



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Educazione e Scienze Umane

www.des.unimore.it

Criteria e modalità di distribuzione delle risorse adottati dal Dipartimento per il triennio 2023-2025

Revisione approvata dal Consiglio di Dipartimento
in data 09/05/2024

Il presente documento è stato inviato preliminarmente al Presidio della Qualità di Ateneo per la validazione metodologica. È pubblicato ad accesso libero sul sito del Dipartimento, come previsto dal Piano Operativo Annuale della Qualità 2024

Criteria e modalità di distribuzione delle risorse adottati dal Dipartimento di Educazione e Scienze Umane per il triennio 2023-2025

Premessa

Il presente documento raccoglie e aggiorna i criteri e le modalità di distribuzione e utilizzazione delle risorse assegnate al Dipartimento di Educazione e Scienze Umane (DESU).

Le risorse del Dipartimento sono intese come:

- risorse umane, ovvero docenti e unità di personale tecnico-amministrativo, strutturati e non strutturati;
- risorse economiche, ovvero fondi per la ricerca, per la didattica e per la terza missione;
- risorse infrastrutturali, ovvero spazi per le diverse attività del Dipartimento.

La loro utilizzazione è finalizzata all'attuazione degli obiettivi previsti nel Piano quinquennale 2023-2027 del DESU, che integra, da un lato, gli obiettivi programmati dal Dipartimento nel triennio 2023-2025, in coerenza e in sinergia con il Piano triennale di Ateneo 2023-2025, dall'altro, gli obiettivi programmati dal Dipartimento nel quinquennio 2023-2027, in coerenza con il proprio Progetto per il Dipartimento di Eccellenza, selezionato e finanziato dal MUR come da Nota Anvur del 28.12.2022.

I criteri e le modalità di distribuzione e utilizzazione delle risorse sono definiti per il primo triennio e saranno aggiornati nel 2025 per il triennio successivo.

Nel documento sono riportati criteri e modalità di distribuzione delle risorse disponibili per:

1. il reclutamento di personale docente,
2. la ripartizione del fondo di Ateneo per la Ricerca (FAR),
3. il sostegno alle attività di ricerca legate al progetto di Dipartimento di eccellenza,
4. la programmazione di richieste e la distribuzione di premialità per il personale tecnico-amministrativo,
5. la distribuzione di premialità per il personale docente nell'ambito del Progetto di eccellenza,
6. la distribuzione di altre premialità per il personale docente,
7. la distribuzione di risorse per l'attività di valorizzazione delle conoscenze e di Terza Missione/impatto sociale,
8. la distribuzione della dotazione finanziaria dei Corsi di Dottorato di Ricerca.

I criteri sono allineati a quelli di Ateneo in termini sia di coerenza di indirizzo sia di chiarezza e trasparenza ([Criteri per la distribuzione delle risorse \(revisione 2023\)](#)).

Per le risorse infrastrutturali e quanto non esplicitato nel presente documento, si rimanda al Piano quinquennale 2023-2027 del DESU e al Progetto per il Dipartimento di Eccellenza.

1. Reclutamento di personale docente

Come previsto dall'art. 2 del Regolamento per il reclutamento dei professori (https://www.unimore.it/sites/default/files/2024-04/RegolamentoPO_PA2022_prot278520.pdf), il personale docente può essere reclutato attraverso:

- chiamata in base all'esito di procedura selettiva, ai sensi dell'art. 18 comma 1 della Legge 240/2010;
- chiamata in base all'esito di procedura valutativa di professori di II e I fascia già in servizio presso l'Ateneo ai sensi e con le modalità previste dell'articolo 24 commi 5 e 6 della legge 240/2010, con l'indicazione degli standard qualitativi previsti dallo stesso art. 24 comma 6 della suddetta Legge;
- chiamata in base all'esito di procedura selettiva, ai sensi dell'art. 7 commi 5 bis, 5 ter e 5 quater della Legge 240/2010;

- chiamata in base all'esito di procedura selettiva, ai sensi dell'art. 24 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 come modificato dalla Legge 79/2022;
- chiamata diretta o per chiara fama secondo le procedure disciplinate dall'art. 1 comma 9 della Legge 230/2005.

Il DESU è caratterizzato da una distribuzione marcatamente interdisciplinare del personale, che interessa attualmente 8 aree CUN e 29 settori scientifico-disciplinari. Il Piano quinquennale 2023-2027 è orientato soprattutto alla soddisfazione delle necessità emerse per conseguire gli obiettivi di Dipartimento di eccellenza. Sul piano del reclutamento, si è deciso che gli obiettivi del Dipartimento di eccellenza prevedano, nel mantenimento dell'integrazione interdisciplinare delle aree, tutte coinvolte nel piano di sviluppo, di potenziare soprattutto quelle ritenute fondamentali per l'ambito di ricerca strategico del Progetto di eccellenza, ovvero lo studio e il trattamento degli analfabetismi ad alto costo sociale. Per questa ragione, al piano ordinario di reclutamento teso a consolidare le posizioni esistenti, sono affiancate risorse specificamente dedicate a rafforzare il macro-settore della Pedagogia (11/D) e degli altri macro-settori dell'area 11, in particolare quello filosofico e quello storico, per i quali è prevista l'assunzione di nuovo personale strutturato e/o a tempo determinato sui temi del progetto. Oltre a ciò, si prevede la partecipazione all'obiettivo di attrazione internazionale di personale docente con l'assunzione di almeno un docente esterno all'Ateneo e con il potenziamento degli scambi di *visiting professors*, anche nella prospettiva di un successivo reclutamento.

Anche per quanto riguarda più in generale la gestione delle risorse per il triennio 2023-2025, si assume l'orientamento di preservare il più possibile, nella distribuzione delle risorse, l'equilibrio tra le aree scientifico-disciplinari del Dipartimento.

Nel Piano triennale 2023-2025, i criteri adottati per la programmazione dei ruoli sono i seguenti:

- strategicità del settore e della posizione per il consolidamento e lo sviluppo delle attività di ricerca del DESU, inclusa la potenziale capacità di attrazione di fondi su bandi competitivi, e anche in riferimento al superamento degli indicatori ASN-A (due soglie su tre relative al ruolo superiore a quello occupato);
- rilevanza del settore e della posizione rispetto alle esigenze della didattica erogata al DESU (numero di CFU coperti complessivamente dal SSD, numero di CFU in carico a ogni docente e ricercatore afferente al SSD, numero di CFU in SSD per i quali non sono presenti docenti e ricercatori strutturati);
- rilevanza del settore e della posizione rispetto alle esigenze di ampliamento e sviluppo della didattica erogata al DESU, valutata tenendo conto anche delle indicazioni dei Comitati d'Indirizzo;
- rilevanza del settore e della posizione rispetto all'attività di valorizzazione delle conoscenze e di terza missione promossa dal DESU;
- contributo del settore alle attività istituzionali e gestionali.

Accanto all'ovvia necessità di assicurare l'ampliamento dell'organico e una copertura dei SSD nei quali non sono presenti docenti afferenti al Dipartimento, si ritiene che la programmazione dei ruoli debba garantire e favorire anche il mantenimento e il rafforzamento del lavoro svolto dai docenti in servizio, tenendo conto anche dell'eventuale presenza, nei SSD individuati in base ai criteri sopra indicati, di potenziali candidati interni il cui lavoro e i cui risultati nelle varie attività (di ricerca, didattica, terza missione, istituzionali e gestionali) siano particolarmente apprezzabili e rilevanti per lo sviluppo strategico del Dipartimento.

Considerato che per il quinquennio 2023-2027 il DESU è Dipartimento di Eccellenza, la programmazione dei ruoli volta al raggiungimento degli obiettivi programmati per il triennio 2023-2025 è affiancata e integrata da quella più specificamente prevista nel progetto per il Dipartimento di Eccellenza.

La programmazione dei ruoli viene deliberata dal Consiglio di Dipartimento. La Giunta, sulla base delle proposte avanzate dal Consiglio ristretto ai Professori di I fascia e di eventuali modifiche e

integrazioni proposte dalle Aree, prepara il documento istruttorio a partire dal quale si svolge la discussione nel Consiglio di Dipartimento, nel quale sono indicati i dati utilizzati e le ragioni alla base delle opzioni presentate. La delibera del Consiglio di Dipartimento illustra i criteri utilizzati nella decisione e si fonda su una adeguata motivazione.

2. Criteri per la ripartizione del Fondo di Ateneo per la Ricerca (FAR)

Tenendo conto delle finalità che il Dipartimento attribuisce alla linea di finanziamenti FAR per i progetti di ricerca in accordo con gli obiettivi strategici di Ateneo, ovvero la promozione della ricerca di base, il coinvolgimento del maggior numero possibile di componenti del Dipartimento all'attività di ricerca e il conseguimento di obiettivi di ricerca concreti e misurabili in sede di riesame, il Consiglio di Dipartimento ha approvato la proposta della Commissione Ricerca dipartimentale per la suddivisione dei fondi sulla base delle seguenti linee di azione:

- sostegno alle attività del Dipartimento di eccellenza, con lo stanziamento di almeno € 15.000,00 l'anno per il periodo 2023-2027 sulla base delle priorità e degli orientamenti stabiliti annualmente dal Comitato di progetto;
- premialità per la proposta di azioni di ricerca di qualità, con l'assegnazione di € 5.000,00 a PI appartenenti al DESU delle proposte progettuali meglio valutate, tra quelle non finanziate, per l'attribuzione dei fondi FAR interdisciplinari di Ateneo;
- rinnovo delle infrastrutture, per l'acquisto di computer e strumenti tecnologici hardware e software per la ricerca sulla base di richieste soddisfatte "a sportello";
- promozione della ricerca diffusa, con l'impegno di almeno il 30% dei fondi FAR disponibili annualmente, per il sostegno economico sia a iniziative individuali proposte "a sportello" (sono ammesse richieste fino a € 1.000,00 per l'organizzazione di conferenze e workshop, fino a € 4.000,00 per la pubblicazione di monografie e fino a € 1.800,00 per la pubblicazione di articoli *open access* su riviste scientifiche di riconosciuta autorevolezza, fino a € 1.500 per missioni individuali di ricerca in Italia e all'estero), sia a progetti elaborati da gruppi di ricerca composti da personale afferente al Dipartimento.

In particolare, per l'ammissione al finanziamento delle proposte progettuali dei gruppi di ricerca e per la ripartizione dei fondi dedicati la Commissione Ricerca dipartimentale ha elaborato la seguente procedura di valutazione:

1. preliminarmente, la Commissione verificherà il rispetto dei requisiti approvati dal Consiglio di dipartimento in sede di approvazione della distribuzione dei fondi FAR da parte delle proposte progettuali, in particolare il massimale di € 10.000 di richiesta finanziaria comprensiva di cofinanziamento, l'individuazione di un cofinanziamento del 15% sul budget progettuale complessivo, e la composizione del gruppo di ricerca di almeno quattro componenti. Le proposte che non rispetteranno i requisiti suddetti saranno escluse;
2. la Commissione, inoltre, valuterà l'aderenza di ogni proposta progettuale all'area operativa della ricerca di base, ovvero l'estraneità alle aree di ricerca strategiche del Dipartimento definite dal Progetto di Dipartimento di eccellenza. Per le proposte che dovessero risultare aderenti ai temi di ricerca relativi a studio e trattamento degli analfabetismi ad alto costo sociale, individuati come strategici, si suggerirà di accedere ai finanziamenti specificamente destinati alle attività legate al Progetto di Dipartimento di eccellenza;
3. successivamente, i progetti di ricerca ammessi riceveranno un punteggio basato sulla seguente griglia di criteri di valutazione. Per ogni aspetto, i progetti riceveranno una valutazione da 1 (insoddisfacente) a 5 (eccellente); la somma delle valutazioni comporrà il valore con cui si stabilirà la graduatoria per definire la distribuzione delle risorse in base alle capacità di soddisfazione delle richieste:
 - equilibrio tra richiesta finanziaria complessiva e numerosità del gruppo di ricerca;
 - chiarezza nell'individuazione di uno o più obiettivi concreti e misurabili per l'azione di ricerca;
 - adeguatezza degli obiettivi alla richiesta economica.

3. Ripartizione dei fondi di sostegno alle attività di ricerca legate al progetto di Dipartimento di eccellenza: regolamento proposto dal Comitato di Progetto e approvato dal Consiglio di Dipartimento

SITUAZIONE FINANZIARIA

Il budget originario del progetto di Dipartimento di eccellenza comprende, nell'ambito dei fondi investiti per la Didattica a elevata qualificazione, di una serie di fondi per il sostegno alle attività di produzione e disseminazione di ricerca del personale docente e di dottorande e dottorandi. Lo stanziamento originario era così suddiviso:

- € 120.000 per l'organizzazione di convegni, workshop e summer schools;
- € 63.000 per il sostegno alla traduzione e alla pubblicazione di contributi scientifici;
- € 50.000 per il finanziamento di missioni di ricerca.

Considerando che la rimodulazione comporta un taglio, per queste voci, di circa 80.000 euro, si può valutare di tagliarle nel seguente modo:

- € 43.000 per l'organizzazione di convegni e workshop su iniziativa individuale e/o di gruppo (50.000 euro sono vincolati per la realizzazione delle due summer school e dei due convegni internazionali previsti nel progetto come realizzazioni istituzionali);
- € 40.000 per il sostegno alla traduzione e alla pubblicazione di contributi scientifici;
- € 20.000 per il finanziamento di missioni di ricerca.

Allo stato attuale delle spese, risultano rientrare in questi ambiti € 2020 per l'organizzazione di seminari e attività seminariali nel 2023 (imputabili quindi alla prima voce, che scende a € 90.980). Le altre voci non risultano utilizzate.

È infine da considerare che questa somma minima di sostegno alle attività di ricerca andrà probabilmente ad aumentare, poiché saranno riversati in ampia misura su di essa, soprattutto nella seconda parte del quinquennio, gli avanzi delle risorse allocate per le altre voci, soprattutto per le infrastrutture.

PROPOSTA

Fermo restando che le somme relative all'organizzazione delle attività convegnistiche e seminariali e quelle relative al finanziamento di pubblicazioni dovranno in parte alimentare iniziative istituzionali (convegni internazionali al terzo e quinto anno e relative pubblicazioni, summer schools), una parte cospicua delle realizzazioni relative alle attività di produzione e diffusione della ricerca dipendono dall'iniziativa di individui e gruppi, che devono avere la possibilità di avanzare le loro proposte. Inoltre, carattere costitutivo di questi finanziamenti è il sostegno alla didattica avanzata, anche dottorale, ed è dunque fondamentale pensare alla possibilità per dottorande e dottorandi la cui attività di ricerca rientri negli ambiti individuati dal progetto di eccellenza di accedere a queste risorse ulteriori attraverso proposte progettuali ad hoc.

CRITERI

Singoli docenti, dottorandi e dottorande afferenti al DESU, e gruppi di lavoro composti da personale ricercatore afferente al DESU, strutturato, non strutturato o dottorale, possono presentare richieste di finanziamento per le seguenti azioni: realizzazione di convegni e workshop; traduzione e sostegno alla pubblicazione di volumi, monografici o collettanei, e di articoli *open access* su riviste scientifiche di riconosciuto valore internazionale nel proprio campo disciplinare; missioni di ricerca.

Per le richieste individuali da parte del personale dottorale la richiesta deve tenere conto dell'eventuale contributo aggiuntivo sulla borsa di studio per permanenze all'estero, e considerare la somma richiesta o alternativa, in caso di missione in Italia, o aggiuntiva a quanto già ottenuto, in caso di missione all'estero particolarmente onerosa.

L'individuo o il gruppo richiedente devono presentare una descrizione dell'attività che chiarisca la sua piena pertinenza agli ambiti di studio e di lavoro del progetto di eccellenza, ovvero quelli individuabili dal tema **Analfabetismi ad alto costo sociale: strumenti di ricerca per la loro riduzione**. La descrizione dovrà poi essere accompagnata da un motivato preventivo di spesa, e nel caso di attività di gruppo dall'elenco completo dei partecipanti.

Nel caso di richiesta individuale da parte di un dottorando o una dottoranda, essa deve essere controfirmata dal supervisore scientifico in segno di parere favorevole e di certificazione della congruità della proposta rispetto al progetto di ricerca principale.

Le richieste dovranno essere presentate e approvate dal Comitato di progetto, oppure, nei casi di particolare urgenza, dalla direzione del Dipartimento, che potrà avvalersi per la valutazione della pertinenza dei contenuti scientifici rispetto al tema del progetto di eccellenza del parere di uno o più suoi delegati.

Tenuto conto delle esigenze di affermazione anche internazionale della ricerca dipartimentale legata al progetto di Dipartimento di eccellenza, in caso di elevata quantità di richieste il Comitato e la direzione accorderanno la priorità ai progetti con apertura internazionale: incontri che abbiano almeno un ospite di provenienza estera; pubblicazioni per riviste o case editrici di rilievo internazionale; missioni con destinazione estera.

LIMITI MASSIMI PER LE RICHIESTE

(in caso di eccedenza della richiesta rispetto al limite, si può ricorrere ai canali delle iniziative individuali dei FAR)

Organizzazione di convegni e workshop: 2.000 euro singolo; 5.000 euro gruppo.

Pubblicazioni: 3.000 euro articolo; 6.500 euro volume (valgono sia traduzione che pubblicazione).

Missioni: 2.000 euro a persona, esclusivamente a rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio certificate.

4. Programmazione di richieste e distribuzione di premialità per il personale tecnico-amministrativo

Il Dipartimento programma richieste di risorse di personale tecnico-amministrativo volte a garantire il supporto adeguato allo svolgimento delle proprie attività e al raggiungimento degli obiettivi del Piano quinquennale. Per il quinquennio 2023-27, il Progetto per il Dipartimento di eccellenza ha permesso di prevedere un potenziamento delle risorse di personale.

Con riferimento alle premialità, oltre a quelle previste dall'Ateneo in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, il Dipartimento ha previsto, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 3 del "Regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi" (Decreto Rettorale del 7.6.2019, Prot. n. 102641, n. 325), la costituzione di due fondi comuni dipartimentali distinti per l'incentivazione del personale tecnico-amministrativo:

1. un fondo destinato all'incentivazione del personale tecnico-amministrativo, da attribuire a coloro che direttamente e indirettamente hanno contribuito al buon funzionamento dell'attività dell'area e/o dell'attività complessiva del dipendente, compreso anche il suo coinvolgimento diretto o indiretto nel conto terzi. Tale fondo sarà alimentato da quanto pari al 5% (IVA esclusa) di tutte le prestazioni normate dal predetto Regolamento;
2. un fondo per l'incentivazione del solo personale tecnico in possesso di una specificità tecnico-scientifica che, previamente individuato dal Direttore di Dipartimento di comune accordo con il Responsabile Scientifico, venga direttamente coinvolto nell'ambito del contratto di riferimento per attività in conto terzi. Tale incentivo sarà pari al 15 % (IVA esclusa).

A inizio di ogni anno solare il Consiglio di Dipartimento delibera i criteri di distribuzione dei fondi sopracitati tra il personale tecnico-amministrativo tenuto conto del principio di differenziazione

(connesso all'apporto partecipativo e/o al grado di raggiungimento della performance individuale/di struttura), come previsto dall'art. 4, c. 4, del "Regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi".

Inoltre, il Progetto per il Dipartimento di eccellenza ha permesso di prevedere delle premialità per il lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo sia del Dipartimento che di Uffici Centrali dell'Ateneo. In particolare, si è deciso di utilizzare queste premialità per valorizzare l'impegno progettuale e l'attuazione delle iniziative di didattica di elevata qualificazione previste dal ruolo di Dipartimento di eccellenza, quali l'erogazione di nuovi corsi per le lauree magistrali e dottorali, l'organizzazione di *summer schools*, seminari e *workshops*. I criteri e le modalità di distribuzione di queste risorse sono stati proposti dal Comitato di Progetto del Dipartimento di eccellenza e approvati dal Consiglio di Dipartimento.

5. Distribuzione di premialità per il personale docente nell'ambito del Progetto di eccellenza

Il Dipartimento di eccellenza ha permesso di prevedere una distribuzione di premialità per il personale docente, oltre che per il personale tecnico-amministrativo.

Sono state individuate premialità per:

1. stesura del progetto, da suddividere tra i sette partecipanti alla commissione di stesura;
2. organizzazione del nuovo curriculum della LM-85, suddiviso tra presidente di corso di laurea e partecipanti alle attività necessarie all'accreditamento;
3. docenza alla prima *summer school*, da suddividere tra i componenti del DESU che ne prendono parte;
4. organizzazione del primo convegno internazionale del Dipartimento di eccellenza;
5. avvio a pieno regime delle nuove infrastrutture di ricerca, da suddividere tra chi negli anni precedenti si è dedicato alle attività di allestimento dell'Osservatorio, del Laboratorio sul pensiero critico e del Centro di documentazione;
6. gestione del progetto e verifica dei lavori, da suddividere tra tutti coloro che hanno fatto parte del Comitato di progetto;
7. docenza alla seconda *summer school*, da suddividere tra i componenti del DESU che ne prendono parte;
8. organizzazione del secondo convegno internazionale di chiusura.

I criteri e le modalità di distribuzione di queste risorse sono stati proposti dal Comitato di Progetto del Dipartimento di eccellenza e approvati dal Consiglio di Dipartimento. Le diverse premialità sono state ripartite per anno rispetto ai cinque anni del Progetto di eccellenza, così che soltanto le prime 4 sono previste per il triennio 2023-2025, mentre le altre 4 sono previste per gli anni 2026 e 2027.

6. Distribuzione di altre premialità per il personale docente

Su proposta della Giunta, il Consiglio di Dipartimento ha deliberato l'attribuzione di un incentivo in fondi di ricerca dell'importo di 400/500 euro a ciascun docente che erogherà in lingua inglese un insegnamento nell'ambito dei c.d. "Panieri" (garantendo che nel paniere vi sia almeno un corso in lingua italiana) o degli insegnamenti "a scelta dello studente". Anche se l'importo non è alto, si tratta di un incentivo simbolico volto a valorizzare l'impegno ad aumentare l'offerta didattica in lingua inglese e, di conseguenza, favorire l'internazionalizzazione della didattica, in linea con quanto previsto nel Piano triennale di Ateneo e condiviso dal Dipartimento nel Piano quinquennale.

Le risorse necessarie saranno reperite all'interno del bilancio del Dipartimento.

7. Criteri per la distribuzione di risorse per l'attività di valorizzazione delle conoscenze e di Terza Missione/impatto sociale

Definite le linee strategiche per la Terza missione/impatto sociale anche coerentemente con il progetto di eccellenza, il Dipartimento mette a disposizione ogni anno, previa valutazione delle risorse e utilizzando i fondi del Dipartimento di eccellenza, un budget per incentivare l'organizzazione delle attività di Terza Missione, in particolare quelle di *public engagement*, oltre alle risorse destinate dall'Ateneo tramite bando. Per l'anno 2023 le risorse destinate alla Terza missione/impatto sociale sono state utilizzate per la promozione della visibilità e per la presentazione al territorio del Dipartimento di eccellenza. Per gli anni 2024 e 2025 sono stati destinati 1.500 euro all'anno per il finanziamento di attività.

Per la distribuzione interna di queste risorse, il Dipartimento ha scelto di valutare semestralmente i progetti proposti applicando gli stessi criteri applicati dalla commissione Terza Missione di Ateneo per la valutazione dei progetti in risposta al bando PE, con l'aggiunta della coerenza delle proposte alle linee strategiche del Progetto del Dipartimento di eccellenza. La valutazione è affidata al Comitato di Progetto del Dipartimento di eccellenza, coordinato dal delegato dipartimentale alla Terza Missione, e viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Dipartimento.

8. Criteri per la distribuzione della dotazione finanziaria dei Corsi di Dottorato di Ricerca

A partire dall'anno 2023, L'Ateneo ripartisce la dotazione finanziaria dei Corsi di Dottorato di Ricerca sulla base dei seguenti criteri:

1. quota di "funzionamento" fissa attribuita a ciascun Corso di Dottorato con sede amministrativa presso Unimore o interateneo;
2. quota "capitaria" attribuita a ciascun Corso di Dottorato con sede amministrativa presso Unimore o interateneo o di interesse nazionale proporzionalmente al numero di studenti iscritti;
3. quota "premiata" attribuita a ciascun Corso di Dottorato con sede amministrativa presso Unimore applicando gli stessi indicatori utilizzati per la distribuzione delle borse di Dottorato premiali con l'esclusione dell'Indicatore 1 (Composizione e qualità del Collegio) e con pesi attribuiti ai restanti 4 indicatori rimodulati come segue:
 - Indicatore 2. Internazionalizzazione del Dottorato: peso 20%
 - Indicatore 3. Numero di borse finanziate interamente da soggetti esterni: peso 30%
 - Indicatore 4. Attrattività del Dottorato: peso 30%
 - Indicatore 5. Sbocchi occupazionali dei Dottori di ricerca: peso 20%

La dotazione assegnata ai Corsi di Dottorato del DESU viene utilizzata principalmente per sostenere la mobilità dei Dottorandi, ma anche per finanziare attività formative (inviti di relatori, organizzazione di seminari, ecc.), attrezzature e pubblicazioni. In accordo con i Coordinatori dei Dottorati di Ricerca del Dipartimento, la Commissione per il coordinamento dei Dottorati del DESU nominata alla fine del 2023 ha pianificato di fornire supporto ai Coordinatori e ai Consigli dei singoli Dottorati del DESU per definire criteri più dettagliati sulla ripartizione interna di queste risorse entro la fine del 2024.