



RADip 2025

Dipartimento di Scienze per l'Economia e l'Impresa

□ SEZIONE A – PIANO DI SVILUPPO DEL DIPARTIMENTO

× SEZIONE B – RELAZIONE DI MONITORAGGIO E RIESAME



Sommario

1 – MISSIONE, VISIONE E STRATEGIE	2
1.1 Missione	2
1.2 Visione	2
1.3 Partecipazione agli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG)	3
1.4 Analisi SWOT (Punti di forza-aree di miglioramento-opportunità-minacce)	4
1.5 Obiettivi strategici	5
2 – PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	9
2.1 Criteri di ripartizione interna dei Punti Organico	9
2.2 Programmazione	9
3 – ALLOCAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE	10
3.1 Criteri di allocazione interna delle risorse economiche	10
3.2 Programmazione	10

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

Note per la compilazione: Descrivere sinteticamente la motivazione alla base dell'esistenza del Dipartimento, la sua identità e finalità, e come le missioni istituzionali di didattica, ricerca e terza missione sono declinate nell'ambito culturale e scientifico in cui il Dipartimento opera.

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 (1/5/2025) composto da 114 Professori e Ricercatori, affiancati nelle varie attività da Personale tecnico-amministrativo (15 unità di cui due tecnici) e personale di ricerca quali Dottorandi (43 totali nei cicli attivi, 38°, 39° e 40° del Dottorato DELoS e S3W), Assegnisti (50), Borsisti (13).

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, 2 LM offrono un curriculum in italiano e uno 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 link pertinente alle pagine del sito web del Dipartimento):

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

1.2 Visione

Note per la compilazione: illustrare sinteticamente le prospettive di sviluppo del Dipartimento a medio-lungo termine, in rapporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale, tenendo conto delle ricadute attese nel contesto sociale, culturale ed economico di riferimento.

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 link pertinente 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)

Nella tabella che segue, marcare gli obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'agenda ONU 2030 ai quali il Dipartimento contribuisce con l'attività didattica e di ricerca e terza missione, in coerenza con quanto inserito in Flore, nell'Anagrafe della Ricerca e nei syllabi degli insegnamenti.

Data la rilevanza di questo aspetto per la rendicontazione sociale d'impatto del Dipartimento, si suggerisce di dedicare una pagina del sito web del Dipartimento alla descrizione delle modalità con cui il Dipartimento partecipa agli obiettivi di sostenibilità.

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

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

Obiettivi di sviluppo sostenibile	Didattica	Ricerca e Terza Missione
1. Lotta alla povertà	xO	xO
2. Zero fame	xO	xO
3. Salute e benessere	xO	xO
4. Qualità dell'educazione	xO	xO
5. Parità di genere	xO	xO
6. Acqua pulita e igiene	xO	xO
7. Disponibilità di energia pulita	xO	xO
8. Lavoro decente e crescita economica	xO	xO
9. Innovazione, industria e sviluppo	xO	xO
10. Riduzione delle ineguaglianze	xO	xO
11. Città e comunità sostenibili	xO	xO
12. Consumo e produzione responsabile	xO	xO
13. Contrasto ai cambiamenti climatici	xO	xO
14. Vita sott'acqua	O	O
15. Vita sulla terra	xO	xO
16. Pace, giustizia e istituzioni solide	xO	xO
17. Partnership per gli scopi	xO	xO

1.4 Analisi SWOT (Punti di forza-aree di miglioramento-opportunità-minacce)

Nella tabella che segue, riportare sinteticamente gli esiti dell'analisi del contesto esterno (opportunità-minacce) e del contesto interno (punti di forza-aree di miglioramento). Per l'analisi del contesto esterno è possibile fare riferimento agli schemi riportati nel [Piano Strategico di Ateneo 2025-2027](#). Per l'analisi del contesto interno fare riferimento a quanto riportato nella Relazione di monitoraggio e riesame del Dipartimento.

Opportunità	Minacce
Transizione Digitale La nuova ondata di tecnologie (AI, Virtual/Augmented/Mixed/Extended Reality, Internet of Things ecc.) genera nuovi fabbisogni formativi anche in ambito economico e manageriale e offre opportunità per nuovi progetti, oltre a rappresentare un terreno importante per la ricerca del Dipartimento. Transizione Ecologica L'interesse per energie rinnovabili, sostenibilità e protezione ambientale ha importanti aspetti economici e manageriali e può offrire significative opportunità per le attività di ricerca e di didattica/formazione superiore del Dipartimento, dove sono già presenti progetti innovativi in queste aree. Transizione Demografica Opportunità di ricerca e di offerta formativa nelle aree specifiche collegate all'invecchiamento della popolazione (silver economy, salute) e alle migrazioni (economia, management e marketing cross-culturale, mediazione culturale). Nuovi Approcci di Apprendimento Significativo potenziale di applicazione e sviluppo di nuovi approcci di apprendimento (apprendimento attivo, cooperativo, gamification ecc.) nelle discipline riconducibili all'economia e al management. Nuove Tecnologie per la Didattica e la Ricerca Significativo potenziale di applicazione di nuove tecnologie per la ricerca in ambito economico e manageriale (studio dei comportamenti, simulazioni ecc.). Nuovi Attori Potenziale di differenziazione rispetto ai nuovi attori (ITS), segmento di studenti interessati alla	Transizione Digitale Lo sviluppo delle tecnologie può rendere obsoleta nel medio e lungo termine l'attuale offerta formativa e le linee di ricerca più tradizionali in assenza di una capacità di progettazione e rinnovamento. Transizione Ecologica Le attività tradizionali possono essere interessate da perdita di interesse presso diversi contesti. I temi sono in evoluzione e le risposte già poste in essere potrebbero dover essere adeguate a tali cambiamenti. Competizione con altre aree disciplinari nella ricerca e nelle proposte formative. Transizione Demografica Riduzione del bacino di destinazione delle proposte formative anche nel campo economico e manageriale. Assorbimento di risorse per la formazione rivolta a destinatari di diversa provenienza e cultura. Nuovi Approcci di Apprendimento Competitori dotati di strutture nuove e specializzate nei nuovi approcci e che dispongono delle risorse per dotarsi di strumenti necessari alla adozione delle nuove tecniche rispetto a strutture più consolidate ed esistenti. Nuove Tecnologie per la Didattica e la Ricerca Fabbisogno di risorse per investimenti necessari negli strumenti e soprattutto nelle persone da formare e impiegare nell'utilizzo degli strumenti Nuovi Attori L'area economia e manageriale è una di quelle maggiormente interessate dallo sviluppo dell'offerta formativa delle università telematiche. Vantaggio delle università telematiche nei costi da sostenere e presenza di un segmento significativo di potenziali studenti, come gli studenti lavoratori, interessati a formazione a distanza.

formazione in presenza (rispetto alle università telematiche). Altre Opportunità Attrattività e vivacità culturale del contesto locale (rispetto a università di altre regioni e paesi) Visibilità presso potenziali partner in ambito internazionale e facilità di relazione. Interesse della destinazione in ambito italiano e internazionale. Buone possibilità di collocamento lavorativo in specifici settori e attività produttive.	Attrattività dell'offerta formativa e della ricerca presso altri atenei nazionali e internazionali (università straniere, università dei maggiori contesti urbani del paese ecc.). Altre Minacce Congestionamento e costo della vita nel contesto locale per la concorrenza di altre attività. Competizione di altre destinazioni nazionali e internazionali con maggiori opportunità di finanziamento e di sbocco professionale.
Punti di forza Assetto Organizzativo Modello organizzativo decentrato con la costituzione di Commissioni che comunicano con la CIA e la Giunta e riferiscono gli avanzamenti nei Consigli di Dipartimento. Dotazioni Consolidati criteri di ripartizione delle risorse (fondi di ricerca e internazionalizzazione). Didattica Ottimo livello di attrattività per le LT e buon livello di attrattività per le LM. Risultati occupazionali degli studenti laureati molto buoni. Ottimo livello di internazionalizzazione dell'offerta formativa di primo e secondo livello. Ricerca Buon livello (in miglioramento) della numerosità e qualità dei prodotti della ricerca in particolare per quanto attiene alla qualità scientifica dei nuovi reclutamenti. Il tasso di partecipazione ai progetti di ricerca competitivi a livello internazionale è in crescita. Capacità di sviluppare ricerca con impatto verso le realtà produttive del territorio. Punto di forza della ricerca svolta presso il DISEI è il suo aspetto interdisciplinare. Terza missione / impatto sociale Forte attenzione e apprezzamento sugli aspetti della Terza Missione come terza dimensione di competitività del Dipartimento. Dinamismo su varie iniziative. Attesa generale di un nuovo sistema di registrazione delle iniziative di PE che possa superare le difficoltà attuali nella registrazione Internazionalizzazione	Aree di miglioramento Assetto Organizzativo Aumentare i momenti di presentazione dell'operato delle varie commissioni e discussione condivisa sui temi affrontati dalle commissioni. Dotazioni Carenza di personale amministrativo con conseguente difficoltà a garantire l'attuazione delle attività istituzionali e gestionali che risultano sempre più numerose e complesse da gestire. Didattica Tasso di abbandono tra primo e secondo anno. Attrattività delle LM. Collaborazione con imprese ed istituzioni esterne di elevato standing attraverso accordi, partenariati, ecc. finalizzati ad istituzionalizzare testimonianze e tirocini. Internazionalizzazione attività formative per l'attrazione di studenti provenienti da altri paesi UE. Consolidamento e sviluppo dell'offerta post-laurea. Ricerca Confronto e competizione con la realtà internazionale della ricerca, le potenzialità dell'AI e OA ma anche i pericoli del loro uso distorto e predatorio. Impegno e incentivo ad una produzione scientifica di qualità, in termini di valore scientifico dei contenuti e della loro collocazione editoriale. Incrementare la condivisione della progettualità mediante presentazioni delle ricerche svolte dai membri del Dipartimento e realizzazione di una bacheca digitale dei progetti. Terza missione / impatto sociale Formalizzare l'interesse e la partecipazione alla discussione su questi temi in dipartimento, come accaduto per il terzo modulo. Formalizzare le iniziative ora spontanee e misurarne gli esiti, con qualsiasi strumento di raccolta, anche in



Predisposizione di convegni internazionali di qualità e varietà. Disponibilità di fondi per accogliere visiting in entrata. Ridotto il numero di accordi non operativi e Anticipate tempistiche di nomina degli studenti outgoing verso Università Extra-EU	affiancamento a quello di Ateneo. Occorre aumentare il numero delle iniziative registrate sulla piattaforma ufficiale di Ateneo. <i>Internazionalizzazione</i> Migliorare ulteriormente l'offerta di scambi per gli studenti verso università collocate positivamente nei ranking internazionali. Coinvolgimento proattivo dei responsabili degli scambi; incentivare visite di monitoraggio per mantenere e rivitalizzare gli scambi mediante fondi Erasmus. Questionari sulla didattica disponibili anche in inglese.
--	---

1.5 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 il target atteso a fine periodo e le azioni ritenute più opportune il conseguimento del risultato, 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 triennio 2025 - 2027

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE 2025 <i>I valori base degli indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio DAF</i>	TARGET 2027 <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 nella programmazione triennale del personale docente e ricercatore sono previsti reclutamenti collegati/collegabili all'obiettivo (SI/NO/NON APPLICABILE; in caso positivo indicare il 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 Sperimentare metodologie didattiche innovative	Corsi di studio (L, LMCU, LM) offerti in modalità mista o prevalentemente/ integralmente a distanza	1	miglioramento	Il dipartimento, anche attraverso l'osservatorio della didattica, sta sviluppando una approfondita analisi dell'offerta presente e delle richieste del mondo del lavoro. Da questa è anche in valutazione una possibile offerta che favorisca la fruizione a distanza.	Non ancora applicabile in quanto il lavoro di progettazione è ancora all'inizio	nessuna
LA DIDATTICA PER IL FUTURO/ 1.2 Ampliare l'accesso e l'efficacia della formazione universitaria	N. totale avvii di carriera al I anno (L, LM, LMCU)	235.4	Mantenimento dell'attrattività in una prospettiva di contenimento della numerosità necessario a garantire la	Il dipartimento, anche attraverso l'osservatorio della didattica, sta sviluppando una approfondita analisi dell'offerta presente, delle criticità, dell'efficacia del	Si prevedono, in collegamento con l'obiettivo 1.2, i seguenti reclutamenti: ECON-09/B STAT-04/A	

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali triennio 2025 - 2027

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE 2025	TARGET 2027	AZIONI DIPARTIMENTALI	RECLUTAMENTI COLLEGATI	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE
		<i>I valori base degli indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio <u>DAF</u></i>	<i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/miglioramento)</i>	<i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	<i>Indicare se nella programmazione triennale del personale docente e ricercatore sono previsti reclutamenti collegati/collegabili all'obiettivo (SI/NO/NON APPLICABILE; in caso positivo indicare il SSD)</i>	<i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
			qualità dell'insegnamento	processo formativo, della numerosità in aula, dell'impiego delle risorse.	ECON-01/A ECON-07/A	
	Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe (L, LM, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU (%)	46.3	miglioramento	Rafforzamento orientamento in ingresso, calendarizzazione esami, intensificazione prove in itinere e project work		
	Proporzione di laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale del corso (%)	61.2	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		
	Tasso di occupazione dei laureati (L, LM, LMCU) a un anno dal titolo (%)	75.4	mantenimento	Il tasso di occupazione è già molto soddisfacente. Si intende mantenere lo stretto contatto con le realtà lavorative e favorire la realizzazione di tesi e stage che favoriscano il		

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali triennio 2025 - 2027

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE 2025	TARGET 2027	AZIONI DIPARTIMENTALI	RECLUTAMENTI COLLEGATI	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE
		<i>I valori base degli indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio DAF</i>	<i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/miglioramento)</i>	<i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	<i>Indicare se nella programmazione triennale del personale docente e ricercatore sono previsti reclutamenti collegati/collegabili all'obiettivo (SI/NO/NON APPLICABILE; in caso positivo indicare il SSD)</i>	<i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
	N. iscritti a Master + corsi di perfezionamento + corsi aggiornamento	238	miglioramento	collocamento immediatamente dopo la laurea. La Giunta di Dipartimento sta lavorando per supportare l'attivazione di nuovi percorsi di perfezionamento e master. La criticità individuata riguarda la gestione amministrativa non avendo il Dipartimento sufficienti risorse da dedicare. Un ufficio di Ateneo che supporti amministrativamente con specifiche competenze questa missione sarebbe auspicabile.		
LA DIDATTICA PER IL FUTURO/ 1.3 Accrescere l'attrattività e l'efficacia dei corsi di Dottorato	Pubblicazione Indicizzate Scopus nei 10 migliori percentili con ruolo Dottorandi (%)	100	mantenimento	Incentivare le relazioni scientifiche internazionali dei dottorandi		7000 euro di fondi didattica di dipartimento per potenziare le attività dottorali
	Tasso di occupazione dei Dottori di Ricerca a un anno dal titolo in settori	N.D.	Dato mancante	Per quanto riguarda i dottorandi di Delos, e di S3W sono già in essere convenzioni che		

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali triennio 2025 - 2027

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE 2025	TARGET 2027	AZIONI DIPARTIMENTALI	RECLUTAMENTI COLLEGATI	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE
		<i>I valori base degli indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio DAF</i>	<i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/miglioramento)</i>	<i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	<i>Indicare se nella programmazione triennale del personale docente e ricercatore sono previsti reclutamenti collegati/collegabili all'obiettivo (SI/NO/NON APPLICABILE; in caso positivo indicare il SSD)</i>	<i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
	coerenti con il percorso seguito (%)			permettano un coinvolgimento di aziende, pubbliche e private, nelle loro ricerche		
LA DIDATTICA PER IL FUTURO/ 1.4 Promuovere l'internazionalizz azione della didattica	Proporzione di studenti di nazionalità estera (%)	12.8	mantenimento	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)	Si prevedono, in collegamento con l'obiettivo 1.4, i seguenti reclutamenti: ECON-09/B STAT-04/A ECON-01/A	
	Proporzione di iscritti al Dottorato con titolo di	15.7	mantenimento	Maggiore promozione dei		

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali triennio 2025 - 2027

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE 2025	TARGET 2027	AZIONI DIPARTIMENTALI	RECLUTAMENTI COLLEGATI	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE
		<i>I valori base degli indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio DAF</i>	<i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/miglioramento)</i>	<i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	<i>Indicare se nella programmazione triennale del personale docente e ricercatore sono previsti reclutamenti collegati/collegabili all'obiettivo (SI/NO/NON APPLICABILE; in caso positivo indicare il SSD)</i>	<i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
	accesso conseguito all'estero (%)			percorsi di dottorato del DISEI sulle piattaforme globali		
	Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 6 mesi all'estero (e/o istituzioni esterne) (%)	N.D.	Dato mancante	Attualmente tutti i dottorandi svolgono il periodo di ricerca all'estero		
L'ECCELLENZA SCIENTIFICA NELLA RICERCA/ 2.1 Sostenere la ricerca interdisciplinare	Proporzione pubblicazioni interdisciplinari/pubblicazioni totali (%)	10.3	mantenimento	Attribuzione di fondi di ricerca premiali e fondi per Workshop	Si prevedono, in collegamento con l'obiettivo 2.1, i seguenti reclutamenti: ECON-09/B STAT-04/A STEC-01/B ECON-01/A GIUR-01/A ECON-06/A	10k euro workshop 120k euro fondi ricerca
L'ECCELLENZA SCIENTIFICA NELLA RICERCA/ 2.2 Creare un ambiente di	Ammontare medio annuale dei finanziamenti nazionali e internazionali per la ricerca su base competitiva (€)	794077.3	mantenimento	Attribuzione di fondi di ricerca premiali e fondi per Workshop		10k euro workshop 120k euro fondi ricerca

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali triennio 2025 - 2027

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE 2025	TARGET 2027	AZIONI DIPARTIMENTALI	RECLUTAMENTI COLLEGATI	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE
		<i>I valori base degli indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio DAF</i>	<i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/ miglioramento)</i>	<i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	<i>Indicare se nella programmazione triennale del personale docente e ricercatore sono previsti reclutamenti collegati/collegabili all'obiettivo (SI/NO/NON APPLICABILE; in caso positivo indicare il SSD)</i>	<i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
ricerca dinamico e aperto						
L'ECCELLENZA SCIENTIFICA NELLA RICERCA/ 2.3 Incrementare la dimensione internazionale della ricerca	Rapporto tra professori e ricercatori in visita (almeno 5 gg consecutivi nell'a.a.)/totale docenti ^[1]	12.5% sul triennio	mantenimento	Attribuzione fondi per visiting		Circa 10k euro fondi internazionalizzazione per incentivare visiting EU e EXTRA-EU su Call dipartimentale
	Percentuale pubblicazioni con coautori internazionali (%)	15.8	miglioramento	Attribuzione fondi internazionalizzazione per visiting		
	Mobilità docenti in uscita (%)	7.7	Mantenimento (il dato è inferiore al reale in quanto non misura la mobilità realizzata su invito delle sedi estere che finanziano la visita dei docenti di UNIFI)	Attribuzione fondi di ricerca di dipartimento		120k euro fondi ricerca
LA PRESENZA E L'IMPATTO DELL'ATENEO	Ammontare medio annuale dei finanziamenti per progetti di ricerca conto terzi (€)	130752.5	mantenimento			

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali triennio 2025 - 2027

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE 2025	TARGET 2027	AZIONI DIPARTIMENTALI	RECLUTAMENTI COLLEGATI	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE
		<i>I valori base degli indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio DAF</i>	<i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/miglioramento)</i>	<i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	<i>Indicare se nella programmazione triennale del personale docente e ricercatore sono previsti reclutamenti collegati/collegabili all'obiettivo (SI/NO/NON APPLICABILE; in caso positivo indicare il SSD)</i>	<i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
NELLA SOCIETÀ/ 3.1 Consolidare le collaborazioni con il mondo delle imprese, gli enti pubblici e del terzo settore, la società civile, le realtà internazionali	N. accordi di collaborazione/protocolli di intesa per attività di valorizzazione delle conoscenze ^[1, 2]	31	mantenimento			
	N. accordi di cooperazione internazionale ^[2]	95	mantenimento	Il dipartimento esamina e seleziona gli accordi in funzione della loro effettiva realizzazione e del valore dell'istituzione partner		
LA PRESENZA E L'IMPATTO DELL'ATENEO NELLA SOCIETÀ/ 3.2 Favorire l'innovazione a vantaggio della collettività	Titoli di proprietà intellettuale valorizzati attraverso contratto di cessione stipulato nell'anno o licenziati a terzi (con contratto di licenza attivo nell'anno) ^[2]	0				
	Indice di rilevanza degli spin off partecipati (Fatturato medio €) ^[2]	16639.2	mantenimento			
	Indice di rilevanza degli spin off partecipati (Numero medio di addetti ETP) ^[2]	0				
IL BENESSERE DELLE PERSONE/	Rapporto tra n. di ore di formazione erogate ai docenti e numero di docenti in servizio	0.9	miglioramento	Favorire la comunicazione		

Tabella 1 - Obiettivi strategici dipartimentali triennio 2025 - 2027

AMBITO/ OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI	VALORE BASE 2025	TARGET 2027	AZIONI DIPARTIMENTALI	RECLUTAMENTI COLLEGATI	RISORSE FINANZIARIE DEDICATE
		<i>I valori base degli indicatori sono reperibili nella sezione "Piano di sviluppo dipartimentale" sul servizio <u>DAF</u></i>	<i>Indicare il valore atteso dell'indicatore a fine periodo e la tendenza attesa (mantenimento/miglioramento)</i>	<i>Esporre sinteticamente le azioni che il Dipartimento intende promuovere a supporto dell'obiettivo</i>	<i>Indicare se nella programmazione triennale del personale docente e ricercatore sono previsti reclutamenti collegati/collegabili all'obiettivo (SI/NO/NON APPLICABILE; in caso positivo indicare il SSD)</i>	<i>Indicare le risorse economiche eventualmente allocate per la realizzazione delle azioni</i>
4.3 Valorizzare il personale						

[1] La raccolta dei valori dell'indicatore è a cura del Dipartimento (vedi Relazione di monitoraggio e riesame)

[2] Per gli obiettivi 3.1 "Consolidare le collaborazioni con il mondo delle imprese, gli enti pubblici e del terzo settore, la società civile, le realtà internazionali" e 3.2 "Favorire l'innovazione a vantaggio della collettività", 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.3.3 Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, coerenti con le proprie politiche e obiettivi e con la regolamentazione di Ateneo (tenendo conto anche degli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso).

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

Note per la compilazione: indicare i fattori che il Dipartimento considera prioritari o rilevanti nell'allocazione dei punti organico assegnati. Se il Dipartimento non adotta criteri diversi da quelli già stabiliti a livello di Ateneo, richiamarli brevemente. Se il Dipartimento ha adottato criteri e modalità specifiche per la distribuzione interna dei punti organico assegnati (es. per fabbisogni specifici, tra gruppi di ricerca, SSD...), riportarli sinteticamente, facendo riferimento al documento in cui sono stati approvati.

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/RTT/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 richieste della programmazione triennale con le motivazioni approfondite per le proposte di reclutamento, in collegamento con i fabbisogni del Dipartimento, con i criteri sopra esposti e con le linee strategiche dipartimentali.

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 27/2/2024 sono presenti, non ancora attivate, le seguenti posizioni:

Posizioni di PO in ordine di priorità:

PO nel SSD STEC-01/B (art. 18, comma 4 ter): acefalia, pensionamento dell'unico PO del SSD dal 1/11/2024. Utilizzo PuOr da misure compensative all'esito della pubblicazione degli ammessi al finanziamento Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027

PO nel SSD ECON-06/A (art. 18, comma 4 ter): riduzione dell'organico, in riferimento ad un pensionamento di PO previsto a novembre

Posizioni di RTT

RTT nel SSD STEC-01/B: qualità della ricerca (indice R pari a 0,96 e soglie ASN superate per l'accesso al ruolo successivo dai neoreclutati negli ultimi tre anni pari a 100), riduzione dell'organico (pensionamento avvenuto a novembre 2025)

RTT nel SSD ECON-09/B: indicatore di sofferenza didattica, anche in considerazione della permanenza della situazione negli ultimi anni accademici, pari a 80,0 per SSD e 77,2 per GSD

RTT nel SSD STAT-04/A comma 1bis dell'art. 24 della L.240/2010: indicatore di sofferenza didattica, anche in considerazione della permanenza della situazione negli ultimi anni accademici, pari a 84,7 per SSD e per GSD.

Posizioni di PA riferite a procedure ex art. 24, comma 5, da attivare nel triennio 2025-2027:

PA nel settore scientifico disciplinare ECON-01/A da attivare tramite procedura art. 24, comma 5: presenza di RTD di tipologia b) in servizio nell'ultimo anno di contratto con scadenza 30/9/2025

PA nel settore scientifico disciplinare STEC-01/B da attivare tramite procedura art. 24, comma 5: presenza di RTD di tipologia b) in servizio nell'ultimo anno di contratto con scadenza 30/9/2025

PA nel settore scientifico disciplinare ECON-01/A da attivare tramite procedura art. 24, comma 5: presenza di RTD di tipologia b) in servizio nell'ultimo anno di contratto con scadenza 28/2/2027

PA nel settore scientifico disciplinare GIUR-01/A da attivare tramite procedura art. 24, comma 5: presenza di RTD di tipologia b) in servizio nell'ultimo anno di contratto con scadenza 31/8/2027

PA nel settore scientifico disciplinare ECON-07/A da attivare tramite procedura art. 24, comma 5: presenza di RTD di tipologia b) in servizio nell'ultimo anno di contratto con scadenza 31/8/2027

PA nel settore scientifico disciplinare ECON-06/A da attivare tramite procedura art. 24, comma 5: presenza di RTD di tipologia b) in servizio nell'ultimo anno di contratto con scadenza 31/8/2027

PA nel settore scientifico disciplinare STAT-04/A da attivare tramite procedura art. 24, comma 5: presenza di RTD di tipologia b) in servizio nell'ultimo anno di contratto con scadenza 29/2/2028

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.

E.DIP.3.3 Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, coerenti con le proprie politiche e obiettivi e con la regolamentazione di Ateneo (tenendo conto anche degli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso).

3.1 Criteri di allocazione interna delle risorse economiche

Note per la compilazione: descrivere i fattori in base ai quali il Dipartimento stanZIA le risorse economiche di cui dispone (budget unico assegnato dall'Ateneo, fondi per la ricerca, fondi propri...) per il funzionamento e per i propri progetti di sviluppo. Indicare i criteri eventualmente adottati per la definizione delle somme nelle voci del budget unico e le modalità di allocazione delle risorse economiche sugli obiettivi del Dipartimento. Indicare i criteri di utilizzo dei fondi propri del Dipartimento. Indicare i criteri e le modalità di distribuzione interna (tra gruppi di ricerca, SSD, individui...) delle risorse economiche, compresi gli eventuali incentivi e premialità per il personale docente e t-a ulteriori rispetto a quelli definiti a livello di Ateneo.

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), b) e RTT 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" ai fini incentivanti sulla base della qualità dei prodotti in ottica VQR in linea con le linee strategiche di Ateneo.

I fondi di internazionalizzazione vengono allocati per visiting EU e extra-EU, workshop internazionali e international week. Sulle prime due voci, la commissione internazionalizzazione del DISEI realizza una Call for Interest a gennaio di ogni anno e seleziona le proposte sulla base di criteri condivisi.

3.2 Programmazione

Note per la compilazione: illustrare brevemente le modalità previste di utilizzo dei fondi del Dipartimento nell'anno di riferimento.

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).