

## Programmazione triennale 2023/25 del Dipartimento di Psicologia

### 1. Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale

#### 1.1 Sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento

Il Dipartimento di Psicologia persegue una policy che pone al centro il supporto al processo della ricerca in ogni suo aspetto e il monitoraggio costante della sua qualità anche al fine di premiarne i risultati, favorendo così effetti sistemici sulla qualità dell'attività scientifica del Dipartimento stesso. Per esempio, dal 2014 sono istituiti i Research Day annuali, dedicati al confronto sulla ricerca e all'assegnazione di fondi premiali per le migliori ricerche realizzate da assegnisti e dottorandi, e a tutti gli afferenti, assegnisti inclusi, è assegnato annualmente un fondo in supporto alla pubblicazione OpenAccess.

I risultati delle azioni realizzate dal Dipartimento a supporto della ricerca sono oggetto di analisi da parte dell'Assicuratore della Qualità della Ricerca e del Gruppo di lavoro dell'AQ, composto da quattro docenti del Dipartimento. Il Gruppo di lavoro ha il compito di monitorare l'attuazione delle azioni specifiche volte al raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano di programmazione triennale del Dipartimento, predisporre annualmente la Scheda Fatti e Persone e relazionare al Consiglio di Dipartimento in merito ai suoi contenuti, e agevolare e monitorare la produzione di pubblicazioni scientifiche da parte degli afferenti al Dipartimento.

Analogamente, il Gruppo per l'assicurazione della Qualità della Terza Missione, guidato dall'Assicuratore della Qualità della Terza Missione, ha il compito di proporre interventi di miglioramento delle attività di Terza Missione del Dipartimento, sensibilizzare e stimolare i docenti del Dipartimento nei confronti delle aree all'interno delle quali le attività di Terza Missione possono collocarsi, monitorare nel tempo i risultati ottenuti e identificare eventuali criticità. Tutte queste attività sono continuative nel tempo.

L'AQ della Ricerca e il Gruppo di lavoro dell'AQ realizzano un monitoraggio continuativo della produzione scientifica del Dipartimento e ne incentivano la qualità attraverso l'applicazione dello Schema Premiale per le Pubblicazioni, che prevede la raccolta dei dati relativi alle pubblicazioni prodotte dai componenti del Dipartimento nell'anno precedente e l'assegnazione di fondi di ricerca aggiuntivi agli assegnisti di ricerca e ai docenti meritevoli. I criteri sui quali si fonda lo Schema Premiale per le Pubblicazioni sono ispirati a quelli della VQR e, come tali, danno particolare rilevanza all'indicizzazione e alla qualità delle riviste scientifiche sulle quali i prodotti sono pubblicati, agli indici di diffusione dei prodotti e alla centralità delle riviste rispetto al settore disciplinare dell'autore del prodotto. Lo Schema Premiale prevede inoltre una quota specifica dedicata al miglioramento nella produttività individuale in relazione all'anno precedente, con l'obiettivo di riconoscere e premiare non solo il valore assoluto delle pubblicazioni prodotte, ma anche l'incremento relativo nella qualità delle stesse.

Oltre che attraverso la figura dell'Assicuratore della Qualità della ricerca, le politiche per l'assicurazione della qualità della ricerca sono perseguite dal Dipartimento anche attraverso la nomina elettiva di due Commissioni: la Commissione per l'assegnazione del Fondo di Ateneo-Quota Dipartimentale (Commissione FA-QD) e la Commissione per l'attribuzione degli Assegni di ricerca stanziati su fondi di Ateneo (Commissione AR).

A partire dal 2015 la Commissione FA-QD, eletta dal Consiglio di Dipartimento, distribuisce l'intera quota del Fondo di Ateneo-Quota Dipartimentale sulla base di criteri di merito relativi alla produzione scientifica di ogni singolo Professore o Ricercatore nel triennio di riferimento. Ogni anno i criteri sono approvati dal Consiglio di Dipartimento in accordo con il "Regolamento per l'attribuzione da parte dei Dipartimenti del Fondo di Ateneo, Quota Dipartimentale (FA-QD)" dell'Ateneo.

La Commissione AR, anch'essa di carattere elettivo, è composta da cinque docenti eletti dal Consiglio di Dipartimento di cui la maggioranza sono professori di ruolo in accordo con il Regolamento per l'attivazione di assegni per la collaborazione ad attività di ricerca dell'Ateneo. La Procedura attraverso la quale la Commissione AR viene eletta è definita dalle "Linee guida del Dipartimento di Psicologia per gli assegni di ricerca stanziati dall'Ateneo" di cui il Dipartimento si è dotato per la prima volta nel 2016 e che sono poi state modificate nel 2019, che individuano anche alcuni strumenti utili alla Commissione per la valutazione dei progetti di ricerca presentati dai candidati. La Commissione rappresenta il Dipartimento e valuta i progetti di ricerca presentati dai candidati nel miglior interesse del buon funzionamento del Dipartimento. Nel concetto di buon funzionamento del Dipartimento ricadono tanto aspetti di eccellenza della ricerca, quanto aspetti di equità e pari opportunità per lo sviluppo delle attività di ricerca dei diversi settori che compongono il Dipartimento stesso. Le Linee Guida pertanto prevedono che la Commissione utilizzi, tra i criteri di valutazione, anche l'"Impatto del Progetto", ossia l'impatto che un progetto di ricerca all'interno di un particolare settore potrebbe avere sul buon funzionamento del Dipartimento.

Nell'ambito delle politiche per l'assicurazione della qualità promosse dall'Ateneo, il Dipartimento partecipa attivamente all'identificazione di strategie per il supporto e il monitoraggio dell'attività di ricerca dei Dipartimenti e per lo sviluppo di interventi di miglioramento attraverso la sua rappresentanza all'interno del Presidio della Qualità dell'Ateneo-Ramo Ricerca e all'interno del Gruppo di lavoro per la ricerca e la valorizzazione della ricerca.

## 1.2 Programmazione triennale 2023-25

### Azione 1: Incremento e stabilizzazione delle relazioni con enti e aziende

**Ambito:** Orientamento

**Obiettivo:** 6. Numero di stage con aziende per orientamento in uscita.

**Descrizione:** I recenti cambiamenti normativi che trasformano i CdLM LM 51 di area psicologica in Corsi di Studio abilitanti (*Decreti ministeriali in tema di lauree abilitanti, DL n. 654 del 5 luglio 2022*) rendono necessario l'adeguamento dell'offerta formativa dei cinque CdLM della classe che, a partire dall'a.a. 2023-2024 (si veda l'Azione 7), afferiranno al Dipartimento di Psicologia (Psicologia Clinica, Neuropsicologia e Neuroscienze Cognitive, Psicologia dello Sviluppo e dei Processi Educativi, Psicologia Sociale, Economica e delle Decisioni, Applied Experimental Psychology). Tutti i CdLM infatti dovranno accogliere al loro interno il Tirocinio Pratico Valutativo. In linea con gli obiettivi del piano strategico di Ateneo volti al rafforzamento della relazione tra Università e istituzioni e aziende del territorio e in sintonia con gli obiettivi del PNRR, nel corso del prossimo triennio il Dipartimento intende incrementare il livello di professionalizzazione dei CdLM realizzando iniziative volte allo sviluppo e al coordinamento di relazioni stabili tra il Dipartimento e gli enti pubblici e privati, le associazioni professionali e le aziende situate in particolare, ma non esclusivamente, nel territorio della Regione Lombardia. Al fine di garantire il costante aggiornamento dei profili professionali ed ampliare l'offerta di enti e strutture presso le quali gli studenti iscritti ai CdLM possano svolgere i tirocini curriculari, i Consigli di Coordinamento Didattico dei CdLM si impegnano a calendarizzare incontri più frequenti con enti e strutture esterne all'Ateneo, e potenziare le occasioni di incontro tra gli studenti e i professionisti che operano nelle diverse sedi di tirocinio. L'obiettivo non è solo quello di ampliare le possibilità di scelta nello svolgimento del tirocinio curricolare, ma anche quello di costruire una rete di relazioni con le realtà lavorative sul territorio che possa costituire un volano per lo sviluppo di scelte consapevoli circa i profili professionali da parte degli studenti.

**Cronologia:** L'azione prende avvio nell'a.a. 2022/2023 e si protrarrà per tutta la durata del triennio.

**Indicatore:** Numero di enti esterni all'Ateneo sedi di tirocinio.

**Target:** + 10% nel triennio.

### Azione 2: Attrazione fondi per la ricerca da bandi competitivi

**Ambito:** Ricerca

**Obiettivo:** 8. Numero di bandi competitivi finanziati

**Descrizione:** La capacità degli afferenti al Dipartimento di attrarre fondi per la ricerca ha mostrato un trend positivo negli ultimi anni, con un significativo incremento nel numero dei progetti finanziati su bandi competitivi, che sono passati da 13 nel biennio 2019-2020, per un totale di 0.97M di euro, a 36 progetti nel biennio 2021-2022, corrispondenti a 4.31M di euro. Il Dipartimento si impegna a stabilizzare questo trend e incrementarlo ulteriormente attraverso la prosecuzione e il potenziamento delle azioni che realizza in modo continuativo a supporto del processo della ricerca, quali: (1) lo Schema Premiale per le Pubblicazioni, (2) il fondo premiale per le migliori ricerche realizzate da assegnisti e dottorandi, (3) il contributo per le spese di pubblicazione su riviste Open Access, (4) l'assegnazione di un contributo economico riservato all'alta formazione e alla partecipazione a convegni per gli assegnista tipo A, (4) l'assegnazione di fondi per il funzionamento ordinario dei laboratori di ricerca.

**Cronologia:** 2023-2025

**Indicatore:** Numero di progetti finanziati su bandi competitivi e relativo importo complessivo.

**Target:** Incremento del 10% dei grant su bandi competitivi nel triennio.

### Azione 3: Attrazione fondi per la ricerca da parte dei giovani ricercatori

**Ambito:** Ricerca

**Obiettivo:** 9. Numero di bandi competitivi con età del PI inferiore ai 40 anni finanziati

**Descrizione:** Il Dipartimento da sempre pone particolare attenzione a tutelare, sostenere e facilitare l'attività scientifica dei giovani ricercatori afferenti al Dipartimento attraverso azioni dedicate che verranno mantenute nel prossimo triennio, tra le quali vanno ricordate: (1) lo schema premiale per le pubblicazioni che prevede l'applicazione di un coefficiente moltiplicativo inverso alla posizione accademica al fine di premiare soprattutto gli assegnisti e i ricercatori; (2) il fondo premiale per le migliori ricerche realizzate da assegnisti e dottorandi; (3) il contributo economico assegnato annualmente ad ogni assegnista tipo A per spese connesse all'Alta Formazione (si veda Sezione 3 del presente documento). A riprova dell'efficacia di queste azioni, nell'ultimo biennio 2021-2022 il numero e l'entità dei finanziamenti su bandi competitivi ottenuti dagli afferenti al Dipartimento con età inferiore ai 40 anni sono aumentati rispetto al biennio precedente 2019-2020, con 12 progetti rispetto ai 5 del biennio precedente. In sinergia con il PSA che mira a sostenere e rafforzare l'autonomia scientifica dei giovani ricercatori che afferiscono all'Ateneo, nel contesto dell'obiettivo generale di incrementare l'attrazione di fondi per la ricerca (si veda l'Azione 2), il Dipartimento intende proseguire nel prossimo triennio con le azioni descritte a sostegno dell'autonomia scientifica dei giovani ricercatori, con l'effetto auspicato di aumentare la loro partecipazione a bandi competitivi e il numero di finanziamenti ottenuti da PI di età inferiore ai 40 anni.

**Cronologia:** 2023-2025

**Indicatore:** Numero di progetti finanziati su bandi competitivi con PI di età inferiore ai 40 anni e relativo importo complessivo.

**Target:** Incremento del 15% nel numero di grant su bandi competitivi con PI di età inferiore ai 40 anni nel triennio.

**Azione 4: Attività di divulgazione scientifica e sensibilizzazione rivolte ad un pubblico non accademico**

**Ambito:** Terza Missione

**Obiettivo:** 15. Numero di iniziative di public engagement

**Descrizione:** Le attività di Public Engagement sono, nell'ambito delle attività di Terza Missione, quelle su cui si è particolarmente concentrato l'impegno dei componenti del Dipartimento di Psicologia, in particolare per quanto concerne la divulgazione scientifica, la sensibilizzazione, la ricerca partecipata e l'orientamento. Attenzione viene dedicata a promuovere rapporti con la società e il territorio, attraverso azioni che mirano a ridurre lo scarto tra la teoria e le pratiche, occupandosi di questioni rilevanti e di problemi sociali emergenti. Le iniziative vedono docenti e ricercatori coinvolti nel rapporto con la popolazione tramite la produzione di pubblicazioni di tipo divulgativo su tematiche psicologiche classiche, nel ruolo di esperti/divulgatori attraverso l'organizzazione di giornate aperte di studio ed eventi culturali, o in iniziative di tutela della salute e prevenzione del disagio psicologico (ad esempio nell'offerta di consulenze psicologiche individuali alla popolazione). Nel corso degli ultimi anni, si è osservato un trend in crescita nel numero di iniziative di PE intraprese (33 nel 2019, 14 nel 2020, 22 nel 2021 e 42 nel 2022). L'obiettivo che si intende perseguire è quello di incrementare ulteriormente il contributo del Dipartimento in questa direzione, con particolare attenzione a iniziative che possano raggiungere il più alto numero di potenziali destinatari interessati e il cui impatto possa essere misurabile. Tale obiettivo sarà perseguito attraverso l'ottimizzazione dell'organizzazione dei ruoli all'interno del neo-nominato Gruppo per l'Assicurazione della Qualità della Terza Missione, un maggior coordinamento con le strutture e le risorse disponibili nell'Ateneo deputate alla Terza Missione, una maggiore attenzione alla promozione delle iniziative attraverso l'aggiornamento costante della pagina web del Dipartimento, la sensibilizzazione degli afferenti al Dipartimento e la creazione di una newsletter dipartimentale dedicata per promuovere il coinvolgimento degli afferenti in iniziative locali o nazionali di interesse (es. festival della scienza, iniziative volte alla promozione della salute mentale e prevenzione del disagio, ecc.) Inoltre, dal momento che la maggior parte degli eventi di PE negli anni passati sono stati rappresentati dalla partecipazione di membri del dipartimento a iniziative organizzate da enti terzi, particolare attenzione sarà rivolta a incrementare il numero di eventi organizzati direttamente dai membri del dipartimento, intercettando in maniera più diretta i bisogni del territorio e i temi più emergenti e pregnanti nel dibattito sociale.

**Cronologia:** Avvio nel 2023.

**Indicatore:** Numero di iniziative di Public Engagement ai quali partecipano gli afferenti del Dipartimento; Numero di iniziative di Public Engagement organizzate dagli afferenti al Dipartimento.

**Target:** Incremento del 15% delle attività di public engagement nel triennio.

**Azione 5: Ricerca commissionata e conto terzi**

**Ambito:** Terza Missione

**Obiettivo:** 16. Numero contratto conto terzi

**Descrizione:** Nel biennio 2019-2020 il Dipartimento ha attivato 48 contratti conto terzi per 490000 €, e nel biennio successivo, 2021-2022, si osserva una flessione con 37 contratti corrispondenti ad un importo pari a 230000 €. In sinergia con gli obiettivi di Terza Missione previsti dal PSA, nel prossimo triennio il Dipartimento intende incrementare le attività di ricerca commissionata realizzate dagli afferenti attraverso diverse azioni: (1) l'aggiornamento dei tariffari per l'utilizzo delle attrezzature e dei laboratori di ricerca e per le prestazioni di consulenza in aggiunta a quelle psicologiche di natura clinica, per le quali i tariffari sono già disponibili; (2) l'intensificazione delle attività di informazione, sensibilizzazione e facilitazione realizzata dal Gruppo per l'AQ della Terza Missione nei confronti degli afferenti al Dipartimento, al fine valorizzare le opportunità di promozione e comunicazione delle attività conto terzi

già disponibili e al tempo stesso intercettare nuovi bisogni nel territorio cui sia possibile rispondere attraverso un'eventuale espansione del campionario di prestazioni disponibili.

**Cronologia:** 2023-2025

**Indicatore:** Incremento dei contratti di ricerca finanziati da enti pubblici e privati e del relativo importo complessivo.

**Target:** Incremento nel numero di contratti conto terzi e/o nell'importo relativo pari al 10% nel triennio.

#### Azione 6: Rafforzamento del networking internazionale

**Ambito:** Internazionalizzazione

**Obiettivo:** 22. Numero di visiting in entrata

**Descrizione:** Nel biennio 2021-2022 il Dipartimento ha ospitato 20 ricercatori provenienti dall'estero, un numero non dissimile da quello del biennio precedente (N = 23). Il finanziamento del progetto sul bando dei Dipartimenti di Eccellenza 2023-27, del quale il Dipartimento è risultato vincitore, fornirà una importante opportunità per aumentare l'attrattiva verso ricercatori di eccellenza internazionale esperti nell'indagine multidisciplinare del comportamento umano, che sarà accelerata dalle nuove infrastrutture dell'Ecosistema di Ricerca e dalle attività didattiche di alta qualificazione previste dal progetto. Tra queste, oltre ai Workshop e alle Summer School (vedi Azione 8), è previsto un programma di Visiting Scholar in ingresso e in uscita finalizzato alla facilitazione degli scambi internazionali e al rafforzamento del networking internazionale anche a beneficio di studenti e ricercatori afferenti al Dipartimento a fini formativi e di ricerca.

**Cronologia:** 2023-2025

**Indicatore:** Numero di ricercatori *incoming* e *outgoing*.

**Target:** Incremento del 10% nel triennio.

#### Azione 7: Istituzione e apertura di nuovi Corsi di Laurea

**Ambito:** Didattica

**Descrizione:** Nel prossimo triennio il Dipartimento si impegnerà nell'apertura di un nuovo Corso di Laurea Magistrale della classe 51 e di un nuovo Corso di Laurea di primo livello per rispondere a bisogni formativi emergenti. Al Dipartimento di Psicologia afferisce attualmente il CdLM in Psicologia Clinica e Neuropsicologia del Ciclo di Vita (PCN). Il progetto di istituzione di un nuovo CdLM in Neuropsicologia e Neuroscienze Cognitive (NPNC) nasce dalla necessità di meglio precisare un percorso formativo specifico per rispondere alle istanze presentate dal mondo del lavoro e dalle parti sociali, che evidenziano la necessità di figure professionali con una formazione psicologica specifica per la valutazione e la riabilitazione neuropsicologica in contesti sanitari pubblici e privati di ricovero e cura per pazienti neurologici e di assistenza alla persona come le Residenze Sanitarie Assistenziali e i Centri per i Disturbi Cognitivi e le Demenze. In molti paesi europei ed extraeuropei la neuropsicologia è una disciplina che riceve una formazione specifica; in Italia la figura del neuropsicologo è relativamente recente e l'occupabilità è cresciuta nel tempo. L'apertura del CdLM in NPNC, il primo nel suo genere nel territorio della Regione Lombardia, consentirà di rispondere alle esigenze del territorio e rappresenterà un ulteriore importante fattore di sviluppo per le professioni psicologiche.

Un secondo progetto riguarda lo sviluppo di un nuovo CdL in Interpretariato e traduzione in Lingua dei Segni Italiana (LIS) e Lingua dei Segni Italiana tattile (LIST). Il progetto nasce dalle forti e consolidate esperienze di docenti del Dipartimento nel campo della linguistica e, specificatamente, della LIS, per rispondere alla domanda di formazione professionale che fa seguito al riconoscimento delle figure dell'interprete in LIS e LIST nell'ambito del provvedimento

legislativo che riconosce queste lingue (Legge N. 699 del 21 maggio 2021). L'istituzione del CdL mira a rispondere al previsto bisogno di interpreti professionisti, con particolare riferimento al territorio dell'Italia settentrionale. Infatti, il futuro CdL prevederà una formazione specifica non solo per l'interpretazione simultanea ma anche per l'interpretariato/traduzione dall'italiano scritto alla LIS. Quest'ultimo aspetto della formazione intende favorire in particolare l'inclusione e la valorizzazione degli studenti sordi che avessero come principale lingua di comunicazione la LIS. Considerata la complessità del progetto, dal punto di vista sia disciplinare sia organizzativo, il Dipartimento esplorerà la possibilità di coinvolgere nello stesso un secondo Ateneo lombardo interessato alla realizzazione di un corso interateneo.

**Cronologia:** A partire dall'a.a. 2023-24.

**Indicatore:** Attivazione del ciclo completo dei due Corsi di Laurea.

**Target:** Sì, a partire dall'a.a. 2023-2024.

### Azione 8: Percorso di Orientamento in Uscita per i Corsi di Laurea Magistrali in Psicologia

**Ambito:** Didattica e Orientamento

**Descrizione:** I *Decreti ministeriali in tema di lauree abilitanti* (DL n. 654 del 5 luglio 2022) stabiliscono che l'abilitazione alla professione di Psicologo si consegue attraverso il cosiddetto Tirocinio Pratico Valutativo, il quale dà accesso ad una Prova Pratica Valutativa (PPV) da superare con esito positivo per sostenere la sessione di laurea. In questa prospettiva, il Percorso di Orientamento in Uscita per i Corsi di Laurea Magistrali in Psicologia (CdLM LM 51) ha l'obiettivo di sostenere la riflessività e l'occupabilità delle studentesse e studenti nel delicato passaggio dall'Università al mondo del lavoro attraverso la strutturazione di un percorso di accompagnamento dedicato. Il percorso si articolerà nel corso dei 2 anni della Laurea Magistrale e verrà inoltre supportato da tutor con competenze specifiche in tema di orientamento. A partire dall'a.a. 2024/2025, il percorso verrà inserito nel Manifesto degli Studi e la sua frequenza diverrà obbligatoria (75% frequenza sui 2 anni) per accedere alla Prova Pratica Valutativa (PPV). Le finalità del percorso di orientamento sono:

- Sviluppare conoscenze e rappresentazioni aggiornate delle possibilità formative e lavorative post-laurea
- Supportare gli/le studente/esse nella definizione di una propria progettualità professionale e nello sviluppo di capacità riflessive rispetto a questo
- Supportare e valorizzare l'esperienza del TPV (Tirocinio Pratico Valutativo), accompagnare alla Prova Pratica Valutativa (PPV) e alla fase di inserimento lavorativo
- Offrire agli/le studenti/esse il Life Design Portfolio quale strumento metodologico applicativo per raccogliere e rielaborare gli apprendimenti sviluppati nel corso della laurea magistrale e i processi che li accompagnano, e come documento da visionare in occasione del colloquio orale della Prova Pratica Valutativa (PPV) per una migliore comprensione del percorso effettivamente svolto dallo/a studente, della sua rielaborazione e delle competenze apprese.

L'impegno richiesto agli studenti sarà di 12 ore obbligatorie per ciascun anno più la possibilità di accedere a diverse attività di supporto opzionali. Il percorso - che sarà coordinato e supervisionato da docenti del Dipartimento di Psicologia in collaborazione con i/le Presidenti dei Corsi di Laurea Magistrale LM 51- prevede anche lo svolgimento di attività di ricerca.

**Cronologia:** A.a. 2023/2024: dal 1 ottobre 2023 al 30 settembre 2024 per gli/le iscritti/e al 1° anno delle Lauree Magistrali LM 51. A.a. 2024/2025: dal 1 ottobre 2024 al 30 settembre 2025 per gli/le iscritti/e al 1° e al 2° anno delle Lauree Magistrali LM 51

**Indicatore:** Realizzazione della prima edizione del percorso entro l'a.a. 2023-2024; inserimento del percorso nel Manifesto degli Studi entro l'a.a. 2024-2025.

**Target:** Sì, entro l'a.a. 2024-2025.

### Azione 9: Attività didattiche di alta qualificazione

**Ambito:** Didattica e Ricerca

**Descrizione:** Anche attraverso il finanziamento ottenuto sul bando dei Dipartimenti di Eccellenza 2018-2022, nel biennio 2021-2022 il Dipartimento si è impegnato nella promozione delle attività di alta formazione attraverso il finanziamento di borse di dottorato e borse di studio e attraverso l'organizzazione di Summer/Winter School e seminari. Al Dipartimento afferisce il corso di dottorato in Psicologia, Linguistica e Neuroscienze, organizzato in due curricula, che attiva ogni anno circa 10 borse di dottorato finanziate dall'Ateneo. A titolo esemplificativo, per il 37° ciclo in aggiunta a queste borse il corso di dottorato ha attivato 4 borse finanziate sul progetto dei Dipartimenti di Eccellenza 2018-2022, oltre a 1 borsa finanziata su un progetto ERC-Synergy e 1 borsa Executive. Nell'ambito dell'attività dei centri MIBTEC e BICAPP, nel biennio 2021-2022 sono inoltre state bandite 17 borse di studio e organizzate 3 Summer/Winter School.

Nel corso del triennio 2023-2025 il Dipartimento intende proseguire queste attività, anche in sinergia con gli obiettivi del nuovo progetto dei Dipartimenti di Eccellenza finanziato sull'esercizio 2023-2027, potenziando la formazione alla ricerca dei giovani studenti e facilitando il loro ingresso nel mondo della ricerca attraverso borse di studio e borse di dottorato, potenziando le competenze metodologiche e multidisciplinari degli afferenti al Dipartimento, e in particolare dei giovani ricercatori, attraverso Workshop metodologici, e realizzando nello stesso tempo attività formative e di disseminazione verso target accademici e non accademici grazie all'organizzazione di Summer/Winter School.

**Cronologia:** 2023-2025.

**Indicatore:** Numero di borse di studio e di borse di dottorato bandite nel triennio; numero di Workshop e di Summer/Winter School organizzate nel triennio.

**Target:** Attivazione di almeno 6 borse di studio annuali e di almeno 12 borse di dottorato nel triennio. Realizzazione di almeno 2 Workshop e 2 Summer/Winter School nel triennio.

## 3. Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse

In termini generali, per la distribuzione interna delle risorse e la programmazione del fabbisogno di personale docente, il Dipartimento si ispira ai principi che guidano le linee strategiche dell'Ateneo, che valorizzano il contributo dei diversi settori scientifico-disciplinari alla qualità della ricerca e della didattica del Dipartimento e alle sue attività di terza missione.

### Personale

La programmazione del personale è sempre il risultato di un lavoro di consultazione che si svolge all'interno dei singoli settori scientifico-disciplinari e dell'intero Consiglio di Dipartimento e che prende avvio dalla iniziale condivisione delle informazioni di contesto relative alla composizione del corpo docente per ogni SSD e alle cessazioni che avverranno nel triennio, all'attività didattica erogata all'interno di ogni SSD, agli esiti della valutazione resa disponibile ad ogni SSD dall'ultima VQR disponibile. Attraverso tale consultazione il Direttore giunge alla formulazione di una proposta complessiva di programmazione triennale del personale basata su criteri

che sono in linea con i parametri utilizzati dall'Ateneo per la distribuzione dei punti organico ai Dipartimenti (qualità della ricerca, qualità della didattica, e cessazioni, in ordine di importanza), nonché con i vincoli che l'Ateneo deve rispettare per il reclutamento di personale interno. I criteri, le informazioni di contesto e la proposta vengono discussi all'interno del Consiglio di Dipartimento nella seduta plenaria senza rappresentanza studentesca e approvati dal Consiglio stesso. Anche per il triennio 2023-2025 il Dipartimento intende utilizzare la stessa procedura, a partire dalla condivisione delle informazioni relative all'organico per ogni SSD ed ogni fascia, le cessazioni avvenute nel biennio 2021-2022 e quelle previste per il triennio 2023-2025, la didattica erogabile da ogni SSD in base all'organico attuale e il numero di prodotti con i quali ogni SSD ha contribuito agli ottimi risultati ottenuti dal Dipartimento nella VQR 2015/19. Inoltre, la programmazione del fabbisogno di personale dovrà tenere conto dei criteri definiti dall'Ateneo per il reclutamento delle diverse fasce. Infine, verrà valutata l'opportunità di allocare una parte dei Punti Organico a disposizione per il reclutamento di figure tecniche per ovviare allo stato di sofferenza in cui versano l'Ufficio Ricerca e la Segreteria Amministrativa, che potrà aumentare ulteriormente alla luce dei prevedibili sviluppi delle attività del Dipartimento nel prossimo triennio.

### **Piano economico**

La distribuzione interna delle risorse economiche a sostegno della ricerca avviene all'interno del Dipartimento in diverse forme, tutte basate su criteri di merito legati alla produttività scientifica individuale, valutata, sia per i settori bibliometrici sia per i settori non bibliometrici rappresentati nel Dipartimento, attraverso l'applicazione di criteri in linea con quelli utilizzati dalla VQR. I criteri che guidano la distribuzione delle risorse e delle premialità economiche sono discussi e approvati dal Consiglio di Dipartimento e condivisi periodicamente con tutti gli afferenti attraverso l'invio di comunicazioni mirate.

Il Fondo di Ateneo-Quota Dipartimentale viene assegnato ad opera di una Commissione (Commissione FA-QD) eletta annualmente dal Consiglio di Dipartimento. Dal 2015 il Dipartimento distribuisce l'intera quota del Fondo di Ateneo sulla base di criteri di merito relativi alla produzione scientifica di ogni singolo Professore o Ricercatore nel triennio di riferimento, in linea con quanto previsto dal "Regolamento per l'attribuzione da parte dei Dipartimenti del Fondo di Ateneo, Quota Dipartimentale (FA-QD)" di cui l'Ateneo si è dotato nel 2018. La valutazione ottenuta da ogni pubblicazione sulla base di criteri di merito validi sia per i settori bibliometrici sia per quelli non bibliometrici e approvati dal Consiglio di Dipartimento, viene utilizzata per costruire una graduatoria secondo diverse fasce identificate attraverso la suddivisione della distribuzione in quartili, a ciascuna delle quali viene corrisposta l'erogazione di una somma in fondi di ricerca.

Attraverso lo Schema Premiale per le Pubblicazioni il Dipartimento attribuisce annualmente una quota premiale in fondi di ricerca a tutti i docenti, ricercatori ed assegnisti, in funzione della qualità della produzione scientifica dell'anno considerato e del miglioramento della qualità stessa rispetto all'anno precedente. Attraverso una procedura informatizzata creata allo scopo, ogni docente seleziona ai fini della valutazione la migliore pubblicazione realizzata nell'anno considerato, la cui valutazione viene pesata in funzione della valutazione ottenuta dalla migliore pubblicazione realizzata nell'anno precedente allo scopo di assegnare una quota premiale ai ricercatori che abbiano migliorato la qualità della propria produzione scientifica rispetto all'anno precedente, applicando poi un coefficiente moltiplicativo inverso al calcolo dei punti organico al fine di premiare soprattutto gli assegnisti e i ricercatori. Nel 2021 (CdD 29.9.2021) è stata incrementata la cifra corrispondente al premio attribuito alle pubblicazioni in fascia 1.

In occasione del Research Day, introdotto nel 2014 allo scopo di favorire il confronto sulle linee di ricerca attive nel Dipartimento con particolare attenzione ai dottorandi e agli assegnisti, il Dipartimento attribuisce



annualmente un fondo premiale per le migliori ricerche realizzate da assegnisti e dottorandi nella forma di quattro Presentation Award del valore di 300€ assegnati alle due migliori presentazioni e ai due migliori poster presentati, rispettivamente, dai dottorandi e dagli assegnisti (e.g., CdD 13.10.2022).

In aggiunta alla distribuzione di queste risorse premiali, il Dipartimento distribuisce alcune risorse economiche al suo interno con l'obiettivo di sostenere e facilitare il processo della ricerca. Nel 2021 (CdD 25.2.2021) il Dipartimento ha istituito un fondo annuale per garantire in modo equo e indifferenziato un supporto minimo al funzionamento ordinario dei laboratori di ricerca, che prevede un contributo erogabile su richiesta fino ad un massimo di 400€ da utilizzare per la manutenzione o l'acquisto di accessori di complemento all'attrezzatura esistente. Le richieste, avanzate dal Responsabile del laboratorio (RADL), sono vagliate dalla Commissione Laboratori, istituita nel 2020 su incarico del Direttore con il compito di supervisionare e ottimizzare la gestione degli accessi e l'utilizzo degli spazi dei numerosi laboratori di ricerca del Dipartimento, e dal Direttore del Dipartimento e poi gestite dall'Ufficio Contabilità. In aggiunta a questa azione, nel 2022 la Commissione Laboratori ha realizzato una mappatura dello status quo, delle eventuali esigenze e delle criticità relative alle attrezzature e agli spazi dei laboratori del Dipartimento che ha coinvolto i dottorandi e gli assegnisti di ricerca che li frequentano, in aggiunta ai RADL. Questa mappatura è funzionale alla realizzazione, nel corso del 2023, di un piano di aggiornamento e potenziamento degli stessi che prevede il disinventario dell'attrezzatura obsoleta e la sua eventuale sostituzione e l'acquisto di nuove attrezzature, oltre all'eventuale redistribuzione degli spazi e delle regole di accesso.

Per sostenere il processo di pubblicazione di articoli scientifici il Dipartimento assegna annualmente ad ogni afferente, inclusi i dottorandi e gli assegnisti di ricerca, un contributo in denaro per le spese relative alla pubblicazione su riviste Open Access per le quali la fee non sia già coperta attraverso i contratti e gli accordi in essere con gli Editori gestiti dalla Biblioteca di Ateneo. Nell'anno 2021 sono state modificate le regole per l'utilizzo dei fondi attribuiti annualmente (da 350€ annuali a 600€ biennali) al fine di renderle compatibili con le tempistiche a volte molto estese del processo di pubblicazione che può cadere a cavallo tra due annualità.

Infine, dal 2022 (CdD del 30.6.2022), il Dipartimento assegna annualmente ad ogni assegnista tipo A un contributo economico di 500€ per spese di missione, iscrizione a convegni e Summer School ed altre spese connesse all'Alta Formazione.

Il Dipartimento ha dedicato una quota dei finanziamenti del progetto dei Dipartimenti di Eccellenza 2018-2022 alla premialità per il personale tecnico-amministrativo, che è stata distribuita in funzione del contributo che il personale stesso ha fornito alla gestione e alla realizzazione del progetto. Anche in occasione dell'esercizio 2023-2027 il progetto con il quale il Dipartimento ha applicato al bando dei Dipartimenti di Eccellenza prevede una premialità dedicata al personale tecnico-amministrativo che verrà distribuita secondo le modalità che verranno stabilite a tempo debito dal Dipartimento in concerto con l'Ateneo.

## 4. Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione

### Afferenti

Nel biennio 2021-2022 il Dipartimento conta 199 afferenti, di cui 91 docenti/ricercatori (dati Cruscotto della Ricerca Unimib) afferenti a tutte le aree della psicologia e a 7 aree non psicologiche (inclusi 2 docenti di area

ingegneristica acquisiti con il progetto dei Dipartimenti di Eccellenza 2018-2022) e 108 tra assegnisti, dottorandi e specializzandi. Molti componenti afferiscono a Centri Interdipartimentali di Ricerca (e.g., Best4Food; COMiB; ABCD; CISEPS; NeuroMI), ampliando le linee di ricerca attive nel Dipartimento.

### **Servizi e personale a supporto dell'attività amministrativa e di ricerca**

L'attività amministrativa relativa alla ricerca del Dipartimento è supportata dal personale afferente al Centro Servizi di Psicologia, che segue le procedure di attivazione di borse e assegni di ricerca, la stipula di convenzioni e la rendicontazione dei progetti di ricerca in corso. L'attività scientifica e amministrativa legata al progetto dei Dipartimenti di Eccellenza 2018-22 è stata gestita da una unità di personale tecnico amministrativo a tempo determinato già attiva dal 2018 e finanziata sul progetto stesso. Durante il 2020 hanno preso servizio le due unità di personale tecnico a tempo indeterminato acquisite a supporto dell'attività di ricerca dei centri MIBTEC e BICAPP. Queste figure hanno affiancato l'unica altra unità di personale tecnico presente nel Dipartimento che svolge tutte le attività tecnico-informatiche di supporto all'attività di ricerca svolta all'interno dei laboratori del Dipartimento (manutenzione e gestione dei software utilizzati nei laboratori di ricerca, programmazione di esperimenti, etc).

Vi sono alcune criticità da segnalare rispetto alla dotazione di personale amministrativo e tecnico dedicato al funzionamento del Dipartimento, che mostra carenze critiche sia all'interno del Centro Servizi sia della Segreteria Amministrativa, sia dal punto di vista delle figure tecniche a diretto supporto dell'attività di ricerca. La gestione dei numerosi progetti già finanziati, ai quali potrebbe a breve aggiungersi il progetto dei Dipartimenti di Eccellenza al quale il Dipartimento ha applicato sul bando 2023-2027, nonché l'obiettivo previsto dal presente piano triennale di aumentare l'entità dei finanziamenti su bandi competitivi e l'attivazione di contratti di ricerca, rendono necessaria la presenza di una nuova unità di personale che lavori a tempo pieno presso l'Ufficio Ricerca e l'assunzione di nuove figure tecniche. A ciò si aggiunge la gestione ordinaria delle attività del Dipartimento, che include il supporto all'attività del Direttore, la gestione dei bandi per le borse di studio e gli assegni di tipo A e B dedicati ai giovani ricercatori, anche legati al finanziamento dei Dipartimenti di Eccellenza e ai finanziamenti su bandi competitivi già esistenti e quelli che il Dipartimento intende sviluppare nel triennio. Nel complesso, questa intensa attività amministrativa e di ricerca rende necessaria la presenza di almeno un'altra unità di personale presso la Segreteria Amministrativa, che si trova attualmente in stato di grave sofferenza perché è gestita da una singola persona. L'attenzione e l'aumento dell'investimento sul Personale Tecnico-Amministrativo è uno degli obiettivi del PSA, pertanto auspichiamo di poter ricevere nel triennio 2023-2025 un maggior supporto in questo senso da parte dell'Ateneo. Come specificato nella Sezione 3 del presente documento, il Dipartimento intende contribuire allocando alcuni dei punti organico disponibili per la programmazione del personale per il triennio 2023-2025 per il reclutamento di nuove figure tecniche. Tuttavia queste figure saranno specificamente destinate al supporto delle attività di ricerca nei laboratori e nei centri di ricerca del Dipartimento, non al supporto dell'attività amministrativa.

### **Servizi e personale a supporto dell'attività didattica**

L'attività didattica del Dipartimento è supportata dalla Segreteria Didattica, dall'Ufficio Gestione Carriere e dall'ufficio Offerta Formativa. La gestione delle Scuole di Specialità, attualmente a carico esclusivo del Dipartimento, sarà affidata alla nuova struttura di Coordinamento delle Scuole di Specializzazione creata dall'Ateneo, che contribuirà ad una gestione più efficiente ed efficace delle Scuole stesse.

Anche rispetto all'area didattica si segnala una criticità legata in particolare al progetto di istituzione ed attivazione dei due nuovi Corsi di Laurea descritti all'Azione 7 del presente documento di programmazione, per almeno uno dei quali è prevista l'iscrizione di un numero elevato di studenti. Questi CdL si aggiungeranno a quelli

già esistenti, portando il numero di CdL che afferiscono al Dipartimento a 9 (di cui uno interdipartimentale e uno potenzialmente interateneo): per garantire una gestione amministrativa appropriata con il fine di fornire adeguati servizi agli studenti, in linea con il PSA, si evidenzia la necessità di integrare la Segreteria Didattica con un'ulteriore unità di personale.

### Spazi e infrastrutture

L'attività di ricerca del Dipartimento poggia su 21 laboratori, ai quali si aggiungono i laboratori del MiBTec (Mind and Behavior Technological Center) e del BiCApP (Bicocca Center for Applied Psychology), due centri di ricerca nati nel 2019 grazie al finanziamento del progetto dei Dipartimenti di Eccellenza 2018-2022, e un laboratorio allestito presso l'Unità Operativa di Neonatologia e Terapia Intensiva Neonatale della Clinica Mangiagalli. Il Dipartimento ha anche accesso al laboratorio fMRI dell'Ateneo, che ha contribuito a fondare presso l'Ospedale S.Gerardo-Monza, e a quello dell'IRCCS Galeazzi diretto da 2 docenti del Dipartimento. I laboratori sono utilizzati quotidianamente da tutti i dottorandi, gli assegnisti e i docenti del Dipartimento e da molti studenti iscritti ai Corsi di Laurea afferenti al Dipartimento per lo svolgimento dello stage curriculare o della tesi di laurea.

In aggiunta agli spazi dei laboratori, da sempre il Dipartimento mette a disposizione di ogni dottorando e assegnista di ricerca una postazione informatica individuale all'interno di spazi condivisi. A docenti è assegnata una postazione all'interno di uffici condivisi.

Anche in merito agli spazi si evidenzia un importante elemento di criticità: attualmente il Dipartimento ha esaurito gli spazi disponibili per i laboratori e, dopo avere proceduto nel 2022 ad una ulteriore razionalizzazione degli spazi dedicati alle postazioni dei docenti, degli assegnisti e dei dottorandi, si avvia ad esaurire anche gli spazi per il personale. In considerazione delle politiche e degli obiettivi per il reclutamento che verranno definiti per il prossimo triennio con la Programmazione Triennale per il Personale 2023-2025 e dell'incremento delle attività ricerca che potrebbero derivare dalla vincita del bando sull'esercizio dei Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027, è vitale il reperimento di nuovi spazi per le attività del Dipartimento.