DiSA

PIANO STRATEGICO DI DIPARTIMENTO

2025 – 2027

ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

DIPARTIMENTO
DI SCIENZE AZIENDALI

Approvato dal Consiglio di Dipartimento del 23/01/2025
e dal Consiglio di Amministrazione del 25/02/2025

Introduzione

Il Piano Strategico di Dipartimento ha lo scopo di presentare la visione e la missione del Dipartimento, le linee di indirizzo e gli obiettivi strategici dipartimentali per il triennio 25-27 in coerenza con gli ambiti e gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo 22-27. All'interno del Piano sono contenuti anche i principali elementi di contesto che hanno guidato il Dipartimento nel processo di pianificazione strategica e una descrizione del sistema di gestione dipartimentale.

Il Piano Strategico di Dipartimento 25-27 è redatto a valle di un primo triennio di monitoraggio degli obiettivi che il Dipartimento ha definito nell'ottobre del 2022 per il sessennio 22-27, in relazione alla durata del Piano Strategico di Ateneo 22-27.

A conclusione del primo triennio, dopo la pubblicazione del modello AVA3 di ANVUR (a marzo 2023) e dopo il rinnovo della maggior parte delle governance dipartimentali (a maggio 2024), i Dipartimenti possono ridefinire le proprie linee strategiche per il prossimo triennio e di conseguenza, se necessario, revisionare gli obiettivi 22-27 in un'ottica più organica e strutturata.

Per i Dipartimenti Eccellenti il sistema AVA3 indica un orizzonte temporale di 5 anni per la pianificazione strategica. Considerando l'ultima tornata di finanziamenti del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) per il quinquennio 23-27, questo ciclo di pianificazione strategica dipartimentale 25-27 è allineato anche al ciclo della pianificazione dei Dipartimenti eccellenti.

Il Presidio della Qualità e l'area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione (APPC) hanno stilato apposite linee guida per il supporto al processo di pianificazione strategica dipartimentale e fornito un modello di Piano Strategico di Dipartimento con indicazioni e riferimenti documentali per la redazione.

Si precisa infine che dal 2024 la Scheda Unica Annuale della Ricerca Dipartimentale (SUA-RD) è sostituita dai Piani Strategici e dai Riesami annuali dei Dipartimenti, in accordo con le note ANVUR del modello AVA3 che indicano nell'ambito E.DIP - "Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti" che "*per documenti di pianificazione strategica e operativa si intendono la SUA-RD/TM o altri documenti di pianificazione strategica adottati dall'Ateneo in sostituzione della SUA-RD/TM*".

Il processo di pianificazione dei Dipartimenti è monitorato annualmente attraverso l'autovalutazione dipartimentale, con la compilazione di un Riesame annuale (prima contenuto all'interno della SUA-RD) in cui sono monitori anche gli obiettivi strategici, e le audizioni dei Dipartimenti presso il Consiglio di Amministrazione, la governance e il Presidio della Qualità di Ateneo e il Nucleo di Valutazione.

Sommario

1. Visione e Missione 4
2. Il Dipartimento in cifre 7
3. Contesto e ambiti di attività 9
4. Linee di indirizzo strategico 15
5. Sistema di gestione 29

1. Visione e Missione

Messaggio del Direttore di Dipartimento

Il Piano Strategico 2025-2027 del Dipartimento di Scienze Aziendali (DISA) dell'Università di Bologna rappresenta una guida per le nostre azioni del prossimo triennio e un punto di riferimento istituzionale per tutti i nostri stakeholders, allineata al Piano Strategico di Ateneo.

Il documento illustra visione e missione del Dipartimento, **focalizzate su eccellenza accademica, innovazione interdisciplinare e impatto sociale**. Attraverso un'analisi SWOT, il Piano identifica priorità e sfide per consolidare l'offerta didattica multi campus, promuovere la qualità della ricerca e rafforzare la Terza Missione.

Strutturato in sezioni dedicate a didattica, ricerca, persone e società, il Piano stabilisce gli obiettivi strategici che attraversano trasversalmente i gruppi, i settori disciplinari e le sedi in cui si articola il dipartimento, enfatizzando **il nostro impegno verso l'internazionalizzazione, il potenziamento della formazione professionalizzante, le sfide manageriali determinate dalla trasformazione digitale e dallo sviluppo sostenibile**. In un contesto globale caratterizzato da crescente competizione e incertezze, particolare attenzione è riservata alla **valorizzazione delle risorse umane e all'ampliamento delle collaborazioni** nazionali e internazionali.

L'approccio integrato del DISA mira a un miglioramento continuo, supportato da un solido sistema di qualità basato su Riesami annuali e autovalutazioni. Grazie a una forte sinergia tra le sue componenti, il Piano si propone come un modello di sviluppo evolutivo, capace di affrontare le sfide future con spirito innovativo, mantenendo al contempo un saldo legame con la nostra storia e identità accademica.

Visione

Il Dipartimento di Scienze Aziendali (DISA) dell'Università di Bologna si propone di diventare un punto di riferimento di eccellenza per la formazione e la ricerca in campo manageriale, combinando la tradizione e la reputazione secolare dell'Ateneo con una visione dinamica, innovativa e internazionale.

Con un'offerta formativa orientata al mercato globale, il DISA si impegna a preparare leader, professionisti e ricercatori capaci di affrontare le sfide del futuro e di generare un impatto positivo per le organizzazioni e la società.

In un contesto di crescente competizione e trasformazione globale, **il DiSA mira a consolidare la propria identità di centro di eccellenza nella ricerca accademica, rispondendo alle esigenze di un mondo economico in evoluzione.** La visione è quella di promuovere una ricerca profondamente radicata nelle discipline manageriali e allo stesso tempo aperta verso l'interdisciplinarietà e la transdisciplinarietà, contribuendo alla creazione di società più sostenibili sul piano economico, sociale e ambientale.

Il DiSA punta a sviluppare un ecosistema di ricerca in grado di affrontare questioni complesse attraverso collaborazioni con altri dipartimenti e partner nazionali e internazionali, promuovendo progetti che integrano competenze di analisi aziendale, sostenibilità,

intelligenza artificiale e trasformazione digitale.

La partecipazione a bandi europei e a finanziamenti internazionali sarà intensificata per ampliare le risorse destinate alla ricerca e rafforzare la posizione del DiSA tra le eccellenze internazionali. Il Dipartimento intende costruire reti di ricerca che attraggano talenti da tutto il mondo e collaboratori prestigiosi, creando un ambiente di lavoro stimolante e altamente competitivo. Questa strategia consentirà di aumentare il numero e l'impatto delle pubblicazioni, oltre a migliorare la reputazione globale del Dipartimento.

Il DiSA intende **potenziare le iniziative di disseminazione della ricerca**, rendendo i risultati accessibili e trasferibili al tessuto produttivo e alla società civile. Attraverso workshop, conferenze, pubblicazioni accessibili e collaborazioni con il settore privato e pubblico, intende massimizzare l'impatto della propria ricerca e contribuire attivamente al progresso delle conoscenze nel campo delle scienze aziendali.

Gli obiettivi strategici 2022-2027 del Dipartimento DISA sono inquadrati negli ambiti del Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 e collegati a questi obiettivi.

- **Didattica**:
  Ob. 2 - Incrementare **l'attrattività** nazionale e internazionale dei Corsi di Studio
  Ob. 29 - Qualificare e potenziare i percorsi di **formazione professionalizzante e permanente**
- **Ricerca**:
  Ob. 20 – Rafforzare la **qualità** della ricerca
  Ob. 22 - Supportare e incrementare la partecipazione a **bandi competitivi** a livello internazionale, nazionale e locale
  Ob. 23 – Qualificare il **dottorato** in una dimensione internazionale e rafforzarne il ruolo nel
  mondo produttivo e nella pubblica amministrazione
- **Persone:**
  Ob. 26 - Valorizzare il **merito** nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
  Ob. 43 - Migliorare il **benessere** lavorativo
- **Società:**
  Ob. 34 - Incrementare e rendere più efficaci le iniziative di **public engagement**
  Ob. 33**-** Incrementare le **Collaborazioni** con realtà pubbliche, private e del terzo settore per favorire lo **sviluppo dei territori e valorizzarne le vocazioni**.

Per garantire il raggiungimento degli obiettivi secondo criteri di qualità, il dipartimento si è dotato di due strumenti:

1. Quality Assurance dei corsi di studio del dipartimento. Il ciclo del miglioramento continuo del corso di studio ripercorre quattro fasi:
   A. Progettazione dei Corsi di Studio (CdS): definizione della domanda di formazione e del profilo professionale, degli obiettivi formativi e dei risultati di apprendimento; annuale progettazione del processo formativo, del regolamento e del piano didattico; programmazione delle risorse.
   B. Gestione: organizzazione dell'erogazione delle attività formative.
   C. Valutazione: analisi dei risultati.

D. Miglioramento: definizione e realizzazione di azioni di miglioramento.

2. Autovalutazione dipartimentale, articolata in 3 ambiti: Missione e obiettivi strategici, sostenibilità delle risorse, monitoraggio e azioni.

Missione

Il Dipartimento di Scienze Aziendali, nel corso di oltre quarant'anni dalla sua costituzione, è andato caratterizzandosi per **una forte coesione scientifica,** data dalla sua focalizzazione sulle discipline aziendalistiche, posizionandosi come primo dipartimento pubblico in Italia e tra i primi in Europa nel settore business and management. **Il Dipartimento offre il proprio contributo allo sviluppo del sapere nelle aree di Economia Aziendale, Economia degli Intermediari Finanziari, Economia e gestione delle imprese, Finanza Aziendale, Ingegneria economico- gestionale, Organizzazione aziendale.**

Con 17 corsi di studio e oltre cinquemila studenti in tre campus, **l'impegno del DISA nella didattica è significativo** e il Dipartimento intende continuare a proporre una formazione multidisciplinare di alta qualità, in costante aggiornamento rispetto all'evoluzione delle sfide sociali e alle innovazioni della ricerca scientifica anche in prospettiva interdisciplinare soprattutto nei campi della sostenibilità e della trasformazione digitale. **Per raggiungere gli obiettivi di didattica si intende creare un'unità organizzativa per la gestione dell'offerta formativa multicampus.**

Nel campo della ricerca il DISA si impegna a promuovere una attività rigorosa, basata sui principi internazionalmente riconosciuti dell'Open Science e si impegna per trasferire questa conoscenza nelle attività di insegnamento.

Il Dipartimento di Scienze Aziendali si sviluppa in **una struttura multicampus**, su tre sedi, ognuna forte di una vocazione tematica legata alle caratteristiche peculiari del territorio, in cui è radicata e in cui continua costantemente a tessere relazioni di reciproco scambio e crescita, attraverso attività anche congiunte di didattica, ricerca, terza missione. Proprio per rispondere alle proprie responsabilità di Terza Missione, il DISA si impegna nella formazione professionalizzante, attraverso **un modello collaborativo di relazione con la Bologna Business School, e nella progettazione collaborativa con attori del territorio locale e nazionale, nella divulgazione e nella valorizzazione dell'impatto sociale della ricerca scientifica**, in stretta relazione con il mondo delle imprese, della pubblica amministrazione e del non-profit. Per il nostro dipartimento è cruciale implementare una comunicazione che coinvolga tutti gli stakeholders e il loro coinvolgimento nelle attività istituzionali.

Per raggiungere gli obiettivi di Ricerca e Terza Missione, si intende creare l'unità organizzativa "Ricerca, Innovazione e Terza Missione" per strutturare e coordinare, in maniera più efficiente ed efficace le attività di supporto e valorizzazione, coerentemente con le linee strategiche di Ateneo e il nuovo Piano Strategico di Dipartimento.

2. Il Dipartimento in cifre

5.194
ISCRITTI AI CORSI DI STUDIO NELL'A.A. 2024/25

15,8%
CITTADINI STRANIERI TRA GLI ISCRITTI AI CORSI DI STUDIO NELL'A.A. 2024/25

31
PROGETTI COMPETITIVI DI RICERCA IN TOTALE DEL 2022, 2023 E 2024

712
PRODOTTI DI RICERCA DEL 2022, 2023 E 2024

108
PROFESSORI ORDINARI, ASSOCIATI E RICERCATORI AL 31/12/2024

90,1%
LAUREATI OCCUPATI A TRE ANNI DALLA LAUREA NEL 2023

DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA

Offerta formativa nell'a.a. 2024/25

6 Corsi di Laurea, di cui 3 internazionali
11 Corsi di Laurea magistrale, di cui 7 internazionali
2 Dottorati di ricerca

Iscritti ai Corsi del Dipartimento nell'a.a. 2024/25

5194 Iscritti ai Corsi di Studio
47,5 | % donne
39,6 | % Fuori regione
15,8 | % cittadini stranieri

83 iscritti ai Dottorati
65,1 | % donne
67,5 | % Fuori regione
22,9 | % cittadini stranieri

Mobilità internazionale nell'a.a. 2023/24

351 Studenti in uscita
291,4 Studenti in entrata

Laureati nel 2024

934 laureati triennali
583 laureati magistrali
7 dottori di ricerca

RICERCA

35 | Assegnisti di ricerca al 31/12/2024
31 | Progetti competitivi di ricerca in totale del 2022, 2023 e 2024
712 | Prodotti di ricerca del 2022, 2023 e 2024

PERSONE

Corpo Docente al 31/12/2024

38 | Professori Ordinari
50 | Professori Associati
20 | Ricercatori (tutti)
108 TOTALE
37 | % donne

Staff Tecnico Amministrativo al 31/12/2024

16 | Unità di Personale Tecnico Amministrativo

SOCIETÀ

28 | Iniziative di Public Engagement nel 2023
90,1 % | Laureati occupati a tre anni dalla laurea nel 2023

3. Contesto e ambiti di attività

Analisi SWOT

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
• **Dipartimento Multicampus**; collocamento all'interno di un ecosistema riconosciuto internazionalmente per le sue capacità di imprenditorialità e innovazione anche in campo civico e sociale; radicamento sul territorio e fra le comunità scientifiche specifiche; contatti strutturati con le imprese, la pubblica amministrazione, le scuole (educazione finanziaria) e il mondo non-profit a livello locale, nazionale e internazionale (Ob. 33 -PST) • **Collaborazione e sinergia tra personale TA e docenti** del dipartimento e tra docenti afferenti a diversi SSD e con diversa esperienza • **Soddisfazione** dei docenti e ricercatori sui servizi amministrativi dipartimentali nel suo complesso • **Internazionalizzazione** del Dipartimento e delle sue attività • **Dottorato di ricerca (Management)** di qualità e capace di formare accademici di livello internazionale che possano anelare a posizioni tenure-track in atenei di assoluto prestigio (indicatori dottorandi out-going R.03, tasso di occupazione IR.04 e placement; dottorandi con titolo di accesso di altro ateneo su totale iscritti R.01b) • **Dottorato di ricerca (Public-GOMAP)** che attrae risorse aggiuntive da aziende del settore pubblico e privato (Ob. 33 del PST) • **Qualità delle pubblicazioni** (i neoassunti con una VRA sopra la mediana registrano valori in crescita, indicatore dipartimentale) come base per una crescita della produzione scientifica del Dipartimento. • Proattività nell'ambito della **progettualità nazionale e internazionale** (SUA.06 e R.09) • **Offerta formativa** ampia, autorevole, e costantemente aggiornata anche in collaborazione con altri dipartimenti di Ateneo (di area sociale e non solo, come Ingegneria Gestionale) e con iniziative di	• **Carenza di personale** TA a supporto; carenza di **risorse** finanziarie e di spazi adeguati nella sede di Bologna • **Carenza di strumenti** organizzativi e indicatori di valutazione per la TM (Ob. 33 e 34 – PST) • **Limitata disponibilità di database economico-finanziari** rispetto ad altre Università europee • **Pochi docenti internazionali,** stabili o visiting, con passaporto straniero e mancanza di meccanismi innovativi, per assumerli (% docenti assunti dall'esterno IP.01 -PST) • **Code di bassa produttività scientifica** • Dottorato - processi amministrativi ancora in fase di definizione • **Dottorato di ricerca (Management):** recruitment condizionato dalla mancanza di servizi (alloggi, risorse, facilità di inserimento nel contesto regionale – Ob. PST 01 Indicatore F20; Ob. 05 e 06; Ob. 07 ID05) e limitato importo delle borse di studio. • **Media nuove carriere** (nuove carriere rapportato al numero di CdS; trend in peggioramento – F.DID.8) • **Mobilità extra-regionale** (% delle nuove carriere di I e II ciclo on residenza fuori da ER; in peggioramento - F.10; soprattutto per Rimini e Forlì – F.DID.3)

Ateneo (BBS, oper.space…) per catturare le tendenze di formazione più attuali come sostenibilità e intelligenza artificiale (Obiettivo 04 PST) • **Valorizzazione dell'esperienza di un curriculum serale** (CLAMM) rivolto a studenti lavoratori per la strutturazione di corsi a distanza (attrattività di studenti lavoratori- Obiettivo 04 PST) • Soddisfazione degli **studenti** (ID.8) e occupazione dei laureati a 3 anni dalla laurea (IS.03); caratteristiche degli studenti iscritti e dei corsi frequentati (percorsi di formazione professionalizzante e permanente -D.05-T.04; studenti internazionali - D.04-F12; in mobilità internazionale - F.11; prosecuzione con >39CFU al I anno F.05; % abbandono al I anno F.22) • **Research Manager, Servizio Comunicazione di Dipartimento (primo in Ateneo), Business Analytics di Dipartimento**	

OPPORTUNITÀ	MINACCE
• **Attuali risorse** disponibili legate al PNRR • **Finanziamenti competitivi** su ricerca, didattica e TM per incrementare le risorse e le collaborazioni • **Fonti di finanziamento aggiuntive** da soggetti privati e pubblici tramite progetti, conto terzi, convenzioni e cofinanziamento di borse di dottorato: Alumni, aziende e istituzioni chiave del sistema Paese (es. Cassa Depositi e Prestiti, Corte dei conti) • **Partecipazione al job market internazionale** ai fini del recruiting • **Ecosistema innovazione RER** incentrato su big data, AI (CINECA, Leonardo, Fondazione big data, Centro EU meteo-clima; nuova università ONU su big data e cambiamenti climatici) – opportunità per inserirsi nel dibattito lato management • **Ricerca su trasferimento tecnologico, imprenditorialità, Open Innovation, impatto sociale e ambientale** (Centro Yunus, migranti, Osservatori…) • **Accreditamento EFMD e Internazionalizzazione della didattica** (progetto New York; Buenos Aires; doppio diploma) • **Financial Education** nelle scuole • Maggiore coinvolgimento degli **studenti nei programmi di Terza Missione** (Open Innovation, entrepreneurship, social impact) su tutti i campus • **Dottorato di ricerca (Management)** come strumento per attrarre accademici di chiara fama che possano insegnare al dottorato ma anche attivare progettualità con la faculty DiSA • **Nuovo Dottorato a mercato in Business Administration** – Offerta per manager e Alumni BBS interessati ad approfondire la formazione nella ricerca applicata. • **Organizzazione di grandi conferenze** che portano visibilità internazionale (IRSPM 2025, ad es.)	• Difficoltà di cogliere le opportunità offerte dell'AI su HE e sviluppare un approccio critico in un ambito in così rapida evoluzione • Impatto del **calo demografico** sulla didattica (iscrizioni) • **Calo delle risorse** (fondi RFO e fondi PNRR) • Difficoltà ad offrire un **orizzonte di carriera ai giovani ricercatori** (entrati con le risorse straordinarie PNRR), con perdita di competenze • **Carico amministrativo** • **Competitor**: Dipartimenti universitari italiani (Università di Milano, Ca' Foscari di Venezia, Università di Padova, Università Bocconi, Politecnico Milano, Cattolica Milano, Politecnico di Torino, Venezia, LUISS, Osservatori del POLIMI) e Business School internazionali; Università a distanza; opzione lavorativa • **Assenza di incentivi** per i docenti alla divulgazione (libri e pubblicazioni), organizzativi (alla carriera) e nessun cambiamento normativo comprensivo di meccanismi formali di incentivo alla carriera rispetto alla TM • **Limitate possibilità di intervento in caso di comportamenti poco virtuosi** da parte degli accademici in ambito ricerca e alle attività di servizio • **L'estero più attrattivo del sistema Italia** in termini di: partnership internazionali (progetti, pubblicazioni); remunerazione del personale con elevate competenze e/o qualifiche; • **Procedure collegate al sistema AVA** che potrebbero tradursi in una burocratizzazione dei processi decisionali.

Descrizione dei principali ambiti di attività

DIDATTICA

Il DiSA presenta un'offerta ampia, che copre quasi tutti gli ambiti disciplinari del dipartimento, rivolta a un pubblico differenziato di studenti.

Con 17 corsi di laurea è il Dipartimento con più CdS in Ateneo (media Unibo: 8 CdS per Dipartimento):

- 53% dei CdS erogati nei campus di Forlì e Rimini, valorizzando la struttura multicampus
- 53% dei CdS sono internazionali, con 4 titoli doppi (media Unibo: 1,4 A.A. 2023/24) e 1 titolo consecutivo
- 15% degli studenti con cittadinanza o curriculum internazionale (nettamente superiore alla media di Macroarea e d'Ateneo degli ultimi 5 anni), arricchita da quasi il triplo di studenti di scambio incoming rispetto alla media d'Ateneo nello stesso periodo.

Viene anche offerto un curriculum rivolto a studenti lavoratori (persone con esperienza pluriennale e inseriti in modo stabile nel mondo del lavoro e giovani che, terminata la scuola superiore, scelgono di studiare e lavorare contemporaneamente).

Il Dipartimento si distingue anche per l'offerta di corsi professionalizzanti: negli ultimi 5 anni, il numero di studenti è circa 5 volte superiore alla media d'Ateneo e la soddisfazione è stabilmente sopra la media di macroarea e d'ateneo.

A fronte di questo impegno, si riscontra la carenza dei servizi amministrativi a supporto della didattica, in particolare la sede di Bologna per servizi generali, informatici e dotazioni tecnologiche.

PROGRAMMI DI DOTTORATO

PhD in Management

Il primo ciclo del programma è stato attivato nel 1992 e dal 21° ciclo è internazionale.

Si propone di formare ricercatori altamente qualificati nell'ambito degli studi di strategia, organizzazione aziendale, marketing, innovazione e imprenditorialità, accounting, finanza aziendale ed intermediari finanziari. È strutturato in due track: Management e Accounting, Banking and Finance, di durata quadriennale, con anno e mezzo di insegnamenti, due anni e mezzo di sviluppo della tesi e il periodo all'estero (minimo 3 mesi). I corsi e i seminari sono tenuti in inglese, da docenti UNIBO e accademici internazionali.

Public Governance, Management e Policy (P-GOMAP)

Avviato nel 2022, questo dottorato interdisciplinare e multidipartimentale (con DSE, SPS e STAT), si colloca all'incrocio tra la formazione per una carriera accademica e la preparazione per il ruolo di manager nella pubblica amministrazione o in settori che la supportano. Il corso collabora con 21 istituzioni, con finanziamenti esterni di oltre €3.000.000. Della durata di un triennio, P-GOMAP prevede un anno di insegnamenti oltre ad un periodo consigliato all'estero di sei mesi. I corsi e i seminari sono tenuti in inglese, con possibilità di seguirne anche di opzionali in italiano.

Anche i programmi di dottorato beneficiano dell'azione del Servizio Comunicazione del Dipartimento.

Il Dipartimento è coinvolto in altri due programmi di dottorato:

- Il Futuro della Terra, Cambiamenti Climatici e Sfide Sociali (2021-2022). Di durata triennale, interamente in inglese, coordinato da Dipartimento di Fisica e Astronomia e coinvolge quindici Dipartimenti UNIBO, fra cui il DiSA.
- Dottorato industriale in Informatica e Ingegneria con Specializzazione in Intelligenza Artificiale e Gestione dell'Innovazione. Di durata triennale è offerto dal Dipartimento di Informatica e Ingegneria, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Aziendali, il centro Eric e Wendy Schmidt della Bologna Business School, in collaborazione con le principali realtà industriali locali e nazionali. Un corso interdisciplinare completamente in lingua inglese.

RICERCA

Il Dipartimento offre il proprio contributo allo sviluppo del sapere nelle aree dei settori disciplinari descritti in tabella:

Economia Aziendale - ECON-06/A	**Economia degli Intermediari Finanziari – ECON-09/B**	**Economia e gestione delle imprese - ECON-07/A**	**Finanza Aziendale - ECON-09/A**	**Ingegneria economico-gestionale - IEGE-01/A**	**Organizzazione aziendale – 13/ECON-08**
Business Administration	Investimenti socialmente responsabili e fattori ESG	Marketing	Corporate ownership and corporate governance	Gestione dell'innovazione	Comportamento Organizzativo
Financial Accounting	Il finanziamento delle PMI e la microfinanza	Strategy	Corporate valuation and corporate events	Gestione della transizione sostenibile	Gestione delle Risorse Umane
Managerial Accounting	Efficienza e strategie di M&A nel settore bancario		Corporate risk management	Design del processo di innovazione	
Public Accounting	Governo societario e stabilità del sistema bancario		Sustainable finance	Gestione della produzione	

	Risparmio ed educazione finanziaria		Entrepreneurial finance	Imprenditorialità	
	Gestione dei rischi bancari ed assicurativi		Behavioral finance	Università imprenditoriali	
				Scienza e politiche publiche	

Il DiSA si distingue per l'elevata qualità della ricerca, con impatto riconosciuto a livello internazionale. Negli ultimi 4 anni, ha ottenuto finanziamenti competitivi per oltre 3.500.000€.

Nello stesso periodo la produzione è tale da collocare il dipartimento tra i primi tre dipartimenti di management in Italia e tra i migliori in Europa, in termini di pubblicazioni.

Il DISA, nel costruire la propria strategia e il proprio Piano di Comunicazione, è partito proprio dalla valorizzazione dei prodotti della Ricerca e della comunità scientifica di dipartimento. È stato un caso pilota per le altre strutture Unibo.

PERSONE

L'evoluzione del personale docente e ricercatore del DiSA si distingue per la crescita quantitativa e qualitativa, orientata all'internazionalizzazione, alla diversificazione delle competenze e all'eccellenza nella ricerca. Queste strategie hanno consolidato il DiSA come un dipartimento competitivo a livello europeo, con una capacità di risposta efficace alle esigenze accademiche anche in una prospettiva di sviluppo sostenibile e di impatto positivo sulla società.

SOCIETÀ

Il DiSA si impegna nel Public Engagement (PE) tramite eventi aperti, MOOC e Podcast; reunion di alumni; il sistema di Osservatori che il Dipartimento ha promosso con un finanziamento interno su temi quali Social Impact, Sviluppo Sostenibile, Sport e Sostenibilità, Servizi Pubblici Locali, Finanza Locale, Bilanci degli Enti di Terzo Settore, Open Innovation, Finanza e imprenditorialità, Consulenza Finanziaria, Mobilità Accademica in Italia. Per ampliare la portata delle iniziative di PE, il dipartimento ha attivato una convenzione con la Fondazione Yunus.

Il Dipartimento, grazie al proprio servizio Comunicazione, valorizza queste iniziative sui canali di Dipartimento e di Ateneo.

Nel 2021-2023 il DiSA ha avuto collaborazioni con 48 organizzazioni, per un totale di 1.014.933€, soprattutto con imprese ed enti in Emilia Romagna.

Il DISA ha attività consolidate di formazione professionale, principalmente in collaborazione con Fondazione Bologna Business School (BBS).

Il Dipartimento promuove Master e Corsi di Alta Formazione, Summer School e iniziative di orientamento professionale e supporto all'imprenditorialità.

4. Linee di indirizzo strategico

Didattica e servizi agli studenti

Tutte le risorse umane del Dipartimento, sia docente che TA, sono a vario titolo impegnate nel supporto alla Didattica. Nelle tabelle sottostanti si evidenziano quelle maggiormente coinvolte in relazione allo specifico obiettivo.

Si evidenzia la scarsità di risorse a supporto amministrativo e la scarsa flessibilità nella gestione delle risorse economiche. In relazione alla gestione amministrativa il Dipartimento intende **creare un'unità organizzativa per la gestione dell'offerta formativa multicampus.**

Le linee strategiche del DiSA per la didattica sono allineate alla pianificazione d'Ateneo. In particolare, concorrono al miglioramento della qualità della didattica sui tre cicli dell'offerta formativa, attraverso tre obiettivi specifici: due riguardano il primo e il secondo ciclo di studi (Obiettivo 02, indicatore F12; Obiettivo 29, indicatore T04), mentre il terzo obiettivo si focalizza sul dottorato di ricerca (Obiettivo 23, indicatori R.03, R.04 e R.01b), che viene trattato nel paragrafo "Ricerca". I primi due obiettivi si focalizzano su due **dimensioni chiave per il dipartimento:**

a) l'internazionalizzazione: con l'obiettivo specifico di migliorare l'attrattività internazionale dei corsi di studio, aumentando il numero di studentesse e studenti iscritti con cittadinanza o curriculum internazionale.

b) l'impatto sulla società: con l'obiettivo specifico di potenziare e qualificare i corsi di formazione professionalizzante e permanente, aumentandone il numero di studenti iscritti.

Si tratta di linee strategiche fondanti per la stessa natura del dipartimento, focalizzato sulle scienze aziendali, spingendo a innovare molte attività didattiche del DiSA, garantendo comunque l'equilibrato impegno di risorse dedicate. Come si può intuire, le linee di sviluppo dell'offerta formativa del dipartimento non prevedono nuovi corsi di studi, garantendoci quindi la possibilità di confermare l'impegno del personale docente di riferimento e gli impegni nei confronti degli altri dipartimenti.

Questi obiettivi hanno origine da una riflessione interna al dipartimento e vedono tutto il personale docente coinvolto nel loro perseguimento. Nascono anche dal confronto con una pluralità di stakeholder che concorrono a svolgere e qualificare l'offerta didattica del dipartimento, partendo da studentesse e studenti, passando per le imprese e altre parti sociali che ci accompagnano nei corsi di studio dei campus in cui siamo attivi, fino a EFMD, la principale istituzione europea per lo sviluppo manageriale, verso la quale il dipartimento si sta impegnando con l'accreditamento internazionale di due corsi di studi. Quest'ultimo è un ulteriore elemento di prestigio, che consentirà di rafforzare la dimensione internazionale della didattica d'Ateneo nella sua globalità.

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE D.<1>	MIGLIORARE L'ATTRATTIVITÀ INTERNAZIONALE DEI CORSI DI STUDIO	Obiettivo PSA	Ambito PSA
		<02>	DIDATTICA
AZIONI E RESPONSABILITÀ	• Riorganizzazione dei processi per la costituzione dell'unità organizzativa Gestione dell'offerta formativa multicampus • Vista la recente gemmazione dei curriculum Internazionali di corsi promossi dal DiSA, al fine di fornire maggiore autonomia agli stessi, si intende dare priorità a tale obiettivo volto a fornire **maggiore enfasi all'internazionalizzazione** del Dipartimento anche sul piano della didattica (Commissione Didattica e Consiglio di Dipartimento)		
RISORSE UMANE	Personale docente: Commissione Didattica, Consigli dei Corsi di Studio, Referente di Scambio Erasmus. Personale tecnico amministrativo: figura di raccordo per la didattica e necessità di nuovo personale amministrativo al fine di creare l'unità organizzativa per la Gestione dell'offerta formativa multicampus. Altro: referenti della filiera dei Campus di Rimini, Forlì e Bologna.		
RISORSE FINANZIARIE	Finanziamenti esterni: No Finanziamenti da Ateneo: BID-budget integrato per la didattica		
RISORSE STRUMENTALI	Strutture/infrastrutture: Aule e Strutture Multicampus (Bologna, Forlì, Rimini), nonché le sedi all'estero di NYC (USA) e Buenos Aires (Argentina) Tecnologie/attrezzature: Pagine web dei corsi di studio (seppur gestiti centralmente dall'Ateneo). Altro: Pagina Linkedin del Dipartimento.		

SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI
2027	*F.12* STUDENTESSE E STUDENTI ISCRITTI CON CITTADINANZA O CURRICULUM INTERNAZIONALE *Metrica: studenti iscritti con titolo precedente estero o cittadinanza estera sul totale degli iscritti (aa 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023)*	13,5% Media Disa 2020/21-2021/2022-2022/2023	≥ del 14%	Data Warehouse di Ateneo 2022-2027
2027	F.11 STUDENTESSE E STUDENTI DI SCAMBIO INCOMING. *Metrica: Nr. delle studentesse e degli studenti coinvolti in tutti i programmi di mobilità europea ed extraeuropea nell'a.a. t/t+1.*	297,6 A.A. 2022/2023	≥ 300	Data Warehouse di Ateneo 2022-2027

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE D.<2>	Qualificare e potenziare i corsi di formazione professionalizzante e permanente	Obiettivo PSA	Ambito PSA
		<29>	DIDATTICA
AZIONI E RESPONSABILITÀ	•Mantenere un numero di **350 immatricolati per anno accademico** (Commissione Didattica). •Rafforzare la partnership con BBS e gli altri enti di sostegno ai master dipartimentali, in modo anche da promuoverli maggiormente (ad. Es attraverso open day dedicati; pagina Linkedin del Dipartimento; coinvolgimento degli alumni; direct marketing con target specifici, come centri di volontariato per il corso di alta formazione sul terzo settore).		
RISORSE UMANE	Personale docente: Direttore dei corsi di formazione professionalizzante e permanente, Commissione Didattica. Personale tecnico amministrativo: figura di raccordo per la didattica e necessità di nuovo personale amministrativo al fine di creare l'unità organizzativa per la Gestione dell'offerta formativa multicampus.		
RISORSE FINANZIARIE	Finanziamenti esterni: finanziamenti esterni, ad es. finanziamento regionale Finanziamenti da Ateneo: NO Altro: contributi liberali e quote di iscrizione <indicare la tipologia di finanziamento e laddove possibile le voci del BUD>		
RISORSE STRUMENTALI	Strutture/infrastrutture: Sedi multicampus e Bologna Business School Tecnologie/attrezzature: Pagine web dei corsi di formazione professionalizzante e permanente Altro: Sito web e pagina Linkedin del dipartimento		

SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI
2027	T.04 STUDENTI COINVOLTI NEI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE E PERMANENTE	429 Media DiSA 2020/21-2021/2022-2022/2023	> 350 iscritti (questo target supera di oltre il doppio il valore della macro-area nell'ultimo A.A. di riferimento e quadruplica quello relativo all'Ateneo.)	Data Warehouse di Ateneo

Ricerca

Il Dipartimento ha sempre fissato come priorità l'incremento della qualità della propria produzione scientifica e l'aumento della partecipazione a bandi competitivi sia nazionali che internazionali. Gli obiettivi per il futuro mirano a una crescita ulteriore in entrambe queste aree.

Per far questo, è necessario tuttavia che vi siano risorse di supporto amministrativo, risorse legate alla disponibilità di database e naturalmente di ricercatori. Mentre sul terzo punto il dipartimento ha negli anni continuato a crescere sia di numero che di qualità, al momento sul primo punto l'ufficio di ricerca è numericamente inadeguato rispetto agli obiettivi attesi. Ugualmente, la disponibilità di database economico finanziari, che rappresenta per il DiSA ciò che i laboratori e le attrezzature rappresentano per altri dipartimenti, richiede un finanziamento maggiore.

Per quanto riguarda la distribuzione multicampus, la ricerca, pur essendo proiettata su scala internazionale, si integra anche in maniera sinergica con le specificità economiche e produttive delle diverse aree in cui l'Ateneo opera. Un esempio è la sede di Rimini, dove la ricerca si focalizza anche su temi legati al turismo, valorizzando le peculiarità del territorio.

Il Dipartimento intende promuovere la costituzione di una Centro di Ricerca per la gestione sostenibile dell'intelligenza artificiale, denominato **"D.I.N.P.A.C.T. Digital Innovation management Pioneering Artificial Intelligence and Change Technology".** L'obiettivo è integrare l'AI nel management, promuovendo approcci che supportino la crescita economica, la sostenibilità ambientale e il benessere sociale. Il centro dovrebbe operare in stretta sinergia anche con la "Terza Missione" del dipartimento, contribuendo attivamente all'impatto sociale e alla diffusione di buone pratiche nei diversi contesti aziendali.

Per ciò che riguarda i dottorati di ricerca, **il PhD in Management** è costantemente monitorato dal collegio docenti del dottorato supportato dalla commissione ricerca del dipartimento.

A giugno 2024 è stato costituito l'advisory board del dottorato che coinvolge accademici internazionali e rappresentati delle parti sociali.

Il board resterà in carica per tre anni e fornirà indicazioni sulle linee strategiche e di posizionamento del corso. È costante l'attenzione posta nei confronti dell'attrattività dei candidati in ingresso, auspicando una provenienza da atenei di prestigio internazionale, alla soddisfazione degli studenti e quindi all'occupabilità degli stessi.

Per ciò che riguarda **il dottorato GOMAP,** da ottobre 2024 è attivo un Board of Advisors costituito da accademici e practitioner nazionali e internazionali, in carica per tre anni, che fornirà indicazioni per il miglioramento continuo del programma di dottorato. È un dottorato interdipartimentale con altri tre dipartimenti di area sociale (DSE, SPS e STAT) ed è stato attivato per la prima volta nell'anno accademico 2022-23. Diversamente dai corsi di dottorato già attivati dai quattro dipartimenti proponenti, che sono in inglese e della durata di quattro anni, Public-GoMaP è un dottorato di tre anni e in lingua inglese solo a partire dall'A.A. 2024/2025 (ciclo 40), nei due cicli precedenti, la lingua era italiano e inglese.

Per quanto riguarda infine i risultati della VQR 2015-2019 e di quanto è possibile prospettare per l'esercizio di valutazione successivo, il Dipartimento non utilizza specifiche metriche utilizzate dal GEV in quanto i settori scientifici disciplinari rappresentati all'interno del DiSA (fatta eccezione Ingegneria Economico-Gestionale) non sono settori bibliometrici e la valutazione viene condotta secondo il principio della peer review informata.

Nel piano di valorizzazione della ricerca all'interno del Dipartimento vengono naturalmente presi in considerazione i principali criteri di valutazione internazionalmente riconosciuti (come ad esempio il journal ranking ABS o gli indici citazionali di Scopus e WOS), che rappresentano anch'essi la base su cui il GEV 2015-2019 ha basato il calcolo dei quartili delle riviste.

Tutte **le risorse umane** del Dipartimento, sia docente che TA, sono a vario titolo impegnate nel supporto alla Ricerca. Nelle tabelle sottostanti si evidenziano quelle maggiormente coinvolte in relazione allo specifico obiettivo. Si evidenzia la scarsità di risorse a supporto amministrativo.

Il Dipartimento ha quindi l'intenzione di creare un'unità organizzativa "Ricerca, Innovazione e Terza Missione" per strutturare e coordinare, in maniera più efficiente ed efficace le attività di supporto e valorizzazione.

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE R.<1>	Qualificare e valorizzare il dottorato di ricerca, anche in una prospettiva internazionale	Obiettivo PSA	Ambito PSA
		18 e 23	RICERCA
AZIONI E RESPONSABILITÀ	• **Consolidare la valorizzazione dei dottorati** Management e Public-GoMaP a livello internazionale (Coordinatori e Collegi/Docenti dei dottorati Management e Public-GoMaP) attraverso l'organizzazione di convegni internazionali e l'invito di top scholar internazionali per seminari di approfondimento. Creazione di partnership con università straniere (ad esempio per attivare supervisor delle tesi, periodi all'estero per le tesi) • **Rafforzare i contatti con il modo produttivo** (Coordinatore e Collegi/Docenti dei dottorati Management e Public-GoMaP) attraverso l'organizzazione di eventi specifici (convegni, seminari)		
RISORSE UMANE	Personale docente: Collegio docenti, Coordinatori di Dottorato; Tutor di dottorato. Personale tecnico amministrativo: 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.		
RISORSE FINANZIARIE	Finanziamenti esterni: 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. Finanziamenti da Ateneo: Budget di dottorato (Ateneo)		
RISORSE STRUMENTALI	Strutture/infrastrutture: spazio dottorandi presso Palazzina delle Lavandaie, Tecnologie/attrezzature: PC, Banche dati e software Altro: sito web del corso di dottorato, sito web e pagina LinkedIn del dipartimento; canali di comunicazione di ateneo		

SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI
2027	R.03 PERCENTUALE DI DOTTORANDE E DOTTORANDI OUTGOING *Metrica: percentuale dottorandi Outgoing >= 30 gg nell'anno solare sul totale dottorandi iscritti*	11,8% Media Disa 2021-2023	> al valore di riferimento (11,8%) Riferito ai dottorati in Management e in Public Governance, Management e Policy.	Data Warehouse di Ateneo
2027	IR.04 TASSO DI OCCUPAZIONE *Metrica: tasso di occupazione a 1 anno dal titolo: somma degli intervistati che lavorano o sono in formazione retribuita. (Indagine Dottori di ricerca 2019 e 2021)*	83,3% Media Disa 2021-2023	≥ della media triennale(84%) Media 2022-24 > del valore di riferimento (83,3%) Riferito ai dottorati in Management e in Public Governance, Management e Policy.	Data Warehouse di Ateneo
2027	R.01 b DOTTORANDE E DOTTORANDI CHE SI ISCRIVONO CON TITOLO DI ACCESSO CONSEGUITO IN ALTRO ATENEO Metrica: Dottorande e dottorandi che si iscrivono con titolo di accesso conseguito in altro ateneo sul totale degli iscritti.	50% (39°ciclo)	≥ al valore di riferimento Il dato è aggregato e si riferisce ai tre dottorati in cui è coinvolto il Dipartimento (Management, Public Governance, Management E Policy e Il Futuro Della Terra, Cambiamenti Climatici E Sfide Sociali).	Data Warehouse di Ateneo

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE R.<2>	MIGLIORARE LA QUALITÀ E LA PRODUTTIVITÀ DELLA RICERCA (da obiettivi 2019-21)	Obiettivo PSA	Ambito PSA
		<20>	RICERCA

AZIONI E RESPONSABILITÀ	• Garantire che **l'erogazione di fondi di ricerca basata sulla qualità e sulla produttività** scientifica (Commissione Ricerca/Giunta) • Supportare il **miglioramento della qualità della produzione scientifica** attraverso interventi mirati: ad es.: supporto economico per "paper development" anche attraverso il potenziamento di attività di mentoring sia interno al dipartimento che attraverso visiting; sistema di richiesta per accedere a revisioni linguistiche e *submission fee* per la sottomissione di pubblicazioni su riviste internazionali ABS 3, 4 e 4*. (Commissione Ricerca/Giunta)
RISORSE UMANE	Personale docente: tutti i docenti Personale tecnico amministrativo: 1 research manager e 1 data manager, più un altro tecnico a supporto per alcuni aspetti specifici. Necessità di nuovo personale amministrativo al fine di creare l'unità Organizzativa "Innovazione, ricerca e Terza Missione"
RISORSE FINANZIARIE	Finanziamenti esterni: Progetti esterni di collaborazione Finanziamenti da Ateneo: RFO, Premialità dai fondi progetto strategico di Dipartimento.
RISORSE STRUMENTALI	Strutture/infrastrutture: database di ricerca Tecnologie/attrezzature: No Altro: No

SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI
2027	F.RIC.6 PUBBLICAZIONI CON CO-AUTORI INTERNAZIONALI *Metrica: rapporto x 100 fra numero di pubblicazioni con coautori affiliati ad istituzioni internazionali e numero totale delle pubblicazioni*	42,6% Media Disa 2021-2023	≥ al 40% (Riferimento triennio 2021-2023)	Data Warehouse di Ateneo
2027	IR.03 *PERCENTUALE DI PUBBLICAZIONI IN RIVISTE DI FASCIA A SECONDO I CRITERI ASN (AREE NON BIBLIOMETRICHE)* *Metrica: percentuale di articoli di Fascia A secondo gli elenchi ANVUR-ASN sulla base dei settori concorsuali degli autori sul totale delle pubblicazioni di autori di aree non bibliometriche*	58% Media Disa 2021-2023	≥ al 58% (annuale)	Data Warehouse di Ateneo

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE R.<3>	SOSTENERE LA PROGETTUALITÀ SCIENTIFICA IN AMBITO NAZIONALE E INTERNAZIONALE (da obiettivi 2019-21)	Obiettivo PSA	Ambito PSA
		<22>	RICERCA
AZIONI E RESPONSABILITÀ	Supporto per la **presentazione di proposte di progetti di ricerca** su bandi competitivi (Commissione Ricerca). Creazione dell'Unità Organizzativa "Innovazione, ricerca e Terza Missione" Supporto allo **sviluppo della progettualità di ricerca** su bandi competitivi: • scouting delle opportunità di finanziamento • supporto alla costruzione dei partenariati, scrittura e presentazione delle proposte, • **gestione dei progetti finanziati** nell'intero ciclo di vita		
RISORSE UMANE	Personale docente: tutti i docenti Personale tecnico amministrativo: 1 research manager, 1 data manager, 1 Communication Manager. Necessità di nuovo personale amministrativo al fine di creare l'unità Organizzativa "Innovazione, ricerca e Terza Missione" Altro: No		
RISORSE FINANZIARIE	Finanziamenti esterni: Progetti esterni di collaborazione Finanziamenti da Ateneo: RFO, Premialità dai fondi progetto strategico di Dip. Altro: No		
RISORSE STRUMENTALI	Strutture/infrastrutture: database della ricerca per tutti gli SSD Tecnologie/attrezzature: tutte le risorse Altro: No		

SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI
2027	F.RIC.2 PROGETTI PRO-CAPITE IN BANDI COMPETITIVI *Metrica: rapporto per 100 fra numero progetti acquisiti da bandi competitivi e numero personale docente strutturato*	23,89% (media 2021-2023)	Compreso fra il 20% e il 25% (triennale)	Data Warehouse di Ateneo
2027	*R.09 FINANZIAMENTI PROGETTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI* *Metrica: Rapporto fra incassi progetti di ricerca competitivi e numero di personale docente strutturato*	21.238,93 € (media 2021-2023)	≥ Valore di riferimento del DISA (21.239 €)	Data Warehouse di Ateneo

Persone

L'evoluzione del personale docente e ricercatore si distingue per la **crescita orientata all'internazionalizzazione, alla diversificazione delle competenze e all'eccellenza nella ricerca**. Il numero di docenti è aumentato, passando da 88 nel gennaio 2019 a 109 nel settembre 2024. Una quota significativa del personale è stata reclutata dall'esterno, con attenzione a profili internazionali. La percentuale di nuove assunzioni di RTD-B rispetto ai professori ordinari è più alta della media dell'ateneo, attestandosi al 150%.

La composizione di genere mostra un impegno verso l'inclusività e la parità di genere con un miglioramento rispetto al 2018 di 7,5% nella distribuzione tra uomini e donne.

Da ultima rilevazione del DataWarehouse (settembre 2024) i dati relativi al personale docente del dipartimento rivelano che nel triennio 2021-2023:

- gli uomini si attestano sopra al 63,5% e le donne poco sopra il 36,5%.
- la media di assunzioni maschili si attesta al 55%, quella femminile 45%
- I docenti di I fascia sono uomini per oltre l'80% e le donne attorno al 18%; nella II fascia i docenti donna sono circa il 41%; fra gli RTD-B le donne sono il 57,5% e negli RTD-A il 69,36%.

Nel triennio 2021-2023, rispetto all'indicatore IP.03 *valutazione reclutamento dei neoassunti* il Dipartimento si posiziona sopra la media di Macroarea e di Ateneo (con 124,1 rispetto a 113,8 e 107,8).

Nello stesso periodo, rispetto all'indicatore IT.06 glass ceiling index, collegato all'Ob. Di Ateneo n. 44 (Promuovere il rispetto di genere nell'accesso agli studi, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera), il DiSA ha un valore superiore alla Macroarea e all'Ateneo (con 1,93 rispetto a 1,38 e 1,37).

Il numero di assegnisti di ricerca è aumentato da 13 nel 2019 a 31 nel 2024, segnando un incremento del 138,5%. Questo dato evidenzia un forte investimento nei giovani ricercatori, consentendo al dipartimento di supportare progetti innovativi e di ampliare l'attività di ricerca.

Il personale TA ha registrato una riduzione da 15,5 unità equivalenti a tempo pieno nel 2019 a 13,7 nel 2024, con una diminuzione dell'11,5%. Per mantenere il livello di supporto necessario ad una popolazione docente in crescita e rispondere agli obiettivi, occorre mantenere in crescita anche il numero di personale TA, accrescerne le competenze attraverso la formazione, organizzare adeguatamente processi e servizi. In questa ottica si inserisce il progetto delle due Unità organizzative: per la gestione dell'offerta formativa multicampus e per la "Ricerca, Innovazione e Terza Missione".

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE P.<1>	VALORIZZARE IL MERITO NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI		Obiettivo PSA	Ambito PSA
			<26>	PERSONE
AZIONI E RESPONSABILITÀ	• Partecipazione al job market internazionale ai fini del recruiting (docenti responsabili per SSD) • Mantenere le attuali pratiche basate sulla analisi comparativa della produttività della ricerca per SSD e sviluppare la dashboard sulla produttività individuale della ricerca (commissione del personale) • Progetto mentoring di dipartimento (commissione ricerca, commissione personale)			
RISORSE UMANE	Personale docente: docenti referenti per SSD Personale tecnico amministrativo: Data Manager. Altro: NO			
RISORSE FINANZIARIE	Finanziamenti esterni: NO Finanziamenti da Ateneo: Utilizzo del budget della ricerca per sviluppo dashboard sulla produttività individuale della ricerca			
RISORSE STRUMENTALI	Strutture/infrastrutture: NO Tecnologie/attrezzature: dashboard sulla produttività individuale della ricerca			
SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI
2027	Punteggio medio componente qualitativa VRA docenti neoassunti/neopromossi (Pp,na) diviso Punteggio medio componente qualitativa VRA docenti stabili (Pp,s).	1,48	> di 1	Fonte dipartimentale

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE P.<2>	MIGLIORARE IL BENESSERE LAVORATIVO			Obiettivo PSA	Ambito PSA
				<43>	PERSONE
AZIONI E RESPONSABILITÀ	• **Progetto in corso di Business ProcessEngineering** (BPE) per la mappatura dei processi e ruoli RACI (Responsible, Accountable, Consulted, Informed). Cercare di snellire le procedure amministrative ove possibile (RAGD). • **Giornata annuale della Ricerca DISA**: momento di incontro e confronto su temi di particolare rilevanza per lo sviluppo del Dipartimento, per avviare azioni migliorative e rafforzare il senso di comunità.				
RISORSE UMANE	Comitato tecnico scientifico del Progetto BPE: Direttore, RAGD, Esperto DiSA. Personale TA: coinvolto attraverso interviste individuali; selezione di una nuova figura PTA esperta di controllo di gestione; Event Manager (figura esterna a contratto). Altro: attivato un contratto di collaborazione esterna				
RISORSE FINANZIARIE	Finanziamenti esterni: No Finanziamenti da Ateneo: Budget di funzionamento Altro: No				
RISORSE STRUMENTALI	Strutture/infrastrutture: No Tecnologie/attrezzature: possibile informatizzazione di procedure e manuali operativi				
SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI	
	2.2.1CONSISTENZA DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE E RUOLO	99 docenti (2021)	Dato informativo non è necessario inserire un target	Rapporto Annuale di Dipartimento	
	2.2.2 CONSISTENZA DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	12 TA (2021)	Dato informativo non è necessario inserire un target	Rapporto Annuale di Dipartimento	
2027	GP.*04 SODDISFAZIONE COMPLESSIVA DDA SERVIZI AMMINISTRATIVI Metrica: media dei giudizi dei docenti e ricercatori, dottorandi e assegnisti su servizi t. amministrativi di dipartimento sul grado di soddisfazione complessivo servizi rilevati, in scala 1-6*	4,6 Media 2019-21 Valore del 2023: 4,93	Tra 4 e 5	Good Practice	

Società

Tutte le risorse umane del Dipartimento, sia docente che TA, sono a vario titolo impegnate nel supporto alla Terza Missione. Nelle tabelle sottostanti si evidenziano quelle maggiormente coinvolte in relazione allo specifico obiettivo. Si evidenzia la scarsità di risorse a supporto amministrativo; il dipartimento intende ovviare creando l'unità organizzativa "Ricerca, Innovazione e Terza Missione" per strutturare e coordinare, in maniera più efficiente ed efficace le attività di supporto e valorizzazione.

Le linee strategiche del Dipartimento mirano a incrementare e rendere più efficaci le collaborazioni con il contesto sociale ed economico, nonché le iniziative di public engagement. Aspetti fondamentali sono:

- la comunicazione delle attività di ricerca del Dipartimento, in inglese e italiano a seconda del target.
- la mappatura delle iniziative di TM del Dipartimento

Inoltre, si prevede una **maggiore integrazione con gli Alumni di Bologna Business School (BBS) nel Dottorato in Business Administration**, l'internazionalizzazione delle collaborazioni del Dipartimento e l'offerta di programmi di Open Innovation anche su New York e Buenos Aires, progettando una **Factory per l'Innovazione in collaborazione con altre università ed enti**. La partecipazione ad iniziative di imprenditorialità come Enactus è un altro punto chiave. Si intende anche valorizzare il ruolo del Dipartimento nell'educazione finanziaria della popolazione, a partire dalle scuole.

Per quanto riguarda l'applicazione dei **principi di equità, sostenibilità, inclusione e rispetto delle diversità**, le linee strategiche considerano la diversità come un valore strategico e trasversale a tutte le attività. Questo approccio mira a favorire un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze, promuovendo la sostenibilità in ogni ambito.

Il Dipartimento, tuttavia, non dispone di fondi adeguati al periodo di riferimento e deve quindi fare fundraising per finanziare tutte le attività di Terza Missione (TM). Questo implica la **necessità di raccogliere fondi attraverso diverse iniziative per sostenere le azioni previste.**

Per la realizzazione delle linee strategiche in tutti gli ambiti, è necessaria la stipula di nuovi accordi di collaborazione con attori economici, sociali e culturali, sia pubblici sia privati. Questi accordi devono essere strutturati, partendo da quelli già in essere con Fondazione Yunus e Bologna Business School. Inoltre, a partire dagli accordi quadro di Unibo, è importante strutturare relazioni privilegiate sui temi di interesse del Dipartimento con le imprese.

Le linee strategiche si integrano con quelle relative agli ambiti didattica e ricerca. Gli studenti devono diventare una risorsa strategica nei programmi di TM del Dipartimento di Scienze Aziendali (DISA), mentre la ricerca del DISA è già focalizzata su ambiti chiave per la TM. È essenziale coinvolgere maggiormente i docenti interessati nelle attività di TM per creare sinergie, spunti e ritorni sulla ricerca.

Infine, gli obiettivi tengono conto anche dei risultati della Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2015-2019, delle linee guida e del bando VQR 2020-2024, nonché delle altre iniziative di valorizzazione della terza missione attuate in Ateneo o eventualmente organizzate in modo autonomo dal Dipartimento. Questi obiettivi sono sinergici e mirano a valorizzare ulteriormente le attività del Dipartimento.

OBIETTIVO DIPARTIMENTALE S.<1>	INCREMENTARE E RENDERE PIU EFFICACI LE INIZIATIVE DI PUBLIC ENGAGEMENT.		Obiettivo PSA	Ambito PSA
			<34>	SOCIETÀ
AZIONI E RESPONSABILITÀ	• Realizzazione di iniziative di public engagement secondo le categorie definite da ANVUR, con almeno una a livello di Dipartimento (e.g. educazione finanziaria) (Commissione Terza Missione). • Definire un questionario unico di raccolta iniziative di TM coerente con la VQR e con le policy di Ateneo (Commissione Terza Missione).			
RISORSE UMANE	Personale docente: Commissione Terza Missione Personale tecnico amministrativo: richiesta figura di RM in ottica di integrazione del supporto ricerca e TM per creare l'unità Organizzativa "Innovazione, ricerca e Terza Missione"; Communication Manager e Event Manager (figura esterna a contratto).			
RISORSE FINANZIARIE	Finanziamenti esterni: progetti competitivi, accordi con aziende e istituzioni Finanziamenti da Ateneo: bandi competitivi di Ateneo			
RISORSE STRUMENTALI	Strutture/infrastrutture: No Tecnologie/attrezzature: No Altro: Sito web e pagina LinkedIn di Dipartimento; canali di comunicazione di Ateneo			
SCADENZA	INDICATORE	VALORE DI RIFERIMENTO	TARGET	FONTE DATI
2027	*NUMERO DI ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE E IN PARTICOLARE DI PUBLIC ENGAGEMENT ORGANIZZATE A LIVELLO DI DIPARTIMENTO*	22 (media 2021-2023)	≥ 22 (all'anno)	Fonte Dipartimentale

<table>
<tr><td>OBIETTIVO DIPARTIMENTALE S.<2></td><td colspan="3">INCREMENTARE LE COLLABORAZIONI CON REALTÀ PUBBLICHE, PRIVATE E DEL TERZO SETTORE PER FAVORIRE LO SVILUPPO DEI TERRITORI E VALORIZZARNE LE VOCAZIONI.</td><td>Obiettivo PSA</td><td>Ambito PSA</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="3"></td><td><33></td><td>SOCIETÀ</td></tr>
<tr><td>AZIONI E RESPONSABILITÀ</td><td colspan="5">• Promozione delle collaborazioni con terzi tramite eventi di networking, anche in collaborazione con ARIN (Commissione Terza Missione).
• Sistema di Monitoraggio sistematico delle collaborazioni (Commissione Terza Missione).
• Progettazione di iniziative in collaborazione a livello di dipartimento (e.g. dottorato industriale, factory per l'innovazione) (Commissione Terza Missione, Commissione Ricerca, Commissione Didattica)</td></tr>
<tr><td>RISORSE UMANE</td><td colspan="5">Personale docente: Commissione Terza Missione, tutti i docenti
Personale tecnico amministrativo: richiesta figura di RM in ottica di integrazione del supporto ricerca e TM per creare l'unità Organizzativa "Innovazione, ricerca e Terza Missione"; Communication Manager.</td></tr>
<tr><td>RISORSE FINANZIARIE</td><td colspan="5">Finanziamenti esterni: accordi con aziende e istituzioni
Finanziamenti da Ateneo: No</td></tr>
<tr><td>RISORSE STRUMENTALI</td><td colspan="5">Strutture/infrastrutture: No
Tecnologie/attrezzature: No
Altro: Pagina Linkedin e sito web DiSA e canali di Ateneo</td></tr>
<tr><td>SCADENZA</td><td>INDICATORE</td><td>VALORE DI RIFERIMENTO</td><td>TARGET</td><td colspan="2">FONTE DATI</td></tr>
<tr><td>2027</td><td>T.03 incassi da attività commerciale e scientifica su commissione</td><td>2.654,9€
Media 2021-2023</td><td>≥ 3.000 €</td><td colspan="2">Data Warehouse di Ateneo</td></tr>
</table>

5. Sistema di gestione

Sistema di governo e di assicurazione della qualità del Dipartimento

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.

Il Direttore promuove le attività del Dipartimento, esercita l'autonomia negoziale, vigila sull'osservanza delle norme e tiene rapporti con gli OOAA. Rappresenta il Dipartimento, convoca e presiede Consiglio e Giunta; è responsabile della gestione amministrativa e contabile. Inoltre, sovraintende all'attività di ricerca e didattica; coordina il personale TA.

I Direttori di sede sono eletti in ciascuna sede dall'Assemblea di Sede, fra i professori di servizio nella sede. In coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Dipartimento, il Direttore di sede coordina le attività didattiche e scientifiche svolte nella sede.

Il Consiglio è composto da professori, ricercatori e rappresentanze di TA, assegnisti di ricerca, dottorandi e studenti. Elegge il Direttore del Dipartimento, detta i criteri generali per l'impiego dei fondi. Tra le sue principali attribuzioni, approva un piano annuale di sviluppo delle ricerche, formula le richieste di posti di ruolo docente e ricercatore, esprime pareri sui Professori a contratto, collabora con gli OOAA.

La Giunta collabora con il Direttore ed esercita funzioni deliberative sulle materie delegate dal Consiglio di Dipartimento. È composta da: Direttore, Direttori di Sede, RAGD, rappresentanze delle categorie del personale docente e non docente. La Giunta svolge la propria attività tramite commissioni permanenti e gruppi di lavoro.

Il Dipartimento promuove e coordina le attività di didattica nelle classi di laurea di riferimento, collaborando con Scuole, Campus e Corsi di studio riferiti al Dipartimento; concorre all'organizzazione dei corsi di dottorato e delle Scuole di specializzazione.

La Commissione Didattica cura programmazione e gestione delle attività didattiche. È composta da: Direttore, Direttori di Sede, Coordinatori dei Corsi di Studio, il Dean di BBS/suo delegato, Coordinatore/i di Dottorato, un membro tra i Direttori dei Master, una rappresentanza del personale TA. La commissione è coordinata dal Delegato alla Didattica.

La Commissione Paritetica per la didattica effettua l'analisi di tutti i CdS della Scuola, per evidenziare le azioni di miglioramento trasversali: effettua l'analisi delle opinioni degli studenti; su indicazione dei rappresentanti degli studenti, interviene sui punti da attribuire alla tesi di laurea.

Il Dipartimento promuove e coordina le attività di ricerca (ferma restando l'autonomia dei ricercatori nell'organizzare la ricerca quanto a temi e metodi).

La Commissione Ricerca istruisce le attività di programmazione, incentivazione e valutazione delle attività di ricerca. I suoi membri sono individuati dalla Giunta, garantendo adeguata rappresentanza degli SSD e delle sedi. Partecipano regolarmente anche: Direttore, Direttori di Sede, TA responsabili dei servizi pertinenti le attività. La commissione è coordinata dal Delegato alla Ricerca.

La Commissione Sviluppo del Personale: istruisce le attività di programmazione dei ruoli, reclutamento e sviluppo professionale del personale. È coordinata dal Direttore di Dipartimento e ne fanno parte i Direttori di Sede e un professore ordinario per ogni SSD, oltre al RAGD.

La Commissione di Assicurazione della qualità di dipartimento (AQ) presidia le attività inerenti ai processi di pianificazione e autovalutazione dipartimentale, redige la documentazione a supporto e ne cura la restituzione in Consiglio di Dipartimento.

Il Dipartimento ha istituito inoltre:

- la **Commissione Comunicazione** per lo sviluppo della strategia e delle attività di Comunicazione interna ed esterna del Dipartimento;
- la **Commissione Terza Missione** per il coordinamento e la promozione di attività legate all'impatto della ricerca, al public engagement e alle relazioni col territorio.
- il **Comitato Seminari** per promuovere e organizzare seminari di ricerca tenuti da ospiti esterni periodicamente e secondo un calendario strutturato, riservati al personale del Dipartimento, per favorire il confronto scientifico internazionale di docenti, ricercatori, assegnisti e dottorandi.

Il Dipartimento ha conferito inoltre le seguenti **deleghe**:

- Inclusione e diversità
- Internazionalizzazione
- Open Science
- Orientamento
- Progetto Dipartimento Strategico
- Programma Erasmus
- Relazioni con la Biblioteca Bigiavi
- Seminari
- VQR 2020-24

Gestione e distribuzione delle risorse

Budget per la ricerca

Il DiSA ha stabilito i criteri per l'assegnazione delle risorse economiche, sulla base di indicatori di produttività e valorizzazione del capitale umano.

Il Dipartimento ha deliberato per il 2023 di non utilizzare la nuova metodologia VRA per l'assegnazione dell'RFO, ma di continuare ad utilizzare il sistema precedente, che identifica il posizionamento di ciascun docente-ricercatore rispetto alla distribuzione nazionale dei pari per SSD/Fascia di appartenenza, su quattro indicatori:

- SJR ultimi 5 anni;
- N. citazioni ultimi 5 anni;

- N. pubblicazioni in riviste ABS 3 o 4 ultimi 5 anni;
- N. pubblicazioni in riviste SBS 4* ultimi 5 anni.

Su richiesta del docente-ricercatore, si può aggiungere un indicatore che considera libri e capitoli. Il punteggio assegnato è dato dalla media dei due indicatori in cui il docente-ricercatore-DiSA performa meglio.

Per l'assegnazione delle risorse BIR per Assegni di ricerca e Marco Polo, si valutano annualmente le esigenze per stabilire le assegnazioni.

Nel 2023 è stata anche attuata una politica di sostegno dei colleghi senza pubblicazioni negli ultimi tre anni, con **coinvolgimento dei gruppi di ricerca e stanziamento di apposito budget.**

Premialità (fondi del Progetto Strategico di Dipartimento)

Criteri per allocazione di fondi di ricerca:

- Eccellenza (pubblicazione 2022, su rivista ABS 4*)
- Miglioramento (miglioramento della produttività scientifica confrontando i quinquenni 2017-21 e 2018-22).

Azioni finanziate dal Progetto Strategico: convegni, pubblicazioni, inviti a top scholar, software e database.

Budget per la didattica

Il DiSA, a partire dall'AA 2023/2024, in linea con le modalità introdotte dall'ateneo, ha modificato le politiche interne di allocazione delle risorse per campus e CdS. Si utilizzano gli algoritmi di Ateneo per determinare il contributo dei singoli CdS al budget e si fa una allocazione virtuale a ciascun campus. Poi il Direttore di Sede e il Delegato alla Didattica coordinano il processo di programmazione dei singoli CdS, per definire gli obiettivi relativi ai servizi agli studenti e alle altre attività di supporto. I programmi dei CdS vengono consolidati a livello di Campus e poi di Dipartimento e si alloca il budget effettivo ai campus. Durante l'AA si monitora la capacità di spesa e si attiva l'eventuale storno di risorse tra campus.

Programmazione del personale docente e ricercatore: viene elaborata dalla Commissione Sviluppo del Personale e proposta in approvazione alla Giunta e al Consiglio. È una procedura interna, basata sulla analisi delle esigenze di sviluppo scientifico-didattico del Dipartimento e sull'equilibrio fra SSD e Sedi.

Il DiSA alloca i punti organico che annualmente riceve dall'ateneo attraverso un algoritmo interno (numero di docenti, numero di studenti pesati al costo standard, turnover), che riproduce i medesimi indicatori con i dati contestualizzati a livello di SSD e campus di afferenza dei docenti.

Il flusso annuale dei punti organico accresce la dotazione storica ancora disponibile per ogni SSD. Il sistema tiene conto dei punti organico spesi, eventuali rientri da progressioni di carriera per via interna e altre variabili (es. premialità da progetti europei).

Sulla base delle esigenze degli SSD e degli obiettivi di ricerca e didattica, la Commissione formula la programmazione triennale del personale e alla fine registra eventuali rapporti di credito e debito tra SSD per le future programmazioni.

Le scelte della Commissione rettificano l'automatica attribuzione dei punti organico in base agli algoritmi, per tenere conto delle priorità di investimento che vengono identificate sulla base delle condizioni di contesto e degli scenari prospettici (es. sviluppare uno specifico ambito di ricerca, privilegiare chiamate dirette o procedure ex art. 18 co.4 legge 240/2010;

riequilibrare le posizioni tra SSD, ruoli e sedi). L'identificazione delle priorità tiene conto anche degli indicatori di qualità e produttività della ricerca, grazie ad un database sviluppato internamente, il DiSA può rilevare annualmente la qualità della ricerca individuale comparativamente al gruppo dei pari nazionale per SSD e ruolo. I dati di produttività della ricerca concorrono a definire il quadro informativo complessivo all'interno del quale vengono assunte le decisioni sulla programmazione del personale.