



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

RIESAME ANNUALE DI DIPARTIMENTO

<DIPARTIMENTO di SCIENZE AZIENDALI>

Discusso e approvato nel Consiglio di Dipartimento il giorno 20/01/2026

Indice

NOTA INTRODUTTIVA.....	3
MODALITÀ ORGANIZZATIVE	5
COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ	5
INCONTRI DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ	6
COMMENTO ALLE AZIONI PROGRAMMATE NEL RIESAME PRECEDENTE	7
SCHEDA DI MONITORAGGIO ANNUALE.....	12
MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO 2025-2027	12
COMMENTO AGLI ULTERIORI INDICATORI DEL RAPPORTO ANNUALE DEL DIPARTIMENTO (RAD)	15
ANALISI DEI DATI DI “CUSTOMER SATISFACTION”	17
RIESAME DEL SISTEMA GOVERNO E DEL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ (EVENTUALE).....	18
ACTION PLAN 2026.....	20
ALLEGATO: PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DI DIPARTIMENTO 2026.....	26

NOTA INTRODUTTIVA

Il Riesame di Dipartimento rappresenta lo **strumento per la gestione annuale delle attività dipartimentali**.

Il Riesame è finalizzato:

1) al **monitoraggio** annuale degli obiettivi (indicatori e target) del Piano Strategico del Dipartimento e degli ulteriori indicatori individuati dalla Governance di Ateneo e disponibili nel RAD. L'obiettivo è quello di definire azioni annuali mirate al raggiungimento degli obiettivi strategici, anche in relazione all'azione amministrativa, promuovendo processi di miglioramento continuo in un'ottica di sostenibilità delle risorse – umane, finanziarie e strumentali (come proposto dal sistema AVA3 identificato dal ciclo di Deming PDCA: pianificazione, gestione, autovalutazione, miglioramento).

Relativamente all'**azione amministrativa**, il riesame riporta gli obiettivi **operativi dipartimentali** che confluiscono nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Ateneo.

2) alla produzione di **un'evidenza documentale**, al fine di disporre di:

- uno strumento gestionale annuale del Dipartimento, utile anche per mantenere una "memoria di processo" per favorire gli avvicendamenti nei ruoli di docenti e personale TA;
- uno strumento di informazione/comunicazione non solo utile all'interno dell'Ateneo ma anche ad altre parti interessate, quali ad esempio le Commissioni di Esperti Valutatori ANVUR.

1. Linee Guida per l'autovalutazione 2025

Le "Linee guida per l'autovalutazione annuale dei Dipartimenti, dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato - 2025" del Presidio della Qualità di Ateneo sono disponibili nel portale di Ateneo nella sezione La qualità in Ateneo, Sezione "Per i Dipartimenti", paragrafo "Autovalutazione: linee guida e modelli".

2. Struttura e contenuti del Riesame annuale di Dipartimento

Il Riesame annuale di Dipartimento si compone delle seguenti parti:

- a. Una **sezione descrittiva delle modalità organizzative adottate dal Dipartimento** per l'attività di autovalutazione, allo scopo di documentare:
 - la composizione della Commissione AQ del Dipartimento;
 - l'organizzazione degli incontri della Commissione AQ del Dipartimento;
 - la partecipazione e il coinvolgimento della componente studentesca nel processo di assicurazione di qualità, per far emergere le modalità di incentivazione alla partecipazione alla vita accademica di studentesse e studenti¹, che rappresenta uno degli obiettivi del Piano Strategico 22-27 (Obiettivo O.08).
- b. Un **commento** rispetto alle **azioni 2024 ancora in corso e una valutazione sui risultati conseguiti per le azioni concluse**.
- c. La **Scheda di monitoraggio annuale (SMA)** che comprende il commento a:
 - indicatori e target degli obiettivi strategici di Dipartimento 2025-2027;
 - gli ulteriori indicatori del Rapporto Annuale del Dipartimento (RAD) presenti nel Data Warehouse di Ateneo;
 - i dati di Customer Satisfaction presenti nel Data Warehouse di Ateneo.
- d. Una sezione facoltativa dedicata ad una valutazione sull'adeguatezza **del sistema di governo e del sistema di Assicurazione della Qualità** del Dipartimento, rispetto alle esigenze e peculiarità del contesto.
- e. Un **action plan** per la pianificazione delle azioni annuali da attuare per il raggiungimento di obiettivi di breve/medio periodo, definiti nel proprio Piano Strategico per il triennio 25-27.
- f. **Allegato: programmazione operativa di Dipartimento**. La programmazione è finalizzata all'elaborazione e creazione del Piano Integrato di attività e organizzazione del Dipartimento (PIAO DIP) a partire dagli obiettivi strategici di Dipartimento e di Ateneo.

¹ Si suggerisce di fare riferimento alle [Linee guida per promuovere e sostenere le rappresentanze studentesche](#).

I Dipartimenti allegano il report scaricabile dall'applicativo Sprint di Cineca utilizzato per l'inserimento e la gestione della propria programmazione operativa.

2. Fonti informative e dati statistici di riferimento

- ❖ Linee guida per la pianificazione strategica di Dipartimento 2025-2027, in riferimento al paragrafo relativo al "Sistema di AQ di Dipartimento"
- ❖ Modello AVA3 relativamente all'Assicurazione della qualità dei Dipartimenti, E.DIP
- ❖ **Documentazione:**
 - Piano Strategico di Dipartimento 2025-2027
 - Riesame annuale dipartimentale precedente
 - Relazione annuale 2025 del Nucleo di Valutazione (pubblicata *entro settembre* nella pagina delle Relazioni del Nucleo di Valutazione)
 - Scheda di restituzione dell'audizione del Dipartimento con il Nucleo di Valutazione (*se il Dipartimento è stato audito nel 2025*)
 - Action Plan 2026 dei **Riesami annuali dei Corsi di Studio 2025**, disponibili dal 20 ottobre
 - Action Plan 2026 dei **Riesami annuali dei Corsi di dottorato 2025**, disponibili dal 20 ottobre
 - **Relazione della Commissione Paritetica del Dipartimento 2025**, disponibile dal 5 dicembre

La fonte dati principale è rappresentata da due dossier presenti nel Data Warehouse di Ateneo a cui hanno accesso i Direttori e i Responsabili amministrativo-gestionali di Dipartimento, oltre ad alcuni Delegati.

- ❖ "Rapporto Annuale di Dipartimento (RAD)", che monitora gli indicatori del Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 a livello dipartimentale, per i seguenti ambiti:
 - Didattica e comunità studentesca e Focus Didattica
 - Ricerca e Focus Ricerca
 - Persone e Focus Persone
 - Società
 - Focus Budget
- ❖ "GP - Customer Satisfaction - Dipartimenti", con i risultati sulla valutazione di "customer satisfaction" somministrata nel corso del mese di marzo – aprile 2025 con riferimento all'anno 2024 (parte della Relazione sulla Performance 2024).

MODALITÀ ORGANIZZATIVE

COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Riportare una descrizione sintetica dell'organizzazione delle attività di riesame annuale, indicando la composizione della Commissione AQ del Dipartimento e le modalità di coinvolgimento della componente studentesca.

Specificare i componenti della Commissione AQ ed il ruolo nel Dipartimento (ad es. Prof. ... (componente della Giunta di Dipartimento, Prof.ssa ... (delegata alla didattica), ecc..

In continuità con le attività avviate l'anno scorso, si è svolto un primo incontro tra il Direttore, i delegati, la RAGD, la responsabile della didattica e la research manager per definire il piano di lavoro e le modalità operative sul documento. Sono state inoltre fissate le date per i prossimi incontri per verificare lo stato di avanzamento sul documento di autovalutazione, sulla base della divisione dei compiti concordata. Ogni partecipante alla riunione coinvolgerà gli altri membri della Commissione AQ per le parti di propria competenza. Si prevedono anche uno o due incontri in plenaria della Commissione AQ.

La studentessa verrà aggiornata sull'autovalutazione nel momento in cui il documento sarà in una fase consolidata per fornire i suoi feedback su quanto raccolto.

I membri della Commissione AQ del Dipartimento (come da delibera di Dipartimento del 11/9/24) sono i seguenti.

La rappresentante degli studenti è stata sostituita poiché la dott.ssa Margherita Pisanu è decaduta; è stata quindi sostituita dalla studentessa Alaa Sayaih studentessa del corso di laurea triennale CLABE (decreto Prot. 2545, Rep. 120 del 5.8.2025):

- Direttore DiSA: Angelo Paletta
- Delegato Didattica: Gabriele Morandin
- Delegato Ricerca: Emanuele Bajo
- Delegato Terza Missione: Matteo Vignoli
- La Presidente della Commissione Paritetica: Federica Bandini
- Responsabile Amministrativo-Gestionale DISA: Michela Bega
- Rappresentante degli studenti in Consiglio di Dipartimento: Alaa Sayaih
- Delegato Internazionalizzazione: Angelo Manaresi
- Delegato Seminari: Andi Duqi
- Coordinatori di Dottorato: Riccardo Fini, Emanuele Padovani
- Direttori di Sede: Marco Maria Mattei, Elisa Montaguti, Stefano Mengoli
- Referente progetto Dipartimenti di Eccellenza 2018-2022: Paola Giuri
- Communication Manager: Claudia Pacciolla
- Research Manager: Francesca Regoli
- Responsabile della didattica per il DISA: Luigina Da Rin Zanco
- Data Manager: Anna Muraro

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO PER LA COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE AQ DI DIPARTIMENTO

- *Linee guida per la pianificazione strategica di Dipartimento 25-27, paragrafo relativo al "Sistema di AQ di Dipartimento"*

INCONTRI DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Elencare gli incontri della Commissione AQ del Dipartimento dall'approvazione del Riesame annuale del Dipartimento 2024 alla conclusione del presente documento.

È importante riportare l'**oggetto dell'incontro** e una **descrizione sintetica**.

- Incontro 1: 2/10/2025 - incontro per definire il piano di lavoro e le modalità operative sul documento.
- Incontro 2: 7/11/2025 – verifica dello stato di avanzamento del documento di autovalutazione e confronto sull'analisi di alcuni degli indicatori del RAD.
- Incontro 3: 4/12/25: verifica dello stato di avanzamento del documento di autovalutazione con particolare focus sull'action plan 2026.
- Un'ultima revisione - da parte dei singoli Delegati, il Direttore, i coordinatori di Dottorato e il Personale TA - è stata effettuata, tra il 5 e il 18 dicembre, prima dell'invio del documento ad APPC e PQA.
- Invio del Riesame a tutta la Commissione AQ del Dipartimento in data 19/12/2025 con richiesta di riscontro entro il 15.01.2026

Oltre agli incontri, i singoli Delegati, il Direttore, i coordinatori di Dottorato e il Personale TA hanno integrato il documento in specifiche sessioni, per poi confrontarsi su tali parti durante le riunioni.

COMMENTO ALLE AZIONI PROGRAMMATE NEL RIESAME PRECEDENTE

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Partendo dalle azioni pianificate nel Riesame annuale di Dipartimento 2024 commentare sinteticamente lo stato di avanzamento delle **azioni in corso** e valutare l'efficacia delle azioni concluse rispetto al raggiungimento degli obiettivi prefissati (**valutazione di risultato**).

Le prime tre colonne della tabella riportano i contenuti dell'action plan 2025 del riesame annuale 2024.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

➤ Riesame annuale di Dipartimento 2024, sezione Action Plan 2025

DOMANDE GUIDA

- In che misura gli obiettivi sono stati raggiunti?
- Quali sono stati i risultati ottenuti?
- Se l'azione implementata non è stata efficace, cosa non ha funzionato?
- Se l'azione non è stata realizzata, per quale motivo? Sono state incontrate delle difficoltà? Sono mutate le condizioni?

Obiettivo strategico di Ateneo [PS 22-27]	Obiettivo strategico di Dipartimento [PS-DIP 25-27]	Azione di miglioramento 2024	STATO AZIONE (IN CORSO o CONCLUSA)	COMMENTO
<i>Copiare il testo dell'action plan 2025 del riesame 2024</i>	<i>Copiare il testo dell'action plan 2025 del riesame 2024</i>	<i>Copiare il testo dell'action plan 2025 del riesame 2024</i>		
Obiettivo 2 Incrementare l'attrattività nazionale e internazionale dei Corsi di Studio	Obiettivo D.1	Vista la recente gemmazione dei curriculum Internazionali di corsi promossi dal DiSA, per fornire maggiore autonomia agli stessi, si intende enfatizzare l'internazionalizzazione del Dipartimento anche sul piano della didattica	IN CORSO	L'action plan prevedeva due indicatori: F.12 Studentesse e studenti iscritti con cittadinanza o curriculum internazionale F.11 studentesse e studenti di scambio incoming. F.12 registra un trend positivo, passando da 14,7% (A.A. 2023/24) al 16,6% (A.A. 2024/25), collocandosi sopra la media di Macroarea e di Ateneo. Per F.1 non è possibile presentare una

				valutazione aggiornata, in quanto il RAD presenta le evidenze fino all'A.A. 2023/24. In ogni caso, il confronto tra l'A.A. 2022/23 e l'A.A. 2023/24 evidenzia una situazione stabile, anche se nei numeri in leggero calo, passando da 289 a 285,5 studenti incoming. La media del dipartimento rimane comunque decisamente più alta della Macroarea (242,1) e dell'Ateneo (131,7).
Obiettivo 23 Qualificare e valorizzare il dottorato di ricerca, anche in una prospettiva internazionale	Obiettivo R.1	- Consolidare la valorizzazione dei dottorati Management e Public-GoMaP a livello internazionale. - Rafforzare i contatti con il mondo delle imprese.	P-GOMAP: In corso	P-GOMAP: organizzata la IRSPM Conference 2025 (oltre 1.000 partecipanti) ed è previsto il 9th EIASM Workshop (dicembre 2025). Coinvolti numerosi dottorandi P-GOMAP e realizzati oltre 15 seminari internazionali con top scholar. Aumento degli immatricolati da altri Atenei e un rafforzamento delle connessioni internazionali. L'indicatore R.03 (21%, 3 su 14) resta lievemente inferiore alla media DISA, Ateneo e CUN, va valutato anche in considerazione dell'elevata presenza di dottorande/i executive (5). MANAGEMENT: per la valorizzazione del dottorato a livello internazionale, si è proceduto con coinvolgimento degli alumni del dottorato in

				attività formative, coinvolgimento di docenti internazionali di chiara fama, supporto strutturato nelle attività di job market e organizzazione di workshop e conferenze internazionali con docenti provenienti da atenei di tutto il mondo. Incrementato il tasso di occupazione delle dottoresse e dei dottori (IR.04 pari al 100%), nonché la % di dottorande e dottorandi outgoing (R.03 pari ora al 33%). Posta attenzione anche sui profili in ingresso, aumentando la % di dottorande e dottorandi con titolo di accesso di altro ateneo (R.01b pari ora al 64%).
Obiettivo 20 Migliorare la qualità e la produttività della ricerca	Obiettivo R.2	• Garantire l'erogazione di fondi di ricerca basata sulla qualità e sulla produttività scientifica. • Supportare il miglioramento della qualità della produzione scientifica attraverso interventi mirati: supporto economico per "paper development" con attività di mentoring sia interno al dipartimento che attraverso visiting; sistema di richiesta per accedere submission fee per la sottomissione di pubblicazioni su riviste internazionali ABS 3, 4 e 4*.	In corso	Le attività previste risultano tutte regolarmente in corso. In particolare, è in atto una revisione dei criteri di assegnazione dei fondi RFO: l'attuale sistema già valorizza la presenza di pubblicazioni su riviste internazionali di alto standing (ABS 3, 4 e 4*), ma si intende rafforzare l'orientamento premiando in misura maggiore i prodotti di più elevata qualità scientifica. Parallelamente, resta attivo il programma di supporto al "paper development", che comprende il rimborso di spese per submission fee. È inoltre operativo il programma di visiting, che nel 2025 ha

				consentito l'ospitalità di top scholar di prestigio internazionale, a sostegno della qualificazione della produzione scientifica del Dipartimento.
Obiettivo 26 - Valorizzare il merito nel reclutamento e nelle progressioni	Obiettivo P.1	• Partecipazione al job market internazionale ai fini del recruiting • Mantenere le attuali pratiche basate sull'analisi comparativa della produttività della ricerca per SSD e sviluppare la dashboard sulla produttività individuale della ricerca • Progetto mentoring di dipartimento	Tutti e tre i punti sono in corso, in quanto in implementazione costante.	Queste tre azioni vengono portate avanti dal Dipartimento in maniera continuativa a supporto del raggiungimento dell'obiettivo e fanno parte della visione strategica del Dipartimento rispetto alla gestione del personale docente. Per quanto riguarda il progetto mentoring, a valle delle nuove prese di servizio dei nuovi RTT (formalizzate tra settembre e dicembre 2025), si è svolta una giornata dedicata all'attività di tutoraggio ai fini di un adeguato inserimento nel contesto dipartimentale.
Obiettivo 34 - Incrementare e rendere più efficaci le iniziative di public engagement	Obiettivo S.1	• Realizzazione di iniziative di public engagement secondo le categorie definite da ANVUR, con almeno una a livello di Dipartimento (e.g. educazione finanziaria) • Definire un questionario unico di raccolta iniziative di TM coerente con la VQR e con le policy di Ateneo	conclusa	Il Dipartimento ha organizzato il convegno "Tutela del risparmio ed educazione finanziaria" - 21 marzo 2025. Il convegno è stato organizzato in collaborazione con i dipartimenti di Scienze Economiche, Scienze Giuridiche, Sociologia e di Diritto dell'Economia, dell'Università di Bologna, con il contributo della Fondazione Yunus e di Bank Station e con il patrocinio dell'Organismo di Vigilanza e tenuta dell'Albo unico dei consulenti finanziari e

				dell'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia-Romagna. Per la prima volta il Dipartimento ha partecipato in modo coordinato alla Notte dei Ricercatori rappresentando progetti di ricerca sui temi legati alle imprese, finanza e strategie come strumenti a favore della sostenibilità nelle sue diverse forme. Il Dipartimento ha partecipato alla sperimentazione di Ateneo sul questionario unico di raccolta iniziative di TM, che è attualmente disponibile all'interno dell'applicativo IRIS PE.
--	--	--	--	---

SCHEDA DI MONITORAGGIO ANNUALE

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO 2025-2027

(massimo 800 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Partendo dagli **obiettivi** indicati nel **Piano Strategico di Dipartimento 2025-2027** monitorare e commentare l'andamento degli indicatori e dei target, indicando se gli obiettivi sono in linea, non in linea, parzialmente in linea o non valutabili, al fine di definire gli ambiti di miglioramento.

Si suggerisce di:

- strutturare il commento seguendo gli ambiti del Piano Strategico di Dipartimento: DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA, RICERCA, PERSONE e SOCIETÀ;
- Per ciascun ambito strutturare il commento sulla base di punti di forza e ambiti di miglioramento.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- AVA3, E.DIP.2.4 *"Il Dipartimento procede sistematicamente al monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati delle proprie missioni, analizza i problemi rilevati e le loro cause ed elabora adeguate azioni di miglioramento, di cui viene a sua volta verificata l'efficacia"*
- Rapporto Annuale di Dipartimento (RAD), disponibile nel [Data Warehouse di Ateneo](#)
- Piano strategico dipartimentale 2025-27
- Eventuali fonti interne al Dipartimento, indicate nel Piano Strategico di Dipartimento 2025-2027
- Relazione annuale 2025 del Nucleo di Valutazione (pubblicata entro settembre nella pagina delle [Relazioni del Nucleo di Valutazione](#))
- Scheda di restituzione dell'audizione del Dipartimento con il Nucleo di Valutazione (*se il Dipartimento è stato audito nel 2025*)
- Report sull'autovalutazione annuale di Dipartimento 2024 del Presidio della Qualità, disponibile negli [svc del Presidio](#)

DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA

Gli obiettivi dipartimentali del piano strategico sono due:

1. *Migliorare l'attrattività internazionale dei corsi di studio*, per i quali sono stati individuati due indicatori, già commentati nella sezione precedente ("commento alle azioni programmate nel riesame precedente"). Si aggiunge altresì che l'azione "Riorganizzazione dei processi per la costituzione dell'unità organizzativa Gestione dell'offerta formativa multicampus", d'accordo con l'ufficio programmazione d'Ateneo, non è stata implementata, come da delibera del Consiglio di Dipartimento del 18 settembre 2025, in quanto il DiSA non dispone della filiera integrata.
2. *Qualificare e potenziare i corsi di formazione professionalizzante e permanente*, mantenendo un numero di 350 immatricolati per anno accademico. Anche in questo caso, non è possibile effettuare una valutazione aggiornata, in quanto il RAD disponibile presenta le evidenze fino all'A.A. 2023/24, che comunque riporta un numero di iscritti pari a 396, ben superiore al target DiSA e ai benchmark di Macroarea e di Ateneo, rispettivamente pari a 138,2 e 99,0.

RICERCA

Obiettivo "R.1 Qualificare e valorizzare il dottorato di ricerca, anche in una prospettiva internazionale".

Dottorato P-GOMAP: organizzazione del più ampio convegno internazionale di public management di sempre, l'International Research Society for Public Management (IRSPM) Conference 2025, che ha registrato oltre 1.000 partecipanti. Si è svolto il 9th EIASM Workshop on Managing Arts and Cultural Organizations (dicembre 2025).

In tali attività sono stati coinvolti diversi dottorandi e dottorande. Sono stati organizzati oltre quindici seminari internazionali dedicati specificamente ai dottorandi e dottorande P-GOMAP, la gran parte dei quali ha coinvolto top scholar delle discipline incluse in P-GOMAP. Tali iniziative hanno avuto e continueranno ad avere ricadute sul reclutamento dei cicli 41° e 42°, risultando pertanto non ancora pienamente valutabili in termini di impatto. Sull'indicatore **R01.b** si rileva comunque un incremento nella percentuale di immatricolati provenienti da Atenei diversi da UNIBO rispetto alla media dei cicli precedenti, avvicinandosi progressivamente al benchmark di area CUN: la percentuale è passata dal 29,4% (ciclo 38) e 23,8% (ciclo 39) al 37,5% nel ciclo 40; tuttavia non si raggiunge il target del PS stabilito al 50% (che era comunque una media di tre dottorati). I dottorandi e le dottorande outgoing (**R.03**) sono pari al 21% (3 outgoing su 14 – non sono presenti info negli anni precedenti), indice che risulta ancora leggermente deficitario rispetto alla media DISA, Ateneo e CUN; tuttavia ciò va valutato anche in considerazione dell'elevata presenza di dottorande/i executive, ossia lavoratori (5).

Dottorato MANAGEMENT: coerentemente con gli obiettivi strategici di ateneo e dipartimento si è proceduto a: il coinvolgimento degli alumni del dottorato in attività formative e di supporto agli studenti, il coinvolgimento di docenti internazionali di chiara fama, il supporto strutturato nelle attività di job market degli studenti e l'organizzazione di innumerevoli workshop e conferenze internazionali con il coinvolgimento di docenti provenienti da atenei di tutto il mondo. Il **tasso di occupazione** delle dottoresse e dei dottori di ricerca (**IR.04**) è pari al 100%, nonché la percentuale di dottorande e dottorandi outgoing (**R.03** pari ora al 33% e in linea con le metriche di macroarea e ateneo). Infine, si è posta attenzione anche sui profili in ingresso, aumentando la % di dottorande e dottorandi con titolo di accesso di altro ateneo (**R.01b** pari ora al 64% significativamente più elevato rispetto ai valori di macroarea e ateneo).

Per entrambi gli obiettivi di ricerca “**R.2 Migliorare la qualità e la produttività della ricerca**” previsti per il 2024 i target sono stati raggiunti. La percentuale di pubblicazioni con co-autori internazionali (**F.RIC.6**) è pari al 41,5%, in crescita di circa 2 punti percentuali rispetto ai due anni precedenti e significativamente superiore al dato della macroarea (27,3%). Anche l'obiettivo relativo alla percentuale di pubblicazioni in fascia A (**IR.03**) risulta pienamente centrato: il valore è 64,3%, circa 5 punti percentuali in più rispetto al 2023, e superiore sia al dato di Ateneo (60,0%) sia a quello della macroarea (64,1%). L'obiettivo del Dipartimento è ora quello di rafforzare ulteriormente le collaborazioni internazionali attraverso il programma di visiting IN, la mobilità dei dottorandi e l'ingresso di nuovi docenti con forte proiezione internazionale; parallelamente, ci si attende che la produzione scientifica evolva verso una quota ancora maggiore di articoli in fascia A, come esito delle azioni di supporto e incentivazione sopra descritte.

Per quanto riguarda l'obiettivo “**R.3 Sostenere la Progettualità Scientifica In Ambito Nazionale e Internazionale (Da Obiettivi 2019-21)**”, l'indicatore **F.Ric.2 Progetti Pro-Capite In Bandi Competitivi** registra una media, nel triennio 2022-24, pari a 28,06% con un aumento rispetto al triennio 2021-23 (23,89%). E' quindi raggiunto il target triennale prefissato (compreso fra il 20% e il 25%). Nel 2024 il valore è superiore a quello della macro-area (26,9% vs 25%).

Per l'indicatore **R.09 Finanziamenti Progetti Nazionali e Internazionali la media** 2022-24 è di 17.339,4 €, si registra un calo rispetto al triennio 2021-2023 (21.238,93 € dai valori del DWH utilizzati per l'elaborazione del PS). Si segnala che i dati nel DWH, aggiornati al 21.10.25, danno un valore medio diverso per il triennio 2021-2023, pari a 22.658,76 €. Il target del Dipartimento è di 21.239 €, si è quindi sotto questo valore nel triennio 2022-24. Tuttavia, si evidenzia che nel documento SUA_RD A1 Obiettivi Dipartimentali redatto nel 2022, per questo indicatore era stato indicato che l'importo della media triennale 2019-2021 riportava un valore “falsato” poichè comprensivo del progetto Dipartimenti di Eccellenza, conclusosi nel 2022. Scorporando i valori del progetto Dipartimenti di Eccellenza, si era stimato un valore di riferimento di 5.696 €. La media del triennio 2022-24 è quindi molto superiore alla stima fatta a ridosso della conclusione del progetto Dip. di Eccellenza. Si segnala inoltre che per i progetti PRIN 2022 PNRR (4), ad oggi è stata incassata una quota minima, pur essendo i progetti in fase di completamento. Infine, si auspica che i valori possano aumentare, quando sarà effettuato un aggiornamento dei dati del DWH, come è stato per il triennio 2021-23.

PERSONE

Per quanto riguarda l'obiettivo “**Valorizzare il Merito nel Reclutamento e nelle Progressioni**” gli indicatori riportati nel piano strategico evidenziano quanto segue:

L'indicatore “**Punteggio medio componente qualitativa VRA docenti neoassunti/neopromossi (Pp,na) diviso Punteggio medio componente qualitativa VRA docenti stabili (Pp,s)**” in rapporto al punteggio medio della

componente qualitativa VRA dei docenti stabili (Pp,s)” evidenzia il raggiungimento dell’obiettivo di valorizzazione del merito nelle politiche di reclutamento.

Il valore dell’indicatore mostra infatti una valutazione media del personale neoassunto o neopromosso superiore a quella dei docenti stabili, confermando un trend di crescita della qualità della ricerca e delle strategie di reclutamento del DISA. Inoltre, il numero di neoassunti che raggiungono il punteggio massimo risulta più elevato rispetto a quello dei docenti stabili.

Le azioni intraprese a supporto di questo obiettivo hanno contribuito a rafforzare la condivisione delle informazioni e la consapevolezza della produttività individuale e stanno iniziando a produrre effetti positivi anche sul personale stabile.

A proposito dell’obiettivo “**Migliorare il Benessere Lavorativo**”, l’indicatore “**2.2.1 Consistenza del Personale Docente per Genere e Ruolo**” l’andamento del numero di personale stabile nel triennio 2022-24, si segnala un incremento della quota femminile pari allo 0,3%. Si evidenzia in particolare che tra i neoassunti c’è stato una forte crescita della quota femminile nel 2024 e risulta parità di genere tra le due componenti. Rispetto al valore di riferimento del PS, si registra una crescita di + 8 unità di personale nel 2024.

Per quanto riguarda l’indicatore “**2.2.2 Consistenza del Personale Tecnico-Amministrativo**” si registra un incremento del personale TA rispetto al valore di riferimento del PS (12 nel 2021); l’attuale componente dei TA è pari a 15 unità, di cui 7 FU, 7 CO, 1 EP. Si segnala inoltre che da ottobre 2025 è stata inserita una nuova figura a tempo determinato con la funzione di Research Manager e quindi le unità complessive, ad oggi risultano 16.

GP.04 Soddisfazione Complessiva Dda Servizi Amministrativi Il trend di soddisfazione (4,63%) nel complesso è positivo, allineato al target (tra 4 e 5) e, per molti indicatori, superiore alla media della macro-area e dell’Ateneo. Il dato riporta un calo del 5,6%, che rappresenta la variazione percentuale tra il valore del 2024 e il del 2023. Il rapporto 2024/2023 mostra quanto è grande il 2024 rispetto al 2023 es. $4,63/4,9=0,9449$ cioè il valore 2024 è il 94,49% del valore 2023. Per ottenere la variazione occorre sottrarre 1 che corrisponde al 100%, cioè al livello dell’anno precedente: $0,9449 - 1$ è uguale a $-0,0551$ che rappresenta il cambiamento in formato decimale.

SOCIETÀ

Per l’obiettivo **S.1 Public Engagement**, l’indicatore principale riguarda il **numero di iniziative di public engagement accreditate in IRIS-PE**. I dati 2024 evidenziano il mantenimento di un numero di iniziative in linea con il target (da una a tre iniziative annue di livello dipartimentale rivolte a un pubblico non accademico), con un buon equilibrio tra attività di natura divulgativa e momenti di confronto con stakeholder istituzionali e associativi. Nel complesso, l’obiettivo può essere considerato **in linea**, anche se permane la necessità di aumentare la visibilità esterna e la sistematicità della comunicazione delle iniziative.

Per l’obiettivo **S.2 Collaborazioni territoriali**, l’indicatore T.03 incassi da attività commerciale e scientifica su commissione mostra nel 2024 valori **complessivamente stabili o in lieve crescita** rispetto al triennio precedente, con nuove convezioni stipulate nell’anno. L’obiettivo risulta **parzialmente in linea**: il Dipartimento presenta relazioni consolidate con alcuni attori chiave, ma è necessario ampliare la base di collaborazioni, soprattutto con realtà consolidate e con gli ecosistemi territoriali della Romagna.

Rispetto alle **tre aree di intervento strategico**:

- **Cultura della Terza Missione** – Gli indicatori interni tra cui il principale è l’utilizzo di IRIS-PE, evidenziano un avanzamento significativo del sistema di monitoraggio, ma il processo può essere considerato ancora **in fase di consolidamento**. L’obiettivo è promuovere una maggiore consapevolezza tra i docenti e integrare stabilmente la TM nei processi di pianificazione e valutazione dipartimentali. Il numero di iniziative censite nel sistema IRIS-PE (107) è largamente superiore al target (22).
- **Finanziamento** – L’indicatore del RAD relativo alle **entrate da conto terzi e progetti di Terza Missione** (T.03) mostrano per il 2024 livelli ancora fortemente dipendenti da bandi competitivi e iniziative progettuali “non strutturali”. L’obiettivo è **in crescita rispetto al triennio (2022 – 1993, 2023 – 2161, 2024 – 2682), ma ancora non ha raggiunto il target (3.000 €)**: il Dipartimento riesce ad attivare risorse significative, ma deve ancora strutturare un portafoglio di attività continuative e replicabili, nonché rafforzare i processi amministrativi dedicati (attraverso la nuova unità “Ricerca, Innovazione e Terza Missione”).

- **Impatto** – Gli indicatori sulle attività ad alto impatto (es. osservatori tematici, centri di ricerca con forte proiezione sociale, iniziative su sostenibilità, transizione digitale e inclusione) mostrano nel 2024 una **buona intensità di iniziative**, ma con margini di miglioramento nella misurazione sistematica dei risultati prodotti per i territori e gli stakeholder. La costituzione di nuovi Osservatori e Centri (ad es. DEIA – Osservatorio su Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility e D.I.M.P.A.C.T.- Digital Innovation Management Pioneering Artificial intelligence and Change Technology) rappresenta un punto di forza, che richiede ora un consolidamento sul piano del monitoraggio e della rendicontazione degli impatti.

Nel complesso, l'ambito **Società** risulta **in linea o parzialmente in linea** con i target del Piano Strategico.

COMMENTO AGLI ULTERIORI INDICATORI DEL RAPPORTO ANNUALE DEL DIPARTIMENTO (RAD)

(massimo 800 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Osservare l'andamento degli **indicatori presenti nel RAD tra quelli non selezionati per gli obiettivi strategici del Dipartimento**, al fine di individuare tempestivamente eventuali aree di miglioramento.

È importante avvalersi della Relazione della Commissione Paritetica e dell'autovalutazione dei Corsi di Studio e di Dottorato, in particolare degli action plan, per individuare le aree di miglioramento.

Si suggerisce di strutturare il commento prendendo in esame gli indicatori dei vari ambiti: DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA, RICERCA, PERSONE e SOCIETÀ.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- AVA3, E.DIP 4.4: *"Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative di formazione/aggiornamento con particolare attenzione a quelle organizzate dall'Ateneo. (Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2)*
- Rapporto Annuale di Dipartimento (RAD) 2025 consultabile nel Data Warehouse di Ateneo
- Relazione annuale 2025 del Nucleo di Valutazione (pubblicata *entro settembre* nella pagina delle Relazioni del Nucleo di Valutazione)
- Scheda di restituzione dell'audizione del Dipartimento con il Nucleo di Valutazione (*se il Dipartimento è stato audito nel 2025*)
- Report sull'autovalutazione annuale di Dipartimento 2024 del Presidio della Qualità, disponibile negli svc del Presidio
- Action Plan 2026 dei Riesami annuali dei Corsi di Studio 2025
- Action Plan 2026 dei Riesami annuali dei Corsi di Dottorato 2025
- Relazione della Commissione Paritetica del Dipartimento 2025

DOMANDE GUIDA

DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA

- Su quali aree di miglioramento e per quale motivo il Dipartimento intende attivarsi, **anche sulla base dei suggerimenti espressi dalla Commissione Paritetica e dagli action plan dei Corsi di Studio?**

RICERCA

- Quali aree di miglioramento si individuano?
- Sulla base degli action plan dei Corsi di Dottorato quali sono **le aree di miglioramento per la formazione alla ricerca?**

PERSONE

- Rispetto alle **ore di formazione** fruite dal personale (docente, ricercatore e TA) come si colloca il dipartimento rispetto ai dati di macroarea/Ateneo?
- Le ore di formazione fruite dal personale (docente, ricercatore e TA) hanno soddisfatto il **fabbisogno formativo**?

SOCIETA'

- Quali aree di miglioramento si individuano?
- A quale **livello di sviluppo si colloca l'attività di monitoraggio di tutte le attività di terza missione/impatto sociale** del Dipartimento?
- Quali, tra le attività di didattica e di ricerca del Dipartimento, possono essere utilizzate per progetti di valorizzazione delle conoscenze?

DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA

Un elemento importante messo in luce nella Relazione della Commissione Paritetica riguarda “la regolarità del passaggio tra le singole annualità e il numero di laureati in corso”. L'indicatore F22 coglie una dimensione importante di questo aspetto, ovvero la percentuale di abbandoni al primo anno, che passa dal 8.4% (media degli A.A. 2021/2 e 2022/3) al 6.7% del 2023/4. Anche l'indicatore F05 (prosecuzione con >39 CFU conseguiti al primo anno) è in miglioramento, passando da 79,6% (media degli A.A. 2021/2 e 2022/3) a 83,2% del 2023/4, superiore sia al benchmark di Macroarea e di Ateneo. Infine, anche l'indicatore ID.02 (% di studentesse e studenti fuori corso) è in leggero miglioramento, passando da 15,3 (media degli A.A. 2022/3 e 2023/4) al 14.9% per l'A.A. 2024/5, contraddistinguendo una situazione più favorevole rispetto ai benchmark di riferimento.

Un altro aspetto riportato nella Relazione della Commissione Paritetica riguarda “continuo monitoraggio dei feedback degli studenti per ottimizzare l'esperienza didattica”, un aspetto parzialmente colto dall'indicatore ID.08 (soddisfazione studentesse e studenti laureati), che si presenta sostanzialmente stabile, passando dal 91,1% (media anni 2021 e 2022) al 91,3% (2024) e che evidenzia quindi margini di miglioramento, sebbene la percentuale sia superiore a entrambi i benchmark di riferimento.

Un ultimo indicatore, collegato sia agli obiettivi strategici di internazionalizzazione del Dipartimento, sia come evidenziato dalla Relazione della CP, è l'F.14 studentesse e studenti in uscita (iscritti ai corsi di laurea in uscita per mobilità Erasmus e altri programmi), che passa da 286 (media A.A. 2021/2 e 2022/3) a 351 dell'A.A. 2023/24, superiore a entrambi i benchmark.

RICERCA

Gli indicatori non selezionati tra quelli strategici offrono spunti utili per orientare ulteriormente lo sviluppo del Dipartimento. **L'indicatore R.06 sulla distribuzione delle pubblicazioni con Indice Unico** superiore a 0,7 mostra un andamento stabile e superiore alla Macroarea, nonché al benchmark di Ateneo. Ciò conferma l'opportunità di continuare a sostenere la qualità della produzione scientifica e favorire la pubblicazione in sedi ad alto impatto, valorizzando le buone pratiche già consolidate nei gruppi di ricerca.

L'indicatore F.RIC.7 sul QS Ranking by Subject evidenzia un contributo significativo del Dipartimento al posizionamento dell'Ateneo nei settori di riferimento, con performance complessivamente solide. Accounting and Finance, Business and Hospitality si posizionano tra il secondo e il quarto posto a livello nazionale. Restano margini per rafforzare la visibilità internazionale e l'impatto scientifico, anche attraverso l'incremento della partecipazione a reti accademiche e progetti competitivi, in continuità con gli action plan.

Infine, **l'indicatore F.RIC.2 relativo ai progetti pro-capite in bandi competitivi** registra nel 2024 un valore pari a 26,9, superiore alla media di Macroarea (25). La diminuzione rispetto al 2023 (35,8) riflette l'avvio, in quell'anno, di un numero eccezionalmente elevato di progetti PRIN 2022 e PRIN 2022 PNRR, condizione non strutturale. Rispetto al 2022 (21,5), il trend risulta comunque positivo. Questi dati suggeriscono di consolidare le azioni di supporto alla progettualità competitiva e di mantenere elevato il livello di accompagnamento nella predisposizione delle proposte, così da favorire la continuità nel tasso di successo.

PERSONE

Per questo ambito si desidera commentare l'indicatore "IP.01 Percentuale di Docenti Assunti dall'esterno" Nel triennio 2022-24 si registra un forte incremento di oltre il 20% rispetto al triennio 2021-23 (da 53,35% si è passati al 75%). Inoltre, questi valori sono molto superiori a quelli della macro-area (45,9%) e dell'Ateneo (42%).

L'altro indicatore su cui ci si vuole soffermare, è "F.PER.4 Vincolo Di Reclutamento Ordinari Su Rtd-B"; questo rapporto è pari al 100% in riferimento all'ultimo triennio completo; si registra una percentuale inferiore rispetto a quella di Ateneo dove il rapporto è del 117%.

Si evidenzia inoltre che è stato favorito l'utilizzo della Dashboard DiSA Mirror – strumento realizzato dal Dipartimento - per permettere ad ogni docente di monitorare la qualità delle pubblicazioni ed effettuare un'autovalutazione comparativa su scala nazionale per SSD e Ruolo, questa azione si allinea all'obiettivo di Ateneo: 32 "Valorizzare il ruolo delle persone come capitale umano su cui investire in un sistema circolare virtuoso.

SOCIETA'

L'attività di monitoraggio della Terza Missione del DISA si colloca in una fase di sviluppo e strutturazione intensiva, guidata dall'approccio al miglioramento continuo e dal sistema di qualità dipartimentale. L'indicatore **IS.03** mostra per il 2024 una quota di laureati occupati in Emilia-Romagna a 3 anni pari al **57,6%**: valore **in linea con l'Ateneo e superiore alla Macroarea**, pur evidenziando un **calo rispetto agli anni precedenti**; da monitorare anche in relazione ai profili in uscita e alle dinamiche del mercato regionale. L'indicatore **IS.06** (borse di dottorato finanziate dall'esterno) si attesta nel 2024 intorno al **60%**, **stabile** e sostanzialmente **allineato** ai benchmark, confermando una buona capacità di attrarre co-finanziamenti.

Le azioni strategiche in corso mirano a implementare un monitoraggio sistematico, tra cui:

- L'introduzione di sistemi di Misurazione, KPI e Incentivi per le attività di TM.
- La definizione di un questionario unico di raccolta iniziative di TM coerente con la VQR e le politiche di Ateneo.
- L'implementazione di un Sistema di Monitoraggio sistematico delle collaborazioni con enti esterni.
- Il Potenziamento degli Osservatori tematici, che fungono da piattaforme di monitoraggio e divulgazione per la comunità degli stakeholder.

Le principali aree di miglioramento sono: (1) la necessità di definire processi amministrativi specifici per la TM. (2) Superare l'assenza di meccanismi formali di incentivo alla carriera per i docenti rispetto alle attività di TM e di divulgazione. (3) Aumentare l'attrattività di fonti di finanziamento non strutturali, dato che il Dipartimento deve attualmente ricorrere al fundraising per finanziare interamente le attività di TM. (4) Promuovere la cultura della Terza Missione e fornire formazione specifica a dottorandi e young researchers.

E' fondamentale valorizzare ulteriormente le attività svolte in stretta collaborazione con la Bologna Business School (BBS), come Master, programmi Executive e Open Programs, che fungono da meccanismi di trasferimento di conoscenze e cultura manageriale.

Consolidare e comunicare gli Osservatori Tematici che mettono a disposizione competenze specialistiche su questioni sociali, economiche e ambientali a stakeholder pubblici e privati. Inoltre, il Dipartimento partecipa a numerosi progetti competitivi incentrati su temi ad alto impatto come la sostenibilità, la trasformazione digitale e l'inclusione, che devono essere maggiormente valorizzati nella divulgazione.

ANALISI DEI DATI DI "CUSTOMER SATISFACTION"

(massimo 800 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Monitorare la qualità del supporto fornito dal personale TA del Dipartimento.

Strutturare il commento in due paragrafi: punti di forza e ambiti di miglioramento.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- AVA3, E.DIP 4.6: *"Il Dipartimento fornisce un supporto adeguato e facilmente fruibile a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza"*

missione/impatto sociale, verificato dall'Ateneo attraverso modalità strutturate di rilevazione di cui all'aspetto da considerare B.1.3.3. (Questo aspetto da considerare serve da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3)

- Dossier "GP - Customer Satisfaction - Dipartimenti", presente nel Data Warehouse di Ateneo, con i risultati sulla valutazione di "customer satisfaction" somministrata nel corso dei mesi di marzo – aprile 2025 con riferimento all'anno 2024 (parte della Relazione sulla Performance 2024)
- Relazione annuale 2025 del Nucleo di Valutazione (pubblicata entro settembre nella pagina delle Relazioni del Nucleo di Valutazione), con riferimento alla sezione "Valutazione del ciclo integrato della performance nell'ambito del PIAO"

DOMANDE GUIDA

- In riferimento al supporto offerto dal personale tecnico amministrativo, quali sono i punti di forza e i punti di debolezza per il supporto amministrativo gestionale del Dipartimento?

Sono presenti buone pratiche da evidenziare, quali?

Il trend di soddisfazione nel complesso è positivo e per molti indicatori superiori alla media della macro-area e dell'Ateneo.

La soddisfazione complessiva, nel 2024, è allineata alla macroarea (4,31 il DiSA e 4,32 la macroarea) e superiore alla soddisfazione complessiva di Ateneo (3,95).

Rispetto alla macro-area e all'Ateneo risultano particolarmente alti i valori relativi ai servizi di: visiting professors, supporto alla stesura dei contratti e ai progetti di ricerca, gestione e rendicontazione progetti di ricerca, liquidazione conto terzi, i laboratori didattici e assegni e collaborazioni.

Come punti di forza, si evidenzia una crescita, rispetto al 2022, del servizio relativo alla stesura dei contratti; tuttavia la valutazione anche di altri servizi denota un trend elevato sopra al 5 di punteggio.

Relativamente ai punti di debolezza, si evidenzia un calo nelle procedure di acquisto di beni e servizi, ma comunque allineate alla media di Ateneo (3,50). La soddisfazione delle esigenze su acquisti di beni e servizi è più alta (4,56) e allineata con quella di Ateneo (4,60). Rispetto alla macro-area gli indicatori sono leggermente inferiori. Occorre considerare che le procedure relative agli acquisti di beni e servizi, soprattutto, sui fondi legati al PNRR (quindi anche i PRIN 2022 PNRR e PRIN 2022) sono particolarmente gravose in termini di documentazione da produrre e questo viene probabilmente percepito dal corpo docente come una minore efficienza nell'espletamento del servizio.

A livello di buone pratiche si può evidenziare che la riorganizzazione dell'ufficio amministrativo, avviata nel corso del 2024, ha portato ad un miglioramento del coordinamento delle singole attività e ad un migliore presidio dei servizi all'utenza.

Ad esempio, per il servizio di visiting professors, che include l'attività seminariale del Dipartimento (con un flusso di 40/60 seminari all'anno), è stata consolidata una procedura di accoglienza e di gestione del flusso documentale rispetto agli adempimenti legati alla parte fiscale e di accoglienza in collaborazione con gli uffici centrali competenti. Molta attenzione è posta anche alle tempistiche legate ai relativi rimborsi.

RIESAME DEL SISTEMA GOVERNO E DEL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ (EVENTUALE)

(massimo 300 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Il **sistema di assicurazione della qualità di Dipartimento** è finalizzato a monitorare e migliorare la qualità nell'ambito delle proprie funzioni di didattica, ricerca e terza missione, partendo dalla definizione di linee strategiche e di criteri di distribuzione delle risorse coerenti con quelle di Ateneo.

Il sistema di assicurazione della qualità è strettamente interconnesso al **Sistema di Governo del Dipartimento**, che si dota di una organizzazione funzionale al raggiungimento dei propri obiettivi e delle proprie strategie, anche definendo una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi, di cui verifica periodicamente l'efficacia.

Valutare se il "Sistema di governo e di AQ del Dipartimento" è adeguato e funzionale rispetto alle esigenze e peculiarità del Dipartimento per un "buon andamento" dell'organizzazione e delle attività e dei processi di assicurazione della Qualità.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- AVA3, E.DIP 2.5: *Il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno.*
- Il documento Architettura del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità disponibile nel Portale di Ateneo nella sezione "La qualità in Ateneo".

DOMANDE GUIDA

Il sistema di governo del Dipartimento è adeguato e funzionale rispetto alle esigenze e peculiarità del Dipartimento per un "buon andamento" dell'organizzazione e delle attività e dei processi di assicurazione della Qualità? Se non è più funzionale quali aspetti si intendono modificare? (ruoli e responsabilità, sistema di gestione della didattica dipartimentale/ricerca/terza missione, il sistema di Commissioni e deleghe)

Il DiSA è organizzato su tre campus (Bologna, Forlì e Rimini), ognuno con una vocazione scientifico-disciplinare coerente. La sede amministrativa si trova a Bologna.

Gli organi di Dipartimento - quali il Direttore, il Direttore di Sede, il Consiglio di Dipartimento e la Giunta – sono supportati da diverse Commissioni permanenti e gruppi di lavoro che coadiuvano la Giunta nello svolgere la propria attività. Si tratta di: la Commissione Didattica; la Commissione Paritetica per la didattica; la Commissione Ricerca; la Commissione Sviluppo del Personale e la Commissione di Assicurazione della qualità di dipartimento (AQ).

Sono state inoltre conferite diverse deleghe su tematiche molto diverse (dall'inclusione e diversità ai seminari).

In questo modo il Dipartimento riesce a presidiare le diverse attività e il loro svolgimento.

L'adozione di alcune azioni messe in campo dal Dipartimento permetterà di assicurare una qualità sempre maggiore del suo operato. Tali azioni fanno riferimento ad alcuni seguenti aspetti: il processo di accreditamento internazionale di due corsi di studi tramite l'EFMD la principale istituzione europea per la formazione e lo sviluppo manageriale. Il progetto sta procedendo, si è nella fase finale di raccolta documentazione ai fini della visita di EMFD prevista ad aprile 2026. Per quanto riguarda il progetto di mentoring alla ricerca, si è svolto – dicembre 2025 - un incontro con i nuovi RTT che hanno preso servizio tra settembre e dicembre al fine di identificare le esigenze, i tutor che potranno affiancarli e informarli sul come "orientarsi in Dipartimento". Si è concluso il progetto di Business Process Re-engineering (BPR) per la mappatura dei processi e ruoli RACI (Responsible, Accountable, Consulted, Informed).

In questa ottica si inserisce il progetto di costituire due Unità organizzative, una relativa a "Ricerca, Innovazione e Terza Missione" e una inerente a "Responsabile dell'Ufficio Gestione budget e acquisti"; le selezioni del personale si concluderanno a fine ottobre 2025 e la decorrenza della nuova organizzazione sarà dal dicembre 2025, in linea con il timing del Piano Operativo 2025.

ACTION PLAN 2026

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

A seguito dell'analisi condotta nel presente riesame, identificati gli ambiti di miglioramento sui quali è necessario intervenire, il Dipartimento deve definire al massimo **5 azioni prioritarie annuali per il 2026**, anche in continuità con quelle definite lo scorso anno.

Le azioni individuate devono essere strettamente connesse con gli obiettivi strategici pluriennali definiti nel Piano Strategico di Dipartimento per il triennio 25 – 27.

Per ogni azione deve essere indicato un responsabile dell'attuazione, la modalità di verifica e le risorse utilizzate (in coerenza con le risorse indicate nel Piano Strategico di Dipartimento per l'obiettivo).

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- AVA3, 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)”*
- Piano Strategico di Dipartimento 2025-27
- Scheda di restituzione dell'audizione del Dipartimento con il Nucleo di Valutazione *(se il Dipartimento è stato audito nel 2025)*
- Report sull'autovalutazione annuale di Dipartimento 2024 del Presidio della Qualità, disponibile negli SVC del Presidio
- Riesame annuale di Dipartimento 2024 – Action plan 2025

Obiettivo strategico di Ateneo [PS 22-27]	Obiettivo strategico di Dipartimento [PS-DIP 25-27]	Azione di miglioramento Specificare se “in continuità”/”nuova”	Responsabilità	Modalità di verifica	Risorse (umane/finanziarie/strumentali)
Obiettivo 2 Incrementare l'attrattività nazionale e internazionale dei Corsi di Studio	Obiettivo D.1.	NUOVA: Diffondere metodologie e buone pratiche maturate nel processo di accreditamento internazionale EFMD	Delegato Didattica alla	A) Incontri specifici dedicati alla diffusione di metodologie e buone pratiche a beneficio dell'offerta formativa DiSA.	Risorse umane: Commissione Didattica, Consigli dei Corsi di Studio, Referente di Scambio Erasmus; referenti della filiera dei Campus di Rimini, Forlì e Bologna

		dei CdS CLABE (L) e International Management (LM), a beneficio dell'offerta formativa complessiva del DiSA.		B) Monitoraggio annuale dell'adozione, da parte dei CdS, delle buone pratiche e procedure di qualità derivate dai percorsi di accreditamento EFMD	<u>Personale TA</u> : figura di raccordo per la didattica. <u>Risorse finanziarie</u> : BID-budget integrato per la didattica <u>Risorse strumentali</u> : Supporto del CESIA, aule e Strutture Multicampus (Bologna, Forlì, Rimini), le sedi all'estero di NYC (USA) e Buenos Aires (Argentina); pagine web dei corsi di studio (seppur gestiti centralmente dall'Ateneo); pagina LinkedIn del Dipartimento.
Obiettivo 23 Qualificare e valorizzare il dottorato di ricerca, anche in una prospettiva internazionale	Obiettivo R.1	NUOVE - Consolidare la valorizzazione dei dottorati Management e Public-GoMaP a livello internazionale. - Rafforzare i contatti con il mondo delle imprese.	Coordinatori e dei Collegi/Docenti dei dottorati Management e Public-GoMaP	R.03 Dottorandi Outgoing IR.04 Tasso Di Occupazione R.01b Dottorande e dottorandi che si iscrivono con titolo di accesso conseguito in altro ateneo	<u>Risorse umane</u> : Collegio docenti, Coordinatori di Dottorato; Tutor di dottorato; personale TA: al momento è stata assegnata una risorsa che da giugno 2024 è in co-assegnazione con altro dipartimento (a dicembre 2024: al DiSA è assegnata 3 giorni alla settimana); Communication Manager. <u>Risorse finanziarie esterne</u> : Partnership con enti di supporto per co-finanziamento borse di dottorato 4 borse cofinanziate con il PNRR dai seguenti enti: Istituto provinciale per la ricerca e la sperimentazione educativa (IPRASE), IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, Università Verde di

					Bologna APS, Sefea Impact Sgr SPA. Progetti Europei. <u>Risorse finanziarie da Ateneo:</u> Budget di dottorato (Ateneo) <u>Risorse strumentali:</u> spazio dottorandi presso Palazzina delle Lavandaie, PC, Banche dati e software; sito web del corso di dottorato, sito web e pagina LinkedIn del dipartimento; canali di comunicazione di ateneo
Obiettivo 26 - Valorizzare il merito nel reclutamento e nelle progressioni	Obiettivo P.1	IN CONTINUITA' • Partecipazione al job market internazionale ai fini del recruiting • Mantenere le attuali pratiche basate sulla analisi comparativa della produttività della ricerca per SSD e sviluppare la dashboard sulla produttività individuale della ricerca • Progetto mentoring di dipartimento	Commissione Ricerca/Giunta	F.RIC.6 Pubblicazioni coautori internazionali IR.03 Percentuale di pubblicazioni in riviste di fascia a secondo i criteri ASN (aree non bibliometriche)	<u>Risorse umane:</u> personale docente: tutti i docenti; personale TA: ufficio ricerca, innovazione e TM e 1 data manager, più un altro tecnico a supporto per alcuni aspetti specifici. <u>Risorse finanziarie esterne:</u> Progetti esterni di collaborazione <u>Risorse finanziarie da Ateneo:</u> RFO, Premialità dai fondi progetto strategico di Dipartimento. <u>Risorse strumentali:</u> database di ricerca
Obiettivo 20 Migliorare la qualità e la	Obiettivo R.2	IN CONTINUITA' • Garantire l'erogazione di fondi di ricerca	Commissione Ricerca/Giunta	F.RIC.6 Pubblicazioni coautori internazionali	<u>Risorse umane:</u> personale docente: tutti i docenti; personale TA: ufficio ricerca, innovazione e TM e 1 data

produttività della ricerca		basata sulla qualità e sulla produttività scientifica. • Supportare il miglioramento della qualità della produzione scientifica attraverso interventi mirati: supporto economico per “paper development” anche attraverso attività di mentoring sia interno al dipartimento che attraverso visiting; sistema di richiesta per accedere a submission fee per la sottomissione di pubblicazioni su riviste internazionali ABS 3, 4 e 4*. • Organizzazione di convegni internazionali da		IR.03 Percentuale di pubblicazioni in riviste di fascia a secondo i criteri ASN (aree non bibliometriche)	manager, più un altro tecnico a supporto per alcuni aspetti specifici. <u>Risorse finanziarie esterne:</u> Progetti esterni di collaborazione <u>Risorse finanziarie da Ateneo:</u> RFO, Co-finanziamento di eventi internazionali sul progetto strategico di dipartimento; Premialità dai fondi progetto strategico di Dipartimento. <u>Risorse strumentali:</u> Il Dipartimento dispone attualmente di alcuni database di ricerca, che risultano tuttavia non pienamente sufficienti a coprire in modo adeguato le esigenze scientifiche.
----------------------------	--	---	--	--	---

		parte del Dipartimento in collaborazione con enti internazionali • Organizzazione di seminari con ricercatori di fama internazionale			
Obiettivo 34 - Incrementare e rendere più efficaci le iniziative di public engagement	Obiettivo S.1	IN CONTINUITÀ Attuazione del Piano attività Terza Missione 2026 definito dalla Commissione TM (punto 3 del verbale del 02/12/2025), che prevede: 3.1 Educazione finanziaria / MenteFina: replica dell'evento dipartimentale di educazione finanziaria 2025 e sviluppo del progetto "MenteFina" per docenti delle scuole superiori, con presentazione congiunta ai Dipartimenti di area economica di una proposta al bando di	Delegato alla Terza Missione / Presidente Commissione TM (coord.) Commissione Terza Missione Per le singole iniziative: 3.1: Matteo Vignoli (coordinamento progetto Educazione finanziaria/MenteFina e bando TM Ateneo) 3.2: Matteo Vignoli in raccordo con il Coordinatore del Dottorato e con Maria Letizia Guerra	3.1: svolgimento dell'evento di educazione finanziaria 2026 (scheda IRIS-PE, n. partecipanti, feedback) e presentazione della proposta al bando Ateneo TM con esito della valutazione. 3.2: realizzazione entro il 2026 di almeno un'edizione del seminario TM con elenco partecipanti (dottorandi/assegnisti/borsisti) e breve report di gradimento. 3.3: organizzazione di almeno un Ecosystem Day 2026 documentato (programma, stakeholder coinvolti, scheda IRIS-PE) e messa on-line della sezione aggiornata "Terza Missione" sul sito DISA.	<u>Risorse umane:</u> Delegato TM, Commissione TM, docenti coinvolti nei progetti di educazione finanziaria, dottorandi/assegnisti (supporto a eventi e clinics), personale TA dell'area ricerca/TM e comunicazione. <u>Risorse finanziarie:</u> budget di Dipartimento per eventi e comunicazione, eventuali fondi Ateneo per TM/PE, sponsorizzazioni di banche e altri partner per le iniziative di educazione finanziaria ed Ecosystem Day, risorse derivanti da progetti conto terzi. <u>Risorse strumentali:</u> aule e spazi per eventi (campus Bologna/Forlì/Rimini), piattaforme digitali (sito DISA, IRIS-PE, strumenti di videoconferenza), materiali promozionali e di comunicazione,

		Ateneo per la Terza Missione. 3.2 Formazione interna su Terza Missione: istituzione di un seminario annuale “Cos’è la Terza Missione” rivolto a dottorandi, assegnisti e borsisti, in raccordo con i corsi di competenze trasversali di Ateneo. 3.3 Ecosystem Day: organizzazione di almeno un evento “Ecosystem Day” (itinerante sui campus, legato alla presentazione del DISA Yearbook) di incontro con imprese, PA e terzo settore per la presentazione delle competenze del Dipartimento.	3.3: Matteo Vignoli e Claudia Pacciolla (Ecosystem Day, pagina web e comunicazione)		supporto amministrativo per bando TM e progettazione DBA.
--	--	---	--	--	--

ALLEGATO: PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DI DIPARTIMENTO 2026

Per la definizione degli obiettivi operativi che compongono il PIAO di Dipartimento, dal 2025 si utilizza l'applicativo SPRINT di Cineca.

Allegare di seguito il report del PIAO dipartimentale disponibile tra le funzionalità dell'applicativo.

PIAO DIP - Obiettivi di Performance Organizzativa di Dipartimento											
Obiettivi operativi di sviluppo e/o miglioramento											
DIPARTIMENTO	OBIETTIVO STRATEGICO DI ATENEO	OBIETTIVO STRATEGICO DI DIPARTIMENTO	DIMENSIONE TRASVERSALE D.T.	OBIETTIVO OPERATIVO ANNUALE		PESO OBIETTIVO	INDICATORE		PESO INDICATORE	BASLINE	TARGET 2026
Scienze aziendali - DISA	O.10 Migliorare la qualità di spazi, attrezzature e infrastrutture per la ricerca in una logica di condivisione	R.2 Migliorare la qualità e la produttività della ricerca	D.T. 2 Digitalizzazione e accessibilità	OBOD-439-2026	Conformità a normativa NIS2 sulla cybersicurezza (su coinvolgimento di CESIA)	10	TSK-794	Predisposizione piano di adeguamento alle specifiche di base NIS2 e adozione delle misure di sicurezza: 1. Valutazione del rischio: assessment sullo stato attuale dell'Ateneo 2. Piano di adeguamento alle misure di sicurezza: approvazione agli organi dei documenti previsti dalla normativa NIS2	100	/	1. Entro il 15/12/2026 2. Entro il 15/12/2026
	O.42 Semplificare i processi, anche mediante la trasformazione digitale	S.2 Incrementare le collaborazioni con realtà pubbliche, private e del terzo settore per favorire lo sviluppo dei territori e valorizzarne le vocazioni	D.T.1 Semplificazione e miglioramento continuo	OBOD-399-2026	Sviluppo e implementazione Carta dei Servizi di dipartimento (su coinvolgimento di APPC)	10	TSK-732	1. Individuazione e mappatura dei servizi 2. Validazione dei contenuti propedeutici alla predisposizione del documento	100	/	1. Entro il 30/06/2026 2. Entro il 30/09/2026
	O.22 Supportare e incrementare la partecipazione a bandi competitivi a livello internazionale, nazionale e locale	R.2 Migliorare la qualità e la produttività della ricerca	D.T.1 Semplificazione e miglioramento continuo	OBOD-314-2026	Favorire e supportare azioni informative su opportunità di finanziamento nazionale e internazionale della ricerca	40	TSK-749	Organizzazione di seminari informativi sulle modalità di finanziamento a livello nazionale e internazionale: 1. Progettazione dei contenuti e degli obiettivi dei seminari 2. Erogazione del primo seminario 3. Erogazione del secondo seminario	100	/	1. Entro il 30/04/2026 2. Entro il 30/06/2026 3. Entro il 15/12/2026
	O.02 Incrementare l'attrattività nazionale e internazionale dei Corsi di Studio	D.1 Migliorare l'attrattività internazionale dei corsi di studio	D.T.1 Semplificazione e miglioramento continuo	OBOD-323-2026	Garantire il supporto al completamento del processo di accreditamento internazionale dei corsi di studio CLABE e IM	40	TSK-685	1. Completare caricamento della documentazione nella baseroom per valutazione dei revisori 2. Consegna self assessment report e aggiornamento datasheet 3. Acquisizione del report finale relativo all'esito della valutazione	100	/	1. Entro il 06/04/2026 2. Entro il 23/02/2026 3. Entro il 15/09/2026

PIAO DIP - Obiettivi di Performance Organizzativa di Dipartimento											
Obiettivi operativi di miglioramento della qualità percepita											
DIPARTIMENTO	OBIETTIVO STRATEGICO DI ATENEO	OBIETTIVO STRATEGICO DI DIPARTIMENTO	DIMENSIONE TRASVERSALE D.T.	OBIETTIVO OPERATIVO ANNUALE		PESO OBIETTIVO	INDICATORE		PESO INDICATORE	BASELINE 2024	TARGET 2026
Scienze aziendali - DISA	O.43 Migliorare il benessere lavorativo	P.2 Migliorare il benessere lavorativo	D.T.1 Semplificazione e miglioramento continuo	CS-45-2026	Miglioramento atteso della qualità percepita dei processi gestiti dal Dipartimento (Customer Satisfaction da Progetto Good Practice e/o rilevazioni interne, scala 1-6)	100	DDA_LOG_ACQUISTI_01	In riferimento al supporto per l'acquisto di beni e servizi Esprima il suo accordo rispetto alle seguenti affermazioni: L'iter procedurale è chiaro	22%	3,50	3,73
							DDA_LOG_ACQUISTI_03	In riferimento al supporto per l'acquisto di beni e servizi Esprima il suo accordo rispetto alle seguenti affermazioni: Il bene o il servizio acquistato soddisfa le sue esigenze	12%	4,56	4,63
							DDA_PERS_ASSEGNI_01	In riferimento al supporto per l'attivazione e gestione degli assegni di ricerca e degli incarichi e collaborazioni di didattica Indichi il livello di soddisfazione	8%	5,09	5,09
							DDA_PERS_MISSIONI_01	In riferimento al rimborso missioni e mobilità intra-ateneo Indichi il livello di soddisfazione	13%	4,48	4,56
							DDA_RIC_CONTRATTI_01	In riferimento al supporto per la stesura dei contratti (negotiazione clausole, stesura contratto, verifica legittimità) Indichi il livello di soddisfazione	3%	5,60	5,60
							DDA_RIC_GESTIONAZ_01	In riferimento al supporto per la gestione dei progetti (Budget, rendicontazione) Indichi il livello di soddisfazione	5%	5,36	5,36
							DDA_RIC_STESURANAZ_01	In riferimento al supporto per la stesura della proposta di progetto per i bandi Indichi il livello di soddisfazione	6%	5,33	5,33
							DDA_TOT_SOD_DEC	In riferimento a tutti gli aspetti considerati, si ritiene complessivamente soddisfatto del supporto erogato dalle Strutture Decentrate nei servizi tecnici e amministrativi	15%	4,31	4,42
							DDA_PERS_PAGTERZI_01	In riferimento alla liquidazione dei compensi conto terzi (conoscenza e trasparenza del processo)	4%	5,50	5,50
							DDA_PERS_VISITING_01	In riferimento al supporto per la gestione dei Visiting Professors (invito, attivazione, accoglienza, supporto al docente ospitante, supporto al visiting) Indichi il livello di soddisfazione	4%	5,50	5,50
DDA_DID_LAB_01	In riferimento ai laboratori didattici indichi il livello di soddisfazione del supporto tecnico fornito	7%	5,18	5,18							