

RADip 2024

Dipartimento di Scienze per l'Economia e l'Impresa (DISEI)

☒ **SEZIONE A – PIANO DI SVILUPPO DEL DIPARTIMENTO**

☐ **SEZIONE B – RELAZIONE ANNUALE DEL DIPARTIMENTO**
(Attuazione, Monitoraggio e Riesame)

Sommario

1 – MISSIONE, VISIONE E STRATEGIE	2
1.1 Missione.....	3
1.2 Visione.....	3
1.3 Partecipazione agli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG).....	4
1.4 Obiettivi strategici.....	7
2 – PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	14
2.1 Criteri di ripartizione interna dei Punti Organico	14
2.2 Programmazione	15
3 – ALLOCAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE	16
3.1 Criteri di ripartizione interna delle risorse economiche	16
3.2 Programmazione	16

1 – MISSIONE, VISIONE E STRATEGIE

Obiettivo della sezione: Fornire una visione d'insieme sull'identità, sulle prospettive e sulle strategie di sviluppo del Dipartimento, in coerenza con le linee strategiche dell'Ateneo.

Ambiti di valutazione AVA 3 – AQ dei Dipartimenti

E.DIP.1.1 Il Dipartimento ha definito formalmente una propria visione, chiara, articolata e pubblica, della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale con riferimento al complesso delle relazioni fra queste e tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.

E.DIP.1.2 Il Dipartimento ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse (interni ed esterni).

E.DIP.1.4 Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo, con le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo, economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche disponibili, con i risultati della VQR, gli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, i contenuti della SUA-RD e con i risultati di eventuali altre iniziative di valutazione della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo e dal Dipartimento.

1.1 Missione

Il Dipartimento di Scienze per l'Economia e l'Impresa (DISEI) si costituisce nel 2013 come naturale erede della Facoltà di Economia e Commercio, nata nel 1935.

Il DISEI è attualmente (1/3/2024) composto da 120 Professori e Ricercatori, affiancati nelle varie attività da Personale tecnico-amministrativo (13) e personale di ricerca quali Dottorandi (19 totali nei cicli 36°, 37°, 38°; 21 nel ciclo 39°), Assegnisti (38), Borsisti (3).

Il DISEI, in linea con la missione dell'Ateneo, promuove e sviluppa la ricerca e l'alta formazione, cercando di contribuire alla crescita sociale, scientifico-culturale ed economica del territorio, del Paese e della comunità internazionale.

L'oggetto principale della ricerca del DISEI riguarda ambiti teorici ed empirici relativi a tutte le aree delle scienze economico-aziendali, storiche e matematiche di area 13, valorizzando la transdisciplinarietà con il contributo delle scienze giuridiche (area 12), agrarie (area 7) e geografiche (area 11). Il DISEI è referente per 13 settori scientifici disciplinari dell'Area 13, rappresentante la maggior parte del Dipartimento.

Il DISEI è sede amministrativa di due dottorati, Development Economics and Local Systems e Social Sciences for Sustainability and Wellbeing.

La multidisciplinarietà rappresenta anche un punto di forza della didattica. Il DISEI è Dipartimento referente per quattro lauree triennali (tre in italiano e una in inglese) e per cinque lauree magistrali, di cui 2 sono LM internazionali e una LM offre un curriculum in italiano e un percorso in inglese, con attivi 8 Double Degrees.

Tutti i corsi di studio attirano numerosi studenti internazionali, offrendo numerosi corsi in inglese e sfruttando pienamente l'opportunità degli scambi Erasmus. Diversi corsi utilizzano modalità di insegnamento innovative, con coinvolgimento diretto degli studenti nelle lezioni e nei laboratori, nonché attività di project work, e aderiscono alla sperimentazione di Ateneo per modalità mista.

Link (inserire eventuali link pertinenti alle pagine del sito web del Dipartimento):

<https://www.disei.unifi.it/vp-17-presentazione.html>

1.2 Visione

Il DISEI mira a rafforzare ed a consolidare il suo ruolo di attore per la crescita sociale, scientifico-culturale ed economica su scala nazionale ed internazionale. La sua Visione si esprime attraverso alcuni obiettivi di lungo termine:

- Rafforzamento della qualità della ricerca
- Innovazione e qualità della didattica
- Internazionalizzazione della didattica e della ricerca
- Valorizzazione dell'interdisciplinarietà
- Contributo allo sviluppo sostenibile del territorio e delle organizzazioni
- Potenziamento del collegamento con il mondo del lavoro attraverso la costruzione di un dialogo più esteso e approfondito con i policy makers e le aziende sia del territorio regionale che nazionale.

Link (inserire eventuali link pertinenti alle pagine del sito web del Dipartimento):

<https://www.disei.unifi.it/vp-17-presentazione.html>

1.3 Partecipazione agli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG)

Il DISEI partecipa attivamente alla crescita delle tematiche legate allo sviluppo sostenibile, sia attraverso l'attività di ricerca, sia attraverso l'offerta didattica.

Le pubblicazioni sui temi della sostenibilità restano una percentuale significativa sul totale delle pubblicazioni (si noti infatti che pur diminuite dal 2019 al 2022 costituiscono circa la metà del totale). Particolarmente numerosi sugli Obiettivi: 11, 12, 13, 16, 3, 6, 8.

Le unità o i centri di ricerca (con sede amministrativa presso il DISEI o ai quali il Dipartimento partecipa) riconducibili a specifici obiettivi sono al link: <https://www.disei.unifi.it/vp-32-unita-di-ricerca.html> e riportati nel dettaglio di seguito:

- unità di ricerca "COSER" (Co-operatives and Social Enterprises Research Unit). Obiettivi: 9 (industria, innovazione e infrastrutture), 12 (consumo e produzione responsabili);
- unità di ricerca "CERaP" (Circular Economy, Regulation and Policy - Economia circolare, regolazione e politiche). Obiettivi: 11 (città e comunità sostenibili), 12 (consumo e produzione responsabili);
- unità di ricerca "BEELab+" (Behavioral and Experimental Economics Lab). Obiettivi: 12 (consumo e produzione responsabili);
- unità di ricerca "BABEL" (Blockchains and Artificial intelligence for Business, Economics and Law). Obiettivi: 9 (industria, innovazione e infrastrutture); 16 (pace, giustizia, istituzioni solide);
- unità di ricerca "LISET" (Laboratorio di Innovazione Sociale, Economia e Territorio). Obiettivi: 9 (industria, innovazione e infrastrutture), 10 (ridurre le disuguaglianze), 11 (città e comunità sostenibili), 12 (consumo e produzione responsabili), 16 (pace, giustizia, istituzioni solide);
- unità di ricerca "Transizione energetica e ambientale". Obiettivi: 7 (energia pulita e accessibile), 11 (città e comunità sostenibili), 13 (agire per il clima);
- unità di ricerca "CLASSE". Obiettivi: 7 (energia pulita e accessibile), 11 (città e comunità sostenibili), 12 (consumo e produzione responsabili), 13 (agire per il clima);
- unità di ricerca "GLOBEC" (Globalisation and Economy in a long term perspective). Obiettivi: 8 (lavoro dignitoso e crescita economica), 10 (ridurre le disuguaglianze);
- unità di ricerca "FAL" (Florence Accessibility Lab). Obiettivi: 3 (salute e benessere), 11 (città e comunità sostenibili);
- unità di ricerca "Bioregione urbana". Obiettivi: 7 (energia pulita e accessibile), 11 (città e comunità sostenibili);
- unità di ricerca "PROJects on Environment, Cities and Territories in the South". Obiettivi: 1 (povertà zero), 2 (fame zero), 5 (uguaglianza di genere), 8 (lavoro dignitoso e crescita economica), 10 (ridurre le disuguaglianze);
- unità di ricerca "ABB" (Agrobiodiversità, bioeconomia, benessere). Obiettivi: 1 (povertà zero), 2 (fame zero), 5 (uguaglianza di genere), 8 (lavoro dignitoso e crescita economica), 10 (ridurre le disuguaglianze).

A seguire, si riportano i CdS di cui il DISEI è referente e gli specifici obiettivi di sostenibilità.

CdL Sviluppo economico, cooperazione e gestione dei conflitti: <https://www.seci->

gc.unifi.it/index.php

- Obiettivi: 1 (Lotta alla povertà); 2 (Zero fame); 8 (Lavoro decente e crescita economica); 9 (Innovazione, industria e sviluppo); 10 (Riduzione delle ineguaglianze); 11 (Città e comunità sostenibili); 12 (Consumo e produzione responsabile); 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide), 17 (Partnership per gli scopi).

CdL Economia Aziendale: <https://www.ea.unifi.it/>

- Obiettivi: 4 (Qualità dell'educazione); 8 (Lavoro decente e crescita economica); 9 (Innovazione, industria e sviluppo); 12 (Consumo e produzione responsabile).

CdL Economia e Commercio: <https://www.ec.unifi.it/>

- Obiettivi: 4 (Qualità dell'educazione); 5 (Parità di genere); 8 (Lavoro decente e crescita economica); 10 (Riduzione delle ineguaglianze); 11 (Città e comunità sostenibili); 12 (Consumo e produzione responsabile).

CdL Sustainable Business for Societal Challenges: <https://www.susbus.unifi.it/>

- Obiettivi 1 (Lotta alla povertà); 3 (Salute e benessere); 4 (Qualità dell'educazione); 5 (Parità di genere); 7 (Disponibilità di energia pulita); 8 (Lavoro decente e crescita economica); 9 (Innovazione, industria e sviluppo); 10 (Riduzione delle ineguaglianze); 11 (Città e comunità sostenibili); 12 (Consumo e produzione responsabile); 13 (Contrasto ai cambiamenti climatici); 17 (Partnership per gli scopi).

CdLM Accounting, Auditing e Controllo: <https://www.aac.unifi.it/>

- Obiettivi: 4 (Qualità dell'educazione); 9 (Innovazione, industria e sviluppo); 12 (Consumo e produzione responsabile).

CdLM Economics & Development: <https://www.development-lm.unifi.it/>

- Obiettivi: 1 (Lotta alla povertà); 4 (Qualità dell'educazione); 5 (Parità di genere); 8 (Lavoro decente e crescita economica); 10 (Riduzione delle ineguaglianze); 11 (Città e comunità sostenibili); 12 (Consumo e produzione responsabile); 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide), 17 (Partnership per gli scopi).

CdLM Finance and Risk Management: <https://www.frm.unifi.it/>

- Obiettivi: 4 (Qualità dell'educazione); 5 (Parità di genere); 9 (Innovazione, industria e sviluppo); 10 (Riduzione delle ineguaglianze); 12 (Consumo e produzione responsabile).

CdLM Governo e Direzione d'Impresa: <https://www.governo-impresa.unifi.it/>

- Obiettivi: 4 (Qualità dell'educazione); 5 (Parità di genere); 9 (Innovazione, industria e sviluppo); 10 (Riduzione delle ineguaglianze); 12 (Consumo e produzione responsabile).

CdLM Scienze dell'Economia: <https://www.scienze-economia.unifi.it/>

- Obiettivi: 1 (Lotta alla povertà); 4 (Qualità dell'educazione); 5 (Parità di genere); 8 (Lavoro decente e crescita economica); 10 (Riduzione delle ineguaglianze); 11 (Città e comunità sostenibili); 12 (Consumo e produzione responsabile); 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide).

Obiettivi di sviluppo sostenibile	Didattica	Ricerca e Terza Missione
<i>0. Nessun obiettivo pertinente</i>		
<i>1. Lotta alla povertà</i>	x	x
<i>2. Zero fame</i>	x	x
<i>3. Salute e benessere</i>	x	x

4. Qualità dell'educazione	x	x
5. Parità di genere	x	x
6. Acqua pulita e igiene		x
7. Disponibilità di energia pulita	x	x
8. Lavoro decente e crescita economica	x	x
9. Innovazione, industria e sviluppo	x	x
10. Riduzione delle ineguaglianze	x	x
11. Città e comunità sostenibili	x	x
12. Consumo e produzione responsabile	x	x
13. Contrasto ai cambiamenti climatici	x	x
14. Vita sott'acqua		NO
15. Vita sulla terra		x
16. Pace, giustizia e istituzioni solide	x	x
17. Partnership per gli scopi	x	x

1.4 Obiettivi strategici

Note per la compilazione: Nella tabella che segue sono riportati gli obiettivi strategici sui quali converge la programmazione dei Dipartimenti, con i relativi indicatori di risultato. Il Dipartimento definisce le azioni ritenute più opportune per il raggiungimento del target atteso, indicando le risorse finanziarie eventualmente allocate allo scopo e gli eventuali collegamenti con la programmazione triennale del personale docente e ricercatore, motivati nella sezione 2.

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali (2023-2025)

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE <i>È quello impiegato nel PDS 2023. I valori dei nuovi indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio <u>DAF</u></i>	TARGET 2025 <i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/miglioramento)</i>	AZIONI DIPARTIMENTALI <i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	RECLUTAMENTI COLLEGATI <i>Indicare se la programmazione del personale è stata collegata all'obiettivo (SI/NO, SSD)</i>	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE <i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
LA DIDATTICA PER IL FUTURO/ 1.1- Ampliare l'efficacia della formazione universitaria	<u>[Indice di benchmark]</u> Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea, laurea magistrale o laurea magistrale a ciclo unico avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	0.810	Miglioramento	Rafforzamento orientamento in ingresso, calendarizzazione esami, intensificazione prove in itinere e project work	SI A gennaio 2023 il DISEI ha dedicato i reclutamenti di personale sugli SSD seguenti: SECS P/03, SECS P/08, SECS P/11, SECS S/06. Tuttavia le prese di servizio dei docenti chiamati su queste posizioni saranno effettuate a settembre 2024. In continuazione della programmazione si prevedono, in collegamento con l'obiettivo, i seguenti reclutamenti: SSD P01, P02, P07, P08, P12 che prenderanno servizio a settembre 2025 quindi al termine	

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali (2023-2025)

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE <i>È quello impiegato nel PDS 2023. I valori dei nuovi indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio <u>DAF</u></i>	TARGET 2025 <i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/ miglioramento)</i>	AZIONI DIPARTIMENTALI <i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	RECLUTAMENTI COLLEGATI <i>Indicare se la programmazione del personale è stata collegata all'obiettivo (SI/NO, SSD)</i>	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE <i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
					dell'orizzonte per il target atteso.	
	<u>[Indice di benchmark]</u> Proporzione di Laureati entro la durata normale del corso	0.880	Miglioramento	Per velocizzare i percorsi di carriera si intende agire con una più efficace calendarizzazione di esami, una intensificazione di prove in itinere e project work, e favorire la realizzazione di tesi strettamente legate ad opportunità di impiego lavorativo	SI A gennaio 2023 il DISEI ha dedicato diversi reclutamenti di personale sui seguenti SSD SECS P/03, SECS P/08, SECS P/11, SECS S/06 Tuttavia le prese di servizio dei docenti chiamati su queste posizioni saranno effettuate a settembre 2024. In continuazione della programmazione si prevedono, in collegamento con l'obiettivo, i seguenti reclutamenti: SSD P01, P02, P07, P08, P12 che prenderanno servizio	

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali (2023-2025)

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE <i>È quello impiegato nel PDS 2023. I valori dei nuovi indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio <u>DAF</u></i>	TARGET 2025 <i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/ miglioramento)</i>	AZIONI DIPARTIMENTALI <i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	RECLUTAMENTI COLLEGATI <i>Indicare se la programmazione del personale è stata collegata all'obiettivo (SI/NO, SSD)</i>	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE <i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
					a settembre 2025 quindi al termine dell'orizzonte per il target atteso.	
LA DIDATTICA PER IL FUTURO/ 1.5 - Potenziare l'attrattività dell'Ateneo a livello internazionale	<u>[Indice di benchmark]</u> Percentuale di studenti iscritti al primo anno del corso di laurea (L) e laurea magistrale (LM; LMCU) che hanno conseguito il precedente titolo di studio all'estero	1.259	Miglioramento su indice 1.259	Completamento dell'offerta didattica in lingua inglese nei CdS triennali e magistrali, con realizzazione di nuovi percorsi di Double Degrees; Intensificazione del contributo di docenti internazionali all'interno dei corsi di laurea magistrale; Maggiore promozione dei percorsi di studio internazionali del DISEI sulle piattaforme globali; Intensificazione della mobilità in uscita di docenti, studenti e PTA; International week, Summer School, Blended Intensive Programs (BIP).	NO	2k euro per International Week
	N. visiting professor	5	Miglioramento. Il valore 5	Uso di fondi di dipartimento per incentivare la presenza	NO	7500 euro fondi internazionalizzazione di

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali (2023-2025)

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE <i>È quello impiegato nel PDS 2023. I valori dei nuovi indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio <u>DAF</u></i>	TARGET 2025 <i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/ miglioramento)</i>	AZIONI DIPARTIMENTALI <i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	RECLUTAMENTI COLLEGATI <i>Indicare se la programmazione del personale è stata collegata all'obiettivo (SI/NO, SSD)</i>	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE <i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
			riportato nel cruscotto non corrisponde al dato reale verificato dal DISEI. Nel 2023 i visiting per periodi maggiori o uguali ad un mese sono stati 15	di visiting professor		dipartimento
QUALITÀ DELLA RICERCA/ 2.1 -Promuovere la ricerca di frontiera	N. progetti competitivi (regionali, nazionali, europei, internazionali) finanziati/ N. progetti competitivi (regionali, nazionali, europei, internazionali) presentati	22%	Mantenimento	Maggiore diffusione delle relative informazioni e opportunità tra i docenti e una più stretta collaborazione tra le varie aree. Compatibilmente con la mancanza di personale amministrativo dedicato, che è stato rimosso da inizio del 2024	NO	12800 euro per realizzazione workshop che favoriscano attività di network internazionale particolarmente per "young scholars"
	<u>[Nuovo indicatore]</u> Proventi da finanziamenti competitivi per la ricerca (regionali, nazionali, europei, internazionali)	1.133.278	Mantenimento. Sui dati monitoraggio si rileva un leggero peggioramento che tuttavia non appare coerente con l'aumento di	Dedicare una figura a seguire i progetti di ricerca. Al momento si riscontrano enormi difficoltà in quanto da gennaio 2024 il dipartimento ha perso l'unità di personale dedicata, che è stata spostata in favore di un	Si auspica un reclutamento di PTA con competenze di gestione progetti, ma tale reclutamento non è in disponibilità del Dipartimento	

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali (2023-2025)

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE <i>È quello impiegato nel PDS 2023. I valori dei nuovi indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio <u>DAF</u></i>	TARGET 2025 <i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/ miglioramento)</i>	AZIONI DIPARTIMENTALI <i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	RECLUTAMENTI COLLEGATI <i>Indicare se la programmazione del personale è stata collegata all'obiettivo (SI/NO, SSD)</i>	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE <i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
			progetti competitivi soprattutto internazionali finanziati presenti sul cruscotto.	altro dipartimento e non è stata reintegrata.		
QUALITÀ DELLA RICERCA/ 2.2 - Nutrire talenti e promuoverne lo sviluppo: il dottorato di ricerca	Iscritti al primo anno di Corsi di dottorato che hanno conseguito il titolo di accesso in altro Ateneo	66	Mantenimento	Promozione dei bandi di dottorato su canali internazionali	NO	
	Percentuale di dottori di ricerca che hanno trascorso più di 3 mesi all'estero	n.a. In mancanza di un periodo adeguato di presenza del PhD presso il DISEI come sede amministrativa per effettuare una analisi significativa	Miglioramento	Incentivare le relazioni scientifiche internazionali dei dottorandi	NO	Fondi per la mobilità dei dottorandi
	Tasso di occupazione dei dottori di ricerca a un anno dal conseguimento	n.a. In mancanza di un periodo adeguato per l'analisi di presenza come sede amministrativa al Disei del PHD	Target in linea con area disciplinare e geografica	Per quanto riguarda i dottorandi (cicli 38° e 39°) di Delos, e 39° di S3W sono già in essere convenzioni che permettano un coinvolgimento di aziende, pubbliche e private, nelle loro ricerche	NO	7000 euro per attività dottorato
QUALITÀ DELLA RICERCA/ 2.3 - Attrarre talenti in un	<u>[Indice di benchmark]</u> Produttività scientifica del personale che ha mantenuto lo stesso	1.04	mantenimento	Attribuzione di fondi di ricerca premiali e fondi per Workshop	NO	12k euro workshop 120k euro fondi ricerca

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali (2023-2025)

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE <i>È quello impiegato nel PDS 2023. I valori dei nuovi indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio <u>DAF</u></i>	TARGET 2025 <i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/ miglioramento)</i>	AZIONI DIPARTIMENTALI <i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	RECLUTAMENTI COLLEGATI <i>Indicare se la programmazione del personale è stata collegata all'obiettivo (SI/NO, SSD)</i>	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE <i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
ambiente diverso e inclusivo	ruolo (VQR 2015-2019: R1)*					
	<u>[Indice di benchmark]</u> Produttività scientifica dei neoassunti e degli scorrimenti di ruolo (VQR 2015-2019: R2)*	0.97	miglioramento	Attribuzione di fondi di ricerca premiali e reclutamenti mirati sugli SSD	SI Reclutamento nel SSD MGGR 02	12k euro workshop 120k euro fondi ricerca
	<u>[Nuovo indicatore]</u> Percentuale di soglie ASN superate dal personale neoreclutato negli ultimi 3 anni	matrice baseline fornisce indicatore 83.91	miglioramento significativo dell'indicatore: il target è in via di raggiungimento infatti si riscontra un miglioramento dell'indicatore che passa nella matrice monitoraggio a 86.36	Attribuzione di fondi di ricerca premiali e reclutamenti mirati sugli SSD.	SI	12k euro workshop 120k euro fondi ricerca
L'IMPATTO DELLA RICERCA NELLA SOCIETÀ/ 3.3 - Potenziare l'ecosistema dell'innovazione	<u>[Nuovo indicatore]</u> N. brevetti e titoli di proprietà intellettuale**	0	Non coerente		NO	
	<u>[Nuovo indicatore]</u> Entrate da brevetti e titoli di proprietà intellettuale**	0	Non coerente		NO	
	N. spin off attivi/N. docenti di ruolo**	0.019	mantenimento		NO	
	<u>[Nuovo indicatore]</u> Fatturato totale imprese spin off**	5252	mantenimento		NO	

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali (2023-2025)

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE <i>È quello impiegato nel PDS 2023. I valori dei nuovi indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio <u>DAF</u></i>	TARGET 2025 <i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/ miglioramento)</i>	AZIONI DIPARTIMENTALI <i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	RECLUTAMENTI COLLEGATI <i>Indicare se la programmazione del personale è stata collegata all'obiettivo (SI/NO, SSD)</i>	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE <i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
	<i>[Nuovo indicatore] Proventi da ricerca commissionata**</i>	85.054	mantenimento		NO	
L'IMPATTO DELLA RICERCA NELLA SOCIETÀ/ 3.4 - Aumentare la consapevolezza del Public Engagement	N. di eventi di public engagement realizzati	24	Tendenza: miglioramento. la matrice di monitoraggio mostra una sensibile diminuzione degli eventi, tuttavia si tratta di un mancato inserimento nella banca dati	Migliorare la raccolta delle informazioni. Fornire maggiore informazione sulla tipologia di evento che viene effettivamente contabilizzato	NO	
	Percentuale di eventi realizzati in collaborazione con altre strutture (interne ed esterne all'Ateneo)	20.8%	Tendenza: mantenimento	Migliorare la diffusione delle informazioni	NO	

* Per i target degli indicatori VQR, indicare il target atteso nella VQR 2020-2024

** Per i target dell'obiettivo 3.3 – Potenziare l'ecosistema dell'innovazione, il Dipartimento può selezionare uno o più degli indicatori di risultato proposti, in relazione alle proprie vocazioni e alle azioni che intende attivare

2 – PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Obiettivo della sezione: In questa sezione il Dipartimento presenta i criteri di allocazione interna delle risorse per la programmazione triennale del personale docente e ricercatore, motivandoli in coerenza con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.

Ambiti di valutazione AVA 3 – AQ dei Dipartimenti

E.DIP.3.2 Il Dipartimento definisce con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

E.DIP.4.1 Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

Elementi di riferimento per la programmazione triennale del personale docente e ricercatore:

DAF > “Informazioni di supporto alla programmazione triennale”.

2.1 Criteri di ripartizione interna dei Punti Organico

Il Dipartimento si è da tempo dotato di alcuni modelli interni che ponderano i vari criteri proposti dall'Ateneo per la ripartizione interna dei punti organico tra i SSD per i vari ruoli. Nel modello per gli RTD/PA vengono ponderati alcuni indicatori che tengono conto di carico e sofferenza didattica e VQR (indicatore R) di SSD. Il modello per i PO considera invece oltre alla VQR dei SSD la piramide e le cessazioni. Allo stesso tempo, esiste un'ulteriore attenzione al riequilibrio che permette di allocare nuovi RTD al fine di migliorare i risultati di ricerca del SSD e/o in presenza di significativa sofferenza didattica.

2.2 Programmazione

Note per la compilazione: riportare le motivazioni approfondite

La pianificazione strategica dipartimentale è rivolta ad assicurare una didattica di qualità (Ambito 1 Piano strategico di Ateneo) agendo preventivamente per sanare riduzioni di organico e per ridurre sofferenze didattiche eccessive. Allo stesso tempo, in linea con gli Ambiti 2 e 3 del Piano strategico di Ateneo) la strategia di sviluppo dipartimentale si concentra su reclutamenti atti a migliorare la qualità della ricerca tanto in termini di produttività scientifica che di accesso ai finanziamenti.

Programmazione:

Nella programmazione 2023-2025 deliberata a 28/2/2023 è presente, non ancora attivata, la seguente posizione:

PO nel SSD SECS P03 (art. 18, comma 4 ter): riduzione dell'organico, pensionamento previsto di PO del SSD da 1/11/2025

Nuove posizioni inserite in programmazione:

PO nel SSD SECS P02 (art. 18, comma 4 ter): indice di piramidalità nel 2024 pari a 0,167

PO nel SSD SECS P12 (art. 18, comma 4 ter): acefalia e riduzione dell'organico, pensionamento previsto dell'unico PO del SSD da 1/11/2024

PO nel SSD SECS P07 (art. 18, comma 4 ter): indicatore di sofferenza didattica, anche in considerazione della permanenza della situazione negli ultimi anni accademici, pari a 73.22

RTD b) nel SSD MGGR02 : qualità della ricerca, indice R pari a 1,36 e riduzione dell'organico con previsti due pensionamenti a novembre 2025

RTT nel SSD SECS P01: indicatore di sofferenza didattica, anche in considerazione della permanenza della situazione negli ultimi anni accademici, pari a 80,85

RTD b) nel SSD SECS P08: indicatore di sofferenza didattica, anche in considerazione della permanenza della situazione negli ultimi anni accademici, pari a 80,03

PA (art. 18, comma 4) nel SSD P07: indicatore di sofferenza didattica, anche in considerazione della permanenza della situazione negli ultimi anni accademici, pari a 73.22

3 – ALLOCAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE

Obiettivo della sezione: In questa sezione il Dipartimento presenta i criteri di ripartizione interna e l'allocazione delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con le attività da svolgere.

Ambiti di valutazione AVA 3 – AQ dei Dipartimenti

E.DIP.3.1 Il Dipartimento definisce con chiarezza e pubblicizza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

3.1 Criteri di ripartizione interna delle risorse economiche

I criteri di ripartizione interna per i Fondi di ricerca di Ateneo sono dettagliati come segue.

I criteri di ripartizione sono stati definiti con delibera del Consiglio di Dipartimento del 14/11/2017 e confermato con delibera del Consiglio del 26/01/2021. I criteri sono stati aggiornati a seguito dell'esito VQR 2015-2019 nel consiglio di Dipartimento del 15/11/2022.

La quota capitaria è del 50% ed attribuisce ad ogni docente peso 1,0 mentre agli RTD a) e b) peso 1,1. La quota premiale di "performance scientifica di settore" è del 50% da ripartire secondo i criteri indicati dal settore stesso, in conformità alle linee guida del Dipartimento. È inoltre attribuito un finanziamento premiale di "eccellenza scientifica individuale" sulla base della qualità dei prodotti in ottica VQR 2020-2024.

3.2 Programmazione

I fondi del Dipartimento sono impiegati per attività di ricerca (e ripartiti secondo i criteri sopra illustrati), attività di internazionalizzazione (e ripartiti secondo i criteri sopra illustrati), attività a supporto dei Dottorati e dei CdS. Infine per il funzionamento del Dipartimento (come acquisti pc e materiali, adeguamento spazi e strumenti).