodo considerato.

### Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario

Il personale tecnico Amministrativo e Bibliotecario, sempre al 31/12/2024, ha la seguente composizione suddivisa per genere e inquadramento:

D.IMEAS	M	F	Tot
Servizi tecnici	9	5	14
Servizi amministrativi	4	16	20
Tot	13	21	34

Una persona dei Servizi amministrativi gestisce part-time la Biblioteca Dipartimentale.

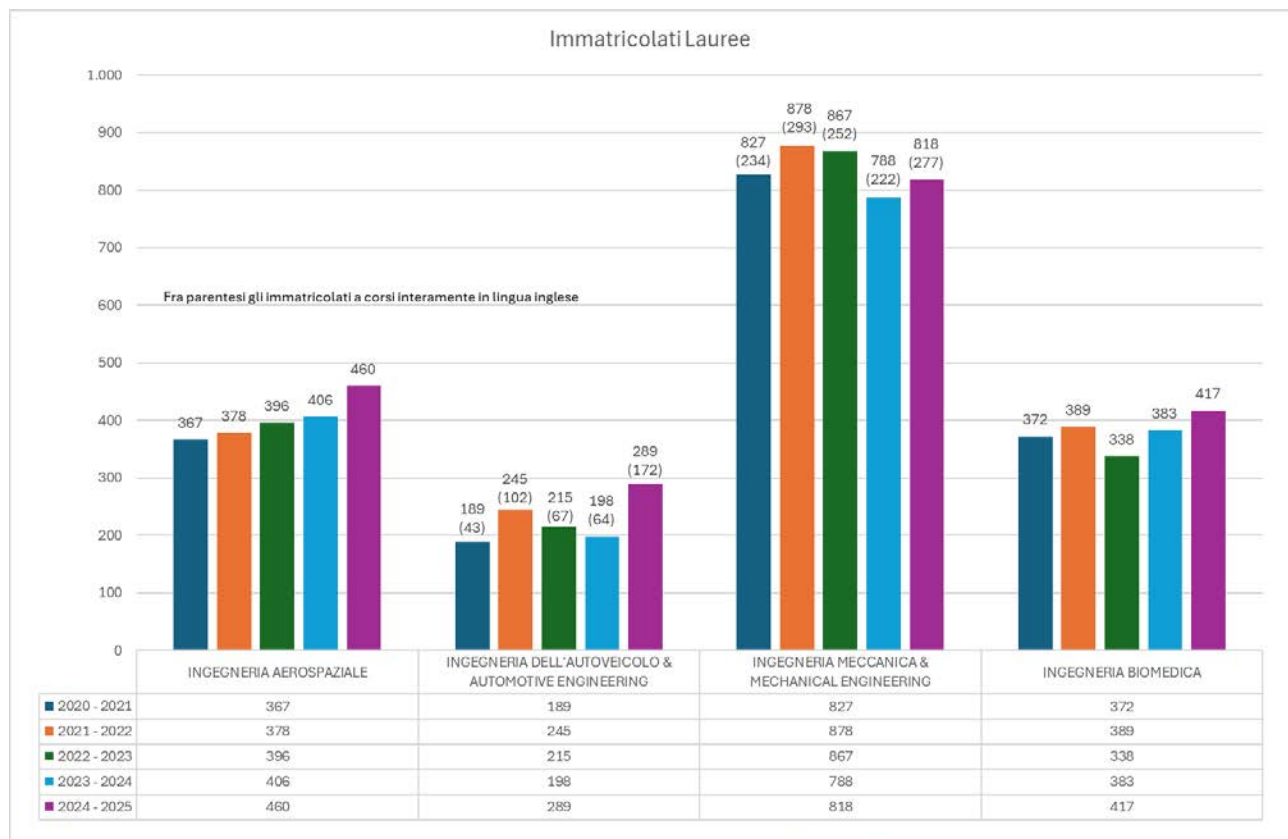
## La Formazione

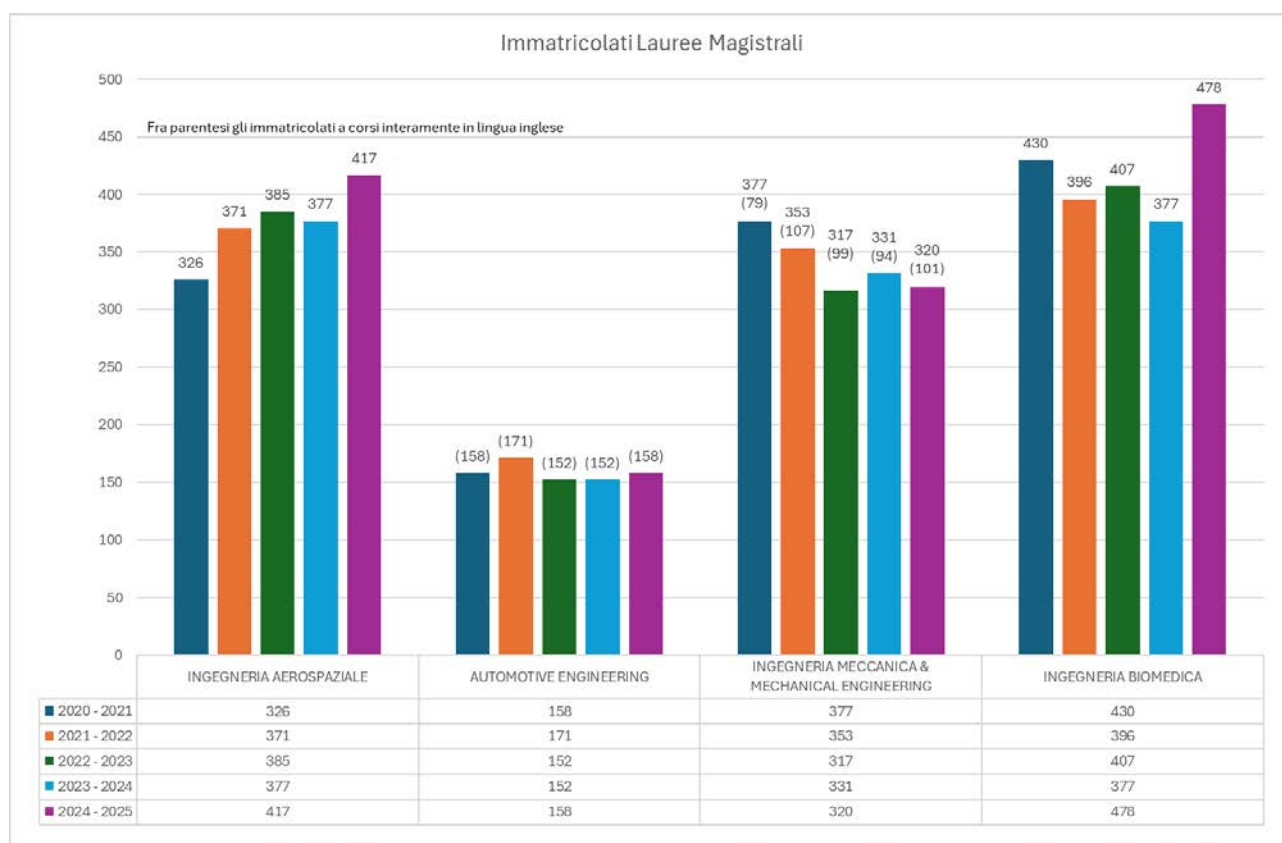
Formazione di I e II livello

Il Dipartimento ha la responsabilità dei Corsi di Laurea (CdL) e di Laurea Magistrale (CdLM) gestiti dai Collegi di Ingegneria Meccanica, Aerospaziale e dell'Autoveicolo (IMAA) e di Ingegneria Biomedica (BIO):

Collegio	CdL	CdLM
IMAA	INGEGNERIA AEROSPAZIALE	INGEGNERIA AEROSPAZIALE
	INGEGNERIA DELL'AUTOVEICOLO	AUTOMOTIVE ENGINEERING (INGEGNERIA DELL'AUTOVEICOLO)
	INGEGNERIA DELL'AUTOVEICOLO (AUTOMOTIVE ENGINEERING)	
	INGEGNERIA MECCANICA	INGEGNERIA MECCANICA
	INGEGNERIA MECCANICA (MECHANICAL ENGINEERING)	INGEGNERIA MECCANICA (MECHANICAL ENGINEERING)
BIO	INGEGNERIA BIOMEDICA	INGEGNERIA BIOMEDICA

L'andamento delle immatricolazioni negli anni accademici dal 2020/21 al 2024/25 per i vari CdL e CdLM è riportato nei seguenti grafici:





I numeri totali e i valori percentuali (rispetto all'Ateneo) degli immatricolati, di studenti internazionali (INT) e di studentesse (F) sono riportati nelle tabelle seguenti:

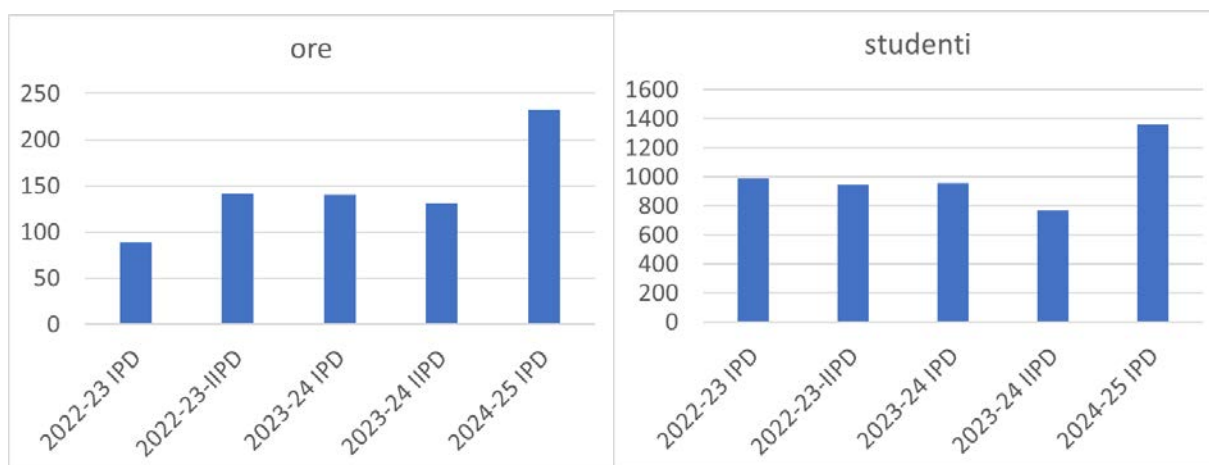
Lauree	Totale	% DIMEAS/Ateneo	INT DIMEAS	% INT DIMEAS/Ateneo	F DIMEAS	% F DIMEAS/Ateneo	Lauree Magistrali	Totale	% DIMEAS/Ateneo	INT DIMEAS	% INT DIMEAS/Ateneo	F DIMEAS	% F DIMEAS/Ateneo
2020 - 2021	1755	29,9%	311	34,4%	422	23,3%	2020 - 2021	1291	25,2%	87	10,0%	372	23,5%
2021 - 2022	1890	32,1%	423	39,2%	456	24,8%	2021 - 2022	1291	26,5%	120	11,7%	354	23,4%
2022 - 2023	1816	28,5%	322	23,0%	415	21,4%	2022 - 2023	1261	25,3%	117	9,3%	375	22,5%
2023 - 2024	1775	30,2%	265	29,9%	446	24,0%	2023 - 2024	1237	23,7%	103	7,5%	372	20,4%
2024 - 2025	1984	30,1%	445	30,6%	545	27,2%	2024 - 2025	1373	24,3%	124	8,8%	439	23,3%

### Didattica Esperienziale e Innovativa

Il Dipartimento è stato storicamente molto attento a fornire una didattica di tipo esperienziale, sia con l'introduzione di attività progettuali ad ampio respiro in alcuni insegnamenti sia con attività sperimentali all'interno degli insegnamenti.

Alcuni laboratori specifici sono utilizzati per questo scopo, come ad esempio i Laboratori Didattici Sperimentali (LADISPE) tra cui il Laboratorio di Aeronautica "Modesto Panetti", il Laboratorio di Automazione, il Laboratorio di Meccatronica, il Laboratorio di Meccanica delle Macchine, il Laboratorio di Ingegneria Biomedica. Inoltre, sono stati realizzati nel tempo 3 "laboratori aperti" ([DEXPILAB](#)) utilizzati per diversi insegnamenti, che prevedono, dopo la necessaria formazione, informazione (anche con riferimento alla sicurezza) e addestramento forniti on-line, l'esecuzione delle esperienze proposte in modo autonomo dagli studenti.

Il numero di ore fornite e di studenti e studentesse che hanno usufruito dei DEXPILAB per periodo didattico è riportato nei grafici seguenti (negli a.a. 2020-21 e 2021-22 i DEXPILAB non sono stati attivi per l'emergenza Covid):



Inoltre, il Dipartimento ha da sempre esplorato nuove forme di didattica esperienziale innovativa supportando e stimolando le attività dei [Team Studenteschi](#). Nell'a.a. 2024/25 sono attivi 20 team con Advisor del DIMEAS sui 52 di Ateneo (38%).

### Corsi di Dottorato di Ricerca

Il Dipartimento gestisce 3 corsi di dottorato (Ingegneria Aerospaziale, Ingegneria Meccanica, Bioingegneria e Scienze Medico-Chirurgiche-Interateneo). Inoltre, ospita due dottorandi del Dottorato Nazionale "Materiali, Processi Sostenibili e Sistemi per la Transizione" e un dottorando del Dottorato Nazionale "Intelligenza Artificiale".

Docenti del Dipartimento partecipano ai Dottorati Nazionali "Dottorato Nazionale in "Robotics and Intelligent Machines (DRIM)", "Space Science and Technology" e "National PhD in Peace Studies".

Il numero totale nei cicli attivi (dal 37° al 40°) è di 259 Dottorandi/e con la suddivisione fra i corsi per genere e per ciclo indicata nella tabella seguente:

Ciclo	37°		37° Totale	38°		38° Totale	39°		39° Totale	40°		40° Totale	Totali		Totale
	F	M		F	M		F	M		F	M		F	M	
<b>Dottorato</b>															
Aerospaziale	3	14	17	1	23	24	6	22	28	4	16	20	14	75	89
BIO*	8	7	15	6	8	14	4	3	7	5	3	8	23	21	44
MEC	4	23	27	8	26	34	9	28	37	6	19	25	27	96	123
DN_IA											1	1		1	1
DN_MPS											2	2		2	2
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>44</b>	<b>59</b>	<b>15</b>	<b>57</b>	<b>72</b>	<b>19</b>	<b>53</b>	<b>72</b>	<b>15</b>	<b>41</b>	<b>56</b>	<b>64</b>	<b>195</b>	<b>259</b>
<b>Di cui studenti Internazionali:</b>	2	6	8	4	8	12	1	7	8	2	8	10	9	29	38

\* Con tutori DIMEAS

La presenza femminile è del 24,7%, quella di studenti e studentesse internazionali è del 14.8%.

Inoltre, il Dipartimento ospita con regolarità Dottorandi di altri atenei in convenzione o a seguito di specifici accordi.

### Master e formazione permanente

Il DIMEAS, tramite i suoi docenti, ha gestito, negli a..a. 2020/21 – 2024/25 i seguenti Master di secondo livello:

- Space Exploration and Development Systems (5 edizioni)
- Operational excellence management (a.a. 2021/22 e 2023/24)



- Industrializzazione di macchine telescopiche modulari: metodologie progettuali e di processo (a.a. 2022/23)
- Railways mobility industry - Train 4 me (a.a. 2022/23)

E i seguenti corsi di formazione permanente o continua:

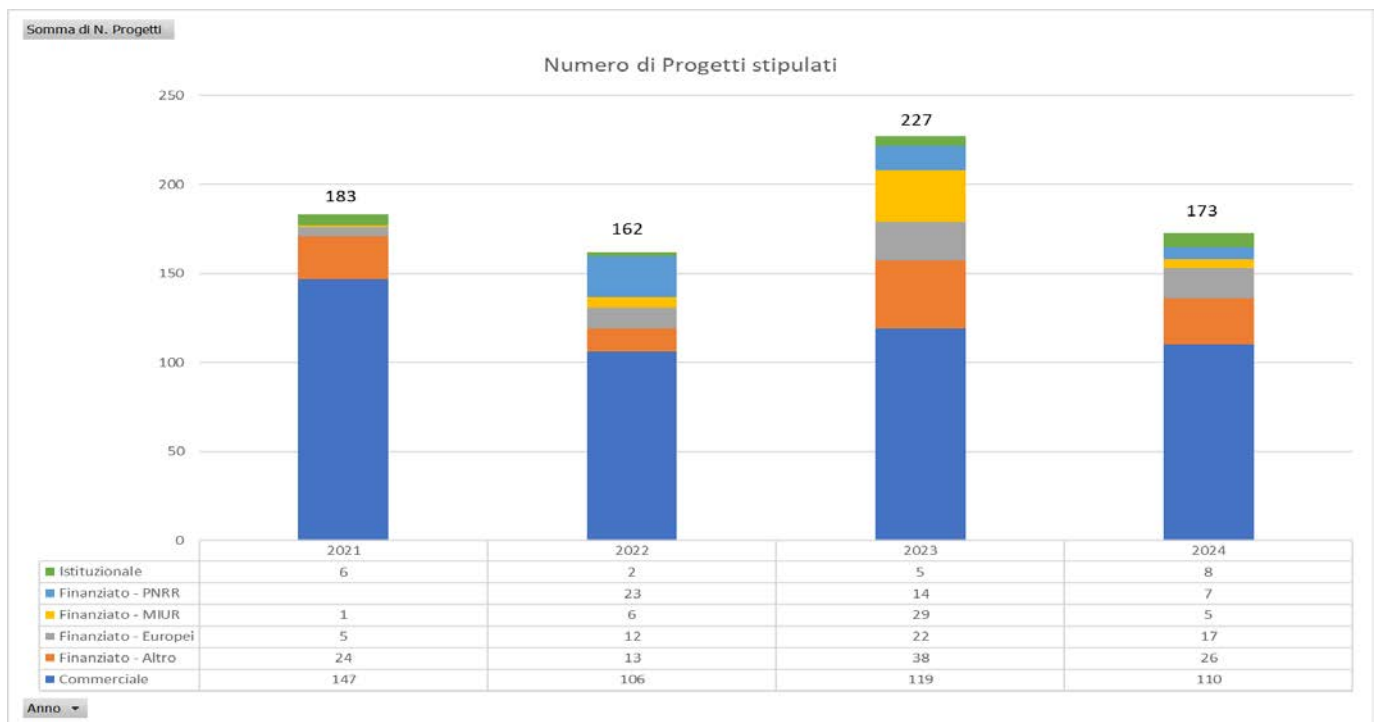
- Open Africa Power (a.a. dal 2020/21 al 2023/24)
- Technological trajectories for the new space economy (a.a. 2023/24)

## La Ricerca

### Progetti e Contratti

L'attività progettuale nel periodo 2021/2024 nell'ambito della ricerca (il 2020 è stato un anno particolare dovuto all'emergenza COVID) è riportata nei grafici seguenti che riportano l'andamento dei contratti commerciali e dei progetti finanziati stipulati, sia come numerosità sia come importo (Fonte: UGOV).

I dati presentati dimostrano una buona capacità di attrazione delle risorse esterne. In particolare, si sottolinea l'elevata attività di carattere commerciale, che evidenzia il forte impatto del Dipartimento sul territorio.





Con riferimento ai progetti finanziati, la numerosità delle proposte, il numero di proposte approvate e la percentuale di successo sono riportate nella seguente tabella (fonte PITER):

Progetti Finanziati					
	Progetti Presentati	Progetti approvati	In corso di valutazione	Progetti non approvati	% successo
2020	57	13		44	22,8%
2021	81	23		58	28,4%
2022	144	57		87	39,6%
2023	107	55		52	51,4%
2024	99	39	28	32	39,4% - 67,7%
Totale	488	187	28	273	38,3% - 44,1%

Restringendo l'analisi ai soli progetti di ricerca UE si ha la situazione seguente:

Ricerca UE					
	Progetti Presentati	Progetti approvati	In corso di valutazione	Progetti non approvati	
2020	25	3		22	12,0%
2021	13	6		7	46,2%
2022	32	13		19	40,6%
2023	34	17		17	50,0%
2024	34	11	8	15	32,4% - 55,9%
Totale	138	50	8	80	36,2% - 42,1%

I dati riportati nelle tabelle mostrano una notevole attività e una buona percentuale di successo sia in generale sia sui Progetti Europei.

Le collaborazioni nell'ambito dei progetti Europei attivi nel 2023 e 2024 con le Università di riferimento indicate nell'Allegato 2 del PSA sono riportate nella tabella seguente:

Partners lista ALLEGATO 2 PSA	n. Progetti EU	Acronimo Progetti
Delft University of Technology	4	MORE and LESS - ASSESS - AGILE 4.0 - OWHEEL
Imperial College London	1	PHYCO
Technical University of Denmark	2	MA2 - INF4INITY
Universitat Politècnica de Catalunya	2	Fatigue4Light - RubNatCell
Vienna University of Technology	1	MechaTwing

Nel periodo 2020-24 sono stati o sono attivi 6 Progetti ERC di cui 4 ottenuti da docenti interni e 2 di docenti che hanno scelto il Politecnico come Host Institution provenendo da altre Università. Inoltre, vi è un progetto ERC in cui il Politecnico risulta Partner. Si rileva che 5 progetti sono iniziati nel periodo 2020-2024

### Brevetti e Spin-off

In Dipartimento vi è una forte propensione alla attività brevettuale come si può evincere dalla seguente tabella:

		Totale DIP	Totale ATENEO	PESO SU ATENEO DIP
N. DOMANDE DI BREVETTO DEPOSITATE	2020-24	155	542	28,6%
N. BREVETTI ATTIVI	ultimo dato disponibile	193	625	30,9%

Analogamente vi è una forte propensione alla imprenditorialità e allo sfruttamento dei risultati della ricerca, come si evince dalla seguente tabella relativa agli Spin off che coinvolgono docenti del DIMEAS:

		Totale DIP	Totale ATENEO	PESO SU ATENEO DIP
N. SPIN OFF RICONOSCIUTI	2020-24	14	54	25,9%
N. SPIN OFF ATTIVI	ultimo dato disponibile	14	49	28,6%
€ di finanziamenti ricevuti comprensivi di Grant e Premi	ultimo dato disponibile	9.699.000,00	36.381.000,00	26,7%

### Pubblicazioni

La numerosità delle pubblicazioni nel periodo 2020-2024 (corrispondente all'ultima rilevazione VQR), suddivisa per tipologia e anno di pubblicazione, è riportata nella seguente tabella, dove sono anche riportati il numero di pubblicazione del 1° quartile CITESCORE e la loro percentuale rispetto agli articoli su rivista:

Tipologia	Anno					Tot
	2020	2021	2022	2023	2024	
Articoli su Rivista	447	440	455	432	446	2.220
Contributi su atti di Convegni	211	261	302	309	324	1.407
Contributi in Volume	18	23	16	20	18	95
Libri	2	4	3	2	0	11
Curatele	4	4	1	3	4	16
Tesi PHD	29	26	18	38	64	175
Brevetti	11	6	4	3	3	27
Altro	43	78	91	113	49	374
<b>Totale</b>	<b>765</b>	<b>842</b>	<b>890</b>	<b>920</b>	<b>908</b>	<b>4.325</b>
TOP 25% CITESCORE	182	170	184	234	257	1.027
% TOP25/Articoli su Rivista	40,7%	38,6%	40,4%	54,2%	57,6%	46,3%

Con riferimento alla classifica QS dei ricercatori Top 2% per gli anni 2023 e 2024 il numero dei Ricercatori DIMEAS presenti e la percentuale rispetto a quelli dell' Ateneo è la seguente:

	Ricercatori in top2% -QS 2023	Ricercatori in top2% - QS 2024
N. ATENEO	139	149
N. DIMEAS	16	18
DIMEAS%	11,51%	12,08%

#### Partecipazione ai Centri Interdipartimentali

Si osserva che 65 persone del DIMEAS fanno parte di 8 Centri Interdipartimentali, testimoniando l'alta propensione alle attività multidisciplinari. Nella tabella il numero di partecipanti ai vari Centri. Due Centri (CARS e J-Tech) sono coordinati da docenti DIMEAS.

Centro	Personale DIMEAS
CARS	9
Ec-L	4
IAM	4
J-Tech	11
PEIC	4
PhotoNext	5
PIC4SeR	6
PolitoBIOMed Lab	22
<b>TOT</b>	<b>65</b>

#### Partecipazione a Cluster Nazionali e Consorzi per la formazione permanente

Personale del DIMEAS partecipa agli Organi di Governo o Comitati Tecnici o Comitati Scientifici di differenti Cluster Tecnologici Nazionali, fra i quali: CTNA (CLUSTER TECNOLOGICO NAZIONALE AEROSPAZIO), Cluster Trasporti (CLUSTER TECNOLOGICO NAZIONALE TRASPORTI ITALIA 2020), BIG (Blue Italian Growth). Inoltre, il Dipartimento fa parte del consorzio per la formazione permanente ECATA.

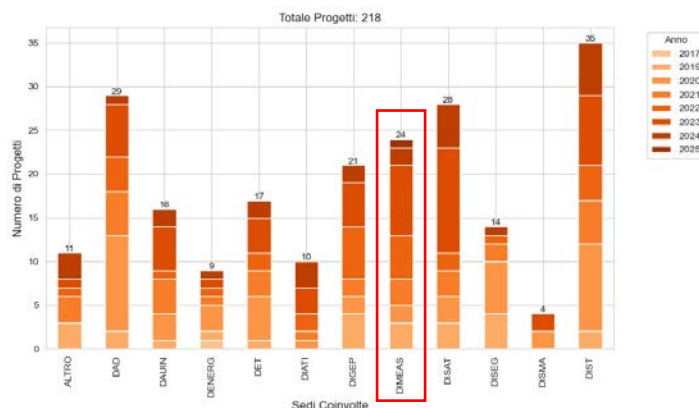
## Condivisione della Conoscenza e Impatto Sociale

Nel seguito sono riportati i numeri degli eventi culturali e per il grande pubblico in cui sono stati coinvolti docenti del Dipartimento dal 2020 al 2023 ultimo dato disponibile a livello di Ateneo:

	2020	2021	2022	2023	Totale DIP	Totale ATENEO	PESO SU ATENEO DIP
N° EVENTI	24	54	57	99	234	1833	12,8%

Nel 2024 il Dipartimento ha promosso l'iniziativa "Polito Cinema | DIMEAS series: connessioni e creatività tra aerospazio, meccanica e bioingegneria" in cui sono stati proposti quattro film che offrono una visione approfondita e affascinante dei temi legati all'aerospazio, alla meccanica e alla bioingegneria, presentati da esperti del settore che hanno esaminato come la tecnologia interagisce con le dinamiche umane e sociali rappresentate nei film.

Per quanto riguarda l'impatto dei progetti con ricaduta sociale, si riportano i dati salienti forniti dal Centro POLITICO per il Sociale dal 2017 al febbraio 2025:



### Caratterizzazione in termini di valore economico delle progettualità per anno e dipartimento

year	ALTRO	DAD	DAUIN	DENERG	DET	DIATI	DIGEP	DIMEAS	DISAT	DISEG	DISMA	DIST
2017	0.00 €	0.00 €	0.00 €	84'435.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €
2019	4'368'570.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	64'456.00 €	286'800.00 €	405'812.50 €	633'440.56 €	0.00 €	60'200.00 €
2020	0.00 €	788'396.75 €	360'000.00 €	192'017.00 €	343'750.00 €	2'949'984.07 €	1'005'536.00 €	620'999.36 €	565'867.68 €	1'935'443.13 €	253'000.00 €	711'806.50 €
2021	763'399.00 €	613'760.00 €	683'389.50 €	246'250.00 €	18'182.15 €	769'578.57 €	88'756.00 €	1'075'045.61 €	2'113'562.00 €	910'978.57 €	0.00 €	1'481'494.46 €
2022	852'500.00 €	88'037.00 €	0.00 €	886'361.25 €	107'027.00 €	1'081'304.76 €	18'757.50 €	2'350'362.42 €	337'556.78 €	0.00 €	0.00 €	828'140.00 €
2023	338'250.00 €	294'183.00 €	408'951.00 €	1'890.00 €	288'004.00 €	178'500.00 €	479'116.00 €	653'603.08 €	2'552'658.00 €	0.00 €	156'715.00 €	755'585.19 €
2024	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	570'321.65 €	809'183.80 €	201'949.00 €	236'790.08 €	194'619.50 €	0.00 €	0.00 €	255'582.84 €
2025	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	345'916.80 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €

Docenti del DIMEAS sono coinvolti in iniziative di Ateneo di natura sociale come PIU\_AEI (Piemonte Università Accoglienti, Eque ed Inclusive), RUniPace, UNICORE, promosso dall'UNHCR, Sei unico fino al midollo, INDOOR (trasporto organi per trapianti con droni), Fondazione DOT, donazione organi e trapianti.

# Un Dipartimento riconoscibile e riconosciuto, motore di competitività e sviluppo sostenibile della società

Commissione PSD

Questo capitolo descrive la Visione e il Posizionamento perseguito dal DIMEAS, in un'ottica di continuo percorso di crescita e consolidamento, aperto ai processi di autovalutazione continua e monitoraggio interno ed esterno, che possano migliorare e orientare opportunamente ed efficacemente al raggiungimento degli obiettivi assunti.

## Premessa

Il DIMEAS è un motore dell'innovazione, focalizzato sulla ricerca di alta qualità e sulla formazione di studenti e ricercatori di livello. Essere così riconosciuti (anche in analogia con il modello del Dipartimento di Eccellenza a suo tempo definito dal MUR) è un importante riferimento di qualità e un incentivo a continuare a perseguire l'eccellenza nella ricerca e nella didattica. Infatti, il DIMEAS intende distinguersi nella didattica, nella ricerca, e nel trasferimento tecnologico, con l'obiettivo di promuovere un sistema universitario pubblico, sempre più competitivo e innovativo, capace di rispondere alle esigenze della società e generare un impatto costruttivo e sostenibile.

## Visione

Il DIMEAS vuole essere un dipartimento caratterizzato da una forte identità distintiva che lo posiziona sul territorio nazionale ed internazionale in particolare negli ambiti della didattica, della ricerca e della terza missione.

*1) Un Dipartimento dalla consolidata reputazione per l'eccellenza della formazione di futuri professionisti, sensibili ai temi del territorio e della qualità della vita, contribuendo al rinnovamento dell'offerta formativa di Ateneo*

Il DIMEAS ritiene che la formazione delle future generazioni sia una missione primaria e debba avvenire mediante una **Didattica** inclusiva e sostenibile a tutti i livelli, dalla Laurea al Dottorato, con l'obiettivo di garantire un'adeguata formazione universitaria al maggior numero possibile di studenti nel rispetto dei vincoli di sostenibilità imposti dalla legge. Il DIMEAS ritiene inoltre che le risorse della **Didattica** debbano essere utilizzate per sostenere iniziative che impattino sul maggior numero di studenti possibile, dando la priorità alla riduzione del numero di studenti per docente negli insegnamenti dei CdS ad alta numerosità e mediante l'attivazione di un numero opportuno di percorsi in parallelo. Nell'ambito di tali iniziative, il DIMEAS ritiene prioritario intervenire attraverso una maggiore diffusione della didattica esperienziale (progetti formativi che necessitano di spazi e laboratori dedicati), anche nella fase di verifica, rendendo possibile utilizzare estensivamente anche gli esami in forma orale. Particolare e concreta attenzione e riconoscimento deve essere data alla attività dei team studenteschi, ai quali si devono attribuire adeguati spazi e supporto tecnico amministrativo aggiuntivo rispetto all'organico del PTAB definito in relazione al personale docente strutturato.

*2) Un Dipartimento capace di generare e condividere innovazione, motore di sviluppo efficace e sostenibile della società, a livello locale, nazionale e internazionale.*

Il DIMEAS ritiene strategico definire politiche di incentivazione e supporto della **Ricerca** per consentire ai gruppi di ricerca di orientare liberamente e consapevolmente la propria azione secondo le direzioni scelte, potendo trarne beneficio nel medio e lungo periodo. In

particolare, il DIMEAS sostiene le iniziative volte a rafforzare il principio di libertà della **Ricerca**, quali ad esempio l'incentivazione alla partecipazione a Bandi Competitivi, l'attribuzione di un finanziamento annuale a supporto di attività di ricerca prive di finanziamenti specifici, consapevole del fatto che non c'è libertà senza indipendenza economica. Il DIMEAS ritiene peraltro che il Dipartimento debba essere un luogo che **facilita la libera ricerca** e in particolare considera fondamentali i seguenti aspetti:

- non indirizzamento della ricerca, ma attenzione ad offrire opportunità in modalità sostenibile, garantendo adeguata informazione e condivisione di tali opportunità,
- coordinamento delle attività e messa a disposizione di strumenti "comuni",
- favorire in modo paritario la possibilità di partecipare a bandi competitivi,
- offrire azioni specifiche di incentivazione della ricerca per il personale che opera in laboratori sperimentali,
- e infine la promozione di contatti con altri Dipartimenti e/o altre Università, e la creazione di connessioni internazionali.

In generale, il DIMEAS si impegna in diversi settori tecnologici, socio-culturali e ambientali, da un lato verso il **mondo industriale**, dall'altro verso il mondo della **gestione della salute**, non solo dal punto di vista della tipologia di offerta formativa, basata sull'utilizzo di aule e laboratori dedicati alla formazione esperienziale, ma anche attraverso la partecipazione congiunta a programmi di finanziamento, incentivata da parte dell'Ateneo, sia nell'indispensabile interazione con i temi rivolti alla maturazione delle tecnologie, alle relative ricadute, e conseguente all'impatto sulla società.

*3) Un Dipartimento rivolto alla condivisione della conoscenza, motore di transizione socio-culturale, a rilevante impatto sociale.*

Per lo sviluppo economico del **Territorio**, il DIMEAS ritiene caratterizzarsi come motore di attrazione di capitali e investimenti attraverso le attività di **Terza Missione/Impatto Sociale** che sono volte alla valorizzazione economica della conoscenza, quali la ricerca commerciale, il conto terzi e il deposito di brevetti, per cui ritiene fondamentale un adeguato supporto tecnico, amministrativo e legale da parte dell'Ateneo, e la creazione di spin-off. Queste attività saranno coadiuvate da azioni di Terza Missione volte alla **Condivisione della Conoscenza** verso tutti gli stakeholder, tramite una libera disseminazione dei risultati delle ricerche in varie forme di public engagement e per pubblici diversi, e la valorizzazione dell'importante patrimonio storico e documentale del Dipartimento. Il DIMEAS si ripropone, inoltre, di promuovere un puntuale piano di comunicazione che non solo valorizzi la propria immagine ma ne consolidi l'identità accrescendo tra i suoi componenti un forte senso di appartenenza.

*4) Un Dipartimento attento alla qualità della vita al suo interno e motore della crescita culturale e di carriera del personale docente e PTAB afferente*

Il DIMEAS ritiene prioritario garantire un **ambiente di lavoro sano, sicuro e sereno** sotto tutti i punti di vista, dove di fatto nessuno viene trascurato o lasciato indietro. Il Dipartimento sta anche cercando di migliorare la qualità delle aree fruibili per attività lavorative e identificare nuovi spazi comuni, dedicati alla condivisione ed alla vita di comunità (incluse aree conviviali). La Commissione Spazi/Uffici e il GdL GEDIW seguono e seguiranno queste azioni ed eseguono un monitoraggio in tal senso, riferendo in Consiglio di Dipartimento.

Il DIMEAS ritiene fondamentale che le politiche di reclutamento e gli avanzamenti di carriera del **corpo docente** tengano conto in primis delle necessità didattiche, considerando altresì i risultati della ricerca, dei finanziamenti apportati, del ruolo e delle

competenze dei/delle laureati/e attesi/e nella società e realmente impiegati/e. Le politiche di reclutamento dipartimentali sono definite secondo principi di pari opportunità e di sostenibilità, condivisi a livello di Ateneo, coerenti con le linee guida ministeriali.

Per quanto riguarda il **Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario**, il DIMEAS, pur consapevole dei limiti di autonomia su questo punto, considera rilevanti le politiche di reclutamento e crescita, sia di natura *orizzontale* che *verticale*, tali anche da consentire un aumento sostenibile del Personale operante presso il Dipartimento, secondo un meccanismo di inclusione che tenga conto delle dimensioni e del carico di lavoro che le attività di supporto alla Didattica e alla Ricerca richiedono, con l'obiettivo di uniformare il flusso delle attività tra tutto il Personale, senza creare sovraccarichi.

Promuove, inoltre, la partecipazione del PTAB a iniziative di formazione/aggiornamento al fine di curare e valorizzare le professionalità e l'esperienza del proprio personale coinvolgendolo nei processi di scelte strategiche sin dall'inizio rafforzandone così la partecipazione e la condivisione interna.

### Posizionamento

In accordo ai dati descritti nel capitolo Colpo d'occhio, e coerentemente con i risultati raggiunti, il DIMEAS persegue il proprio posizionamento nelle seguenti aree di missione.

### Didattica

Il DIMEAS presta particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- Formazione arricchita da attività esperienziali (laboratori sperimentali e numerici), nonché da progetti pratici per la maturazione professionale degli studenti, quali le Challenge,
- Team studenteschi (20 team attivi nel 2024/25),
- Tirocini curriculari e tesi aziendali,
- Incentivazione del proprio personale alla partecipazione a percorsi di Master con aziende ed enti per la formazione su tematiche pertinenti al DIMEAS (in collaborazione con Scuola di Master e Formazione Permanente),
- Adesione del proprio personale docente alle iniziative di coordinamento, formazione/aggiornamento didattico (uso metodologie didattiche innovative), quali quelle promosse dal Teaching and Language LABoratory di Ateneo (TLlab), corsi di Formazione L2T e percorso di Mentoring,
- Creazione di spazi dedicati come laboratori e aule progettuali e nuovi format didattici, inclusi quelli aperti e sperimentali come il Laboratorio DExpiLab,
- Offerta di percorso di laurea con connotazione professionalizzante (Percorso di Laurea in Ingegneria Aerospaziale EASA Part66 per manutentori aeronautici certificati, accreditato da ENAC – Ente Nazionale per l'Aviazione Civile), in completa sinergia con il territorio.

### Ricerca

Il DIMEAS, vista la propria vocazione alla ricerca applicata e al trasferimento tecnologico, metodologico e di competenze, promuove e sostiene la Ricerca nei seguenti aspetti:

- Formalizzazione di contratti di ricerca commissionata e di progetti di ricerca finanziati con le principali aziende del settore industriale di riferimento e degli enti del mondo della salute,
- Potenziamento e stabilizzazione di servizi di supporto alle imprese e alle pubbliche amministrazioni,



- Rapporti tra accademia, impresa ed enti pubblici mediante la partecipazione a partenariati pubblico-privati,
- Definizione di nuove metodologie di analisi, progetto, modellazione e simulazione (digital twin),
- Incentivazione di linee di ricerca volte alla sostenibilità, in particolare per quanto riguarda il piano di decarbonizzazione (circular design),
- Rafforzamento e valorizzazione dei laboratori e delle attività multidisciplinari, incluse quelle svolte nei Centri Interdipartimentali con un tasso di partecipazione dei docenti DIMEAS (PO, PA, RTI e RTDB) pari al 51.4%. Il DIMEAS è rappresentato nel Consiglio Direttivo di 8 centri (CARS – Ec-L – IAM – J-Tech – PEIC – PIC4SeR – PolitoBIOMed Lab - PhotoNext) sui 13 Centri di Ateneo,
- Valorizzazione del percorso di Dottorato di Ricerca.

### Terza Missione

Il DIMEAS promuove e sostiene gli obiettivi di Terza Missione nelle seguenti linee:

- Sostegno all'innovazione ("Proof of Concept", brevetti e spin-off),
- Creazione di iniziative volte alla condivisione della conoscenza,
- Valorizzazione delle scienze storiche e sociali (presenza di un docente M-STO/05 - Storia delle Scienze e delle Tecniche),
- Diffusione e condivisione di collezioni storico-scientifiche, collezione aeronautica "Gabrielli" e "Cinematismi del XIX secolo", e varie collezioni archivistiche, quale ad esempio l'archivio NASA,
- Investimento in strumenti di trasmissione e valorizzazione delle informazioni, revisione e aggiornamento continuo del sito web del Dipartimento con specifica pagina web vetrina verso l'esterno "Condivisione della Conoscenza".

### Internazionalizzazione

Il DIMEAS promuove e sostiene le interazioni internazionali nelle seguenti linee:

- Incentivazione alla collaborazione con Università, Dipartimenti, Gruppi di Ricerca di particolare competenza e posizionamento scientifico,
- Attrazione di personale docente proveniente da accademie, realtà produttive, enti di spiccata competenza scientifica,
- Formalizzazione di progetti di ricerca finanziati su bandi internazionali, in collaborazione con le principali realtà accademiche e aziendali internazionali.

### Struttura amministrativa

Il DIMEAS sostiene il consolidamento della struttura amministrativa e favorisce la coesione PTAB/Personale Docente operando nelle seguenti linee:

- Monitoraggio della attuazione del nuovo assetto del Distretto del DIMEAS, a partire dal 15/12/2023, anche in relazione alla introduzione del ruolo Coordinatore dei Servizi Tecnici, funzionale alla gestione del personale tecnico dipartimentale,
- Verifica puntuale della adeguatezza dimensionale del personale amministrativo coinvolto in particolare in Ricerca e Acquisti.

### Logistica

Le strutture disponibili sono soltanto parzialmente adeguate a supportare la crescita numerica e le esigenze del Dipartimento.

Il DIMEAS ha uno sviluppo edilizio su tre sedi (dato rilevato al 1/12/2023): Torino (Sede Centrale, ST = 8470 mq), Alessandria (Polo Universitario, SA = 185 mq) e Verres (Polo Universitario, SV = 317 mq) con una disponibilità complessiva di STOT = 8972 mq (cui si aggiungono gli spazi denominati Covivio, Toolbox, Energy Center). Le sedi di Alessandria (sfruttamento al 67%) e di Verres (sfruttamento al 100%) sono dedicate a laboratori di ricerca. La sede di Torino del DIMEAS è sfruttata secondo le seguenti ripartizioni: uffici (43,4%), laboratori di ricerca (50,4% pari a 4269 mq) e laboratori didattici (6,2% pari a 525 mq). È in corso l'aggiornamento della lista dei laboratori, con responsabili, attività svolte e dotazioni (monitoraggio RADRL gestito dallo staff DIMEAS Sicurezza).

I problemi relativi all'adeguatezza di strutture e attrezzature vengono discussi nel CdD e nella Commissione Gestione Laboratori. Le aule per la didattica vengono gestite dall'Ateneo. Richieste e assegnazioni di spazi per uffici e laboratori vengono gestite dalla Commissione Spazi/Uffici.

La Commissione Gestione Laboratori e la Commissione Spazi/Uffici si occupano di monitorare/assegnare laboratori e spazi.

## Obiettivi, azioni e indicatori

*Commissione PSD e Commissione Risorse*

Gli obiettivi, le azioni e gli indicatori sono espressi in forma tabellare (già approvati in Consiglio di Dipartimento del 13 dicembre 2023, con dati e contenuti aggiornati a fine 2024). Le azioni sono articolate secondo tre livelli di priorità: alta (XXX), media (XX) e bassa (X). Gli indicatori sono delineati in particolare per le **azioni** a maggior priorità, ovvero media (XX) e alta (XXX). Le implementazioni di più recente introduzione sono identificate con (\*).

PSD	#	OBBIETTIVO	PRIORITA'	STATO DELL'AZIONE
DIDATTICA	III.A	<i>Riduzione delle numerosità delle classi, in particolare di esercitazione, compatibilmente con le risorse di personale assegnate al Dipartimento.</i>	XXX	Azione già perseguita in precedenza ma soggetta a vincoli esterni relativi sia al numero di ore assegnate ai Corsi di Studio sia alle difficoltà legate al numero ridotto di aule disponibili e alla gestione del personale docente.
	Responsabilità dell'azione: Coordinatori di Collegio e Referenti CdS.			
	<b>Premessa</b> In base ai dati disponibili (dato rilevato al 1/12/23) per i CdS appartenenti al Collegio IMAA (Collegio di Ingegneria Meccanica, Aerospaziale, dell'Autoveicolo), la numerosità media degli studenti frequentanti gli insegnamenti ammonta a FL = 101,5 studenti/aula per la Laurea e FLM = 78,0 studenti/aula per la Laurea Magistrale, con una media complessiva pari a F = 90,4 studenti/aula. Inoltre, per i CdS appartenenti al Collegio di Ingegneria Biomedica, la numerosità media degli studenti frequentanti gli insegnamenti ammonta a FL = 119,4 studenti/aula per la Laurea e FLM = 83,2 studenti/aula per la Laurea Magistrale, con una media complessiva pari a F = 96,6 studenti/aula.			
	<b>Indicatori quantitativi (KPI)</b> Mantenere F < 90-95.			
	III.B	<i>Mantenimento e possibilmente incremento delle attività progettuali all'interno degli insegnamenti.</i>	X	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità
	Responsabilità dell'azione: Coordinatori di Collegio e Referenti CdS.			
III.C	<i>Mantenimento e possibilmente incremento delle attività sperimentali (legato anche all'incremento degli spazi dedicati alla didattica esperienziale).</i>	XXX	Azione di ulteriore investimento su fondi dipartimentali a supporto della didattica sperimentale e dei laboratori sperimentali aperti (*)	
Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento - Commissione Spazi/Uffici - Commissione Gestione Laboratori.				
<b>Premessa</b> Ai sensi della "Policy di incentivazione delle missioni dipartimentali" (obiettivo: massimizzare l'impatto di tre missioni ovvero per valorizzare le inclinazioni dei singoli docenti/ricercatori in termini di qualità della didattica, qualità e internazionalizzazione della ricerca e qualità della Terza Missione), approvata dagli organi di governo dell'Ateneo, il Dipartimento ha ricevuto un finanziamento straordinario pari a 114316 Euro. Il CdD del 13 dicembre 2023 ha deliberato di destinare la quota di 60000 Euro per la creazione di spazi attrezzati (area laboratori) fruibili per i team studenteschi e per le attività didattiche esperienziali di interesse dipartimentale.				
<b>Indicatori quantitativi (KPI)</b> Ampliamento delle attività esperienziali a prenotazione offerte dal laboratorio DExpilab, rivolte agli studenti e ai docenti dei corsi di Ingegneria Aerospaziale, Biomedica e Meccanica, proponendo una nuova serie di attività didattiche sperimentali per approfondire gli argomenti di base della meccanica e della fluidodinamica Realizzazione di almeno N = 3 nuove esperienze di laboratorio.				

	III.D	<i>Costante attenzione alla evoluzione dei contenuti degli insegnamenti in relazione allo sviluppo tecnologico e alle necessità delle aziende</i>	X	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità. Definito il supporto da parte del/della Referente (GdL) per il Trasferimento Tecnologico (*)
	Responsabilità dell'azione: Coordinatori di Collegio e Referenti CdS - Referente per il Trasferimento Tecnologico			
	III.E	<i>Aumentare la consapevolezza delle implicazioni degli SDG-ONU nei contenuti degli insegnamenti</i>	X	Azione di sensibilizzazione in fase di definizione / Designazione di nuovi delegati dipartimentali per il Centro Studi Theseus e per il Centro PoliTo per il Sociale (*)
	Responsabilità: Coordinatori di Collegio e Referenti CdS			
	III.F	<i>Mantenimento dell'attenzione e del supporto a forme di didattica alternativa, in particolare per team studenteschi, che comunque richiede il reperimento di spazi dedicati a tali attività.</i>	XX	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità / Creazione di spazi laboratoriali "a rotazione" a supporto dei team studenteschi (*)
	Responsabilità dell'azione: Commissione Spazi/Uffici - Commissione Gestione Laboratori			
	<p><b>Premessa</b>  Il Dipartimento incoraggia la creazione di team studenteschi, stimolando i docenti a rendersi disponibili come advisor, mettendo a disposizione attrezzature dipartimentali per le attività sperimentali e supportando amministrativamente acquisti e missioni dei team. Attualmente (a.a. 2024/25) sono supportati N = 20 team studenteschi che hanno come advisor un docente del DIMEAS.</p> <p><b>Indicatori quantitativi (KPI)</b>  Creazione di un nuovo spazio attrezzato (S &gt;= 40 mq), utilizzabile a prenotazione/rotazione per le operazioni di montaggio/assemblaggio per i team studenteschi (ricavato con lo spostamento dei segmenti del velivolo F-84).</p>			
	III.G	<i>Disponibilità a supportare le attività innovative (challenge)</i>	X	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità
	Responsabilità dell'azione: Coordinatori di Collegio e Referenti CdS			
	III.H	<i>Conservazione (dopo una fase di crescita) del numero di dottorandi, utilizzando forme di cofinanziamento di borse su tematiche specifiche, opportunità all'interno di progetti di ricerca e disponibilità sui dottorati industriali.</i>	X	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità
	Responsabilità dell'azione: Coordinatori di Collegio di Dottorato – Direttore di Dipartimento – Giunta di Dipartimento			
	III.I	<i>Incremento della formazione soft-skill di alto livello nei corsi di dottorato.</i>	X	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità attraverso le azioni coordinate con la Scuola di Dottorato
	Responsabilità dell'azione: Coordinatori di Collegio di Dottorato			

PSD	#	OBBIETTIVO	PRIORITA'	STATO DELL'AZIONE
-----	---	------------	-----------	-------------------

RICERCA	IV.A	Mantenere un alto livello, sia come numero sia come rateo di successo, di proposte su progetti finanziati	XXX	Azione in parte perseguita in precedenza e soggetta a rafforzamento. Definito il supporto da parte del/della Referente (GdL) per la Ricerca (*).
	Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento - Referente per la Ricerca.			
	<b>Premessa</b> I dati per il periodo 2020-2024 per il DIMEAS indicano N = 488 proposte presentate per bandi competitivi (regionali, nazionali ed europei) di cui NV = 460 valutate (28 sono in corso di valutazione) di cui NA = 187 sono state approvate, con un tasso di successo NA/NV = 40.7%.			
	<b>Indicatori quantitativi (KPI)</b> Monitorare annualmente NA e NV. NA/NV >= 40%.			
	IV.B	Mantenere le politiche di finanza solidale (gestite a livello dipartimentale) per permettere a tutti di cogliere le opportunità di partecipazione a progetti finanziati	X	La politica di finanza solidale è stata mantenuta anche dopo il cambio di Direzione
	Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento - Giunta di Dipartimento			
	IV.C	Mantenere un continuo contatto con le realtà industriali sia di grandi dimensioni sia PMI che permetta di continuare ad avere un elevato impatto nel campo della ricerca industriale e nella attività conto terzi	X	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità. Definito il supporto da parte del/della Referente (GdL) per il Trasferimento Tecnologico (*). Mappatura delle azioni legate al Trasferimento Tecnologico.
	Responsabilità dell'azione: Referente per il Trasferimento Tecnologico			
	IV.D	Razionalizzare gli spazi di laboratorio esistenti e cogliere le occasioni di ampliamento che si potranno presentare	XXX	Ampliamento della Commissione Gestione Laboratori (*) / Azione di riordino e razionalizzazione degli spazi laboratoriali, con il supporto di PROGES (*) / Coordinamento dipartimentale per iniziative PNRR soggette a partenariato pubblico-privato (Infrastrutture di Innovazione IS4Aerospace e ISM4Italy) (*) / Investimento su fondi PNRR (Centro Nazionale MOST e Agritech) in nuove attrezzature sperimentali di uso comune (*) / Continuazione della politica di co-finanziamento dipartimentale per le attrezzature di laboratorio.
	Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento - Commissione Gestione Laboratori			
	<b>Premessa</b> Il DIMEAS ha uno sviluppo edilizio su tre sedi (dato rilevato al 1/12/23): Torino (Sede Centrale, ST = 8470 mq), Alessandria (Polo Universitario, SA = 185 mq) e Verres (Polo Universitario, SV = 317 mq) con una disponibilità complessiva di STOT = 8972 mq. Le sedi di Alessandria (sfruttamento al 67%) e di Verres (sfruttamento al 100%) sono dedicate a laboratori di ricerca. La sede di Torino del DIMEAS è sfruttata secondo le seguenti ripartizioni: uffici (43,4%), laboratori di ricerca (50,4%) e laboratori didattici (6,2%).			
	<b>Indicatori quantitativi (KPI)</b>			

		Aumentare la superficie fruibile per laboratori di ricerca del DIMEAS attraverso lo smaltimento di materiali/attrezzature inutilizzate (+2.5%) e soprattutto il coinvolgimento nelle iniziative PNRR (aumento effettivo +25% non immediato legato alle tempistiche progettuali >1 anno).		
	IV.E	<i>Favorire la partecipazione dei docenti alle attività nei Centri Interdipartimentali e la ricerca multidisciplinare</i>	X	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità / In fase di definizione l'analisi della partecipazione dei docenti DIMEAS ai Centri Interdipartimentali (*)
		Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento - Referente per la Ricerca		
	IV.F	<i>Sensibilizzare i giovani ricercatori ai temi dell'etica della ricerca e della Research Integrity</i>	X	In fase di definizione un'azione di sensibilizzazione/informazione del personale docente del DIMEAS (*)
		Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento - Referente per la Ricerca		
	IV.G	<i>Stimolare gli SSD che hanno indici VQR al di sotto delle medie nazionali ad operare per aumentare il valore di tali indici</i>	XXX	Definito il supporto da parte del/della Referente (GdL) per la Ricerca (*) / Azione dipartimentale (coordinata dal/dalla Referente VQR in collaborazione con il/la Referente per la Ricerca) in vista della prossima valutazione VQR, essendo la sottomissione dei prodotti per la VQR 2020-2024 già completata (monitoraggio indici e valutazione della collocazione rispetto alle mediane nazionali) (*)
		Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento – Referente VQR – Referente per la Ricerca		
		<p><b>Premessa</b> L'Ateneo ha messo a disposizione un toolkit per l'analisi della produzione scientifica, denominato "Cruscotto Pubblicazioni" (con piena visibilità dei dati in forma non anonima riservata al Direttore di Dipartimento). Si tratta di uno strumento, unico in Italia, di autovalutazione e monitoraggio semplice e costantemente aggiornato. Attraverso il cruscotto, è possibile infatti individuare il posizionamento dei docenti del Dipartimento rispetto ai colleghi dello stesso SSD a livello nazionale, in funzione degli indicatori bibliometrici delle pubblicazioni, resi disponibili nella piattaforma e facilmente combinabili tra loro.</p> <p><b>Indicatori quantitativi (KPI)</b> Organizzazione (con il supporto PEPS) di almeno N = 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 (Benchmark Nazionale SSD).</p>		

PSD	#	OBBIETTIVO	PRIORITA'	STATO DELL'AZIONE
TERZA MISSIONE	V.A	<i>Agevolare le attività POC (Proof Of Concept)</i>	X	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità. Definito il supporto da parte del/della Referente (GdL) per il Trasferimento Tecnologico (*).
		Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento - Referente per il Trasferimento Tecnologico		
	V.B	<i>Supportare gli inventori nella estensione e nel mantenimento delle privative industriali</i>	X	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità. Definito il supporto da parte del/della Referente (GdL) per il Trasferimento Tecnologico (*).

	Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento - Referente per il Trasferimento Tecnologico		
V.C	<i>Introdurre elementi di formazione alla imprenditorialità nella formazione dei Dottorandi (in collaborazione con i Collegi di Dottorato)</i>	X	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità attraverso le azioni coordinate con la Scuola di Dottorato / Definito il supporto da parte del/della Referente (GdL) per il Trasferimento Tecnologico (*).
	Responsabilità dell'azione: Coordinatori di Collegio di Dottorato - Direttore di Dipartimento - Referente per il Trasferimento Tecnologico		
V.D	<i>Operare in concerto con l'Ateneo per la valorizzazione del patrimonio storico presente nel Dipartimento</i>	XXX	Azione di riordino dei beni storici e museali del Dipartimento in ottica di fruibilità esterna / Risistemazione del patrimonio bibliotecario (*) / Definito il supporto da parte del/della Referente (GdL) per la Condivisione della Conoscenza (*)
	Responsabilità dell'azione: Referente per la Condivisione della Conoscenza		
	<p><b>Premessa</b> Il Dipartimento è in possesso di due importanti collezioni storico-scientifiche: la collezione Gabrielli di aeronautica e la collezione di cinematismi ad uso didattico costruiti alla fine del XIX secolo, e di varie collezioni archivistiche (ad esempio l'archivio NASA). La loro fruizione da parte del pubblico è stata finora sporadica e limitata.</p> <p><b>Indicatori quantitativi (KPI)</b> Pubblicazione sul sito dedicato dell'Ateneo dei cataloghi delle due collezioni storico-museali. Studio e preparazione dello spazio espositivo per la collezione di cinematismi. Studio e catalogazione del materiale archivistico e della collezione Gabrielli. Supportare le iniziative di valorizzazione del patrimonio storico dipartimentale con il contributo di personale tecnico part-time. N. visitatori museali &gt; 100 (inizialmente su base annuale).</p>		
V.E	<i>Organizzare eventi di public engagement</i>	XXX	Azione già perseguita a livello individuale o in eventi specifici, in particolare "La Notte dei Ricercatori" e la "Biennale di Tecnologia" / Azioni di coordinazione ed estensione dell'attività tramite implementazione di una strategia di dipartimento per la diffusione della conoscenza / Definito il supporto da parte del/della Referente (GdL) per la Condivisione della Conoscenza (*) / Misura di cofinanziamento dipartimentale per eventi organizzati dai docenti del DIMEAS (contributo fisso in base al tipo di evento: workshop, congresso nazionale o internazionale)
	Responsabilità dell'azione: Referente per la Condivisione della Conoscenza - Direttore di Dipartimento		
	<p><b>Premessa</b> Nel periodo 2020-2023 si sono registrati un totale di 234 eventi di public engagement (interni o esterni all'Ateneo) in modalità telematica o in presenza a cui il personale DIMEAS ha liberamente partecipato.</p> <p><b>Indicatori quantitativi (KPI)</b> Incentivare la libera partecipazione del personale DIMEAS agli eventi di public engagement e organizzare almeno N = 5 eventi dipartimentali (in presenza o in modalità telematica).</p>		
V.F	<i>Attivare una maggiore consapevolezza per i problemi culturali e sociali (e</i>	XX	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità, ma in fase di rafforzamento grazie al maggior raccordo con le iniziative di Ateneo (Centro



		<i>politici, collegati agli sviluppi tecnologici)</i>	Studi Theseus e Centro PoliTo per il Sociale) / Revisione della Declaratoria del DIMEAS (*)
		Responsabilità dell'azione: Referente per la Condivisione della Conoscenza	
		<p><b>Premessa</b> Il DIMEAS è entrato a far parte del Centro Studi Theseus (Centro Studi Interdipartimentale Tecnologia Umanità Società), successivamente riorganizzato a livello di Ateneo, e del Centro PoliTo per il Sociale.</p> <p><b>Indicatori quantitativi (KPI)</b> Promuovere tramite i propri referenti iniziative (almeno N = 1) con il Centro Studi Theseus ed il Centro PoliTo per il Sociale (eventualmente anche estese al Centro di Ricerca Interuniversitario "Scienza Nuova") che riguardino specificamente i settori tecnologici caratterizzanti del DIMEAS.</p>	

PSD	#	OBBIETTIVO	PRIORITA'	STATO DELL'AZIONE
QUALE ATENEO	VI.A	<i>Riorganizzazione degli spazi, sia di laboratorio sia uffici e identificazione/creazione di nuovi spazi per incrementare la qualità della vita.</i>	XXX	Istituzione di un servizio interno di supporto per gli adempimenti legati alla sicurezza e istituzione di un sistema di circolari periodiche (*) / Azione urgente di riordino e riqualificazione delle aree uffici e laboratori (*)
		Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento – Commissione Gestione Laboratori - Commissione Spazi/Uffici		
		<p><b>Premessa</b> Il DIMEAS ha uno sviluppo edilizio su tre sedi (dato rilevato al 1/12/23): Torino (Sede Centrale, ST = 8470 mq), Alessandria (Polo Universitario, SA = 185 mq) e Verres (Polo Universitario, SV = 317 mq) con una disponibilità complessiva di STOT = 8972 mq. Le sedi di Alessandria (sfruttamento al 67%) e di Verres (sfruttamento al 100%) sono dedicate a laboratori di ricerca. La sede di Torino del DIMEAS è sfruttata secondo le seguenti ripartizioni: uffici (43,4%), laboratori di ricerca (50,4% pari a 4269 mq) e laboratori didattici (6,2% pari a 525 mq).</p> <p>Attualmente (dato rilevato al 1/12/23) per i dottorandi afferenti al DIMEAS (N = 308) sono attribuiti uffici per una superficie S = 1008 mq (pari a 225 postazioni in co-working). Si tenga presente che alcuni dottorandi del 35° e del 36° ciclo sono in regime di proroga. Inoltre, un numero limitato di dottorandi è allocato presso la sede Covivio (11) e presso l'Energy Center (15). Alcuni dottorandi sono anche assegnati a postazioni nei Centri Interdipartimentali. La media di superficie per postazione è pari a SP = 1008/225 = 4.48 mq mentre la media per dottorando è SD = 1008/308 = 3,27 mq.</p> <p><b>Indicatori quantitativi (KPI)</b> Superficie laboratori di ricerca della Sede Centrale &gt;= 4500 mq - SP &gt;= 5 mq (spazi fruibili da dottorandi).</p>		
	VI.B	<i>Agevolare la sperimentazione di forme di lavoro agile del Personale Amministrativo, compatibilmente con le necessità del Dipartimento</i>	X	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità.
		Responsabilità dell'azione: RGA e RST.		

VI.C	<i>Riorganizzazione del lavoro del personale amministrativo, in accordo con la Direzione Generale, per far fronte alle crescenti attività amministrative.</i>	X	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità.
Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento – RGA e RST.			
VI.D	<i>Aumentare il numero di Tecnici di Laboratorio con elevata qualificazione</i>	XXX	Azione di mantenimento della riorganizzazione funzionale (implementazione del nuovo modello organizzativo dei Distretti in atto dal 2024) e dell'organico TAB, gestito dalla Direzione Generale in collaborazione con il Dipartimento (*)
Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento – RGA e RST.			
<b>Premessa</b> La ripartizione funzionale tra personale tecnico e amministrativo (dato al 31/12/24) per il DIMEAS è la seguente: personale tecnico T = 14, personale amministrativo A = 19, personale bibliotecario B = 1, con un totale TAB = 34. Per il personale bibliotecario è in atto un'azione coordinata centralmente dal DG. Per il personale tecnico T la percentuale di laureati TL/T = 13/14 = 92,8% e la percentuale con titolo di dottore di ricerca TD/T = 5/14 = 35,7.			
<b>Indicatori quantitativi (KPI)</b> TAB > 40 (tenendo conto delle cessazioni di servizio) - T = A+B (equilibrio delle funzioni TAB) - TL/T > 70% – TD/T > 30%.			
VI.E	<i>Promuovere la formazione professionale del Personale Tecnico e del Personale Amministrativo</i>	XX	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità, ma rilevante il supporto per miglioramento.
Responsabilità dell'azione: Direttore di Dipartimento – RGA e RST.			
<b>Premessa</b> I dati per il periodo 2020-2023 (numero anni NA = 4), indicano che NP = 155 partecipanti tra il personale TAB hanno partecipato a corsi di formazione organizzati dall'Ateneo, fruendo complessivamente di N = 3102 ore di insegnamento, con una media di N/NP/NA = 3102/155/4 = 5 ore/partecipante/anno, NP/NA = 155/4 = 39 partecipanti/anno per un totale di TAB = 39 (dato al 28/11/23).			
<b>Indicatori quantitativi (KPI)</b> NP/NA > 40 partecipanti/anno.			
VI.F	<i>Attuare una politica del personale docente che consenta ragionevoli opportunità di avanzamento di carriera ai tanti meritevoli presenti in Dipartimento e un incremento del personale docente tramite l'immissione di un numero consistente di Ricercatori di tipo B; a questo fine le posizioni in programmazione previste per gli avanzamenti di carriera non dovranno eccedere le posizioni da RUTDB</i>	XX	Azione già perseguita in precedenza e soggetta a continuità, ma influenzata anche da vincoli esterni relativi alle risorse rese disponibili al Dipartimento per la programmazione / Programmazione (pur tenendo conto dei vincoli) in coerenza con le indicazioni del GEP/BdG e con gli obiettivi di miglioramento del GCI (già in corso)
Responsabilità dell'azione: Commissione Risorse			
<b>Premessa</b> La distribuzione per fasce del personale docente del DIMEAS (dato al 31/12/24) è la seguente: I fascia (52 / 32.5%), II fascia (42 / 26.5%), RTI (2 / 1.3%), RUTDB (18 / 11.25%) e RUTDA (43 / 26.9%) per un totale TOT = 160. Il rapporto RUTDA/(PO+PA+RTI+RUTDB) è pari al 40.4%.			

	<p>La componente del genere meno rappresentato per il personale docente di tutte le fasce del DIMEAS è pari a <math>F/TOT = 33/160 = 20.6\%</math>. Il DIMEAS (Bilancio di Genere 2024), per il Glass Ceiling Index (GCI), presenta la seguente situazione: <math>GCI (2024) = 1,34</math> (in netto miglioramento rispetto alla rilevazione precedente pari a 2.15), mentre per il Glass Door Index, <math>GDI (2024) = 1,41</math>.</p> <p><b>Indicatori quantitativi (KPI)</b> RUTDA/(PO+PA+RTI+RUTDB) &lt; 40% - F/TOT &gt; 25% - GCI &lt; 1.5 - GDI &lt; 1.5.</p>
--	--

# Criteri di distribuzione delle risorse

*Commissione PSD*

La sezione **criteri di distribuzione delle risorse** è definita autonomamente dal Dipartimento, come previsto dal documento "Modello per la pianificazione strategica e il riesame – Ateneo e Dipartimenti". I criteri sono esplicitati sia per le **risorse** di tipo **economico** che di **personale** e devono essere coerenti con gli obiettivi di Ateneo e i vincoli normativi.

## Criteri e modalità di distribuzione interna delle risorse economiche

Le risorse economiche messe a disposizione dall'Ateneo sono pubblicizzate in Dipartimento (in occasione dei Consigli di Dipartimento) e distribuite, previa discussione in seno agli organi dipartimentali, sulla base di delibere degli organi (inclusa la Giunta).

Il CdD definisce chiaramente e delibera annualmente (scadenza a fine anno) i criteri e le modalità di distribuzione interna dei Fondi Dipartimentali assegnati dall'Ateneo (documento allegato al budget dipartimentale). I fondi (Ricerca Istituzionale di Ateneo o RIA) vengono in parte utilizzati per progetti di interesse generale nei vari ambiti di didattica, ricerca e terza missione, coerentemente con la pianificazione strategica.

Parte delle risorse viene utilizzata per cofinanziare investimenti proposti da docenti per acquisti/riparazioni di attrezzature per laboratori di ricerca e didattici, mediante procedure estese a tutti i docenti e ricercatori.

Il DIMEAS prevede un co-finanziamento per l'acquisto di attrezzature sperimentali. Le spese ammissibili sono tutte quelle che sono escluse dal computo del fabbisogno e i gruppi di ricerca si devono impegnare a reperire gli spazi all'interno delle aree di laboratorio già assegnate.

Il Dipartimento ha approvato le linee guida per la definizione del budget. Ogni anno viene quindi approvata la proposta di budget, e conseguentemente, oltre agli investimenti per garantire il corretto funzionamento della struttura, anche gli investimenti per le iniziative dipartimentali per l'attuazione del PSD, sempre secondo le indicazioni dell'Ateneo.

Il Dipartimento effettua periodicamente (su base almeno bimestrale) l'analisi di andamento del budget evidenziando eventuali scostamenti.

Per quanto riguarda i Corsi di Dottorato, i docenti possono finanziare borse mediante i propri fondi di ricerca libera o commissionata.

## Criteri e modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente

Il Dipartimento si è da sempre dotato di una Commissione Risorse (composta da tutti i docenti di prima fascia) nella quale si discute della distribuzione interna delle risorse di personale docente (assegnate dall'Ateneo), secondo criteri definiti. Successivamente in CdD vengono condivise, discusse e deliberate le eventuali posizioni da bandire.

Nell'ottica della condivisione dei criteri e delle modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, il Direttore organizza con regolarità riunioni della Commissione Risorse, che procede ad istruire le proposte da portare all'approvazione del CdD.

Tradizionalmente, tale distribuzione tiene conto dei piani di sviluppo di ciascun GSD/SSD con attenzione anche ai rispettivi carichi didattici. Il Dipartimento ha definito e adottato, fin dalla sua istituzione, criteri per la distribuzione interna delle risorse di personale docente, adottati con delibera del CdD coerentemente con le indicazioni di Ateneo vigenti.

L'individuazione della destinazione delle posizioni di professore o ricercatore all'interno dei vari SSD ha sempre tenuto in considerazione: la valutazione degli interessi strategici nei campi della didattica e della ricerca, il principio di equa distribuzione in base alle specifiche esigenze degli SSD, e infine la focalizzazione sulla fascia e sullo specifico SSD di interesse.

Le risorse per il personale docente, fino al 2025, sono state assegnate ai Dipartimenti dall'Ateneo con un approccio algoritmico, in base alle necessità didattiche e ad indicatori legati alla ricerca (inclusa la valutazione VQR).

La revisione del meccanismo di distribuzione delle risorse di personale docente, operata a partire dal triennio 2026-28, ha richiesto, a livello dipartimentale, la valutazione di un aggiornamento dei Criteri di Distribuzione delle Risorse.

Pertanto, la proposta di aggiornamento di tali criteri (riassunta nel seguito) è scaturita da una significativa riflessione operata all'interno della Commissione Risorse DIMEAS, da una serie di incontri di un Gruppo di Lavoro Istruttorio appositamente costituito e composto da 8 Professori ordinari (2 PO/GSD) e un coordinatore, ed una successiva condivisione sempre all'interno della Commissione Risorse.

L'aggiornamento dei criteri è stato quindi basato sui seguenti punti:

- Stato dell'arte
- Valori attuali
- Situazione in progress
- Filosofia di indirizzo
- Linee principali di analisi ex-ante
- Ipotesi ex-post
- Proposta operativa
- Monitoraggio dei GSd e PSD

➤ **Stato dell'arte:**

- 1) Il **quadro di riferimento di Ateneo** interpreta la struttura dipartimentale come federativa, e **le risorse da attribuire** come **funzionamento ordinario** e per attuare **priorità strategiche**, in forma di **cofinanziamento** e di **premialità** (sostegno criticità didattiche, riconoscimento eccellenza scientifica, reclutamento esterni con profilo coerente con le priorità). Fatte salve le condizioni e i vincoli esterni a livello normativo, in sintesi: **70% POM** (ordinario, in base al peso degli strutturati), **20% POM** (strategico 50% cofinanziamento e 50% premialità), **10% POM** (scorta, per interventi discrezionali dell'Ateneo, anche su richiesta).
- 2) L'applicazione di un modello di assicurazione di **qualità nella gestione** che parte da una PIANIFICAZIONE, declina in un ACTION PLAN (DO), monitora in itinere (CHECK) e quindi RIFOCALIZZA (ACT), pone in evidenza le esigenze di **metriche** e di **KPI** così come del **PSD**.
- 3) Il **quadro di GSD, SSD e Gruppi di Ricerca** del DIMEAS rileva:
  - La presenza di molti SSD (AER-5 BIO-1 MAP-1 CM-1 +1 STO).

- La presenza di 27 gruppi di ricerca (AER-10 BIO-2 MA-5 CM-9 +1 STO), alcuni con un solo componente di staff.
- **Valori attuali:**
  - scelte **collegiali** della 'commissione risorse' che hanno sistematicamente preso in considerazione le necessità dei 4 principali GSD del Dipartimento.
  - conseguente **complessiva crescita** dipartimentale negli ultimi 12 anni, da 59 POM del 2014 a 93 POM del 2024.
- **Situazione in progress:**
  - marcata **contrazione delle risorse** disponibili nei prossimi anni.
  - consistente ed anomalo **incremento del precariato**.
  - redazione Piano Strategico Dipartimentale **PSD 26-28** in coerenza con il **PSA**.
- **Filosofia di indirizzo** - metodo di distribuzione delle risorse rivolto a soddisfare **tre macro-esigenze**:
  - 1) **Tutela delle varie aree culturali** che compongono il DIMEAS.
  - 2) **Sostenimento di attività didattiche primarie**, volto a perseguire adeguati e uniformi livelli di qualità.
  - 3) Investimento in personale docente votato al **perseguimento di obiettivi strategici** individuati dal DIMEAS, senza comunque precludere il rinnovamento dell'offerta formativa e delle attività di ricerca.

Si individua nelle risorse provenienti da turn-over il naturale serbatoio per soddisfare le esigenze introdotte ai punti (1) e (2), mentre le risorse provenienti da linee di indirizzo strategico misurabili potrebbero rappresentare il contenitore per soddisfare l'esigenza introdotta al punto (3).

Ad ogni modo, la distribuzione delle risorse dovrà essere fatta in coerenza col Piano Strategico Dipartimentale, e tenuto conto del Piano Strategico di Ateneo e delle linee guida per la programmazione.

Per perseguire tali obiettivi si ritiene che un nuovo modello di distribuzione delle risorse all'interno del DIMEAS possa valersi anche di **analisi ex-ante** ed **ex-post**. Da tali analisi dovrebbe emergere una valutazione ampia, per quanto possibile misurabile, che tenga conto non soltanto di quantità, tipologia e origine delle risorse ricevute, ma anche dei risultati conseguiti in relazione alle linee strategiche individuate.

Si propone dunque di effettuare una **analisi ex-ante** per ottenere indicazioni sullo stato di fatto delle risorse di docenza a livello di GSD per l'obiettivo di ottenere uno "strumento" coerente con i dati pubblici disponibili all'interno del Dipartimento, potenzialmente utili per armonizzare l'evoluzione del Dipartimento con le future assegnazioni, tenendo in considerazione anche i modelli di Ateneo.

Parallelamente si ritiene di interesse per il Dipartimento indicare tramite la commissione risorse un metodo di lavoro per il monitoraggio macroscopico, in termini di **ipotesi ex-post**, delle attività dei gruppi di ricerca da considerarsi comunque all'interno dei singoli GSD.

- **Linee principali di analisi ex-ante dei 4 GSD** (si riportano alcuni parametri da utilizzarsi nell'analisi dei tre ambiti Didattica, Ricerca e Servizio):

#### Didattica

- Numero complessivo di ore assegnate al GSD.
- Numero complessivo di ore erogabili dal personale strutturato del GSD (sottratti gli sconti accademici per attività istituzionali).

- Sofferenza teorica modalità 1. (modello Saracco): numero complessivo di ore assegnate – numero di ore erogabili.
- Sofferenza teorica modalità 2 (modello Gilli): totale attribuibile ai GSD dovuto al prodotto CFU\*numero studenti.
- Sofferenza modalità 3 (modello di Ateneo).
- Numero di tesi di LT, LM e quante di queste siano svolte in collaborazione con enti e aziende.
- Numero di dottorandi/e, con indicazione del numero su fondi non ministeriali e di Ateneo.

#### Ricerca

- Numero complessivo di pubblicazioni selezionabili per la VQR, proposte da docenti del GSD.
- Rapporto prodotti/numerosità docenti del GSD.
- H\_index per fascia medio del personale strutturato del GSD.
- N. Rtda/assegnisti abilitati.
- Progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi, europei e non (numero e importi).
- Contratti commerciali (numero e importi).

#### Servizio/terza missione

- Ruoli di servizio assunti a livello di Ateneo, di Dipartimento, di Collegio.
- Partecipazione ad Associazioni nazionali e internazionali.

#### ➤ **Ipotesi ex-post -> distribuzione delle risorse secondo le scelte programmatiche di Ateneo:**

- ultimi dodici anni: essenzialmente i POM sono stati attribuiti ai Dipartimenti in proporzione del 40% alla didattica, del 30% alla VQR, del 25% alla capacità di finanziamento della ricerca su fondi non ministeriali
- programmazione in divenire: 70% basato percentualmente sulla numerosità dei docenti in ruolo; 30% basato su linee di indirizzo strategico misurabili (indicate in progetti ERC/FIS/FISA; ricercatori dall'estero; sofferenze didattiche).

#### ➤ **Proposta operativa:**

- Relativamente al **fondo ordinario (70% delle risorse)** si assume una distribuzione delle risorse all'interno del DIMEAS (analoga a quella dell'ateneo) suddividendo le risorse **tra i 4 GSD sulla base della numerosità (teste)**.
- A tali risorse si attribuisce il perseguimento delle **macro-esigenze 1) e 2)** basando la priorità di gestione dei resti o di valutazione di priorità su indicatori, quali:
  - turn-over
  - salvaguardia del mantenimento in operatività di aree culturali
  - numerosità di RTDA/assegnisti abilitati.
- Relativamente al **fondo incentivante e di scorta (20%+10%)**, il DIMEAS si adopererà con **linee di indirizzo strategica** per conseguire il massimo dei risultati ottenibili, in condivisione fra GSD, anche impiegando POM derivanti dal fondo ordinario.
- A tali risorse si attribuisce il perseguimento della **macro-esigenza 3)** seguendo, in linea orientativa, indicazioni quali:
  - ERC/FIS/FISA/MSCA se comunque cofinanziati dal GSD.
  - Ricercatori dall'estero.
  - Necessità didattiche.
  - Capacità di ricerca su progetti competitivi (europei ed internazionali in primis) e di natura commerciale.

➤ **Monitoraggio dei GSD:**

Obiettivo del monitoraggio è la **raccolta e condivisione di informazioni** che possano essere rese disponibili a tutto il personale del DIMEAS, che possano rappresentare le attività condotte dal personale, raccolte per aggregazioni del personale stesso.

Si propone un **monitoraggio dei Gruppi di Ricerca sintetico**, che evidentemente non consenta di esporre dati riferibili ad un singolo docente di ruolo, basato su dati pubblici e che permetta di promuovere lo sviluppo degli stessi all'interno dei GSD. Anche in questo caso questi parametri sono facilmente individuabili e trasparenti a livello dipartimentale e possono essere raccolti in un documento aggiornabile annualmente.

A titolo di esempio si indicano i seguenti parametri:

- Numero di docenti nel gruppo di ricerca (inclusi RTDB) (auspicato maggiore di 3)
- Numero di docenti nel gruppo di ricerca (inclusi RTDA/B)
- Rapporto PO / Numero di docenti nel gruppo di ricerca (inclusi RTDA/B)
- Numero di dottorandi nel gruppo di ricerca
- Rapporto dottorandi / Numero di docenti nel gruppo di ricerca (inclusi RTDA/B)
- Numero ed importo di progetti ERC/FIS/FISA ottenuto dal gruppo di ricerca negli ultimi tre anni
- Numero ed importo di progetti EU/Nazionali/Regionali ottenuto dal gruppo di ricerca negli ultimi tre anni
- Numero ed importo di contratti con aziende ottenuto dal gruppo di ricerca negli ultimi tre anni
- Numero di RTDA abilitati nel gruppo di ricerca
- Numero di Master di cui un docente del gruppo di ricerca sia stato coordinatore negli ultimi tre anni
- Numero di spin off e/o startup fondate da docenti del gruppo di ricerca attive negli ultimi tre anni
- Numero di brevetti depositati di cui docenti del gruppo di ricerca sono inventori negli ultimi tre anni
- Numero di brevetti concessi di cui docenti del gruppo di ricerca sono inventori negli ultimi tre anni
- Numero di pubblicazioni scientifiche su rivista indicizzata con almeno un docente del gruppo di ricerca tra gli autori negli ultimi tre anni
- Numero di team studenteschi coordinati da docenti del gruppo di ricerca (auspicato massimo 1)
- Numero e tipologia di ruoli di servizio assunti a livello di Ateneo, di Dipartimento, di Collegio, di Associazioni nazionali e internazionali/Comitati Tecnici da componenti del gruppo negli ultimi tre anni.

Criteria di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente

Alla luce dei Regolamenti vigenti, il Dipartimento non ha disposto fino al 2025 di fondi specifici per incentivi e premialità del personale docente, ulteriori rispetto a quelli definiti/distribuiti a livello di Ateneo per finalità più generali.

A partire dal 2026, è prevista l'introduzione di una nuova politica di incentivazione, che in parte riguarda il personale docente, descritta nel documento "Progetto Incentivante".