

Università degli Studi di Napoli Federico II
Settimana di visita istituzionale 01-05 dicembre 2025



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni

E.DIP) Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti

E.DIP.1)

E.DIP.1) Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale

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

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

E.DIP.1.3 Il Dipartimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, stipula accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento e ne monitora costantemente i risultati.

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

[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.1].

Autovalutazione:

E.DIP.1.1

Il Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni ha definito le proprie vision e mission nel Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione (PTSP) 2024-2026 ([1] - PTSP 2024-2026, p. 3 del pdf). Il documento è frutto di un processo ampiamente condiviso con gli attori interni e gli stakeholders esterni, approvato nelle adunanze della Giunta ([2] - Verbali Giunta di Dipartimento, p. 3 del pdf) e del Consiglio di Dipartimento (CdD) ([3] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 35 del pdf) del 15.04.2024. Il Dipartimento ha elaborato il proprio approccio strategico coerentemente con le linee di sviluppo definite nel Piano Strategico di Ateneo UninaNext (PSA 2021-2026) (https://www.old.unina.it/documents/11958/7856277/Piano_strategico_2021_2026.pdf), tenendo conto delle specifiche competenze e aree culturali e, considerando le risorse disponibili, altresì le relazioni già in essere e in via di sviluppo con gli attori sociali ed economici del territorio di riferimento, come ad esempio, l'Unione Industriali e l'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili ([3] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 83 e ss.).

Il PTSP 2024-2026 formalizza la fase di *Plan* del ciclo *Plan-Do-Check-Act* (PDCA), definendo la *vision* e la *mission* del Dipartimento per quel che attiene alla Didattica, alla Ricerca e alla Terza Missione/Impatto Sociale, unitamente alla dimensione trasversale dell'Internazionalizzazione ([1] - PTSP 2024-2026, p. 3 del pdf).

Le azioni e gli obiettivi sono stati individuati attraverso l'analisi delle diverse aree strategiche del Dipartimento, ragionando analiticamente mediante lo strumento della SWOT analysis, identificando per ciascuna missione i punti di forza e di debolezza, nonché eventuali rischi e opportunità, giungendo a esplicitare possibili aree di intervento e miglioramento ([1] - PTSP 2024-2026, p. 16 e ss. del pdf).

Per veicolare il processo di definizione strategica del Dipartimento, è utile ricostruire i passaggi che hanno condotto alla redazione dell'ultima versione del PTSP. Il Dipartimento già a decorrere dal 2013 ha predisposto periodicamente dei Piani Strategici. Dal 2021, il Dipartimento ha adattato la propria procedura per la redazione del Piano Strategico Triennale (PST) alle indicazioni ricevute dall'Ateneo, rendendolo coerente con il PSA 2021-2026. L'esito di questo processo è confluito nel PST 2021-2023. Successivamente, e in linea con le ulteriori raccomandazioni dell'Ateneo di standardizzare la pianificazione strategica, il Dipartimento ha elaborato il PTSP per il periodo 2024-2026, impiegando i nuovi format elaborati dal Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) e mantenendo la coerenza con il PSA.

Alla predisposizione del PTSP 2024-2026 hanno partecipato il Direttore del Dipartimento e il Responsabile dei Processi Contabili, nonché il Referente della commissione Presidio di Assicurazione Qualità di Dipartimento (AQ dipartimentale), il Referente della commissione Didattica, il Referente della commissione Ricerca, il Referente della commissione Terza Missione/Impatto Sociale (attori della governance del Dipartimento a valle di diverse delibere del CdD - [3] - Verbali Consiglio di Dipartimento, pp. 5, 16, 22 del pdf). Altresì, il gruppo di lavoro costituito è stato coadiuvato, laddove necessario e su temi specifici, dai Coordinatori dei Corsi di Studi (CdS), dal Coordinatore del Dottorato di Ricerca e dai referenti delle altre commissioni attive in Dipartimento (<https://www.demi.unina.it/il-dipartimento/organigramma>). Nella predisposizione del PTSP 2024-2026, il Dipartimento si è confrontato con il Comitato di Indirizzo (ex Comitato degli Esperti), al fine di acquisire suggerimenti utili ([4] - Verbale Consultazione Comitato Indirizzo PTSP). Il PTSP in questione è stato sottoposto in visione e consultazione a tutti i membri del CdD ed è stato discusso e approvato nelle adunanze della Giunta ([2] - Verbali Giunta di Dipartimento, p. 3 del pdf) e del CdD ([3] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 35 del pdf). Il PTSP 2024-2026 approvato è stato inviato al PQA, che ha fornito alcuni suggerimenti utili ai fini delle azioni di monitoraggio.

Il PTSP 2024-2026 è articolato in cinque sezioni, delle quali la prima è dedicata alla presentazione del Dipartimento, con esplicitazione della *vision* e della *mission*. La seconda sezione illustra lo stato dell'arte e i risultati raggiunti sulla Didattica, sulla Ricerca e sulla Terza Missione/Impatto Sociale. Sulla base di tale analisi vengono poi delineati gli obiettivi e le azioni (generali e specifici) che il Dipartimento intende intraprendere e che sono inglobati nella terza sezione, nonché gli indicatori e i target necessari al monitoraggio. Il PTSP contiene anche una quarta sezione ([1] - PTSP 2024-2026, p. 31 del pdf) volta a chiarire il collegamento tra la strategia dipartimentale e il PSA. Infine, la sezione di chiusura (quinta) espone il piano di reclutamento del triennio di personale funzionale alla realizzazione del progetto strategico oggetto del PTSP.

E.DIP.1.2

Il PTSP 2024-2026 è accessibile nella sua versione pubblica (<https://www.demi.unina.it/piano-triennale-di-sviluppo-e-programmazione>) nella sezione dedicata del sito istituzionale del Dipartimento.

Le politiche, le strategie e gli obiettivi si evincono dal PTSP che esplicita tre principali "obiettivi e azioni generali", declinati su un orizzonte temporale di medio/lungo termine (36 mesi): "Sviluppo del Ruolo Sociale", "Sostenibilità e Tecnologie" e "Internazionalizzazione". Tali politiche, inoltre, sono declinate in obiettivi e azioni specifiche che investono Ricerca, Didattica e Terza Missione/Impatto Sociale. Il set di obiettivi generali e specifici concorre alla realizzazione degli obiettivi del PSA: 1. "Partecipazione", 2. "Riduzione delle Disuguaglianze", 6. "Ricerca Globale", 7. "Engaged University", 8. "Mobilità e Interculturalità".

Per ciascun "obiettivo e azione", generali e specifici, sono identificati i relativi benchmark/target da raggiungere e gli indicatori da impiegare per il monitoraggio. Raccogliendo i suggerimenti del PQA e predisponendo la Scheda Dipartimentale di Monitoraggio Annuale (SMA_DIP) ([5] - SMA_DIP), è stato possibile evidenziare, tra l'altro, la necessità di rafforzare le procedure di analisi e comparazione con il contesto locale e nazionale per supportare ulteriori azioni e per migliorare l'identificazione di indicatori e target di performance, oltre che la loro tempificazione su un orizzonte temporale più ridotto.

E.DIP.1.3

Il Dipartimento è costantemente impegnato nello sviluppo di attività di collaborazione con attori economici, sociali e culturali appartenenti sia al contesto locale sia a quello nazionale ed internazionale. Tali collaborazioni vengono sviluppate al fine di attuare le strategie e le politiche di Didattica (e.g., accordi di formazione - anche professionale - sviluppati a sostegno del CdS in Hospitality Management, nonché di *placement* come le partnerships nate in seno al *JobdayDEMI* (<https://www.demi.unina.it/job-day-demi>), Ricerca (e.g., accordi legati al *Festival del Management* https://www.demi.unina.it/home/-/asset_publisher/urK2xzu7XDgv/content/35823417-festival-del-management?_101_INSTANCE_urK2xzu7XDgv_tabId=) e Terza Missione/Impatto Sociale (e.g., partnerships legate al *Festival dell'Antimafia Sociale* https://www.demi.unina.it/home/-/asset_publisher/urK2xzu7XDgv/content/59408721-festival-antimafia-sociale-2024?_101_INSTANCE_urK2xzu7XDgv_tabId=), nonché Internazionalizzazione (e.g. accordi Erasmus, Erasmus BIP e accordi di co-tutela del Dottorato, il Doppio Titolo Italo-Francese nell'ambito del CdS Magistrale in Innovation e International Management), descritte nel PTSP.

Tutti gli accordi sono opportunamente discussi e approvati dal CdD con specifico punto all'ordine del giorno, oltre ad essere presidiati nell'ambito dei singoli CdS, che sono fortemente impegnati nel costante sviluppo delle relazioni esterne. Attualmente il Dipartimento conta circa 128 accordi attivi ([3] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 83 e ss. del pdf).

Benché il monitoraggio degli accordi sia sempre stato assicurato dalle attività del personale tecnico-amministrativo (TA), dal coordinamento dei CdS e nell'ambito del CdD, l'AQ dipartimentale, in un'ottica di miglioramento continuo, nel mese di maggio 2025 ha sollecitato l'istituzione di un presidio specifico su tale aspetto ([6] - Verbali Commissione AQ Dipartimentale, p. 8 del pdf e [3] - Verbali Consiglio di Dipartimento, pp. 69-70 del pdf) per potenziare il monitoraggio di queste attività e formulare eventuali azioni mirate. La commissione istituita ([3] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 75 del pdf) ha svolto delle preliminari analisi (che integrano la ricognizione riportata nel PTSP 2024-2026 ([1] - PTSP 2024-2026, pp. 4-5 del pdf) discusse nel CdD del 15.07.2025 ([3] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 80 e ss. del pdf).

E.DIP.1.4

Grazie allo sforzo di raccordo contenuto nella quarta sezione del PTSP, gli obiettivi proposti nel Piano 2024-2026 raggiungono piena plausibilità e coerenza rispetto alle politiche e alle linee strategiche di Ateneo. Strumentale per mantenere tale coerenza nel tempo è l'azione di monitoraggio dei risultati, in linea con i suggerimenti del PQA. In ragione di ciò, il Dipartimento ha proattivamente approvato, nel febbraio del 2025 ([2] - Verbali Giunta di Dipartimento, pp. 5-7 del pdf e [3] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 47 e ss. del pdf), la SMA_DIP ([5] - SMA_DIP), anticipando una prassi fortemente auspicata (ancorché non compiutamente operativa) dal PQA. Tale attività ha rappresentato un momento di verifica in itinere per il Dipartimento, consentendo di individuare tempestivamente azioni e interventi strumentali al raggiungimento degli obiettivi, anche inducendo sforzi da parte delle commissioni attive per rafforzare i presidi esistenti o istituire ulteriori presidi di monitoraggio e sviluppo ([5] - SMA_DIP).

La SWOT analysis contenuta nel PTSP 2024-2026 ([1] - PTSP 2024-2026, p. 16 e ss. del pdf) è stata sviluppata per assicurare una formulazione delle strategie che tenesse conto del contesto evolutivo nel quale il Dipartimento si muove, ferme restando le disponibilità del Dipartimento in termini di risorse di personale docente e TA, economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche. Si noti, in particolare, che ai fini della predisposizione di tale sezione analitico-programmatica e alla connessa identificazione di target e obiettivi ([1] - PTSP 2024-2026, p. 25 del pdf), hanno assunto particolare rilevanza le considerazioni relative ai risultati della precedente VQR_ricerca, agli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, nonché alle attività di Terza Missione/Impatto Sociale ([7] - Relazioni e Verbali Commissioni Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale). Altresì, un sostanziale punto di attenzione in questa fase

è connesso alla identificazione delle necessità del Dipartimento in termini di sostenibilità della Didattica. Sistemicamente, queste dimensioni hanno contribuito a definire la programmazione delle risorse di personale (sezione cinque del PTSP), tenendo conto dei fabbisogni sia in termini quantitativi, sia in termini di competenze, entro le raccomandazioni degli organi di Ateneo in merito alle politiche di reclutamento del personale docente e ricercatore, anche alla luce dei suggerimenti del Nucleo di Valutazione.

Punti di Forza:

- Dall'analisi documentale emerge che nel Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione 2024/2026, redatto conformemente allo schema elaborato dal Presidio della Qualità di Ateneo e approvato il 15 aprile 2024, il Dipartimento ha definito, con un processo partecipato, una chiara visione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale, unitamente alla dimensione trasversale dell'Internazionalizzazione. Tale visione risulta coerente rispetto all'approccio multidisciplinare del Dipartimento nonché alla pianificazione strategica di Ateneo.
- Nel processo di predisposizione del PTSP è stato coinvolto anche il Comitato di indirizzo strategico del Dipartimento, che ha suggerito di potenziare le iniziative di ricerca e valorizzazione delle medesime, con particolare riferimento ai temi della sostenibilità e della digitalizzazione. I colloqui svolti nel corso della visita in loco hanno evidenziato il recepimento di tali sollecitazioni, con riferimento in particolare al potenziamento dell'offerta formativa *post lauream*.
- Il PTSP 2024-2026 è accessibile nella sua versione pubblica nella sezione dedicata del sito istituzionale del Dipartimento.
- I colloqui svolti nel corso della visita in loco hanno confermato il coinvolgimento di tutte le componenti del Dipartimento del processo di definizione delle linee strategiche dipartimentali.
- Nel PTSP 2024/2026 Il Dipartimento ha declinato la propria visione in tre principali "obiettivi e azioni generali" (articolati in azioni, indicatori e target), trasversali alle attività di Ricerca, Didattica, Terza Missione/Impatto Sociale, declinati su un orizzonte temporale di medio/lungo termine (36 mesi): "Sviluppo del Ruolo Sociale", "Sostenibilità e Tecnologie" e "Internazionalizzazione".
- Per ciascun "obiettivo e azione" sono identificati i relativi target da raggiungere e gli indicatori da utilizzare per il monitoraggio.
- Il Dipartimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, promuove la stipulazione di accordi di collaborazione con attori economici, sociali e culturali del proprio contesto di riferimento ed ha da ultimo pianificato il potenziamento del monitoraggio di tali accordi.
- La coerenza degli obiettivi proposti dal Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione del Dipartimento con la pianificazione strategica di Ateneo è esplicitata nella Sezione 4 del PTSP (Raccordo con il Piano Strategico di Ateneo).
- Dall'analisi documentale emerge la coerenza degli obiettivi proposti dal Dipartimento con le risorse (di personale docente e tecnico-amministrativo, economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche) disponibili e con i risultati delle iniziative di valutazione della didattica e della ricerca.
- Dalla Relazione della Commissione Terza Missione/impatto sociale emerge un significativo incremento delle attività di *Public Engagement*.
- I colloqui svolti nel corso della visita in loco hanno evidenziato l'impegno del Dipartimento nell'implementazione dell'acquisizione di finanziamenti per la ricerca su bandi competitivi.

Aree di miglioramento:

- Nel PTSP 2024/2026 gli obiettivi non sempre sono collegati alle Analisi SWOT e la declinazione di alcune azioni potrebbe essere implementata, come rilevato anche dal Nucleo di Valutazione nella Relazione Annuale 2025. I colloqui svolti nel corso della visita hanno evidenziato piena consapevolezza da parte del Dipartimento.
- La visita in loco ha confermato che il monitoraggio degli accordi di collaborazione, recentemente avviato, è allo stato limitato all'aspetto quantitativo. Il Dipartimento ha pianificato il potenziamento del monitoraggio di tali accordi attraverso l'istituzione di un'apposita Commissione.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Pienamente soddisfacente

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] - PTSP 2024-2026
Descrizione:Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione annualità 2024-2026
Dettagli:p. 3; pp. 4-5; p. 16 e ss.; p. 25; p. 31 del pdf. [Link del documento](#)
File:PdA E.DIP.1 [1] - PTSP 2024-2026.pdf

- **Titolo:**[5] - SMA_DIP
Descrizione:Scheda Dipartimentale di Monitoraggio Annuale
Dettagli:Intero documento. [Link](#)
File:PdA E.DIP.1 [5] - SMA_DIP.pdf

- **Titolo:**[7] - Relazioni e Verbali Commissioni Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale
Descrizione:Relazioni e verbali delle Commissioni Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale
Dettagli:Intero documento
File:PdA E.DIP.1 [7] - Relazioni e Verbali Commissioni Ricerca e Terza Missione_Impatto Sociale.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[2] - Verbali Giunta di Dipartimento
Descrizione:Verbali adunanze della Giunta Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni nel corso delle quali sono stati deliberati e/o approvati aspetti rilevanti ai fini del ciclo Plan-Do-Check-Act descritto
Dettagli:p. 3; pp. 5-7 del pdf.
File:PdA E.DIP.1 [2] - Verbali Giunta di Dipartimento.pdf

- **Titolo:**[3] - Verbali Consiglio di Dipartimento
Descrizione:Verbali adunanze del Consiglio Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni nel corso delle quali sono stati deliberati e/o approvati aspetti rilevanti ai fini del ciclo Plan-Do-Check-Act descritto
Dettagli:pp. 5, 16, 22; p. 35; p. 47 e ss.; pp. 69-70; p. 75; p. 80 e ss.; p. 83 e ss.; p. 84 e ss. del pdf.
File:PdA E.DIP.1 [3] - Verbali Consiglio di Dipartimento.pdf

- **Titolo:**[4] - Verbale Consultazione Comitato Indirizzo PTSP
Descrizione:Descrizione del processo di consultazione degli esperti per la finalizzazione del PTSP
Dettagli:Intero documento
File:PdA E.DIP.1 [4] - Verbale Consultazione Comitato Indirizzo PTSP.pdf

- **Titolo:**[6] - Verbali Commissione AQ Dipartimentale
Descrizione:Verbali adunanze Commissione AQ Dipartimentale
Dettagli:Intero documento
File:PdA E.DIP.1 [6]- Verbali Commissione AQ Dipartimentale.pdf

E.DIP.2)

E.DIP.2) Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica ricerca e terza missione/impatto sociale

E.DIP.2.1 Il Dipartimento dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale.

E.DIP.2.2 Il Dipartimento definisce una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi, coerente con la pianificazione strategica e ne verifica periodicamente l'efficacia.

E.DIP.2.3 Il Dipartimento dispone di un sistema di Assicurazione della Qualità adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo.

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.

E.DIP.2.5 Il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno.

[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.2].

Autovalutazione:

E.DIP.2.1

Il Dipartimento adotta un modello di governance definito da una pluralità di fonti, tra cui la normativa universitaria, lo Statuto (e.g. art. 29), i regolamenti di Ateneo e le indicazioni del PQA, nonché funzione di scelte organizzative volte alla realizzazione della strategia della qualità per la Didattica, la Ricerca e la Terza Missione/Impatto Sociale. Tutti gli attori trovano un momento di confronto in seno al CdD.

Oltre alle azioni di monitoraggio svolti dai CdS e dai loro presidi di AQ, il Dipartimento ha istituito la commissione Didattica ([1] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 5 del pdf), con responsabilità di coordinamento tra i CdS e con un ruolo consultivo per la formulazione della strategia della Didattica dipartimentale. Tale commissione ha anche una funzione istruttoria su proposte inerenti all'offerta formativa ([2] - Verbali Commissione Didattica). Ulteriore attore della governance è la commissione Ricerca ([1] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 5 del pdf), che coordina, promuove e sviluppa la ricerca dipartimentale, esprime pareri sulle iniziative di ricerca e progettuali eventualmente oggetto di delibere da parte del Dipartimento e stimola e monitora gli adempimenti connessi alla valutazione della qualità della ricerca ([3] - Relazioni e Verbali Commissioni Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale), in coerenza con le indicazioni di Ateneo. La commissione Ricerca ha inizialmente incorporato le attività di Terza Missione/Impatto Sociale che, successivamente sono state attribuite ad una commissione separata, resasi necessaria sulla spinta dell'Ateneo e in ragione della rilevanza di tale asse strategico per il Dipartimento ([1] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 16 del pdf). Tale commissione ha funzioni di indirizzo propulsivo delle attività e ne monitora periodicamente gli andamenti ([3] - Relazioni e Verbali Commissioni Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale).

Ai fini di un miglioramento delle attività istituzionali e dei relativi processi di monitoraggio e azione – fase *Check e Act* – nel 2022 è stata nominata una commissione di AQ dipartimentale ([1] - Verbali Consiglio di Dipartimento, pp. 22-23 del pdf). Tale commissione si interfaccia con il Direttore e con gli organi deputati e supporta trasversalmente il coordinamento, la promozione e il controllo dei processi ([4] - RR_DIP, p. 9 del pdf).

Nel 2024, su sollecitazione del PQA, è stata istituita l'Unità di Gestione della Qualità del Corso Di Dottorato (UGQ_PhD) per assicurare la qualità delle attività per il Dottorato di Ricerca in Management ([5] - Verbale Collegio Dottorato).

Infine, nel corso del tempo, il Dipartimento si è dotato di ulteriori commissioni per rafforzare l'organizzazione (<https://www.demi.unina.it/il-dipartimento/organigramma>) tra cui, ad esempio, quelle dedicate alle attività di orientamento in entrata, in itinere e in uscita nate sulla scorta di valutazioni emerse e discusse nell'ambito dei CdD.

E.DIP.2.2

Ferme restando le indicazioni dell'Ateneo che attraverso il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) elabora e pianifica le attività amministrative, in attuazione del PSA, il Dipartimento dispone di una programmazione annuale del lavoro svolto dal personale TA ([4] - RR_DIP, p. 8 del pdf) per garantire la costante coerenza tra mansioni e contenuti del PTSP 2024-2026.

Le mansioni sono identificate dai Capi Ufficio che le propongono al Direttore per il vaglio e la firma. A valle della accettazione del Direttore, l'ordine di servizio viene debitamente protocollato e inviato all'interessato. I Capi Ufficio hanno la responsabilità di un monitoraggio continuo della attualità e della realizzazione corretta dei compiti assegnati al personale, riferiscono in merito al Direttore almeno mensilmente e possono annualmente suggerire variazioni degli ordini di servizio protocollati allorquando si verifichino situazioni emergenti, sempre al fine di mantenere una coerenza strategica.

E.DIP.2.3

Pur in presenza di specifici presidi di AQ come quelli dei CdS (e.g., Gruppi di Riesame, Commissione Paritetica Docenti Studenti), come anticipato, a partire dall'anno 2022, il Dipartimento si è dotato di una commissione di AQ dipartimentale, con il compito di assicurare il coordinamento, la promozione e la verifica del controllo dei processi e delle attività ([1] - Verbali Consiglio di

Dipartimento, pp. 22-23 del pdf). Tale commissione opera come struttura di supporto strategico al Dipartimento, favorendo il miglioramento continuo, promuovendo la diffusione della cultura della qualità e assicurando il raccordo con gli organi di AQ dell'Ateneo. Ai fini del potenziamento del sistema, nel 2024, su impulso dell'AQ dipartimentale, le commissioni Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale hanno formalmente strutturato le proprie attività di AQ, come si evince dai verbali e dalle relazioni delle relative commissioni ([3] - Relazioni e Verbali Commissioni Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale). In omogeneità alle indicazioni di Ateneo, anche il Dottorato di Ricerca in Management ha istituito un presidio specifico e un processo strutturato. Ciò garantisce orientamento, supporto e monitoraggio dei processi di AQ in tutti gli ambiti strategici del Dipartimento, in linea con le indicazioni del PQA, tra cui raccomandazioni, format, schede di analisi e linee guida, anche favorendo la predisposizione di documenti standardizzati di pianificazione e monitoraggio.

E.DIP.2.4

Il Dipartimento realizza il monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati delle proprie missioni, sviluppa l'analisi dei problemi che possono emergere e delle loro cause e definisce le relative azioni di miglioramento.

Le attività di monitoraggio sono svolte dalla commissione AQ dipartimentale che si riunisce periodicamente svolgendo attività che confluiscono in suggerimenti ed eventuali azioni correttive e di miglioramento ([6] - Verbali Commissione AQ Dipartimentale), discusse e approvate in CdD.

Il Dipartimento, su impulso della commissione AQ dipartimentale, ha avviato il monitoraggio dei suoi processi e delle sue missioni con un primo Rapporto di Riesame Dipartimentale (RR_DIP) nel 2023 ([4] - RR_DIP) e, successivamente alla sua approvazione ([1] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 29 del pdf), ha predisposto la SMA_DIP 2024 ([7] - SMA_DIP). Tale approccio assicura un'alternanza di processi di riesame del funzionamento della AQ nel suo complesso e di azioni di monitoraggio in itinere. All'interno dei documenti citati sono descritte le attività di monitoraggio con riferimento agli obiettivi, ai risultati attesi, ai tempi di realizzazione, alla responsabilità, alle criticità e alle azioni di miglioramento da intraprendere.

Tra queste, si segnalano gli sforzi indotti per il miglioramento e il monitoraggio dei risultati dei processi di Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale, desumibili anche dalle relazioni realizzate dalle relative commissioni ([3] - Relazioni e Verbali Commissioni Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale, p. 1 e ss. e p. 32 e ss. del pdf). La AQ dipartimentale, inoltre, nel maggio 2025 ha sollecitato il rafforzamento del monitoraggio degli accordi con gli stakeholder esterni ([1] - Verbali Consiglio di Dipartimento, pp. 69-70 del pdf), mentre nel luglio 2025 ha suggerito alla commissione Ricerca l'esigenza un monitoraggio dei progetti di ricerca finanziati ([6] - Verbali Commissione AQ Dipartimentale, p. 9 del pdf), che è stato tempestivamente realizzato e approvato in seno al CdD ([1] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 80 e ss. del pdf) e pubblicato anche sul sito.

Sempre nel luglio 2025, la AQ dipartimentale, anche su suggerimento dell'Ateneo, ha promosso un'azione di monitoraggio degli indicatori di Terza Missione/Impatto Sociale, in ragione del confronto con i dati ricevuti dall'Ateneo e della possibilità di integrare le informazioni presenti in IRIS_TM oltre che riallineare le metodologie di calcolo ([6] - Verbali Commissione AQ Dipartimentale, p. 9 del pdf). Gli indicatori si presentano come segue:

- Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e finanziamenti: 538.919,00 euro (2021) 345.472,00 euro (2022), 730.405,00 euro (2023), 600.850,00 euro (2024);
- No. spin off: 2 (2021), 2 (2022), 3 (2023), 3 (2024);
- No. attività Public Engagement: 64 (2021), 68 (2022), 87 (2023), 105 (2024);
- No. attività di Formazione Continua: 8 (2021), 8 (2022), 7 (2023), 11 (2024);
- No. attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento: 0,948 (2021), 1 (2022), 1,141 (2023), 1,451 (2024).

Tali risultanze, analizzate dalla commissione Terza Missione/Impatto Sociale ([3] - Relazioni e Verbali Commissioni Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale, pp.64-65 del pdf), sono state discusse e approvate in CdD ([1] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 80 e ss. del pdf). Detta commissione si è occupata del raccordo dei dati e delle modalità di calcolo con l'Ateneo, integrando dove necessario il caricamento delle attività in IRIS_TM. Il Dipartimento evidenzia un significativo incremento degli indicatori per il periodo 2021-2024 che deve essere considerato ad integrazione di quanto presente nella SMA_DIP (elaborata con riferimento al mese di dicembre 2024), nella relazione della commissione Terza Missione/Impatto Sociale, nonché del cruscotto ANVUR.

E.DIP.2.5

Il Dipartimento ha adeguato nel tempo la sua struttura di governance dei processi alle esigenze evolutive del contesto interno ed esterno e in coerenza con gli obiettivi strategici. La costante attività di riesame si evince dalla progressiva ristrutturazione in commissioni ([1] - Verbali Consiglio di Dipartimento) che riflette un processo di evoluzione/revisione organizzativa, sia pure non totalmente formalizzato a priori.

Da tale processo evolutivo, come descritto in precedenza, è risultata la costituzione ed evoluzione della AQ dipartimentale. In via generale, il referente della commissione AQ dipartimentale relaziona sullo stato di avanzamento delle proprie attività nell'ambito del CdD ([1] - Verbali Consiglio di Dipartimento, pp. 69-70 del pdf) e, laddove necessario, anche alla Giunta del Dipartimento ([8] - Verbali Giunta di Dipartimento, pp. 5-6 del pdf). In tal modo si offre una visione trasparente, con sguardo critico, della gestione e del monitoraggio del sistema complessivo di AQ introdotto dal Dipartimento, al fine di perfezionarne le modalità di gestione e,

conseguentemente, la sua efficacia applicativa ([6] - Verbalì Commissione AQ Dipartimentale).

Tuttavia, è importante segnalare che a livello dipartimentale, in conformità alle linee guida del PQA, si è avviato un processo strutturato di riesame interno del sistema di AQ, che ha avuto inizio con la predisposizione del RR_DIP ([4] - RR_DIP, p. 5 e ss. del pdf) nell'anno 2023. Inoltre, per perseguire una buona prassi, il Dipartimento ha successivamente predisposto la SMA_DIP per l'annualità 2024 ([7] - SMA_DIP) con l'obiettivo di monitorare in un più breve arco temporale le criticità e le azioni di miglioramento legate al sistema di AQ emerse nel RR_DIP. Questo processo di riesame interno consente di identificare le criticità, i punti di forza e le azioni di miglioramento da intraprendere per far sì che il sistema di AQ dipartimentale recepisca con tempestività nuove esigenze e implementi le dovute azioni.

Punti di Forza:

- Dall'analisi documentale e dalle evidenze acquisite nel corso della visita in loco emerge che il sistema di governo e l'organizzazione del Dipartimento, opportunamente integrata da Commissioni costituite al fine di potenziare alcune attività rilevanti e strategiche, risultano funzionali a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale. Tale impostazione, formalizzata e strutturata, consente infatti di presidiare tutti gli ambiti istituzionali e di tradurre gli obiettivi strategici del Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione in azioni operative. La presenza in ciascuna Commissione del Direttore e del Vice Direttore favorisce un adeguato coordinamento tra le stesse.
- In particolare si segnala l'attività propulsiva svolta dalla Commissione Terza Missione/Impatto Sociale, testimoniata dalla periodicità degli incontri e dalla sistematica pianificazione delle attività della stessa.
- I colloqui svolti nel corso della visita in loco hanno evidenziato la presenza di una verifica periodica dell'attività svolta dal PTA, anche in termini di equilibrio dei carichi di lavoro, che confluisce in un Report relativo alle attività ed alla programmazione del lavoro del PTA, predisposto annualmente e discusso in Consiglio di Dipartimento.
- Dall'analisi documentale, confermata dalle evidenze acquisite nel corso della visita in loco, emerge che il Dipartimento, attraverso la individuazione di un Referente AQ di Dipartimento e la costituzione della Commissione Presidio della Qualità del Dipartimento, si è dotato di un sistema di Assicurazione della Qualità adeguato e coerente con le indicazioni e le Linee Guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo.
- Attraverso la predisposizione del Rapporto di Riesame Dipartimentale nel 2023 e della Scheda di Monitoraggio Annuale (SMA-DIP) nel 2024, nonché di specifiche relazioni da parte delle singole Commissioni (in particolare della Commissione Ricerca e della Commissione Terza Missione/Impatto sociale), conformemente alle Linee Guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo, il Dipartimento ha avviato il monitoraggio dei risultati della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale.
- Nel corso dei colloqui svolti durante la visita in loco è emersa la predisposizione di un set di indicatori ai fini della misurazione dell'impatto effettivo delle collaborazioni e delle iniziative di terza missione.
- Il sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno secondo quanto pianificato dal Presidio della Qualità di Ateneo.

Aree di miglioramento:

- I colloqui svolti nel corso della visita hanno evidenziato piena consapevolezza da parte del Dipartimento dell'opportunità di una strutturazione della verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento, recentemente avviata.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Pienamente soddisfacente

Documenti chiave

- **Titolo:**[2] - Verbalì Commissione Didattica
Descrizione:Verbalì adunanze Commissione Didattica
Dettagli:intero documento
File:PdA E.DIP.2 [2]- Verbalì Commissione Didattica.pdf

- **Titolo:**[3] - Relazioni e Verbali Commissioni Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale
Descrizione:Relazioni e verbali delle Commissioni Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale
Dettagli:intero documento (ulteriori riferimenti specifici indicati nel testo E.DIP.2)
File:PdA E.DIP.2 [3]- Relazioni e Verbali Commissioni Ricerca e Terza Missione_Impatto Sociale.pdf

- **Titolo:**[4] - RR_DIP
Descrizione:Rapporto di Riesame Dipartimentale
Dettagli:Intero documento. [Link](#)
File:PdA E.DIP.2 [4] - RR_DIP.pdf

- **Titolo:**[6] - Verbali Commissione AQ Dipartimentale
Descrizione:Verbali adunanze Commissione AQ Dipartimentale
Dettagli:Intero documento
File:PdA E.DIP.2 [6] - Verbali Commissione AQ Dipartimentale.pdf

- **Titolo:**[7] - SMA_DIP
Descrizione:Scheda Dipartimentale di Monitoraggio Annuale
Dettagli:Intero documento [Link](#)
File:PdA E.DIP.2 [7] - SMA_DIP.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[1] - Verbali Consiglio di Dipartimento
Descrizione:Verbali adunanze del Consiglio Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni nel corso delle quali sono stati deliberati e/o approvati aspetti rilevanti ai fini del ciclo Plan-Do-Check-Act descritto
Dettagli:Intero documento
File:PdA E.DIP.2 [1]- Verbali Consiglio di Dipartimento.pdf

- **Titolo:**[5] - Verbale Collegio Dottorato
Descrizione:Verbale del Collegio dei Docenti del Dottorato che ha istituito l'Unità di Gestione della qualità del Corso di Dottorato (UGQ-PhD)
Dettagli:
File:PdA E.DIP.2 [5]- Verbale Collegio Dottorato.pdf

- **Titolo:**[8] - Verbali Giunta di Dipartimento
Descrizione:Verbali adunanze della Giunta Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni nel corso delle quali sono stati deliberati e/o approvati aspetti rilevanti ai fini del ciclo Plan-Do-Check-Act descritto
Dettagli:pp. 5-6 del pdf.
File:PdA E.DIP.2 [8] - Verbali Giunta di Dipartimento.pdf

E.DIP.3)

E.DIP.3) Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse

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

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].

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

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].

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

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].

E.DIP.3.4 Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo aggiuntivi a quelli definiti a livello di Ateneo con riferimento alla valutazione delle prestazioni, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, dei risultati conseguiti e in coerenza con le indicazioni e le eventuali iniziative di valutazione dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].

Autovalutazione:

E.DIP.3.1

Il Dipartimento descrive e rende pubblici nel PTSP 2024-2026 ([1] - PTSP 2024-2026, p. 6 e ss. del pdf) i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche, in ottemperanza al vigente Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità e nei limiti stabiliti dallo Statuto di Ateneo (<https://www.unina.it/it/ateneo/statuto-e-normativa/regolamenti>).

Per la Didattica i fondi sono ascrivibili a due tipologie. La prima riguarda i fondi destinati a coprire le esigenze dell'offerta e gestiti centralmente dagli uffici dell'Ateneo. La seconda tipologia riguarda i fondi trasferiti direttamente al Dipartimento per gestire in modo autonomo le spese e i servizi a supporto della Didattica. Il Dipartimento si attiene ai criteri stabiliti dal "Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi didattici e per la determinazione della retribuzione aggiuntiva per i ricercatori di ruolo" emanato con decreto rettorale n. 3554 del 09.09.2021. Si segnala, inoltre, che il Dipartimento ha nel tempo limitato al minimo il ricorso a docenti esterni mentre ha valorizzato il ricorso alla didattica integrativa tenuta tipicamente da esperti provenienti dal mondo delle imprese e delle professioni. Quest'ultima viene garantita attraverso un criterio di equa distribuzione dei fondi, che vede la preliminare valutazione - da parte del Direttore di Dipartimento e dei Coordinatori dei CdS - di una domanda motivata da parte dei docenti richiedenti l'attivazione del bando. Le risultanze finali sono poi discusse e approvate nel CdD ove è previsto in maniera sistematica un apposito punto all'OdG; in tale sede, anche i Coordinatori dei CdS riferiscono di specifiche esigenze didattiche per garantire il massimo coordinamento. Altresì, rientra in questo processo la verifica e la discussione delle esigenze per quanto attiene ai fondi dedicati ai *visiting professor*, che risponde a logiche di incentivo e miglioramento dei profili di internazionalizzazione della didattica. Questo approccio è strumentale a rafforzare il ruolo del Dipartimento sul territorio, nell'ottica di attrarre e trattenere studenti, promuovendo una formazione specialistica in linea con le aspettative espresse dal territorio e da altre parti interessate (e.g., Comitato di Indirizzo, CPDS), in coerenza con le politiche identificate nel PTSP 2024-2026 ([1] - PTSP 2024-2026, p. 15 del pdf).

Nell'esercizio dell'autonomia gestionale e di spesa, il Dipartimento si avvale dell'analisi periodica del fabbisogno storico, così da elaborare una previsione di spesa da portare in approvazione nel budget annuale. La citata analisi consente di redigere tale documento, fatti salvi i vincoli normativi, tenendo conto degli impegni di spesa di natura ciclica e delle necessità di funzionamento e manutenzione, favorendo processi di standardizzazione, oltre che di una stima ragionevole di eventuali sopravvenienze.

Per la Ricerca, il Dipartimento ha discusso e approvato un piano di ripartizione, a carattere interno, dei fondi attribuiti dall'Ateneo ([2] - Distribuzione Interna delle Risorse Ricerca, pp. 13-19 e p. 34 del pdf). La ripartizione dei fondi per la ricerca a favore del personale docente e ricercatore, si fonda su un processo strutturato ed equilibrato, discusso e approvato in CdD, che prevede una quota base uguale per tutti e una quota premiale e progressiva assegnata in ragione di indicatori che attestino la qualità della attività scientifica. Tale procedura e i criteri per l'attribuzione della quota base e della quota premiale sono condivisi e noti ex ante al personale docente e ricercatore. Questa procedura è coerente con la politica dipartimentale di potenziare la produttività scientifica complessiva del Dipartimento, al contempo sostenendo sia la crescita, sia il mantenimento dei risultati raggiunti ([1] - PTSP 2024-2026, pp. 19-20 del pdf).

Altresì, i fondi destinati a borse di dottorato, sia derivanti da attribuzione dell'Ateneo sia derivanti da finanziamenti pubblici e privati, sono assegnati attraverso l'annuale bando di ammissione emanato dall'Ateneo. I fondi per assegni e per contratti di ricerca, nonché per borse di ricerca sia derivanti dall'Ateneo sia provenienti da finanziamenti pubblici e privati vengono assegnati attraverso bandi pubblici e l'attribuzione ai settori per le specifiche del bando è discussa e approvata dal CdD.

Infine, per quanto riguarda l'attività di Terza Missione/Impatto Sociale, attualmente l'Ateneo non ha distribuito risorse finanziarie *ad hoc*. Eventuali iniziative che si inseriscono in tale linea sono, pertanto, coperte ove necessario, mediante utilizzo di economie di spesa

dipartimentali, ovvero con assegnazione di risorse eventualmente richieste all'Ateneo. Tuttavia, rimane fermo l'impegno dei docenti del Dipartimento nelle diverse iniziative di Terza Missione/Impatto Sociale. Attualmente, il referente sta promuovendo criteri per la programmazione legata alla Terza Missione/Impatto Sociale che tengano conto, fra l'altro, degli aspetti della misurazione dell'impatto ([1] - PTSP 2024-2026, pp. 22- 23 del pdf).

E.DIP.3.2

Il Dipartimento individua i propri fabbisogni di personale docente, all'interno del piano triennale di reclutamento da includere nella quinta sezione del PTSP 2024-2026, coerentemente con i suoi obiettivi strategici e in accordo con il PSA, tenendo altresì conto delle indicazioni periodicamente fornite dal Nucleo di Valutazione. Tale distribuzione, nell'attuale PTSP ([1] - PTSP 2024-2026, p. 34 e ss. del pdf), tiene conto delle esigenze didattiche (considerati i fabbisogni espressi dai CdS anche avvalendosi della funzione consultiva della commissione Didattica, nonché delle esigenze del Dottorato di Ricerca) e scientifiche relative ai diversi SSD che al Dipartimento afferiscono, in un'ottica di inclusione ed equilibrio unitamente al posizionamento del Dipartimento rispetto all'Ateneo. Le proposte di distribuzione interna delle risorse vengono avanzate in ciascun anno e per ogni ruolo in ordine cronologico, senza tenere conto di eventuali programmi straordinari di intervento e sono sempre approvate in seno al CdD.

E.DIP.3.3

Quanto ai criteri di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente, il Dipartimento non ha identificato procedure specifiche, stanti i margini di manovra limitati dovuti alla presenza di fonti normative nazionali e di un apposito Regolamento di Ateneo sulle premialità, al quale si attiene (<https://www.unina.it/it/ateneo/statuto-e-normativa/regolamenti>). Si segnala, tuttavia, la presenza di delibere del CdD di distribuzione della premialità legata ai progetti, in coerenza con le fonti citate. La proposta spetta al responsabile scientifico e il Dipartimento ne verifica la ragionevolezza e la rispondenza a criteri di merito e impegno ([3] - Esempio Delibere Premialità, pp. 5-6 del pdf).

E.DIP.3.4

Il Dipartimento non prevede l'elargizione di specifici incentivi o premi aggiuntivi rispetto a quelli stabiliti dai regolamenti (DR/2022/322 del 01.02.2022), dalle raccomandazioni dell'Ateneo e dalle normative vigenti per il personale TA. Anche per il personale TA vale quanto esposto al punto precedente con riferimento alla premialità legata ai progetti.

Punti di Forza:

- Nel Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione 2024/206 Il Dipartimento descrive e rende pubblici i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività Didattiche, di Ricerca e di Terza Missione/Impatto sociale.
- Con riferimento, in particolare, ai Fondi per la Ricerca il Dipartimento ha definito un piano di ripartizione di risorse a favore del personale docente e ricercatore, a carattere interno, che si articola in due quote: una quota base ed una quota premiale.
- L'esame documentale evidenzia la presenza di delibere del CdD di distribuzione di premialità al PTA legata ai progetti. Nel corso della visita in loco sono altresì emerse forme di premialità legate alle attività conto terzi previste da un apposito regolamento.

Aree di miglioramento:

- Nella Sezione 5 del PTSP (Piano Triennale di Reclutamento) Il Dipartimento individua i propri fabbisogni di personale docente e ricercatore in considerazione delle esigenze didattiche e scientifiche, ma non risultano evidenti i criteri utilizzati per la individuazione dei settori e per definire l'ordine delle priorità. Anche Il NdV nella Relazione annuale 2025, pag. 155, sottolinea che non esiste un quadro del *turn over*. Manca un'analisi delle aree in sofferenza e l'evidenza delle aree da rafforzare per conseguire gli obiettivi strategici. I colloqui svolti nel corso della visita in loco hanno confermato un approccio informale sul punto.
- Stante la recente pianificazione del processo di attribuzione di incentivi al personale docente e di ricerca non vi sono ancora evidenze della concreta attuazione da parte del Dipartimento delle previsioni regolamentari né di un monitoraggio sull'efficacia

delle misure introdotte.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Parzialmente soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda al Dipartimento di definire e rendere evidenti i criteri di individuazione dei fabbisogni e di distribuzione interna delle risorse di personale docente, nonché di eventuali incentivi e premialità.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] - PTSP 2024-2026

Descrizione:Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione annualità 2024-2026

Dettagli:p. 6 e ss.; p. 15; pp. 19-20; pp. 22-23; p. 34 e ss. del pdf. [Link](#)

File:PdA E.DIP.3 [1] - PTSP 2024-2026.pdf

- **Titolo:**[2] - Distribuzione Interna delle Risorse Ricerca

Descrizione:Verbale di approvazione dei criteri per la distribuzione delle risorse per la ricerca e modello di distribuzione

Dettagli:pp. 13-19; p. 34 del pdf.

File:PdA E.DIP.3 [2]- Distribuzione Interna delle Risorse Ricerca.pdf

- **Titolo:**[3] Esempio Delibere Premialità

Descrizione:Omissis di verbale esemplificativo delle delibere per la premialità sui progetti

Dettagli:pp. 5-6 del pdf.

File:3. Esempio Delibere Premialità.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[4] - Verbalì Consiglio di Dipartimento

Descrizione:Verbalì adunanze del Consiglio Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni nel corso delle quali sono stati deliberati e/o approvati aspetti rilevanti ai fini del ciclo Plan-Do-Check-Act descritto

Dettagli:Intero documento

File:PdA E.DIP.3 [4]- Verbalì Consiglio di Dipartimento.pdf

- **Titolo:**[5] - Verbalì Giunta di Dipartimento

Descrizione:Verbalì adunanze della Giunta Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni nel corso delle quali sono stati deliberati e/o approvati aspetti rilevanti ai fini del ciclo Plan-Do-Check-Act descritto

Dettagli:

File:PdA E.DIP.3 [5] - Verbalì Giunta di Dipartimento.pdf

E.DIP.4)

E.DIP.4) Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale

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

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

E.DIP.4.2 Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione di docenti e tutor didattici a iniziative di formazione/aggiornamento didattico nelle diverse discipline, ivi comprese quelle relative all'uso di metodologie didattiche innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online e all'erogazione di materiali didattici multimediali.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].

E.DIP.4.3 Il Dipartimento dispone di risorse di personale tecnico-amministrativo adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

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].

E.DIP.4.5 Il Dipartimento dispone di adeguate strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e ai Dottorati di ricerca (se presenti).

[La valutazione di questo aspetto da considerare si basa anche sulla valutazione dei corrispondenti aspetti da considerare dei punti di attenzione D.CDS.3.2 e D.PHD.2 dei CdS e dei Dottorati di Ricerca afferenti al Dipartimento e oggetto di visita].

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione dei requisiti di sede B.3.2, B.4.1 e B.4.2].

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].

Autovalutazione:

E.DIP.4.1

A fine 2024 l'organico era composto da personale docente e ricercatore, inquadrato in molteplici SSD afferenti a diverse aree CUN, registrando una crescita (netta) di 15 unità (22,39%) rispetto al 31/12/2020. Ciò è coerente con la caratterizzazione multidisciplinare dell'offerta didattica e con il progetto di sviluppo del Dipartimento ([1] - PTSP 2024-2026, p. 8 del pdf). Quest'ultimo, infatti, pone grande attenzione alla qualità del reclutamento in linea con le sue priorità strategiche e, più in generale, con la pianificazione e le attività istituzionali/gestionali, incidendo favorevolmente sulle tre missioni ([1] - PTSP 2024-2026, pp. 3-4 del pdf). Il piano triennale di reclutamento del personale docente e ricercatore 2024-2026 ([1] - PTSP 2024-2026, p. 34 e ss. del pdf) tiene conto delle esigenze didattiche e scientifiche relative ai diversi SSD che al Dipartimento afferiscono, in un'ottica di inclusione ed equilibrio, coerentemente con gli obiettivi strategici in accordo con il PSA. In relazione a ciò, il Dipartimento è solito organizzare riunioni preliminari tra i professori ordinari. Tali incontri rappresentano momenti di condivisione delle esigenze che manifestano tutti i SSD presenti in Dipartimento ([2] - Criteri Programmazione Triennale), anche in base agli obiettivi del progetto strategico dipartimentale, come descritto nel PTSP. Le risultanze di questi incontri confluiscono poi in una bozza di programmazione che viene discussa e approvata dal CdD ([3] - Verbalì Consiglio di Dipartimento, p. 56 del pdf). Il PTSP 2024-2026 ([1] - PTSP 2024-2026, p. 34 del pdf) chiarisce, in merito, l'importanza del progetto di crescita del Dipartimento per il suo contesto di riferimento, evidenziando la necessità di una più adeguata dotazione di risorse che ne giustifica le politiche di reclutamento, evidenziando altresì il posizionamento in termini di risorse e di punti organico rispetto all'Ateneo.

E.DIP.4.2

Il Dipartimento ha coinvolto il personale docente e ricercatore sia in occasioni di confronto per favorire l'acquisizione di competenze su nuove metodologie didattiche, sia nelle iniziative di formazione/aggiornamento promosse dall'Ateneo. Tra queste, si segnala che il Dipartimento ha partecipato all'iniziativa "FEDERICO - *Formation Experiences Didactic Evaluation Reflexivity Innovation Competences Organization*", con cui si è inteso rafforzare la formazione in ambito didattico dei ricercatori TD tipo B ([1] - PTSP 2024-2026, pp. 9-10 del pdf). Attraverso la partecipazione a questa iniziativa, i ricercatori del Dipartimento hanno sviluppato un progetto di didattica innovativa "*Learning@stake. Teaching in the digital era to address hospitality, innovation and international challenges*" dedicato al CdS magistrale in Innovation and International Management (I&IM) e al CdS triennale in Hospitality Management. Per tale progetto il Dipartimento si è aggiudicato la premialità prevista dall'Ateneo. Inoltre, in tutti i CdS, sono state stimulate attività finalizzate a promuovere l'uso di metodologie innovative nel campo della didattica rovesciata. Analogamente, sono stati promossi incontri sulla piattaforma Microsoft Teams con la collaborazione del centro di Ateneo SINAPSI, per un aggiornamento sul tema dei bisogni educativi speciali (28.2.2024 e 24.4.2025). Altresì, nell'ambito del CdS in I&IM sono state intraprese attività finalizzate all'aggiornamento delle metodologie didattiche già a partire dal 2019, anche mappando il grado di soddisfazione degli studenti, attraverso un'indagine somministrata in via autonoma dal Coordinatore. Il Dipartimento ha sollecitato in maniera continuativa il personale docente e ricercatore a formarsi su approcci e tecniche di didattica innovativa, attraverso il *Centro di Ateneo per l'innovazione, la sperimentazione e la diffusione della didattica multimediale - Federica Web Learning*. In virtù di ciò, sono numerosi i docenti e i ricercatori che hanno prodotto contenuti multimediali (*massive open online courses*) fruibili tramite la piattaforma di Federica-Web Learning (<https://www.federica.eu/tutti-i-mooc/>).

Si segnala, poi, che il Dipartimento si renderà parte attiva della realizzazione del monitoraggio relativo ai percorsi formativi

"Metodologie e tecnologie per la didattica innovativa", che sono obbligatoriamente previsti dal *regolamento per la disciplina del reclutamento dei ricercatori a tempo determinato in tenure track*. Inoltre, benché il Dipartimento non abbia ancora formalizzato un organico processo di pianificazione e monitoraggio dell'aggiornamento del personale docente, è stata comunque già nominata una commissione per gli *open badge* ([3] - Verbali Consiglio di Dipartimento, p. 62 del pdf) che al momento ha compiti di raccordo per finalizzare un processo di monitoraggio coerente con le azioni dell'Ateneo.

E.DIP.4.3

Il Dipartimento dispone attualmente di 18 unità di personale TA e bibliotecario, articolate in tre uffici funzionali: Ufficio per la Ricerca; Ufficio per la Didattica; Ufficio Contabilità e Bilancio. Le attività dei tre uffici sono delineate nel Decreto del Direttore Generale n. DG/2023/677 del 31/05/2023, mentre i compiti specifici di ciascuna unità sono stati formalmente assegnati e protocollati tramite mansionari individuali.

Il personale TA fornisce un supporto trasversale e strategico alle attività istituzionali e progettuali del Dipartimento, contribuendo in modo rilevante alla Didattica, alla Ricerca, alla Terza Missione/Impatto Sociale. In particolare, il personale gestisce le attività amministrative legate alla Didattica, ai tirocini, all'orientamento e alla mobilità internazionale, ai progetti di ricerca e alla Terza Missione/Impatto Sociale. Altresì, svolge la gestione contabile e finanziaria del bilancio.

Il PTSP 2024-2026 ([1] - PTSP 2024-2026, p. 38 del pdf) ha descritto il fabbisogno di unità di personale per il perseguimento degli obiettivi dichiarati.

E.DIP.4.4

Come specificato nel PTSP 2024-2026 ([1] - PTSP 2024-2026, pp. 9-10 del pdf), il personale TA partecipa in modo sistematico alle iniziative di formazione predisposte prevalentemente dall'Ateneo per l'aggiornamento continuo delle conoscenze e delle competenze in linea con le previsioni del PIAO. Dal 2025 il personale TA è tenuto al raggiungimento del numero minimo di 40 ore/anno, inclusa la formazione obbligatoria ([4] - PIAO. 2025/2027, par. 3.4). Tutte le informazioni relative alle attività formative sono pubblicate nelle pagine web di Ateneo dedicate e i link sono comunicati con circolari ([5] - PG_2025_0056399_circolare formazione personale 2025). La promozione, il supporto e il monitoraggio delle iniziative di formazione coinvolgono il Direttore e i Capi Ufficio del Dipartimento. Questi ultimi sono tenuti a prendere visione del catalogo di attività disponibili e, sulla base dello stesso, proporre al Direttore del Dipartimento i piani formativi individuali (PFI). Il Direttore del Dipartimento - coerentemente con gli obiettivi strategici di Ateneo - autorizza i piani formativi individuali delle unità di personale tecnico-amministrativo. Con cadenza periodica, la partecipazione alle iniziative di formazione è monitorata dal Direttore per ciascuna unità di personale. Alla fine di ogni anno, il Direttore del Dipartimento provvede alla trasmissione delle schede di valutazione all'Ufficio Formazione dell'Ateneo (ultimo invio [6] - PG/2025/0008334 del 22/01/2025).

E.DIP.4.5

Oltre a quanto garantito dall'Ateneo (e.g., centro SINAPSI, CSI servizi informatici, Federica-Web learning, banche dati, ecc.), il Dipartimento dispone di una adeguata dotazione di strutture, attrezzature e risorse. Negli ultimi anni, il Dipartimento, nei limiti della propria autonomia, ha intrapreso diversi lavori di ristrutturazione degli spazi interni, creando nuove postazioni e uffici per personale docente e TA e aree dotate di attrezzature complete (hardware, software e connessione internet) destinate ad accogliere i dottorandi di ricerca, assegnisti, borsisti e studenti. Tra i principali interventi promossi a favore dei docenti, ricercatori e studenti, si segnala, inoltre, la riorganizzazione delle biblioteche e la possibilità di fruire di nuovi e più efficienti servizi nell'ambito del "Progetto Biblioteche". In aggiunta, il Dipartimento dispone di laboratori informatici, aule studio e aule dedicate allo svolgimento di lezioni e seminari. Infine, il Dipartimento mette a disposizione di docenti, ricercatori, dottorandi di ricerca, assegnisti e borsisti, l'accesso a banche dati aggiuntive rispetto a quelle già offerte dall'Ateneo. Questo avviene tramite l'acquisto diretto da parte del Dipartimento di licenze d'uso temporanee per risorse specialistiche (e.g., *Audit Analytics* e *London Stock Exchange Group*).

E.DIP.4.6

Il Dipartimento si avvale di referenti dedicati per i diversi ambiti strategici e di commissioni incaricate di gestire un'ampia gamma di attività (<https://www.demi.unina.it/il-dipartimento/organigramma>). Questa organizzazione è concepita per offrire un supporto strutturato e continuo a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti, facilitando lo svolgimento delle loro attività. Ad esempio, l'Ufficio Ricerca fornisce supporto personalizzato ai docenti per la predisposizione di proposte progettuali e la gestione degli stessi. Analogamente esiste un supporto costante offerto dall'Ufficio Stage e Tirocini per gli studenti e per i docenti tutor. Inoltre, il dipartimento si avvale di una consolidata organizzazione per l'orientamento in itinere e in uscita (che vede commissioni costituite ad hoc) e il tutorato degli studenti frequentanti e non frequentanti. In tale ambito, si segnala come il Dipartimento abbia anche istituito un'attività di help desk in merito ai percorsi formativi e alle opportunità Erasmus, agli stage e ai tirocini, ai percorsi di internazionalizzazione delle carriere e altro ancora (<https://www.demi.unina.it/tutoraggio1>). Tali servizi sono in prevalenza gestiti dal personale docente e ricercatore del Dipartimento. Si segnala, poi, che il Dipartimento ha predisposto una casella di posta elettronica per la raccolta di eventuali reclami e suggerimenti da parte degli studenti. Il Dipartimento ha altresì costituito, su sollecitazione dell'Ateneo il GLOS (Gruppo di Lavoro Opinioni Studenti) per facilitare il coordinamento necessario alla rilevazione tempestiva delle opinioni degli studenti rispetto ai CdS ([7] - Delibera Istituzione del GLOS, pp. 7-8 del pdf). In via generale, il Dipartimento promuove da diversi anni il benessere di tutti i fruitori predisponendo spazi per il relax e il consumo dei pasti. Infine, si evidenzia che la qualità dei servizi resi è costantemente monitorata, in linea con il progetto "Good Practice" (promosso dalla CRUI), a cui il Dipartimento ha aderito per favorire la segnalazione di eventuali criticità e la raccolta di suggerimenti utili per la definizione di azioni correttive ([1] - PTSP 2024-2026, p. 10 del pdf).

Punti di Forza:

- Le risorse di personale docente e ricercatore risultano adeguate all'attuazione della pianificazione strategica del Dipartimento ed alla sostenibilità dell'offerta formativa.
- Dai colloqui svolti nel corso della visita in loco è emerso che, a seguito del recente incremento di risorse di personale tecnico-amministrativo, le stesse risultano adeguate all'attuazione della pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali del Dipartimento.
- L'Ateneo organizza, in coerenza con le previsioni del PIAO, una significativa attività di formazione del personale TA, adeguatamente supportata dal Dipartimento.
- Le evidenze acquisite nel corso della visita in loco hanno confermato l'adeguatezza delle strutture e delle attrezzature rispetto alle esigenze del Dipartimento (didattica, ricerca, terza missione/impatto sociale, Dottorato di ricerca), anche a seguito di un processo di razionalizzazione degli spazi.
- Le evidenze acquisite nel corso della visita in loco hanno confermato che il Dipartimento fornisce un supporto adeguato e fruibile a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale. In particolare è emersa una significativa semplificazione delle procedure relative alle missioni per la ricerca.

Aree di miglioramento:

- L'analisi documentale evidenzia che solo di recente il Dipartimento ha pianificato un processo di monitoraggio del coinvolgimento del personale docente e ricercatore del Dipartimento in iniziative di formazione/aggiornamento promosse dall'Ateneo. I colloqui svolti nel corso della visita in loco hanno confermato che non è ancora presente una valutazione sistematica dell'impatto delle attività formative sulla qualità della didattica e sull'aggiornamento delle competenze dei docenti.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] - PTSP 2024-2026
Descrizione:Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione annualità 2024-2026
Dettagli:pp. 3-4; p. 8; pp. 9-10; p. 34 e ss.; p. 38 del pdf. [Link](#)
File:PdA E.DIP.4 [1] - PTSP 2024-2026.pdf

- **Titolo:**[2] - Criteri Programmazione Triennale
Descrizione:Attività istruttoria per la predisposizione dei criteri utili a stilare la programmazione triennale per il personale docente e ricercatore
Dettagli:intero documento
File:PdA E.DIP.4 [2]- Criteri Programmazione Triennale.pdf

- **Titolo:**[7] - Delibera Istituzione del GLOS
Descrizione:Delibera Istituzione del Gruppo di Lavoro Opinioni Studenti
Dettagli:pp. 7-8 del pdf.
File:PdA E.DIP.4 [7]- Delibera Istituzione del GLOS.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[3] - Verbalì Consiglio di Dipartimento
Descrizione:Verbalì adunanze del Consiglio Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni nel corso delle quali sono stati deliberati e/o approvati aspetti rilevanti ai fini del ciclo Plan-Do-Check-Act descritto

Dettagli:p. 56; p. 62 del pdf.

File:PdA E.DIP.4 [3] - Verbalì Consiglio di Dipartimento.pdf

- **Titolo:**[4] - PIAO 2025/2027

Descrizione:Piano Integrato delle Attività e Organizzazione di Ateneo

Dettagli:par. 3.4.

File:PdA E.DIP.4 [4] - PIAO_2025_27.pdf

- **Titolo:**[5] - PG/2025/0008334 del 22/01/2025

Descrizione:Comunicazione trasmissione schede individuali di valutazione del personale incardinato nel Dipartimento

Dettagli:Intero documento

File:PdA E.DIP.4 [5] - PG_2025_0056399_circolare formazione personale 2025.pdf

- **Titolo:**[6] - PG_2025_0056399_circolare formazione personale 2025

Descrizione:Circolare in materia di formazione del personale tecnico-amministrativo di Ateneo

Dettagli:Intero documento

File:PdA E.DIP.4 [6] - PG_2025_0008334 del 22_01_2025.pdf



Andamento KPI Dipartimento

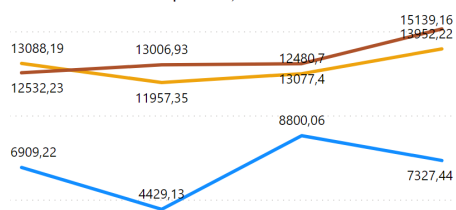
Riferimento

AVA3

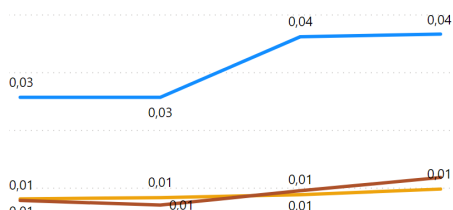
Edizione 05/2025

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

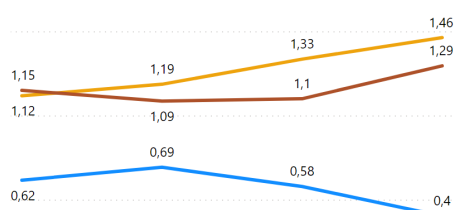
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



AVA3 - I.0.0.B - N° spin off e brevetti per docente



AVA3 - I.0.0.C - N° attività terza missione sui docenti



2021 2022 2023 2024
● Dipartimento ● Nazionale Tradizionali ● Macroregionale ● Nazionale Telematiche

Dettaglio

Fascia di valutazione Indicatore/Indicatori Dipartimento (ANVUR): Soddisfacente

Indicatori (eventuale commento):

La valutazione tiene conto di andamenti in prevalenza positivi e di confronti in parte negativi.