



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI
SCIENZE ECONOMICHE AZIENDALI

PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE
2022 - 2024

MONITORAGGIO

2022

2023

2024



FASI DEL CICLO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE

| | Documenti di riferimento | Durata Periodicità | Competenza | Contenuto |
|--------------|---|--|--|--|
| PLAN | Piano strategico dipartimentale (PSD) | Triennale con eventuali aggiornamenti | <ul style="list-style-type: none"> Commissione/Gruppo/Direttore o suoi delegati (pianificazione) PQD (condivisione, pianificazione obiettivi di AQ, definizione processi per attuazione PSD) CdD (approvazione) CPPQ (valutazione coerenza con PSA) S.A. (delibera /presa d'atto coerenza con PSA) CdA (delibera coerenza con PSA) | <ul style="list-style-type: none"> Obiettivi strategici dipartimentali Azioni strategico-operative Risorse Obiettivi di AQ |
| DO | Piano Strategico Dipartimentale, Obiettivi di AQ, PIAO | Annuali/pluriennali | <ul style="list-style-type: none"> P. docente (gestione) PTA (operatività) Direttore di Dip.to (assegnazione obiettivi operativi e organizzazione) CdA (approvazione PIAO) | Attività operative per realizzare gli obiettivi strategici, inclusi gli obiettivi operativi di performance del PTA |
| CHECK | Relazione annuale del PQD | Annuale | <ul style="list-style-type: none"> PQD (predisposizione) CdD (approvazione) Altre commissioni/gdl e referenti dipartimentali | Risultati degli obiettivi annuali di AQ del Dipartimento |
| | Relazione monitoraggio Piano strategico dipartimentale | Annuale (possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno) | <ul style="list-style-type: none"> Commissione/Gruppo/Direttore o suoi delegati (monitoraggio) CdD/Giunta, CPPQ (modello + avvio fase) Commissioni/gdl/referenti dipartimentali | Monitoraggio obiettivi e degli indicatori strategici e delle azioni strategico-operative collegate, incluso il monitoraggio delle risorse |
| | Relazione unica di Ateneo | Annuale (entro il 31 maggio di ogni anno) | Team PIAO, CPPQ, CdA (approvazione) NdV (validazione) | Rendicontazione dei risultati generali di Ateneo inclusa la performance dipartimentale |
| ACT | Relazione Monitoraggio Piano strategico dipartimentale, Relazione annuale del PQD | Annuale (possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno) | <ul style="list-style-type: none"> CdD/Giunta, PQD CPPQ Commissioni/gdl/referenti dipartimentali | Individuazione aspetti critici |
| | Relazione Monitoraggio Piano strategico dipartimentale, Relazione annuale del PQD | Annuale (possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno) | <ul style="list-style-type: none"> PQD (responsabilità organizzativa) CdD/Giunta Commissioni/gdl/referenti dipartimentali | Riesame Dipartimentale Azioni correttive e migliorative Aggiornamento risorse Redazione compendio attività di Riesame |

Nella fase di pianificazione (**PLAN**) si definiscono, nel Piano strategico dipartimentale, le linee di sviluppo del Dipartimento e le strategie per il loro conseguimento nel medio-lungo termine. Tali strategie contribuiscono da un lato alla realizzazione della strategia di Ateneo ([Piano Strategico di Ateneo 2022-2024 aggiornamento ottobre 2022](#)), dall'altro alla realizzazione della specifica missione dipartimentale, alla luce delle peculiarità delle discipline che ne costituiscono le fondamenta. Il raggiungimento della strategia (obiettivi strategici) è misurato attraverso indicatori strategici.

La realizzazione della strategia dipartimentale (**DO**) avviene grazie all'azione sinergica della componente docente e PTA, attraverso azioni strategico-operative, la cui efficacia è misurata dagli indicatori strategici, e attraverso obiettivi di performance. Questi ultimi vengono assegnati annualmente a tutto il PTA in sede di approvazione del PIAO. Il raggiungimento degli obiettivi strategici dipartimentali, funzionale alla creazione di valore pubblico, viene monitorato annualmente (**CHECK**).

Nel documento di monitoraggio vengono evidenziati i risultati raggiunti anche attraverso la stipula di accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento.

Dal monitoraggio dei risultati raggiunti possono discendere azioni correttive, aggiuntive e migliorative (**ACT**) che verranno prese in esame anche ai fini della definizione degli obiettivi di performance del PTA nel PIAO dell'annualità successiva.

Il documento di monitoraggio include anche la programmazione delle risorse funzionali alla realizzazione della strategia per dare evidenza dell'integrazione verticale tra strategia e programmazione delle risorse.

1. SCHEDE MONITORAGGIO OBIETTIVI STRATEGICI

D1. Riqualificare e ampliare l'offerta formativa

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------|--|-----------|---------------|---|
| | | 22/23 | 22/23 | | |
| ID11a Numero di immatricolati generici ai corsi di laurea triennale e laurea magistrale a ciclo unico (L - LMCU) | 1.251 | Consolidamento dei valori degli anni precedenti compatibilmente con i vincoli strutturali per garantire la sostenibilità della didattica | 1.363 | +8,95% | U.O. Programmazione e Controllo di Gestione, Università degli Studi di Parma |
| ID11b Numero di immatricolati generici ai corsi di laurea magistrale (LM) | 549 | valore dell'anno precedente | 479 | -12,75% | U.O. Programmazione e Controllo di Gestione, Università degli Studi di Parma |
| ID12 Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a SSD di base e caratterizzanti nei corsi di studio attivati | 0.983 | 0,954 | 1,00 | +4,82% | U.O. Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità, Università di Parma |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|---|--|--|
| D1.1 Revisione e riqualificazione dell'offerta formativa in qualità | <p><i>La dinamica crescente del numero di immatricolati si conferma anche per l'a.a. 22/23, come si evince dall'indicatore ID11a che ha registrato uno scostamento del +8,95% (era +1,4% nell'a.a. 21/22).</i></p> <p><i>Sul fronte delle LM (ID11b) la contrazione degli iscritti è in rallentamento (-12,75% lo scostamento rispetto al -22% del periodo</i></p> | |



| | | |
|---|---|--|
| | <p><i>precedente) e questo è un segnale dell'attrattività dell'offerta formativa del Dipartimento e dell'efficacia delle iniziative di orientamento che dal 2023 sono ritornate ad essere totalmente in presenza.</i></p> <p><i>A supporto della didattica, negli anni è stata potenziata e valorizzata la figura dei tutor, a disposizione sia per l'attività di tutorato (TU) sia per l'attività di Didattica Integrativa (DI).</i></p> <p><i>I tutor sono studenti delle magistrali (tutor di I livello) e dottorandi (tutor di II livello) che offrono un servizio di supporto sia agli studenti delle lauree triennali, ma anche al personale amministrativo per le esigenze di front office del Servizio Didattica a ai Presidenti del Cds per aspetti operativi.</i></p> <p><i>In modo analogo, per quanto riguarda le attività didattico integrative, propedeutiche e di recupero (DI), per l'A.A. 2022-23 sono state individuate, su indicazione dei Presidenti dei CdS del Dipartimento e attraverso regolare nomina del Consiglio di Dipartimento, 11 persone.</i></p> | |
| <p>D1.2 Progettazione, in qualità, di nuovi percorsi formativi, con particolare riferimento ai percorsi ad orientamento professionale di cui al D.M. 446/2020 e ai percorsi interAteneo, che tengano conto del contesto del mercato del lavoro e delle specificità dell'Università di Parma e del suo territorio, anche attraverso la valorizzazione della multidisciplinarietà dei percorsi di studio</p> | <p><i>Al fine di sostenere lo sviluppo culturale e professionale dei propri giovani con particolare attenzione alla interdisciplinarietà ed alle caratteristiche del mercato del lavoro, in perfetta sinergia con la strategia perseguita a livello di Ateneo (D1), anche per l'A.A. 2023/2024, è stato attivato il "Laboratorio di Psicologia del lavoro, delle organizzazioni e del management".</i></p> <p><i>Si rammenta che questa azione è coerente con il percorso già iniziato negli anni passati da parte del Dipartimento sia con riferimento alla laurea triennale CLEM (Laboratorio Impresa Simulata) sia con riferimento alla laurea triennale CLEMFAS (ex FOOD System) e magistrale FOOD Quality, al fine di meglio rispondere alla esigenza</i></p> | |



| | | |
|--|--|--|
| | <p><i>di valorizzazione dell'asset esistente nel territorio di Parma.</i></p> <p><i>Per l'a.a. 2023/24, inoltre, sono stati proposti diversi cicli di seminari volti a valorizzare la multidisciplinarietà dei corsi di studi. In particolare, nel 1° semestre sono stati erogati 4 cicli di seminari:</i></p> <p><i>1) Open innovation discovery e Startup scouting (in collaborazione con Le Village)</i></p> <p><i>2) Corso Tecniche di negoziazione e gestione dei conflitti (in collaborazione con Giovani & Impresa)</i></p> <p><i>3) Corso di Orientamento al lavoro e all'imprenditorialità (in collaborazione con Giovani & Impresa)</i></p> <p><i>4) Ciclo di seminari sulle Competenze digitali (prof. Lorenzo Mosca)</i></p> | |
|--|--|--|

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|--|
| Economiche | <p><i>Costo orario del personale universitario coinvolto.</i></p> <p><i>Con riferimento al Laboratorio Impresa Simulata (PRO3_21_23_A41_LABDID_IMPRESASIMULATA), sono stati stanziati dalla UO Bilanci un importo pari a 20.000,00 euro per l'A.A. 2022-2023.</i></p> |
| Umane | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Direttore di Dipartimento</i> • <i>Presidente di Corso di Studi</i> • <i>Commissione di Coordinamento ed Indirizzo</i> • <i>Commissione Didattica</i> • <i>Delegato alla Didattica</i> <p><i>La quadruplicazione dei corsi del primo anno della laurea triennale in Economia e Management è una azione volta a far fronte al consistente ed in costante crescita numero degli immatricolati ai corsi del Dipartimento (indicatore ID11a), che costituisce una forte criticità che il Dipartimento deve affrontare. La decisione dovrebbe rendere meno complesso il garantire elevati standard qualitativi dell'offerta formativa erogata.</i></p> |
| Strumentali / infrastrutturali | <p><i>La quadruplicazione dei corsi del primo anno della laurea triennale in Economia e Management dovrebbe favorire la gestione degli spazi ed alleviare quindi i vincoli derivanti dalle capienze delle aule segnalati negli anni passati dovuti al consistente e crescente numero degli immatricolati ai corsi del Dipartimento (indicatore ID11a).</i></p> <p>https://corsi.unipr.it/it/cdl-em/orario-delle-lezioni</p> |
| Altre risorse | N/A |



Criticità

Le criticità maggiori si ravvisano in relazione al consistente numero degli immatricolati ai corsi del Dipartimento, soprattutto ai corsi di laurea triennali (indicatore ID11a), che rende complesso garantire elevati standard qualitativi dell'offerta formativa erogata. I vincoli derivanti dalla disponibilità in unità e dalla capienza delle aule nonché, in generale, dagli spazi e locali del Dipartimento (servizi igienici, bar, biblioteca, aule studio) rischiano di compromettere la qualità del servizio offerto a tutti gli studenti, compresi quelli iscritti ai corsi di laurea magistrali.

Per quanto riguarda le lauree magistrali, non si ravvisano elementi di criticità, bensì di miglioramento: la contrazione dell'indicatore ID11b, infatti, è in rallentamento e questo è un segnale dell'efficacia delle iniziative di orientamento che nel 2023 sono ritornate ad essere in presenza e di tutte le attività integrative introdotte.

Con riferimento all'indicatore ID12, non ci sono elementi di criticità giacché ha superato il target raggiungendo il valore 1; ciò significa che tutti i docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento appartengono a SSD di base e caratterizzanti nei corsi di studio attivati.

D2. Fornire supporto allo sviluppo di una didattica di qualità ed innovativa con valorizzazione delle competenze trasversali nei percorsi di studio

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------|--------|-----------|---------------|--|
| | | 23/24 | 23/24 | | |
| ID11a Numero di immatricolati generici ai corsi di laurea triennale e laurea magistrale a ciclo unico (L - LMCU) | 412* | 412 | 553 | +34,22% | U.O. Programmazione e Controllo di Gestione, Università degli Studi di Parma |

* Il valore non corrisponde a quello risultante nel monitoraggio dell'anno precedente (421) per mero errore materiale

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|--|--|--|
| D2.1 Potenziamento e ampliamento delle attività didattiche con valenza trasversale | <p><i>Il Dipartimento ha attivato le seguenti attività formative trasversali (soft skills) nell'ambito dell'attività a scelta libera opzionabili in tutti i corsi di studio dell'Ateneo nell'A.A. 2023-24:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Religious diplomacy (docente: Giancarlo Anello)</i> • <i>Learning in action (idoneità) (docente: Maria Cristina Arcuri)</i> • <i>Laboratorio di Finanza Personale - Edizione primo semestre (docente: Giulio Tagliavini)</i> • <i>Laboratorio di Finanza Personale - Edizione secondo semestre (docente: Giulio Tagliavini)</i> • <i>Learning in action (idoneità) (docente: Beatrice Luceri)</i> • <i>Learning in action (idoneità) (docente: Alice Medioli)</i> • <i>Sociologia della sostenibilità alimentare (docente: Fausto Pagnotta)</i> • <i>Storie di fabbriche e uffici. Il racconto dei luoghi della produzione, ieri e oggi (docente: prof. Andrea Zaghi)</i> • <i>La Quality Assurance in ambito formativo: processi, metodi e strategie nella Università in Italia (1007674) (docente: Patrizia Santi)</i> | |



| | | |
|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Laboratorio di dilemmi dell'azione collettiva (Gilberto Seravalli)</i> <p><i>Tutte le attività formative trasversali previste per l'A.A. 2023/2024, tra cui quelle erogate dal Dipartimento di Scienze Economiche ed Aziendali, sono disponibili al seguente link:</i></p> <p>https://corsi.unipr.it/sites/default/files/2023-07/Competenze%20trasversali%202023-2024.pdf</p> | |
|--|--|--|

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|---|
| Economiche | <i>Costo orario del personale universitario coinvolto. Con riferimento al Laboratorio Learning in Action (PRO3_21_23_A41_LABDID_LEARNINGINACTION), è stato stanziato dalla UO Bilanci un importo pari a 12.000,00 euro per l'a.a. 2022-2023.</i> |
| Umane | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Direttore di Dipartimento</i> • <i>Presidenti dei corsi di studio</i> • <i>Commissione di Coordinamento ed Indirizzo</i> • <i>Commissione Didattica</i> • <i>Delegato alla Didattica</i> |
| Strumentali / infrastrutturali | <i>Le attività formative trasversali previste per l'A.A. 2023/2024 sono state principalmente svolte in presenza presso le aule del dipartimento.</i> |
| Altre risorse | / |

| | |
|------------------|--|
| Criticità | <p><i>La criticità maggiore si ravvisa nella complessità organizzativa di erogazione delle attività didattiche con valenza trasversale data la numerosità degli studenti; in particolare si segnala l'impossibilità di evitare sovrapposizioni in sede di definizione dell'orario con le lezioni curriculari e le difficoltà connesse alla disponibilità di aule. Ciò nonostante, la crescita dell'indicatore ID21 è il segnale che gli sforzi per favorire la partecipazione degli studenti a questa tipologia di attività sono andati a buon fine. Questa strategia continuerà ad essere implementata e – se possibile – potenziata nel corso dei prossimi anni. I risultati di queste azioni continueranno ad essere quindi oggetto di monitoraggio nelle annualità successive.</i></p> |
|------------------|--|

D3. Valorizzare il sistema di formazione post-lauream

| | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------|-----------------------------|--------------|---------------|--|
| | | 23/24 e 2023 | 23/24 e 2023 | | |
| | 0,1558 | Valore dell'anno precedente | 0,202* | +29,65 | U.O. Programmazione e Controllo di Gestione, Università degli Studi di Parma |

* Dai dati forniti dalla UO Programmazione e Controllo di Gestione, l'indicatore ID31 risulta non applicabile e sostituito da ID32.

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|---|--|--|
| D3.1 Iniziative volte al sostegno e rafforzamento dei corsi di Dottorato di Ricerca | <p><i>La crescita dell'indicatore ID31 è sostanzialmente giustificata dalle condizioni di eccezionalità in termini di numero di posti con borsa finanziati del 39° ciclo. Nello specifico, i posti con borsa finanziati sono in tutto 24 nel 39° ciclo, di cui n.6 posti (n.3 dell'Università di Parma e n.3 dell'Università di Ferrara) afferiscono alle tematiche di ricerca caratterizzanti il corso di dottorato; n.2 posti afferiscono a tematiche vincolate PNRR – Missione 4 componente 1 (D.M. 118/2023 art. 8); n.10 posti afferiscono a tematiche vincolate PNRR – Missione 4 componente 1 (D.M. 118/2023 art. 9); n.1 posto afferisce a tematiche vincolate PNRR – Missione 4 componente 1 (D.M. 118/2023 art. 10); n. 2 posti afferiscono a tematiche vincolate PNRR – Missione 4 componente 2 (D.M. 117/2023); n. 3 posti afferiscono a tematiche vincolate a valere su fondi della Regione Emilia-Romagna.</i></p> <p><i>Per aumentare la capacità di attrazione del corso di dottorato sono stati organizzati eventi dedicati ad EMIS nei corsi di laurea magistrali e nel Placement Day presso il Dipartimento</i></p> | |



| | | |
|--|--|--|
| | <p><i>di Scienze Economiche e Aziendali dell'Università di Parma.</i></p> <p><i>Inoltre, è stato ottenuto un finanziamento da parte dell'Ateneo di Parma per organizzare il PHD Colloquium, nel corso del quale - attraverso sessioni parallele - i dottorandi presentano il proprio lavoro scientifico e lo discutono insieme ai tutor, altri accademici membri del Collegio Docenti e discussant esterni al Collegio Docenti.</i></p> <p><i>La capacità progettuale dei membri del Collegio Docenti ha consentito di attrarre risorse aggiuntive su un bando competitivo della regione Emilia-Romagna finalizzato a integrare il budget di ricerca delle borse PNRR riservate alla pubblica amministrazione (n.2 borse dell'Università di Parma).</i></p> | |
| <p>D3.2 Iniziative a sostegno della internazionalizzazione dei Dottorati di Ricerca</p> | <p><i>Diverse iniziative sono state fatte al fine di una maggiore internazionalizzazione del dottorato di ricerca.</i></p> <p><i>La partecipazione al bando competitivo dell'Ateneo di Parma per finanziare la docenza di Professori esteri in periodo di visiting ha consentito di mettere a disposizione dei dottorandi corsi curriculari in presenza per trasmettere saperi e metodologie di elevato livello.</i></p> <p><i>Tutti i dottorandi sono invitati a trascorrere un periodo all'estero, la cui durata è variabile. In particolare, coloro che sono titolari di una borsa di studio finanziata da fondi di PNRR, la durata minima è pari a sei mesi, mentre per tutti gli altri la durata del periodo all'estero dipende principalmente dagli accordi stipulati con le sedi partner europee ed extraeuropee che prevedono la mobilità per il terzo ciclo.</i></p> <p><i>Complessivamente, quasi la metà (46%) dei dottorandi del Ciclo 38° ha scelto di seguire un corso di formazione e ricerca in un'università straniera,</i></p> | |

| | | |
|--|---|--|
| | <i>impiegandovi il 22% del tempo disponibile durante l'anno accademico.</i> | |
|--|---|--|

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|--|
| Economiche | <p><i>Costo orario del personale universitario coinvolto.</i></p> <p><i>Con riferimento ai corsi Meta-analysis for management and social sciences research, impartito dal Prof. Tammo H. A. Bijmolt (Università di Groningen, Olanda) e Robust mixture modelling and robust model based clustering with applications to artificial intelligence, impartito dal Prof. Agustín Mayo-Isacar (Università di Valladolid, Spagna), sono stati stanziati un importo pari a 11.000,00 euro per l'A.A. 2023-2024 ciascuno.</i></p> <p><i>Finanziamento da parte dell'Ateneo di Parma dell'organizzaione del PhD Colloquium: euro 1.000.</i></p> <p><i>Bando competitivo Regione Emilia-Romagna con cui sono state ottenuti euro 30.000 a integrazione del budget di ricerca di n.2 borse PNRR riservate alla pubblica amministrazione dell'Università di Parma).</i></p> <p><i>Finanziamento n. borsa con tematica vincolata "Previsione dei flussi di mobilità urbana e gestione ottima del trasporto locale" per il Ciclo 40°: euro 86.743,44</i></p> |
| Umane | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Collegio docenti del dottorato</i> • <i>Coordinatore e Vice- coordinatore del Dottorato</i> • <i>Commissione Didattica</i> • <i>Commissione Internazionalizzazione</i> • <i>Gruppo AQ</i> • <i>Comitato di Indirizzo Permanente</i> <p><i>L'offerta formativa continua a essere rafforzata e maggiormente internazionalizzata: un maggior numero di corsi è oggi offerto, sia interfacoltà sia con docenti stranieri.</i></p> <p><i>Link ai corsi erogati nel dottorato EMIS:</i></p> <p>https://sea.unipr.it/it/node/8969</p> |
| Strumentali / infrastrutturali | <i>Le attività formative previste per l'A.A. 2023/2024 sono state svolte in presenza presso le aule del dipartimento e/o delle altre università consorziate.</i> |
| Altre risorse | <i>Sito web del Corso</i> |

| | |
|------------------|--|
| Criticità | <p><i>La crescita del numero di posti con borsa stanziati è un elemento positivo, che tuttavia richiede un maggior impegno da parte degli Atenei consorziate e dei docenti del Collegio Docenti nel dare massima visibilità al bando al fine di attrarre un numero adeguato di studenti interessati.</i></p> <p><i>Allo stesso modo, la numerosità dei dottoranti implica una maggiore complessità progettuale e organizzativa, e un carico di lavoro crescente per il Coordinatore, la Segreteria Didattica e i docenti</i></p> |
|------------------|--|

D4. Rafforzare i servizi agli studenti e alle attività di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|---|-----------------|-----------------------------|--------------|---------------|--|
| | | 23/24 | 23/24 | | |
| ID41 Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente | 0,440 | 0,640 | 0,414 | -35,31% | U.O. Programmazione e Controllo di Gestione, Università degli Studi di Parma |
| | | 2023 | 2023 | | |
| ID42 Tasso di occupazione ad un anno dalla laurea dei laureati magistrali | 85,20 | >79% | 84,5 | +6.96% | AlmaLauree (anno di indagine: 2022) |
| ID43 Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio | 94,90 | Valore dell'anno precedente | 91,6 | -3,47% | AlmaLauree (anno di indagine: 2022) |
| | | 23/24 e 2023 | 23/24 e 2023 | | |
| ID44 Rapporto studenti regolari/Docenti e riduzione di tale rapporto | 48,38 | <50 | 44,29 | 11,42% | U.O. Programmazione e Controllo di Gestione, Università degli Studi di Parma |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|--|---|--|
| D4.1 Consolidamento delle attività di orientamento in ingresso | <i>La dinamica crescente del numero di immatricolazioni, specie sul corso di laurea triennale CLEM, conferma l'efficacia delle iniziative di orientamento rivolte agli studenti delle scuole superiori.</i> | |



| | | |
|---|---|--|
| | <p><i>Pur con le criticità già segnalate, certamente l'attività di orientamento ha ottenuto buoni risultati, anche grazie alle risorse provenienti dai fondi PNRR che hanno consentito l'erogazione di attività aggiuntive.</i></p> <p><i>Nell'a.a. 23/24 l'indicatore ID41 peggiora, segnando uno scostamento pari a -35,31% (era -30,7% il periodo precedente). Ciò significa che continua a diminuire il numero di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente.</i></p> <p><i>Si ricorda che a partire dall'A.A. 2023-24 è stato rivisto l'Obbligo Formativo Aggiuntivo (OFA) nella prospettiva di agevolare gli studenti e supportarli nel passaggio al 2° anno.</i></p> <p><i>Mentre in passato, l'obbligo ricadeva solo sull'esame di "Matematica Generale" per il CLEM ed "Economia aziendale" per FOOD, dall'a.a. 2023/24 l'obbligo può essere soddisfatto sostenendo almeno uno dei tre esami di profitto (obbligatori) del 1° semestre.</i></p> <p><i>Nonostante questa agevolazione, tuttavia, i dati non sono migliorati.</i></p> | |
| <p>D4.2 Consolidamento delle attività di orientamento e di supporto agli studenti in itinere</p> | <p><i>La performance dell'indicatore ID42 "Tasso di occupazione ad un anno dalla laurea dei laureati magistrali " nel 2023 conferma il pieno raggiungimento degli obiettivi superando ampiamente il target prefissato.</i></p> <p><i>Si segnala, tuttavia, che rispetto al +9,23% del periodo precedente, lo scostamento del 2023 è inferiore, pari a +6,96%.</i></p> | |
| <p>D4.3 Potenziamento e rafforzamento delle attività di placement e di rapporto</p> | <p><i>Il tasso di occupazione ad un anno dalla laurea è soddisfacente, ma la leggera contrazione registrata nel 2023 deve</i></p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>con le Imprese in un'ottica circolare di orientamento</p> | <p><i>essere monitorata, soprattutto in considerazione del peggioramento dell'indicatore ID43 che non raggiunge il target prefissato, segnando uno scostamento pari a -3,47%.</i></p> <p><i>Diminuisce quindi leggermente il livello di soddisfazione dei laureati complessivamente soddisfatti dal corso di studio.</i></p> | |
|--|--|--|

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|--|
| Economiche | Costo orario del personale universitario coinvolto |
| Umane | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Presidenti Corsi di Studio</i> • <i>Commissione Didattica</i> • <i>Direttore di Dipartimento</i> • <i>Commissione Orientamento</i> • <i>Delegato all'Orientamento in entrata</i> • <i>Commissione Placement</i> • <i>Delegato all'Orientamento in uscita</i> • <i>Rappresentanti delle imprese e/o manager delle risorse umane delle imprese che hanno partecipato alle giornate di orientamento in uscita</i> <p><i>Con riferimento all'attività di placement:</i> https://www.kennedysix.unipr.it/</p> <p><i>Inoltre: Attivazione di uno "sportello tirocinio" in collaborazione con Gi Group, società di consulenza e selezione, che prevede personale di Gi Group, per due ore a settimana da gennaio 2023 a dicembre 2023, a disposizione degli studenti delle lauree triennali e magistrali, online e in qualche caso in presenza, per rispondere a tutti i quesiti relativi alla ricerca, all'istituzione e all'espletamento di attività di tirocinio curriculare.</i> https://sea.unipr.it/it/servizi/sportello-tirocini</p> |
| Strumentali / infrastrutturali | <p><i>Con riferimento all'attività di placement è stato necessario procedere con la preparazione del materiale per l'allestimento degli spazi, la predisposizione di un desk di accoglienza aziende e di un punto informativo per gli studenti, la verifica e predisposizione delle aule, dal punto di vista tecnico e informatico, per accogliere le presentazioni aziendali e i colloqui delle aziende e l'acquisto di servizi di catering e di stampa badge per la migliore riuscita dell'evento. Queste attività sono necessarie per il conseguimento della più elevata soddisfazione possibile nei confronti dell'organizzazione e dei colloqui.</i></p> |
| Altre risorse | / |



Criticità

Il peggioramento dell'indicatore ID41, che continua ad allontanarsi dal target obiettivo, rappresenta un punto particolarmente critico, se si considera contestualmente la numerosità in aumento degli iscritti. Le modifiche intervenute sull'Obbligo Formativo Aggiuntivo (OFA) nella prospettiva di agevolare gli studenti non hanno al momento prodotto miglioramenti, ma certamente la situazione deve essere monitorata.

Sul fronte dell'attività di placement e dei laureati, non si ravvisano al momento criticità particolari, ma solo un campanello di allarme relativo alla leggera contrazione del grado di soddisfazione degli studenti laureati. Anche questo dato andrà tenuto controllato nei prossimi mesi.

R1. Rafforzare il capitale umano

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|---|-----------------|-------------------------------|-----------|---------------|---|
| | | 2023 | 2023 | | |
| IR11 Incremento netto personale docente (numero di RTDA e RTDB reclutati meno il numero di docenti non più in servizio) nell'anno solare di riferimento | 2 | 3 | 2 | -33,3% | Segreteria didattica Dipartimento SEA |
| IR12 Numero di chiamate di docenti e ricercatori da programmi di rientro e/o reclutati all'estero | 0 | Almeno una unità nel triennio | - | | |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|--|---|--|
| R1.1 Aumentare il personale addetto alla ricerca in particolare dei ricercatori di tipo A e B, compatibilmente con le risorse di bilancio e i fondi straordinari del PNRR in sintonia col piano di fabbisogno del personale e in coerenza con lo sviluppo dell'offerta formativa | <i>Attività della Commissione di Coordinamento e Indirizzo del Dipartimento SEA, con riferimento alla programmazione del personale docente in coerenza al piano di sviluppo dell'offerta formativa e all'uso efficiente delle risorse economiche disponibili (fondi di bilancio e PNRR). Attività della Commissione di Coordinamento e Indirizzo del Dipartimento SEA, con riferimento all'applicazione del regolamento interno per la definizione dei settori scientifici per la chiamata di posti da ricercatore, in coerenza col piano di fabbisogno del personale e con lo sviluppo dell'offerta formativa.</i> | |
| R1.2 Facilitare, studiando percorsi dedicati e identificando i previsti e opportuni criteri di selezione, il reclutamento e la | <i>Attività della Commissione di Coordinamento e Indirizzo del Dipartimento SEA, con riferimento alla programmazione del personale docente</i> | |



| | | |
|---|---|--|
| <p>stabilizzazione di ricercatori e docenti che abbiano partecipato con successo a bandi nazionali e/o che intendono svolgere presso l'Università di Parma la loro attività di ricerca nell'ambito di borse ERC, Rita Levi Montalcini, MSCA, ecc.</p> | <p><i>in coerenza al piano di sviluppo della ricerca dipartimentale.</i> <i>Attività della Commissione di Coordinamento e Indirizzo del Dipartimento SEA, con riferimento alla proposta e alla successiva applicazione del regolamento interno per la definizione dei settori scientifici per la chiamata di posti di prima fascia.</i> <i>Attività della Commissione Ricerca, con riferimento alla sensibilizzazione sul tema e alla diffusione delle informazioni relative ai bandi in questione.</i></p> | |
|---|---|--|

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|--|
| Economiche | <i>Ore uomo dedicate alle attività sopra menzionate da parte dei componenti della Commissione di Coordinamento e Indirizzo e della Commissione Ricerca del Dipartimento SEA.</i> |
| Umane | <i>Componenti della Commissione di Coordinamento e Indirizzo e della Commissione Ricerca del Dipartimento SEA. Personale TA del Dipartimento SEA con riferimento alla diffusione delle informazioni e alla gestione delle procedure operative.</i> |
| Strumentali / infrastrutturali | / |
| Altre risorse | / |

| | |
|------------------|---|
| Criticità | <p><i>Come per il 2022 si riscontra uno scostamento negativo dell'indicatore IR11 in parte attribuibile allo sfasamento temporale tra la dinamica della programmazione del personale, quella delle corrispondenti chiamate da parte del Consiglio di Dipartimento e quella delle prese di servizio dei vincitori dei concorsi messi a bando. Non si ritiene necessaria una riformulazione del target per il 2023.</i></p> |
|------------------|---|

R3. Rendere la ricerca di Ateneo più competitiva attraverso programmi pluriennali di finanziamento a singoli ricercatori e gruppi interdisciplinari

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------|----------------------------|-----------|---------------|---|
| | | 2023 | 2023 | | |
| IR31 Numero progetti di ricerca competitivi acquisiti | 2 (2021) | Almeno 6 nel biennio 23/24 | 17 | | IRIS |
| IR32 Percentuale delle pubblicazioni su riviste del primo quartile (aree bibliometriche) | 50% | >= 36% | 25% | -30% | IRIS (indicatori Scopus) |
| IR33 Numero prodotti della ricerca in rapporto al numero addetti (aree non bibliometriche) | 2.0 | >= 1.9 | 1.8 | -5% | RIS e Segreteria didattica Dipartimento SEA |
| IR34 Percentuale delle pubblicazioni su riviste di classe A (aree non bibliometriche) | 48,7% | >= 35% | 57% | +63% | IRIS |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|---|--|--|
| R3.1 Favorire la partecipazione al programma di finanziamento incentivante riservato a docenti e ricercatori senior al fine di sostenere ricerche già affermate ovvero a forte contenuto innovativo e potenzialmente dirompenti | <p><i>Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2022</i></p> <p><i>Attività della Commissione Ricerca del Dipartimento SEA e del Comitato di Area 13, con riferimento alla sensibilizzazione sul tema e alla diffusione delle informazioni, all'incentivazione di ricerche interdisciplinari e al coordinamento delle proposte ai fini del loro rafforzamento.</i></p> <p><i>Attività della Commissione Ricerca del Dipartimento SEA, con riferimento alla valutazione dei progetti di ricerca Azione A del Bando di Ateneo 2022 per la ricerca.</i></p> | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>R3.2 Favorire la partecipazione al programma di finanziamento incentivante riservato a ricercatori di età inferiore ai 40 anni per lo sviluppo di idee innovative da realizzare nel breve periodo (un anno)</p> | <p><i>Attività della Commissione Ricerca del Dipartimento SEA e del Comitato di Area 13, con riferimento alla sensibilizzazione sul tema e alla diffusione delle informazioni.</i></p> <p><i>Attività della Commissione Ricerca del Dipartimento SEA, con riferimento alla valutazione dei progetti di ricerca Azione B del Bando di Ateneo 2022 per la ricerca.</i></p> | |
| <p>R3.3 Favorire la partecipazione al programma di finanziamento premiale riservato ai Docenti che partecipano in qualità di PI a bandi europei (Horizon e ERC) ricevendo un rating di eccellenza ma i cui progetti non sono stati finanziati</p> | <p><i>Attività della Commissione Ricerca del Dipartimento SEA e del Comitato di Area 13, con riferimento alla sensibilizzazione sul tema e alla diffusione delle informazioni.</i></p> | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|---|
| Economiche | <i>Ore uomo dedicate alle attività sopra menzionate da parte dei componenti della Commissione Ricerca del Dipartimento SEA e del Comitato di Area 13.</i> |
| Umane | <i>Componenti della Commissione Ricerca e dei Comitati di Area afferenti al Dipartimento SEA. Personale TA del Dipartimento SEA con riferimento alla diffusione delle informazioni e alla gestione delle procedure operative.</i> |
| Strumentali / infrastrutturali | / |
| Altre risorse | / |

| | |
|-------------------------|---|
| <p>Criticità</p> | <p><i>Per il 2023 gli scostamenti negativi relativi agli indicatori IR32 e IR33 sono da interpretare come oscillazioni rispetto agli scostamenti positivi del 2022 rispetto al target (+ 39% e +11,1% rispettivamente). Se considerate congiuntamente le variazioni del 2022 e del 2023 indicano un trend prettamente allineato al target. A ciò si aggiunge un notevole incremento dell'indicatore IR34 rispetto al target che si aggiunge allo scostamento positivo del 2022. Questo suggerisce un riorientamento verso prodotti della ricerca di maggior qualità per i settori non bibliometrici, che può in parte spiegare gli scostamenti dei target puramente quantitativi.</i></p> |
|-------------------------|---|

R4. Valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-------------------|-----------------------------|--------------|---------------|--|
| | | 2023 | 2023 | | |
| IR41 Numero di progetti di ricerca competitivi presentati a livello di Dipartimento | 27 (2022) | 40 nel triennio | 12 | - | IRIS |
| IR42 Importo totale di progetti acquisiti nell'anno da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e finanziamenti competitivi | 350.317,89 (2022) | Almeno 500.000 nel triennio | 1,250,195.37 | - | Segreteria amministrativa Dipartimento SEA |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|---|--|--|
| R4.1 Incentivazione alla realizzazione di grandi progetti di ricerca, nazionali ed internazionali, anche in ottica multidisciplinare | <p><i>Attività della Commissione Ricerca del Dipartimento SEA e del Comitato di Area 13, con riferimento alla sensibilizzazione sul tema e alla diffusione delle informazioni, all'incentivazione di ricerche interdisciplinari e al coordinamento delle proposte ai fini del loro rafforzamento.</i></p> <p><i>Attività della Commissione di Coordinamento e Indirizzo del Dipartimento SEA, con riferimento alla programmazione del personale docente in coerenza al piano di sviluppo della ricerca dipartimentale.</i></p> | |
| R4.2 Creazione di un sistema premiale a vantaggio dei Docenti che migliorino le prestazioni in termini di reperimento di risorse da bandi competitivi | <p><i>Attività della Commissione Ricerca del Dipartimento SEA e del Comitato di Area 13, con riferimento alla sensibilizzazione sul tema e alla diffusione delle informazioni, all'incentivazione di ricerche interdisciplinari e al coordinamento delle proposte ai fini del loro rafforzamento.</i></p> | |

| | | |
|---|--|--|
| | <i>Attività della Commissione di Coordinamento e Indirizzo del Dipartimento SEA, con riferimento alla programmazione del personale docente in coerenza al piano di sviluppo della ricerca dipartimentale.</i> | |
| R4.3 Rafforzamento organizzativo delle attività dedicate alla ricerca competitiva nazionale ed internazionale e snellimento dei processi amministrativi | <i>Interfaccia con le strutture amministrative centrali di Ateneo dedicate a tali attività.</i> | |
| R4.4 Organizzazione di eventi nazionali e internazionali per promuovere la ricerca di Ateneo e il sistema Parma | <i>Organizzazione di convegni nazionali e internazionali, sia presso l'Università di Parma sia presso altre istituzioni. Organizzazione del Ciclo di Seminari di Economia 2023/2024. Organizzazione di attività seminariali nel corso del Dottorato EMIS.</i> | |
| R4.5 Incentivo alla partecipazione a eventi periodici di formazione e informazione dedicati in particolare ai nuovi RTD e personale TA della ricerca | <i>Attività della Commissione Ricerca del Dipartimento SEA, con riferimento alla sensibilizzazione sul tema e alla diffusione delle informazioni. Attività del Personale TA del Dipartimento SEA con riferimento alla diffusione delle informazioni, alla trasmissione dei documenti, all'invio di eventuali solleciti e alla gestione delle procedure operative</i> | |

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|--|
| Economiche | <i>Ore uomo dedicate alle attività sopra menzionate da parte dei componenti della Commissione Ricerca, del Comitato di Area 13, del Coordinatore del Dottorato EMIS e del personale docente e TA del Dipartimento SEA.</i> |
| Umane | <i>Componenti della Commissione Ricerca e dei Comitati di Area afferenti al Dipartimento SEA. Coordinatore del Dottorato EMIS. Personale docente e TA del Dipartimento SEA.</i> |
| Strumentali / infrastrutturali | / |
| Altre risorse | / |

| | |
|------------------|---------|
| Criticità | Nessuna |
|------------------|---------|

TM1. Condividere la conoscenza

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------|--------|-----------|---------------|---------------------------------|
| | | 2023 | 2023 | | |
| ITM11 Numero di eventi divulgativi organizzati dai docenti del Dipartimento | 15 | 15 | 45 | 200% | IRIS-TM di Dipartimento |
| ITM12 % di risposte positive in test di rilevazione della soddisfazione dei partecipanti (come Ateneo) | N.D | 65% | 96,7% | 48,77% | Controllo di Gestione di Ateneo |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|--|---|--|
| TM1.1 Promuovere presso il personale docente la proposta e la partecipazione ad eventi di <i>public engagement</i> . | <i>Diffusione, tramite mailing list al personale docente del Dipartimento, dell'invito a proporre iniziative di Terza Missione nell'ambito dei programmi di Public Engagment promossi dall'Ateneo quali la "Notte dei Ricercatori" e gli "Aperitivi della Conoscenza"</i> | |
| TM1.2 Rilanciare e consolidare le attività di <i>public engagement</i> avviate prima dell'insorgere della pandemia COVID-19, con particolare riguardo al programma "Facciamo Conoscenza". | <i>In primo luogo, partecipazione dei docenti del Dipartimento alle due iniziative d'Ateneo: (i) "Notte dei Ricercatori" (2 docenti, 1 evento); (ii) "Apertivi della Conoscenza" (2 docenti, 1 evento). In secondo luogo, organizzazione di eventi da parte dei docenti del Dipartimento (singoli o in gruppi) ed espressamente rivolti a tutta la comunità accademica e cittadina.</i> | |
| TM1.3 Structurare e potenziare le attività di comunicazione e disseminazione delle iniziative di Terza Missione, anche avvalendosi delle potenzialità offerte dal nuovo portale web di Ateneo. | <i>Della maggioranza degli eventi si è data comunicazione tramite il sito web di Ateneo, così come di Dipartimento (homepage, sezione notizie). A partire da Luglio 2023, la diffusione delle notizie degli eventi – anche di Terza Missione – in programma avviene attraverso l'inserimento dei medesimi nei calendari eventi, disponibili sia sul sito web di Ateneo siadi Dipartimento. fra Gli eventi di Terza Missione più</i> | |



| | | |
|--|---|--|
| | <i>significativi hanno ricevuto copertura dai media cittadini (e non solo) nonché sui Social Media istituzionali da parte della UO Comunicazione Istituzionale di Ateneo.</i> | |
|--|---|--|

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|---|
| Economiche | Costo orario del personale coinvolto |
| Umane | <ul style="list-style-type: none"> • Delegato alla TM • Commissione TM • 1 unità del Personale Tecnico Amministrativo del Dipartimento con specifiche competenze nella redazione di testi di impatto ed accattivanti |
| Strumentali / infrastrutturali | Aule del Dipartimento, con le esistenti dotazioni strumentali, e Personale Tecnico Amministrativo del Dipartimento |
| Altre risorse | / |

| | |
|------------------|---|
| Criticità | <p><i>L'edizione 2023 della Notte dei Ricercatori si è svolta, ancora una volta, unicamente nelle strutture del Campus delle Scienze. Questo può aver impattato – potenzialmente significativamente – in modo negativo sulla probabilità che i partecipanti usuali agli eventi di Terza Missione organizzati dal Dipartimento presso l'InfoPoint del Ponte Romano o il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali in Via J. F. Kennedy (i.e., gli Aperitivi della Conoscenza del Mercoledì pomeriggio) raggiungessero le sedi degli eventi della Notte dei Ricercatori presso il Campus delle Scienze.</i></p> <p><i>Prevedere lo svolgimento di alcuni eventi della Notte dei Ricercatori presso luoghi più in centro rispetto al Campus delle Scienze potrebbe favorire la partecipazione di un pubblico comunque fidelizzato alle attività di Terza Missione che il Dipartimento svolge o presso la propria sede o – comunque – in luoghi deputati "più in centro"</i></p> |
|------------------|---|

TM4. Sviluppare l'imprenditorialità accademica, i rapporti con il territorio e il tessuto produttivo

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|-----------------------------|-----------------|-----------------------------|-----------|---------------|----------------------------------|
| | | 2023 | 2023 | | |
| ITM41 Numero di convenzioni | 19 | Valore dell'anno precedente | 18 | -5,26% | Amministrazione del Dipartimento |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|--|--|--|
| TM4.1 Rilancio dell'imprenditorialità accademica giovanile mediante formazione specifica, incentivazione e sostegno alla creazione di spin-off/start-up innovative | <i>Coinvolgimento dei docenti del Dipartimento al Programma SEED - Sustainability Entrepreneurial Ecosystem. Partecipazione di docenti del Dipartimento a corsi sull'imprenditorialità (e.g., Le Village, Federmanager).</i> | |
| TM4.2 Rilancio e ulteriore facilitazione e ottimizzazione delle relazioni con il tessuto produttivo del territorio, inclusa la convergenza sinergica di tutti gli ambiti di interlocuzione (es. placement, tirocini, trasferimento tecnologico, progettualità congiunta per bandi competitivi), per un nuovo modello collaborativo che favorisca anche l'incremento delle attività conto terzi | <i>Numerose attività di Placement (cfr. Relazione Commissione Placement di Dipartimento., a.a. 2022/23) e, in particolare, svolgimento del "Placement Day"</i> | |
| TM4.3 Coinvolgimento attivo del Dipartimento nella progettualità di Ateneo per la messa a punto di nuovi modelli socioeconomici e culturali per il rilancio sostenibile del territorio montano | <i>Alcuni docenti del Dipartimento hanno continuato le attività di animazione e promozione del Distretto Bio-Valley di Parma (i.e., "Biodistretto" di Parma), realtà economico-sociale che coinvolge tutti i territori del Comune e della Provincia di Parma</i> | |
| TM4.4 Rafforzamento della formazione continua, mediante il coinvolgimento | <i>Il Dipartimento mostra una vocazione naturale per la formazione manageriale in virtù delle materie</i> | |



| | | |
|--|---|--|
| del personale docente del Dipartimento nelle attività di docenza | <i>trattate. I docenti del Dipartimento sono coinvolti in numerosi Master e Corsi di Formazione Specialistica. Questa circostanza abilita il rilancio di progetti Executive per le imprese e gli altri portatori di interessi del territorio.</i> | |
|--|---|--|

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|---|
| Economiche | <i>Costo orario del personale coinvolto.</i> |
| Umane | <ul style="list-style-type: none">• <i>Delegato alla TM</i>• <i>Commissione TM</i>• <i>Personale Tecnico Amministrativo</i> |
| Strumentali / infrastrutturali | <i>Aule del Dipartimento e Personale Tecnico Amministrativo del Dipartimento</i> |
| Altre risorse | / |

| | |
|------------------|----------------|
| Criticità | <i>Nessuna</i> |
|------------------|----------------|

INT1. Migliorare l'attrattività internazionale dell'Ateneo

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------------|----------------------------------|-----------|---------------|--|
| | | 22/23 TRIENNIO | 22/23 | | |
| INT11 Proporzione di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L, LM) che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero IINT12 Numero di corsi L, LM impartiti in lingua veicolare INT 13 Numero di doppie titolazioni | 2,04% (A.A. 20/21) | Non inferiore al valore iniziale | 6.15% | +201,47% | PS22_24 Indicatori dipartimento file excel |
| IINT12 Numero di corsi L, LM impartiti in lingua veicolare | 1 (A.A. 20/21) | + 1 nel triennio | 1 | 0 | Dipartimento |
| INT 13 Numero di doppie titolazioni | 5 (A.A. 20/21) | +3 nel triennio | 6 | 1 | Dipartimento |
| INT14 Numero di nuovi accordi con Atenei esteri (UE e extra UE) | 108 (A.A. 21/22) | + 6 nel triennio | 125 | 17 | UO Internazionalizzazione |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|---|---|--|
| INT 1.1 Progettazione di percorsi didattici e di ricerca internazionali anche attraverso l'attivazione di corsi di studio, di indirizzi e di singoli insegnamenti in lingua veicolare e la creazione di nuovi doppi titoli, operando sia sul triennio che sulle magistrali. | <p><i>Il dipartimento sta progressivamente incrementando gli insegnamenti erogati in lingua inglese. Di seguito, il link con riferimento all'A.A. 2023/2024.</i></p> <p>https://www.unipr.it/sites/default/files/2024-04/Insegnamenti%20in%20inglese%202023-2024.pdf</p> <p><i>Lo stesso vale per gli accordi di doppia titolazione. Nel 2022, si è aggiunto una</i></p> | |



| | | |
|--|--|--|
| | <p><i>doppia titolazione per il corso di Laurea TRADE.</i></p> <p><i>L'elenco completo delle doppie titolazioni è disponibile al seguente link:</i></p> <p>https://sea.unipr.it/internazionale/doppio-titolo-dd</p> <p><i>Di particolare interesse è inoltre il coinvolgimento del Dipartimento nell'ambito del programma WIDE di Ateneo e nel Programma BIP Erasmus+.</i></p> | |
| <p>INT1.2 Promozione dei percorsi formativi offerti dal Centro Linguistico, per: 1) elevare la competenza linguistica di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo del Dipartimento anche in previsione dell'ottenimento di Certificazioni Internazionali; 2) preparare ed incentivare i nostri docenti ad insegnare in lingua veicolare; 3) elevare la conoscenza dell'italiano degli studenti stranieri</p> | <p><i>La promozione viene effettuata direttamente dal Centro Linguistico tramite mailing.</i></p> | |
| <p>INT1.3 Introduzione di azioni e misure inclusive volte all'ampliamento delle opportunità internazionali per studenti e docenti ("Internationalization at home") attraverso progetti di didattica a distanza e mista nell'ambito del Programma WIDE</p> | <p><i>Dall'anno di attivazione il Dipartimento ha svolto 5 progetti nell'ambito del programmi sotto elencati di Ateneo e dell'Unione Europea. Altri altri 6, già approvati, sono in corso di implementazione e 6 progettati e "under evaluation".</i></p> <p><i>L'Internationalization at home si realizza attraverso i seguenti programmi:</i></p> <p>BIP</p> <p>BIP EU GREEN</p> <p>KA171</p> <p>KA171 A FINANZIAMENTO UNIPR WIDE.</p> | |
| <p>INT1.4 Promozione dei servizi offerti dall'Ateneo per migliorare le condizioni di accoglienza delle studentesse e degli studenti e dei docenti stranieri, con particolare riguardo al problema degli alloggi.</p> | <p><u><i>Studenti incoming</i></u></p> <p><i>La trasmissione delle informazioni agli studenti incoming viene effettuata sia dall'U.O. Internazionalizzazione sia dalla Responsabile Incoming del dipartimento che, all'inizio di ciascun semestre, accolgono gli studenti stranieri con un incontro informativo sugli aspetti didattici del semestre in corso e le modalità di fruizione dei principali servizi disponibili.</i></p> | |



| | | |
|--|--|--|
| | <p><i>Da marzo a fine ottobre, tre tutor per l'internazionalizzazione assegnati al Dipartimento offrono assistenza agli studenti incoming.</i></p> <p><i>Le principali informazioni sono anche disponibili sul sito di dipartimento https://sea.unipr.it/node/100050. Docenti e Staff incoming</i></p> <p><i>Il primo contatto tra i docenti stranieri interessati a svolgere docenza di breve periodo nell'ambito degli insegnamenti del dipartimento è coordinato da un membro della CMI.</i></p> <p><i>Nel 2022/23, sono stati accolti 12 docenti stranieri su 23 domande, in netto aumento rispetto all'A.A. precedente, quando erano stati ospitati 4 docenti a fronte di 10 richieste. Questo incremento è presumibilmente stato il risultato della verifica preventiva (a maggio 2022) delle disponibilità dei singoli docenti di DISEA ad ospitare colleghi stranieri negli insegnamenti del successivo A.A. 2022/2023. Tali disponibilità, ordinate in un file excel, sono state trasmesse a tutti gli Atenei partner per raccogliere manifestazioni di interesse. Negli AA.AA. 2021/2022 e 2022/2023, il Dipartimento ha anche ospitato 4 visiting professors (2 per ciascun A.A.).</i></p> <p><i>Le difficoltà riguardanti gli alloggi sono oggetto di dibattito a livello di Ateneo ed esulano le singole strategie dipartimentali.</i></p> | |
|--|--|--|

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------|--|
| Economiche | <p><i>Le risorse economiche volte al perseguimento degli obiettivi dell'internazionalizzazione provengono dal Programma Erasmus 2021-2027 (UE) e dall'Ateneo (Overworld, WIDE).</i></p> |
| Umane | <p><i>CMI di Dipartimento istituita nel 2017 con funzione chiave relativa all'approvazione dei piani di studio (Learning Agreement) degli studenti in uscita (outgoing) ed in ingresso (incoming).</i></p> <p><i>Dal 2017 ad oggi, la numerosità dei membri della CMI è progressivamente aumentata con l'obiettivo di garantire l'efficiente gestione del crescente carico di attività derivanti dai flussi di mobilità internazionale, la gestione di progetti internazionali e la sottoscrizione, il rinnovo e l'attuazione degli Accordi Quadro e dei Protocolli Aggiuntivi, nonché assicurare le risorse necessarie allo sviluppo di nuove</i></p> |

| | |
|--|---|
| | <p><i>iniziative di internazionalizzazione, quali a titolo esemplificativo Research Seminars, progetti di ricerca internazionali, International Teaching.</i></p> <p><i>La CMI di Dipartimento è costituita dal Presidente, dai Presidenti dei Corsi di Laurea, o loro delegati, a cui si aggiungono membri docenti del Dipartimento, ai quali sono assegnati ruoli specifici. Nel corso dell’A.A. 2023-2024 la CMI si è rinnovata; ciò anche in funzione di un’efficace gestione di alcuni programmi europei e di Ateneo, e.g. Erasmus+ BIP EU Green e Turing.</i></p> <p><i>La composizione della CMI è disponibile al seguente link: https://sea.unipr.it/commissione-la-mobilita-internazionale</i></p> |
| <p>Strumentali / infrastrutturali</p> | <p><i>Le risorse (infrastrutturali, strumentali, ecc..) sono costituite dagli strumenti informatici necessari alla comunicazione con gli studenti ed all’approvazione dei piani di studio che vengono svolti in mobilità sia dagli studenti outgoing che incoming (e.g. il sito del Dipartimento; la posta elettronica, ESSE3, Teams, la piattaforma OLA per l’approvazione dei Learning agreement).</i></p> |
| <p>Altre risorse</p> | |

| | |
|-------------------------|--|
| <p>Criticità</p> | <p><i>Sono presenti per alcuni indicatori elementi di complessità correlati al reperimento delle informazioni. Gli stessi saranno oggetto di revisione</i></p> |
|-------------------------|--|

INT2. Incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale amministrativo

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|---------------------------------|--|-----------|---------------|--|
| | | 22/23 TRIENNIO | 22/23 | | |
| IINT21 Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti | 3,3 % (A.A.2020/21) | Raggiungere il 4% nel triennio | 1.53% | -1.77 | PS22_24 Indicatori dipartimento file excel |
| IINT22 Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale del corso che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero | 3,3 % (A.A.2020/21) | Non inferiore al valore iniziale | 7.13% | 3.83 | PS22_24 Indicatori dipartimento file excel |
| | | 23/24 | | | |
| IINT23 Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero | 25% ^a (A.2020/21) | Nell'A.A. 2022/23, i dottorandi frequenteranno i corsi a Parma e a Ferrara. La mobilità all'estero si svolgerà nell'A.A. 2023/24 | 50% | 25% | PS22_24 Indicatori dipartimento file excel |
| IINT24 Numero di progetti di mobilità Erasmus e Wide approvati | 0 | 3 nel triennio | 4 | 4 | UO Internazionalizzazione |
| IINT25 Mobilità docenti verso Atenei extra-UE nell'ambito della KA131 (Erasmus programme 2021-2027). | 1 | 1 | 2 | 1 | UO Internazionalizzazione |



| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|--|--|--|
| <p>INT2.1 Rilancio della mobilità di scambio di studenti e docenti nell'ambito delle nuove linee programmatiche e delle nuove priorità strategiche del Programma Europeo Erasmus 2021/2027</p> | <p><i>Le principali azioni poste in essere per rilanciare la mobilità sono state:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1.organizzazione di un incontro informativo (via Teams) immediatamente successivo alla pubblicazione del Bando Unico 2023/2024;</i><i>2.servizio di tutoraggio (3 unità) a disposizione degli studenti interessati ad avanzare la candidatura;</i><i>3. supporto da parte di docenti designati ad hoc per la redazione (ed approvazione) dei learning agreement degli studenti assegnatari delle borse di studio da parte dei docenti designati (membri della CMI).</i> | |
| <p>INT 2.2 Varo di progetti di mobilità mista e di programmi intensivi in modalità mista come previsti dall'azione K01 del Programma Erasmus</p> | <p><i>Nell'anno 2023, il dipartimento ha:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. coordinato il Blended Intensive Programme (BIP) "International Sustainable Management and Reporting";</i><i>2. ospitato la docenza in presenza del BIP "Food Sustainability and Climate Change";</i><i>3. partecipato al BIP organizzato dall'Università di Almeria, sul tema "Sustainable Biotechnology Entrepreneurship: Microalgae & Human Food" con la mobilità ad Almeria di 12 studenti DISEA.</i><i>4. partecipato al BIP organizzato dalla Grenoble Ecole de Management, sul tema "Quality and Sustainability of International Business: Assessment and Management" con la mobilità a Grenoble di 8 studenti DISEA.</i> | |
| <p>INT 2.3 Creazione e sviluppo di reti universitarie europee ed internazionali anche attraverso il sostegno e la partecipazione alla costituita Alleanza "EU Green Universities</p> | <p><i>Il Dipartimento è coinvolto nello sviluppo dell'Alliance EU Green Universities e della rete con le Università brasiliane, denominate GCUB.</i></p> | |
| <p>INT 2.4 Monitoraggio, aggiornamento e valorizzazione degli Accordi Overworld</p> | <p><i>Il coordinatore Overworld ha:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. intrapreso un'azione di monitoraggio degli accordi OW per verificarne lo stato di validità e procedere all'aggiornamento, quando ritenuto opportuno dalla CMI;</i> | |

| | | |
|--|--|--|
| | 2. <i>condotto o partecipato all'organizzazione di missioni da parte di membri della CMI per la sottoscrizione di Nuovi accordi.</i> | |
|--|--|--|

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|---|
| Economiche | <i>Le risorse economiche volte al perseguimento degli obiettivi dell'internazionalizzazione provengono dal Programma Erasmus 2021-2027 (UE) e dall'Ateneo (Overworld, WIDE).</i> |
| Umane | <p><i>CMI di Dipartimento istituita nel 2017 con funzione chiave relativa all'approvazione dei piani di studio (Learning Agreement) degli studenti in uscita (outgoing) ed in ingresso (incoming).</i></p> <p><i>Dal 2017 ad oggi, la numerosità dei membri della CMI è progressivamente aumentata con l'obiettivo di garantire l'efficiente gestione del crescente carico di attività derivanti dai flussi di mobilità internazionale, la gestione di progetti internazionali e la sottoscrizione, il rinnovo e l'attuazione degli Accordi Quadro e dei Protocolli Aggiuntivi, nonché assicurare le risorse necessarie allo sviluppo di nuove iniziative di internazionalizzazione, quali a titolo esemplificativo Research Seminars, progetti di ricerca internazionali, International Teaching.</i></p> <p><i>La CMI di Dipartimento è costituita dal Presidente, dai Presidenti dei Corsi di Laurea, o loro delegati, a cui si aggiungono membri docenti del Dipartimento, ai quali sono assegnati ruoli specifici. Nel corso dell'A.A. 2023-2024 la CMI si è rinnovata; ciò anche in funzione di un'efficace gestione di alcuni programmi europei e di Ateneo, e.g. Erasmus+ BIP EU Green e Turing.</i></p> <p><i>La composizione della CMI è disponibile al seguente link:</i> https://sea.unipr.it/commissione-la-mobilita-internazionale</p> |
| Strumentali / infrastrutturali | <i>Le risorse (infrastrutturali, strumentali, ecc..) sono costituite dagli strumenti informatici necessari alla comunicazione con gli studenti ed all'approvazione dei piani di studio che vengono svolti in mobilità sia dagli studenti outgoing che incoming (e.g. il sito del Dipartimento; la posta elettronica, ESSE3, Teams, la piattaforma OLA per l'approvazione dei Learning agreement).</i> |
| Altre risorse | <i>Le risorse economiche volte al perseguimento degli obiettivi dell'internazionalizzazione provengono dal Programma Erasmus 2021-2027 (UE) e dall'Ateneo (Overworld, WIDE).</i> |

| | |
|------------------|---------|
| Criticità | Nessuna |
|------------------|---------|

SO3. Promuovere e divulgare i principi dello sviluppo sostenibile

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|---|-----------------|--------|-----------|---------------|--|
| | | 2023 | 2023 | | |
| ISO31 Numero di insegnamenti che trattino tematiche di sostenibilità | 18 | 21 | 22 | + 4,7% | Interna Segreteria didattica Dipartimento SEA (analisi Syllabus) |
| ISO32 Numero ore di formazione seguito dal personale del Dipartimento di competenza in ambito di sviluppo sostenibile | 0 | 6 | 3 | -50% | Dipartimento di Scienze Economiche ed Aziendali |
| ISO33 Numero eventi di public engagement organizzati in ambito di sviluppo sostenibile | 10 | 11 | 9 | - 18% | Interna Segreteria amministrativa Dipartimento SEA (Report IRIS TM) |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|--|--|--|
| SO3.1 Aumento, nell'offerta formativa di Ateneo, dei contenuti inerenti lo sviluppo sostenibile, nella sua accezione più ampia (ambientale, economica e sociale). | <i>Revisione degli insegnamenti nell'ambito dei corsi di studio.</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Direttore di Dipartimento</i> • <i>Presidenti Corso di Studio</i> • <i>Commissione didattica</i> • <i>Docenti coinvolti</i> | |
| SO3.2 Incentivazione della partecipazione attiva di studenti e personale universitario alla proposta e organizzazione di eventi finalizzati alla divulgazione dei principi fondanti della sostenibilità. | <i>Comunicazione e sensibilizzazione nell'ambito dei corsi delle iniziative anche di divulgazione organizzate dal Dipartimento o dall'Ateneo</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Presidenti Corso di Studio</i> • <i>Docenti coinvolti</i> | |
| SO3.3 Attivazione di piani formativi specifici sulla sostenibilità, ivi compreso | / | |



| | | |
|---|---|--|
| <i>green public procurement</i> per il personale coinvolto nella gestione degli approvvigionamenti. | | |
| SO3.4 Attivazione di un sistema di <i>reporting online</i> dei dati rappresentativi della performance dell'Ateneo nei principali ambiti della sostenibilità, inclusa la <i>Carbon Footprint</i> . | / | |

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|--|
| Economiche | <i>Non sono state utilizzare risorse economiche, ma solo risorse umane. Costo orario del personale universitario coinvolto.</i> |
| Umane | <i>A livello dipartimentale impegno del personale docente per la revisione degli insegnamenti e del personale tecnico amministrativo per la veicolazione delle informazioni. In particolare:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Direttore di Dipartimento</i> • <i>Presidenti Corso di Studio</i> • <i>Commissione didattica</i> |
| Strumentali / infrastrutturali | / |
| Altre risorse | / |

| | |
|------------------|---|
| Criticità | <p><i>Si rileva una criticità nel monitorare correttamente quanto fatto in relazione agli obiettivi SO. Gli scostamenti negativi potrebbero essere, almeno in parte, connessi a un problema di rilevazioni di iniziative e di contenuti dei corsi. Tali scostamento potrebbero essere annullati o ridotti migliorando la mappatura delle iniziative già in essere e la descrizione dei corsi (syllabus).</i></p> <p><i>Si segnala una criticità, seppur diminuita rispetto allo scorso anno, relativa all'indicatore: "ISO32 Numero ore di formazione seguito dal personale del Dipartimento di competenza in ambito di sviluppo sostenibile" che richiede una valutazione di raggiungibilità</i></p> |
|------------------|---|

AQ1. Consolidamento e monitoraggio dei processi di AQ relativi alla didattica erogata all'interno del Dipartimento

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------|--------|-----------|---------------|---|
| | | 2023 | 2023 | | |
| IAQ11 Redazione del report con risultati di valutazione in base alla griglia comparativa delle relazioni dei docenti RAQ | 1 | 1 | 1 | 0% | https://sea.unipr.it/it/dipartimento/qualita-di-dipartimento |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|--|---|--|
| AQ11 – Misurazione e valutazione dei processi di AQ attuati dai CdS del Dipartimento | <p>Per realizzare l'azione strategica AQ1 il PQD si è attivato per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - raccogliere la copia di tutte le relazioni annuali dei docenti RAQ dei vari CdS; - compilare una griglia comparativa nella quale sono riassunte tutte le attività di supporto e monitoraggio documentate nelle relazioni annuali dei RAQ. <p>Il commento-report è inserito nella sezione 5.1 della Relazione Annuale 2022 del PQD.</p> | |

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|---|
| Economiche | Non sono state utilizzare risorse economiche, ma solo risorse umane. |
| Umane | Il lavoro è stato svolto dai membri del PQD, con la preziosa collaborazione dei Manager Didattici dei vari CdS. |
| Strumentali / infrastrutturali | / |
| Altre risorse | / |

| | |
|------------------|---------|
| Criticità | Nessuna |
|------------------|---------|

AQ2. Consolidamento e monitoraggio dei processi di AQ relativi alla ricerca e terza missione del Dipartimento

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------|--------|-----------|---------------|---|
| | | 2023 | 2023 | | |
| IAQ21 Redazione del report con risultati dello stato di avanzamento delle azioni di Ricerca e Terza Missione rispetto ad indicatori/target fissati nei Piani Strategici Dipartimentali | 1 | 1 | 1 | 0% | https://sea.unipr.it/it/dipartimento/qualita-di-dipartimento |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|---|--|--|
| AQ21 – Misurazione e valutazione dei processi di AQ della ricerca e terza missione del Dipartimento | <p>Per realizzare l'azione strategica AQ2 il PQD si è attivato con un contatto diretto con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il prof. A. Cerioli Presidente della Commissione (e delegato del Direttore per) Ricerca; - il prof. F. Mosconi Presidente della Commissione (e delegato del Direttore per) Terza Missione. <p>Ai delegati (e loro Commissioni) il PQD ha chiesto di relazionare circa le azioni intraprese nei rispettivi ambiti nel corso del 2022.</p> <p>Il commento-report è inserito nella sezione 5.2 della Relazione Annuale 2022 del PQD.</p> | |

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|---|
| Economiche | Non sono state utilizzare risorse economiche, ma solo risorse umane. |
| Umane | Il lavoro è stato svolto dai membri del PQD, con la preziosa collaborazione dei Manager Didattici dei vari CdS. |
| Strumentali / infrastrutturali | / |
| Altre risorse | / |



Criticità

Nessuna

AQ3. Consolidamento delle attività di formazione verso gli attori di AQ del Dipartimento

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------|--------|-----------|---------------|---|
| | | 2023 | 2023 | | |
| IAQ31 Numero di report relativi ad incontri con MQD, studenti, Presidenti di CdS | 1 | 2 | 0 | -100% | https://sea.unipr.it/it/dipartimento/qualita-di-dipartimento |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|--|--|--|
| AQ31 – Progettazione di nuove attività di formazione verso gli attori di AQ del Dipartimento | <i>Per l'azione AQ31 (Progettazione di nuove attività di formazione verso gli attori di AQ del Dipartimento), l'obiettivo del PQD per l'anno 2023 era rappresentato dall'organizzazione di un incontro di aggiornamento (modalità "focus group") con il personale tecnico-amministrativo sui processi e sul sistema di AQ della didattica e della ricerca, anche alla luce delle nuove linee guida per AVA 3. Tuttavia, da un lato nel periodo identificato (mesi di ottobre-novembre) il personale è stato coinvolto dalla U.O. Formazione e Benessere Organizzativo in numerosi altri corsi di formazione obbligatori. Dall'altro lato, la ricerca di date alternative nel mese di dicembre è stata ostacolata da altre attività di "fine anno". Di conseguenza, per l'anno 2023 l'azione 3.01 (Progettazione di nuove attività di formazione verso gli attori di AQ del Dipartimento) non è stata completata.</i> | |
| AQ32 – Consolidamento delle attività di formazione verso gli studenti del Dipartimento | <i>Per l'azione 3.02 (Consolidamento delle attività di formazione verso gli studenti del Dipartimento), come in passato, il PQD ha rinnovato la collaborazione (seppur molto parziale) per la promozione della partecipazione all'insegnamento "La Quality Assurance in ambito formativo: processi, metodi e strategie nelle Università in Italia" durante I semestre dell'a.a. 2023-2024. Le lezioni del corso sono state tenute dalla prof.ssa Santi</i> | |



| | | |
|--|---|--|
| | <i>(PQA) e dalla prof.ssa De Munari (PQA) nel periodo ottobre-dicembre 2023. Oltre a ciò, l'azione previste dal PQD per l'anno 2023 includeva anche l'organizzazione di alcuni incontri con le associazioni studentesche e con gli studenti della CPDS, per avviare la campagna informativa relativa ai contenuti del Modello di Accreditazione periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari (AVA3) recentemente approvato da ANVUR. Anche per questa azione del PQD, purtroppo, per varie ragioni organizzative, gli incontri con gli studenti non sono stati realizzati. Di conseguenza, per l'anno 2023 anche l'azione 3.02 (Consolidamento delle attività di formazione verso gli studenti del Dipartimento) non è stata completata.</i> | |
|--|---|--|

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|--|
| Economiche | <i>Non sono state utilizzare risorse economiche, ma solo risorse umane.</i> |
| Umane | <i>Il lavoro è stato svolto dai membri del PQD, con la preziosa collaborazione dei Manager Didattici dei vari CdS.</i> |
| Strumentali / infrastrutturali | / |
| Altre risorse | / |

| | |
|------------------|--|
| Criticità | <i>Le azioni di formazione previste non hanno trovato spazio nel calendario degli impegni dei soggetti destinatari e/o non sono stati pianificati in modo efficace. Per i prossimi anni si prevede di utilizzare un schema organizzativo più efficiente.</i> |
|------------------|--|

AQ4. Consolidamento e monitoraggio delle attività dei Comitati di Indirizzo

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------|--------|-----------|---------------|---|
| | | 2023 | 2023 | | |
| IAQ41 Numero di report relativi al monitoraggio dei Comitati di Indirizzo per i CdS del Dipartimento | 1 | 1 | 1 | 0% | https://sea.unipr.it/it/dipartimento/qualita-di-dipartimento |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|---|--|--|
| AQ41 – Misurazione e valutazione delle attività dei Comitati di Indirizzo | <p><i>Per la realizzazione dell'azione AQ.41, il PQD ha acquisito dai CdS, i verbali relativi agli incontri dei Comitati di Indirizzo che si sono tenuti nel 2023. Tali documenti sono stati poi presi in esame al fine di valutare se le modalità adottate sono state tali garantire la sistematica consultazione delle parti interessate e la costituzione di un adeguato luogo di riflessione che approfondisca e fornisca elementi in merito alle effettive potenzialità occupazionali dei laureati. Il commento-report è inserito nella sezione 5.4 della Relazione Annuale 2023 del PQD.</i></p> | |

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|--|
| Economiche | <i>Non sono state utilizzare risorse economiche, ma solo risorse umane.</i> |
| Umane | <i>Il lavoro è stato svolto dai membri del PQD, con la preziosa collaborazione dei Manager Didattici dei vari CdS.</i> |
| Strumentali / infrastrutturali | / |
| Altre risorse | / |

| | |
|------------------|---------|
| Criticità | Nessuna |
|------------------|---------|

AQ5. Consolidamento e monitoraggio delle attività della CPDS

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------|--------|-----------|---------------|------------|
| | | 2023 | 2023 | | |
| IAQ51 Report con commenti alla griglia di valutazione della CPDS. | 1 | 1 | 1 | 0% | |
| IAQ52 Report con risultati di un focus group nel quale sono coinvolti gli studenti rappresentanti nella CPDS | 0 | 1 | 1 | 0% | |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|---|---|--|
| AQ51 – Supporto e valutazione delle attività della CPDS | <i>In merito all'azione AQ51 (Supporto e valutazione delle attività della CPDS), il PQD si è impegnato nell'organizzazione dell'incontro PQD#04/2023 in data 21/06/2023 con la prof.ssa Sabrina Latusi, coordinatrice della CPDS del Dipartimento. Al centro della riunione è stata posta la discussione sulle criticità evidenziate nella griglia di valutazione della relazione della CPDS relativa all'anno 2022, sottolineando la qualità del documento e la completezza delle analisi in esso contenute.</i> | |

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|--|------------------------|
| <i>Descrizione di eventuali accordi funzionali alla realizzazione della strategia legata all'obiettivo</i> | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|--|
| Economiche | <i>Non sono state utilizzare risorse economiche, ma solo risorse umane.</i> |
| Umane | <i>Il lavoro è stato svolto dai membri del PQD, con la preziosa collaborazione dei Manager Didattici dei vari CdS.</i> |
| Strumentali / infrastrutturali | / |
| Altre risorse | / |



Criticità

Nessuna

AMM1. Sviluppare l'innovazione, la digitalizzazione e il miglioramento dei processi amministrativi

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|--|--|---|---------------|--|
| | | 2023 | 2023 | | |
| IAMM11 Risultati complessivi dell'indagine di gradimento dei servizi | Almeno 25% di risposte pienamente positive | Almeno 25% di risposte pienamente positive | 17,30 (Ateneo) 14,29* (Dipartimento) | | Indagini del progetto Good Practice erogate al personale docente, dottorandi, assegnisti, personale TA, studenti iscritti agli anni successivi al I. |

*Si segnala che il risultato calcolato per il Dipartimento risente del limitato numero di risposte all'indagine da parte del Personale Docente, dottorandi, assegnisti, personale TA e studenti.

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|--|--|--|
| AMM1.1 Mappatura, analisi e semplificazione dei processi amministrativi | | |
| AMM1.2 Digitalizzazione dei processi amministrativi | | |
| AMM1.3 Potenziamento e razionalizzazione delle indagini di rilevazione della soddisfazione degli utenti sui servizi tecnici e amministrativi | | |
| AMM1.4 Aggiornamento della Carta dei servizi e adozione del Catalogo dei servizi interni. | | |

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------|---|
| Economiche | Le attività messe in atto per tali azioni non hanno avuto rilevanza economica per il Dipartimento |



| | |
|--------------------------------|--|
| Umane | <i>Le azioni operative descritte sono stata realizzate attraverso il contributo, a vari livelli, di tutto il PTA afferente al Dipartimento</i> |
| Strumentali / infrastrutturali | <i>Attrezzature informatiche</i> |
| Altre risorse | / |

| | |
|------------------|----------------|
| Criticità | <i>Nessuna</i> |
|------------------|----------------|

AMM5. Promuovere la transizione verso una cultura integrata della sicurezza

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|---|-----------------|--------------------------------------|-----------|---------------|---|
| | | 2023 | 2023 | | |
| IAMM51 Prestazione media di Ateneo misurata all'esito delle verifiche interne del SGSL UniPR | N.D. | Raggiungimento classe 3 nel triennio | Classe 4 | | Sistema di gestione UniPR per la sicurezza sul lavoro (verifica interna del 6/6/23) |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|--|--|--|
| AMM5.2 Innovazione della comunicazione, formazione e informazione per la sicurezza | <p>Direttore: in ogni Consiglio richiama l'attenzione sugli aspetti normativi e sull'aggiornamento delle comunicazioni pervenute soprattutto per quanto riguarda gli obblighi di partecipazione ai corsi di formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro.</p> <p>Docenti e Tutor: attività di divulgazione in aula delle principali nozioni di sicurezza e richiamo alla osservanza delle norme con particolare riferimento alla segnaletica.</p> <p>PTA: controllo e conservazione di tutta la documentazione relativa alla sicurezza; tenuta dei registri; controllo cassette PS.</p> | / |

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|---|
| Economiche | Nessun impegno economico |
| Umane | Le azioni operative descritte sono stata realizzate attraverso il contributo, a vari livelli, di tutto il PTA afferente al Dipartimento |
| Strumentali / infrastrutturali | Utilizzo delle e-mail istituzionali per tutte le comunicazioni |
| Altre risorse | / |



Criticità

Con riferimento alle risorse umane, si segnala la necessità di definire con chiarezza le responsabilità in capo alle risorse coinvolte nei vari processi.

Difficolta' di realizzazione delle criticità già segnalate.

PO1. Sostenere la conciliazione dei tempi di vita privata e vita lavorativa work-life balance

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------|-------------------------------|--|---------------|--|
| | | 2023 | 2023 | | |
| IPO11 esito del questionario benessere organizzativo | 4,20 | Incremento 1% valore iniziale | Sospeso per le annualità 2022 e 2023: l'indagine non è stata somministrata | | All.2 nota metodologica sugli indicatori strategici PS 2022-2024 |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|---|---|--|
| PO1.1 promuovere politiche family-friendly in Ateneo per favorire una maggiore inclusione e partecipazione di studenti e dipendenti con figli minori e politiche indirizzate ai caregivers e genitori all'interno della comunità dell'università di Parma (studenti e dipendenti) | <i>Azioni intraprese a livello di Ateneo e comunicate e promosse dal Dipartimento.</i> | |
| PO1.2 Sostenere lavoratrici e lavoratori che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza legati ad esigenze di cura e di conciliazione | <i>Azioni intraprese a livello di Ateneo e comunicate e promosse dal Dipartimento. Riorganizzazione degli impegni in commissioni e corsi nel caso di prolungate assenze dal lavoro.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore di Dipartimento • RAG • Docenti coinvolti | |
| PO1.3 Promuovere un maggiore equilibrio di genere nell'accesso al part-time, a forme di lavoro a distanza e al congedo parentale | <i>Azioni intraprese a livello di Ateneo e comunicate e promosse dal Dipartimento.</i> | |
| PO1.4 Rafforzamento delle politiche di conciliazione vita lavoro e di welfare. | <i>Azioni intraprese a livello di Ateneo e comunicate e promosse dal Dipartimento.</i> | |

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |



| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------------------|---|
| Economiche | <i>Azioni eseguite a livello di Ateneo per cui a livello di Dipartimento non sono state utilizzate risorse economiche, se non il costo orario del personale impiegato nelle eventuali attività di comunicazione e promozione.</i> |
| Umane | <i>Azioni intraprese a livello di Ateneo e comunicate e promosse dal Dipartimento.</i> |
| Strumentali / infrastrutturali | / |
| Altre risorse | / |

| | |
|------------------|---|
| Criticità | <i>La principale criticità a livello dipartimentale riguarda la stretta dipendenza dalle iniziative intraprese a livello di Ateneo e la difficoltà nell'implementare azioni direttamente in capo al Dipartimento.</i> |
|------------------|---|

EG1. Rafforzare l'equilibrio di genere

| Indicatori | Valore iniziale | Target | Risultato | Scostamento % | Fonte dati |
|--|-----------------|--------|-----------|---------------|--|
| | | 2023 | 2023 | | |
| IEG11 percentuale delle studentesse iscritte rispetto al totale | 50 | 49% | 52% | +3% | U.O. Programmazione e Controllo di Gestione, Università degli Studi di Parma |
| IEG12 numero attività in materia di violenza ed equilibrio di genere | 2 | >2 | 3 | 0 | DIPARTIMENTO SEA |

| Azioni strategiche | Monitoraggio delle Azioni operative collegate 2023 | Eventuale collegamento a obiettivi operativi del PIAO 2023 |
|---|--|--|
| EG1.1 Supportare l'Ateneo nella raccolta di dati aggregati e nell'aggiornamento del Bilancio di Genere | <i>Coinvolgimento dei docenti del dipartimento nelle attività di redazione del Bilancio di Genere di Ateneo</i> | |
| EG1.2 Suggestire azioni volte ad incentivare principi di uguaglianza ed equità di genere in tutti i settori della vita accademica e dell'organizzazione | <i>Coinvolgimento dei docenti del dipartimento nelle attività di redazione del Bilancio. Supporto alla comunicazione delle attività promosse dall'Ateneo in materia di informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'eguaglianza e delle pari opportunità e azioni di gender streaming</i> | |
| EG1.3 Garantire l'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali, mediante l'individuazione di obiettivi guida e la revisione dei processi di valutazione delle prestazioni per eliminare pregiudizi e discriminazioni legati al genere | <i>Coinvolgimento di docenti del dipartimento nelle attività di individuazione e condivisione di obiettivi guida e nella revisione del nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMVP) entrato in vigore nel 2024</i> | |
| EG1.4 Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera | <i>In tutte le commissioni, quando possibile è garantita, la presenza femminile. Coinvolgimento di docenti del dipartimento in riflessioni e</i> | |



| | | |
|---|--|--|
| mediante l'individuazione di obiettivi guida e la revisione dei processi di valutazione delle prestazioni per eliminare pregiudizi e discriminazioni legati al genere | <i>considerazioni che riguardano la cultura della valutazione in termini di uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e di avanzamento di carriera.</i> | |
| EG1.4 Integrare la prospettiva di genere nella didattica e nella formazione | <i>Inserimento di tematiche di genere e obiettivi ESG nei percorsi formativi.</i> | |
| EG1.5 Integrare la prospettiva di genere nella ricerca scientifica | <i>Inserimento e integrazione della prospettiva di genere nelle tematiche dei progetti di ricerca scientifici.</i> | |
| EG1.6 Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale | <i>Non ancora attuato (il Bilancio di genere è in fase di elaborazione). Programmazione di dibattiti per aprire una riflessione sui dati che emergono dall'analisi di contesto del Bilancio di Genere di Ateneo</i> | |
| EG1.7 Prevenire la violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra personale docente, tecnico-amministrativo e studenti/esse | <i>Promozione di una cultura organizzativa orientata alla creazione di un ambiente di lavoro fondato sul rispetto tra le persone per costruire percorsi di crescita e migliorare la responsabilità collettiva verso il contrasto alla violenza di genere. Supporto alla comunicazione delle attività promosse dall'Ateneo in materia di violenza di genere</i> | |
| EG1.8 Intercettare e gestire casi di molestie sessuali e più in generale di violenza di genere tra personale docente, tecnico-amministrativo e studenti/esse | <i>Promozione di un'adeguata conoscenza dei canali di segnalazione riservati attraverso i quali si possono segnalare casi di molestie sessuali</i> | |
| EG1.9 Sensibilizzare in merito all'importanza della tutela del periodo di congedo per maternità e paternità | <i>Promozione di una cultura organizzativa a favore di una tutela della genitorialità e di strumenti connessi al work-life balance</i> | |

| Accordi di collaborazione | Periodo di riferimento |
|---------------------------|------------------------|
| / | |

| RISORSE UTILIZZATE | |
|--------------------|--|
| Economiche | Costo orario del personale universitario coinvolto |



| | |
|-----------------------------------|--|
| Umane | <i>Direttore di Dipartimento</i> RAG <i>Docenti coinvolti nella Redazione del Bilancio di Genere</i> |
| Strumentali / infrastrutturali | / |
| Altre risorse | / |

| | |
|------------------|----------------|
| Criticità | <i>Nessuna</i> |
|------------------|----------------|

2. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO E AZIONI CORRETTIVE

Nota per la compilazione: Partendo dalle criticità evidenziate nel capitolo precedente e da eventuali nuove esigenze di contesto, specificare le nuove azioni programmate. Le nuove azioni potrebbero tradursi anche in nuovi obiettivi operativi del PIAO. La tabella sottostante è parzialmente compilata solo a titolo di esempio.

| Codice e descrizione Obiettivo strategico | Azioni correttive e proposte di miglioramento |
|---|---|
| D1. Riqualificare e ampliare l'offerta formativa (D1.1) | Continuare a potenziare e valorizzare la figura dei tutor, a disposizione sia per l'attività di tutorato (TU) sia per l'attività di Didattica Integrativa (DI). |
| D1. Riqualificare e ampliare l'offerta formativa (D1.2) | Istituzione di nuovi corsi di laurea. |
| D2: fornire supporto allo sviluppo di una didattica di qualità ed innovativa con valorizzazione delle competenze trasversali nei percorsi di studio | Continuare sostenere lo sviluppo culturale e professionale dei giovani con particolare attenzione alla interdisciplinarietà e la multidisciplinarietà dei corsi di studi, anche mediante l'istituzione di laboratori e seminari. |
| R4: valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi | Incentivare l'organizzazione di convegni nazionali e internazionali Promuovere l'organizzazione del Ciclo di Seminari di Economia 2023/2024 Incentivare l'organizzazione di attività seminariali nel corso del Dottorato EMIS. |
| TM1: condividere la conoscenza | Progettare una procedura di raccolta delle informazioni necessarie ad un sommario e preliminare inserimento delle iniziative di TM del Dipartimento, per meglio rappresentare l'impegno del Dipartimento nelle attività di TM e favorire la scelta degli eventi candidabili alla valutazione VQR. |
| TM4: Sviluppare l'imprenditorialità accademica, i rapporti con il territorio e il tessuto produttivo | Partendo dai progetti, così come identificati nella banca dati del Dipartimento SEA** e d'intesa con la Commissione Ricerca giungere a una suddivisione, nel limite del possibile, fra "Convenzioni/Contratti di ricerca c/ terzi" che ricadono nel campo della Ricerca e "Convenzioni/Contratti di ricerca c/ terzi" che invece hanno maggiormente a che fare con la Terza Missione. Coinvolgimento dei docenti del Dipartimento al Programma d'Ateneo "SEED - Sustainability Entrepreneurial Ecosystem". Rafforzamento ulteriore dei legami con "Le Village by Crédit Agricole", incubatore di imprese con sede in Parma. |

| | |
|---|--|
| | |
| SO3: promuovere e divulgare i principi dello sviluppo sostenibile | Favorire e incrementare le iniziative didattiche e seminariali relativi ai temi degli obiettivi SO e avviare processi di mappatura di didattica e altre attività in merito agli obiettivi SO |
| | |
| AQ3: assicurare la Qualità della Formazione di terzo livello | Introdurre un nuovo schema organizzativo per favorire l'efficacia delle azioni di formazione sui temi AQ nel Dipartimento. |
| | |
| EG1: rafforzare l'equilibrio di genere | Incentivare la promozione di iniziative per sensibilizzare in materia di violenza ed equilibrio di genere e promozione di un confronto che possa aprire una riflessione verso possibili criteri guida basati sull'equilibrio di genere |
| | |

3. PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE

Nota per la compilazione: in questa sezione occorre specificare la programmazione delle risorse (umane, economiche e strumentali / infrastrutturali) funzionali alla realizzazione della strategia dipartimentale anche in termini di efficienza e qualità dei servizi erogati all'utenza interna ed esterna.

Nella redazione di tale sezione occorre considerare i risultati strategici rendicontati nei vari ambiti, prestando particolare attenzione alle criticità, osservazioni e proposte di miglioramento rilevate nelle sezioni precedenti, oltre all'eventuale evoluzione del contesto interno ed esterno.

PROGRAMMAZIONE RISORSE UMANE

Nota per la compilazione: La programmazione delle risorse umane (componente docente e tecnico amministrativo) è fondamentale per la realizzazione delle strategie dipartimentali e per garantire il regolare funzionamento delle strutture e dei servizi. Specificare la programmazione del personale sulla base delle necessità e in coerenza con i punti organico assegnati, dando priorità alla realizzazione della strategia. Per ulteriori considerazioni da effettuarsi in riferimento alle risorse indicate, si suggerisce di utilizzare lo spazio della sezione NOTE.

| | Ruolo | ssd | motivazione | Anno |
|-------------------|-----------|-------------------------------------|--------------------------------|------|
| Personale docente | RtdB > PA | SECS-P/07 | Termine triennio RtdB (0,2 PO) | 2024 |
| | RtdB > PA | SECS-P/08 | Id. | 2024 |
| | RtdB > PA | IUS/04 | Id. | 2024 |
| | RtdB > PA | SECS-P/12 | Id. | 2024 |
| | RtdB > PA | IUS/01 | Id. | 2024 |
| | RtdB > PA | SECS-S/06 | Id. | 2025 |
| | RtdB > PA | SECS-P/06 | Id. | 2025 |
| | RtdB > PA | SECS-S/03 | Id. | 2025 |
| | RtdB > PA | SECS-P/11 | Id. | 2025 |
| | RtdB > PA | SECS-P/07 | Id. | 2025 |
| | RTT | SECS-P/06 | Nuovo bando (0,7 PO) | 2024 |
| RtdA | SECS-P/08 | Rinnovo biennale 2025-2026 (0,4 PO) | 2024 | |
| RtdA | AGR/01 | Rinnovo biennale 2025-2026 (0,4 PO) | 2024 | |

NOTE

La dotazione del Dipartimento per il biennio 2024-25 è stata stabilita in 3,6 PO, mentre la situazione debitoria era di 0,65 PO.

La somma totale dei 10 passaggi degli RtdB a PA ha un controvalore di 2,0 PO. Il nuovo bando RTT di 0,7 PO mentre il rinnovo delle due posizioni RtdA PON hanno un controvalore di 0,8 PO.

In questo modo, con il consenso dell'Ateneo, si riduce la situazione debitoria a 0,55 PO.



| Personale tecnico | categoria | t.d / t. ind. | motivazione | Anno |
|-------------------|-----------|---------------|-------------|------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

NOTE

Non sono da segnalare cambiamenti di sorta

| Personale amministrativo | categoria | t.d / t. ind. | motivazione | Anno |
|--------------------------|---------------|---------------|--|------|
| | Collaboratore | t. ind. | Unità di lavoro proveniente, per mobilità interna, dalla Segreteria Studenti di Economia | 2024 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

NOTE

PROGRAMMAZIONE ECONOMICA 2025

Nota per la compilazione: Quali risorse economiche saranno necessarie per proseguire/migliorare la strategia? In questa sezione è possibile specificare le risorse finalizzate alla didattica, ricerca, terza missione, aree trasversali (es. sostenibilità, pari opportunità..) con il dettaglio del singolo obiettivo strategico dipartimentale.

| Obiettivo strategico dip. | Budget stimato | Fonte finanziamento | note |
|---------------------------|----------------|---------------------|------|
| | | interna/esterna | |
| | | | |

| | | | |
|---|----------------------------------|-----------------|---|
| D1. Riqualificare e ampliare l'offerta formativa (D1.1) | 20.000 | Ateneo | LABDID_IMPRESASIMULATA |
| D1. Riqualificare e ampliare l'offerta formativa (D1.1) | 28.583,89 (TU) 42.867,00 (DI) | Ateneo | Tutor triennali e magistrali (TU) Tutor Didattica integrativa (DI) |
| D2. Fornire supporto allo sviluppo di una didattica di qualità ed innovativa con valorizzazione delle competenze trasversali nei percorsi di studio | 12.000 | Ateneo | LABDID_LEARNINGINACTIO N |
| D2. Fornire supporto allo sviluppo di una didattica di qualità ed innovativa con valorizzazione delle competenze trasversali nei percorsi di studio | 15.000 | Ateneo | LABDID_USCITE_DIDATTICH E_SCEA |
| | | | |
| R3. Rendere la ricerca di Ateneo più competitiva attraverso programmi pluriennali di finanziamento a singoli ricercatori e gruppi interdisciplinari (IR32 e IR34) | 6.000 | Interna/Ateneo | Seminari e progetti di ricerca |
| R4. Valorizzare il capitale umano esistente e migliorare i processi amministrativi (R4.4) | 10.000 | Interna/esterna | Organizzazione di convegni nazionali e internazionali Organizzazione del Ciclo di Seminari di Economia 2023/2024 Organizzazione di attività seminariali nel corso del Dottorato EMIS. |
| | | | |
| TM1. Condividere la conoscenza (ITM11 Numero di eventi divulgativi organizzati | 1.000 | Interna/esterna | Accesso ai fondi di Ateneo sulla Terza Missione per svolgere attività di TM in ambito di Gamification. |

| | | | |
|--|--------|----------------|--|
| dai docenti del Dipartimento) | | | |
| TM1. Condividere la conoscenza (ITM11 Numero di eventi divulgativi organizzati dai docenti del Dipartimento) | 10.000 | Interna/Ateneo | Seminari e convegni TM |
| | | | |
| EG1: rafforzare l'equilibrio di genere | 1.500 | Interna/Ateneo | Realizzazione di 1 iniziativa dipartimentale per sensibilizzare in materia di equilibrio di genere |

PROGRAMMAZIONE RISORSE STRUMENTALI E SPAZI

Nota per la compilazione: Indicare gli strumenti, attrezzature, spazi etc. oltre a quelli già in dotazione, specificando le modalità di acquisizione.

Si segnala la necessità di aule per la didattica, spazi studio e servizi compatibili con la numerosità degli studenti afferenti ai diversi corsi di laurea triennali e magistrali anche in considerazione della futura programmazione didattica.

