



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
ECONOMICHE E AZIENDALI

Obiettivi e strategie di Ricerca e Terza Missione del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali (SEA)

Triennio 2019-2021

I profili scientifici del Dipartimento

Il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali (SEA) è una comunità scientifica formata da docenti e ricercatori che sviluppano la propria attività di ricerca nel campo dell'economia, adottando una varietà di approcci metodologici. Nell'ambito strettamente economico ci sono docenti e ricercatori espressione di una pluralità di discipline: scienze economiche, economia aziendale, economia degli intermediari finanziari e finanza, marketing, economia agroalimentare e scienze merceologiche. Ci sono poi docenti e ricercatori di ambito statistico-matematico, di ambito giuridico e di ambito storico-economico. Infine, due docenti lavorano nel campo della psicologia.

Il Dipartimento SEA intende essere un luogo di progresso del sapere scientifico, che possa fornire un solido contributo alla comunità nazionale e internazionale della ricerca e possa mettere a disposizione della collettività conoscenze di base e strumenti operativi per contribuire al progresso e al benessere della società nel suo complesso.

In un contesto di riconoscimento delle diverse competenze e valorizzazione reciproca, il fatto di lavorare in un'area scientifica comune seguendo impostazioni metodologiche diverse è un elemento di forza del Dipartimento, in particolare per quanto riguarda la prospettiva multidisciplinare che esso può offrire sui piani della didattica, della ricerca e della terza missione.

L'attività di ricerca è condotta dai componenti del Dipartimento individualmente o nel contesto di gruppi e laboratori di ricerca, ponendo in essere collaborazioni scientifiche nazionali e internazionali. L'attività scientifica è sviluppata con attenzione continua e partecipazione attiva al lavoro della comunità scientifica nazionale e internazionale, ma anche con pronta considerazione delle istanze espresse, a livello locale, nazionale e internazionale, dal tessuto sociale, produttivo e imprenditoriale.

L'apertura verso il contesto socio-economico

Accanto alle missioni tradizionali di insegnamento e ricerca, il Dipartimento ha sviluppato negli anni un intenso lavoro di networking all'esterno, finalizzato alla promozione e realizzazione di attività di "Terza Missione" (TM), intesa come apertura verso il contesto socio-economico mediante la



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
ECONOMICHE E AZIENDALI

valorizzazione e il trasferimento di conoscenze. Negli ultimi anni in particolare, il Dipartimento è attivo in un mix variegato di iniziative tramite le quali interagisce direttamente con il mondo esterno – la società civile, il tessuto imprenditoriale, la PA, gli organismi di ricerca privati e pubblici, gli investitori – offrendo servizi e facilities allo scopo di promuovere la crescita economica e sociale del territorio.

Queste attività investono diversi ambiti, tra cui il Public Engagement, la formazione continua, gli accordi e le collaborazioni con istituzioni pubbliche e private del territorio.

Le attività di Public Engagement tendono ad essere avviate prevalentemente dai singoli docenti in modo spontaneistico. Si segnala tuttavia una consolidata attività seminariale divulgativa. Inoltre, allo scopo di sensibilizzare gli studenti delle scuole superiori primarie e secondarie verso i temi del marketing e i diversi problemi dell'economia, vengono da anni organizzate attività di interazione con le scuole superiori.

Le iniziative di valorizzazione della ricerca intraprese dal Dipartimento hanno riguardato prevalentemente il collegamento con il territorio e il conto terzi, mentre solo in misura ridotta ha riguardato l'avvio di spin-off accademici.



Analisi del contesto (Analisi SWOT)

Prima di definire gli obiettivi strategici per la ricerca e la terza missione, è opportuno valutare i punti di forza (*Strengths*) e di debolezza (*Weaknesses*) del Dipartimento, nonché le opportunità (*Opportunities*) e i vincoli e minacce (*Threats*) derivanti dall'esterno.

Di seguito, l'analisi viene descritta separatamente con riguardo alla ricerca e alla terza missione.

Punti di forza

- **Ricerca**

I temi di ricerca del Dipartimento sono adeguati rispetto agli ambiti disciplinari nei quali sono sviluppati. Gli argomenti sono infatti aggiornati e gli approcci metodologici presentano il necessario carattere di innovazione. Alcuni ricercatori raggiungono posizioni di spicco in termini di livello di impatto delle riviste su cui trovano collocazione i prodotti delle loro ricerche e numero di citazioni. La ricerca del Dipartimento è in grado di attrarre risorse pubbliche, a livello nazionale e europeo, così come risorse private. La composizione del Dipartimento consente di sviluppare ricerche di carattere multidisciplinare, come testimoniato da alcune collaborazioni scientifiche tra docenti di discipline diverse.

- **Terza Missione**

Le attività di terza missione hanno forte impulso presso il Dipartimento, con positivo ritorno di immagine e di rafforzamento del legame con il territorio. Nell'ambito delle attività di formazione continua, il Dipartimento ha un'offerta formativa post-laurea di alta qualità. Nell'ambito del Public Engagement, il Dipartimento ha una consolidata attività di interazione con il mondo della scuola superiori finalizzata alla sensibilizzazione verso i temi del marketing e il mondo dell'Economia. Numerosi Laboratori, attività seminariali, Osservatori e Centri Studi sono stati attivati in collaborazione con enti e professionisti del territorio.

Punti di debolezza

- **Ricerca**

Adottando la classificazione ANVUR, i dati sulle pubblicazioni presentate in occasione della più recente VQR non sono all'altezza delle aspettative. La percentuale di prodotti della ricerca classificata A e B è, infatti, bassa rispetto alla media nazionale (nella stessa area scientifica). Questo penalizza il Dipartimento nei ranking locali e nazionali, con evidenti ricadute nelle possibilità di accesso ad alcune risorse competitive.

Con riguardo alla valorizzazione del capitale umano, fermo restando che le politiche di reclutamento dipendono da scelte fatte dall'Ateneo, non sono implementate forme di incentivo che diano il giusto rilievo alla migliore produzione scientifica.

- **Terza Missione**

In coerenza con i risultati della VQR 2011-2014, si ravvisano spazi per miglioramenti, soprattutto nel Public Engagement. Alcune iniziative di Public Engagement, spesso lasciate all'intraprendenza del singolo, sono da rafforzare e da inquadrare in modo sistematico a livello di Dipartimento. L'azione di monitoraggio delle attività di terza missione deve essere



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
ECONOMICHE E AZIENDALI

rafforzata, anche allo scopo di dimostrarne chiaramente l'impatto sulla società. La capacità di dare adeguata informazione esterna sulle iniziative avviate deve essere rafforzata, così da contribuire ad una più profonda comprensione del ruolo sociale dell'Università presso l'opinione pubblica. Le relazioni con il territorio e con le aziende possono essere ulteriormente intensificate con il supporto di un coordinamento a livello di Dipartimento.

Opportunità

- **Ricerca**

Le potenzialità del Dipartimento nel campo della ricerca non sono espresse appropriatamente dal risultato della VQR. Una delle cause di tale risultato può essere ricercata nel disomogeneo grado di internazionalizzazione dei vari gruppi disciplinari del Dipartimento; alcuni prodotti di ricerca che con i parametri tradizionali di valutazione di alcune aree disciplinari avrebbero ottenuto giudizi soddisfacenti, nel quadro dei criteri adottati in sede ANVUR sono invece valutati con giudizi modesti. Il Dipartimento è comunque consapevole che l'approccio di valutazione dell'ANVUR può ormai essere considerato consolidato, ed è dunque impegnato nell'adottare azioni finalizzate ad un miglioramento della performance VQR.

- **Terza Missione**

Il prestigioso riconoscimento alla città di Parma, quale Capitale Italiana della Cultura 2020, costituisce un'opportunità unica per intraprendere politiche sinergiche ancor più strette con gli enti e le istituzioni del territorio, allo scopo di stabilire nuovi standard di diffusione della conoscenza che restino a riferimento negli anni futuri. Il contesto geografico ed economico, con insediamenti agroalimentari e imprenditoriali tra i maggiori del Paese, i solidi rapporti con le istituzioni e le maestranze cittadine possono consentire di operare in sinergia in quei comparti economici che contraddistinguono il nostro territorio. Essere al centro della Food Valley, in una città riconosciuta come sede dell'Authority Europea nell'ambito della sicurezza alimentare costituisce un costante stimolo per intraprendere politiche di Public Engagement sempre più sfidanti su queste tematiche specifiche. I consolidati rapporti, anche convenzionali, con le istituzioni e gli enti locali e del territorio, offrono opportunità di sviluppo e valorizzazione delle attività del Dipartimento.

Vincoli e minacce

- Il numero di studenti iscritti ai corsi di studio del Dipartimento è molto alto; il numero di studenti per docente è tra i più alti dell'Ateneo. Questo significa che il tempo dedicato ad attività didattica dai docenti del Dipartimento è cospicuo, con una evidente ricaduta sul tempo che può essere riservato all'attività di ricerca. A ciò si aggiunge un'accresciuta complessità delle procedure tecnico-organizzative ed un crescente volume di adempimenti burocratici, attività che impegnano i docenti più a lungo di quanto non fosse nel passato e di quanto sarebbe auspicabile.



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
ECONOMICHE E AZIENDALI

Con riguardo alla valorizzazione del capitale umano, essenziale per una produzione scientifica di qualità, il Dipartimento ha varie limitazioni, in quanto le sue scelte dipendono dalle politiche di Ateneo e dalla disponibilità di risorse autonome, che sono purtroppo scarse. La frammentazione normativa con cui il sistema universitario deve confrontarsi spesso si traduce in una limitazione alla formazione di contratti con imprese ed enti territoriali. Le attività intraprese in maniera individuale dai docenti dovrebbero essere inquadrare e valorizzate in un'ottica inclusiva dipartimentale.



Obiettivi strategici di ricerca

Il Dipartimento persegue il continuo miglioramento delle attività di ricerca, con particolare attenzione alla visibilità internazionale dei risultati e ai giudizi conseguibili in sede di valutazione ministeriale della qualità della ricerca.

Gli obiettivi descritti nel presente documento costituiscono una revisione e aggiornamento di quelli descritti nel documento “Iniziative di Dipartimento finalizzate al miglioramento della valutazione VQR” (approvato nella riunione del Consiglio di Dipartimento del 6 luglio 2017) e nel documento “Obiettivi e strategie di ricerca del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali – Triennio 2018-2020” (approvato nella riunione del Consiglio di Dipartimento del 20 giugno 2018). La revisione e l’aggiornamento sono stati formulati alla luce della Valutazione interna della ricerca del Dipartimento, effettuata dalla Commissione Ricerca nel dicembre 2018, e dalla pubblicazione del Piano Strategico 2019-2021 dell’Ateneo, pubblicato a fine ottobre 2018.

OBBIETTIVO STRATEGICO R1: RAFFORZAMENTO DEL CAPITALE UMANO

Motivazioni

La ricerca, ad ogni livello, necessita di personale preparato, intraprendente e motivato. E’ dunque fondamentale il rafforzamento del capitale umano, inteso sia come reclutamento di nuovi ricercatori, sia come progressione di carriera per i docenti e ricercatori già incardinati nel Dipartimento. E’ evidente che le politiche di Dipartimento discendono da quelle dell’Ateneo, che relativamente al triennio 2019-2021 devono ancora essere definite; in questa sede, non è dunque possibile formulare obiettivi operativi e target annuali per il triennio 2019-2021. E’ tuttavia doveroso segnalare che il rafforzamento del capitale umano è un obiettivo strategico primario non solo a livello di Ateneo, ma anche a livello di Dipartimento.

Obiettivo strategico	Azioni strategiche	Obiettivi operativi
R1 Rafforzamento del capitale umano	R1.1 Aumento del personale addetto alla ricerca, in particolare dei ricercatori di tipo A e B, compatibilmente con le risorse assegnate dall’Ateneo	R1.1.1 Presentazione delle richieste all’Ateneo
	R1.2 Progressione di carriera degli abilitati del Dipartimento, compatibilmente con le risorse assegnate dall’Ateneo	R1.2.1 Presentazione delle richieste all’Ateneo

Tabella 1 – Obiettivo strategico di ricerca R1: azioni strategiche e obiettivi operativi



Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico R1 sono:

- Numero di RTDA e RTDB reclutati;
- Numero di slittamenti di docenti e ricercatori del Dipartimento.

Non è al momento possibile definire i target, in quanto essi discendono dalle politiche di reclutamento dell'Ateneo che, per il triennio 2019-2021, devono ancora essere definite.

Obiettivo strategico	Indicatori	Target 2019-2021	Responsabilità politica e gestionale
R1 Rafforzamento del capitale umano	Numero RTDA e RTDB reclutati per anno	Da definire sulla base delle politiche di Ateneo	Ateneo Direttore Dipartimento
	Numero di slittamenti	Da definire sulla base delle politiche di Ateneo	Dipartimento Consiglio Dipartimento

Tabella 2 – Obiettivo strategico di ricerca R1: indicatori, target del triennio e responsabilità politica e gestionale

OBIETTIVO STRATEGICO R2: MIGLIORAMENTO DELL'IMPATTO E VISIBILITA' DELLA PRODUZIONE SCIENTIFICA DEL DIPARTIMENTO

Motivazioni

Pur tenendo conto della diversità dei tradizionali parametri di valutazione adottati dai vari gruppi disciplinari, il Dipartimento è consapevole che l'approccio di valutazione dell'ANVUR può ormai essere considerato consolidato, ed è dunque impegnato nell'orientare l'attività di ricerca in modo da incrementare la percentuale di prodotti di ricerca classificati almeno B, secondo i criteri ANVUR. A tale proposito è bene ricordare che l'attività di ricerca richiede innanzitutto l'impegno dei singoli. Poter reclutare e promuovere personale preparato e intraprendente è dunque un passaggio fondamentale ai fini della realizzazione dell'obiettivo.



Obiettivo strategico	Azioni strategiche	Obiettivo operativo
R2 Miglioramento dell'impatto e visibilità della produzione scientifica del Dipartimento	R2.1 Requisiti minimi di produttività scientifica per i ricercatori a tempo determinato	R2.1.1 Applicazione dei requisiti minimi ai ricercatori reclutati
	R2.2 Linee guida per favorire l'aumento della visibilità delle pubblicazioni, in particolare nei database internazionali della ricerca	R2.2.1 Preparazione di un breve vademecum e/o tutorial
	R2.3 Requisiti minimi all'ingresso per i ricercatori a tempo determinato	R2.3.1 Sollecitare l'Ateneo ad assumere un orientamento che ne consenta l'inserimento nei bandi
		R2.3.2 Inserimento dei requisiti minimi nei bandi di nuova emanazione, non appena sarà consentito dalla normativa
R2.4 Requisiti minimi all'ingresso per i ruoli di professore (associato e ordinario)	R2.4.1 Sollecitare l'Ateneo ad assumere un orientamento che ne consenta l'inserimento nei bandi	
	R2.4.2 Inserimento dei requisiti minimi nei bandi di nuova emanazione, non appena sarà consentito dalla normativa	

Tabella 3 – Obiettivo strategico di ricerca R2: azioni strategiche e obiettivi operativi

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il miglioramento dell'impatto e visibilità della produzione scientifica del Dipartimento sono:

- Numero di articoli pubblicati su riviste nazionali e internazionali di alto impatto;
- Numero di pubblicazioni censite nei database internazionali di ricerca.



Obiettivo strategico	Indicatori	Target per il triennio			Responsabilità politica e gestionale
		2019	2020	2021	
R2 Miglioramento dell'impatto e visibilità della produzione scientifica del Dipartimento	Numero di articoli di ricerca su riviste nazionali e internazionali nelle prime due classi (A,B) della VQR.	Almeno in una classe (A,B) miglioramento su base triennale del numero medio per docente (triennio 2017-2019 vs triennio 2014-2016)	Almeno in una classe (A,B) miglioramento su base triennale del numero medio per docente (triennio 2018-2020 vs triennio 2015-2017)	Almeno in una classe (A,B) miglioramento su base triennale del numero medio per docente (triennio 2019-2021 vs triennio 2016-2018)	Direttore Dipartimento Consiglio Dipartimento
	Numero di pubblicazioni di personale docente e ricercatore del Dipartimento censite nei database internazionali della ricerca	Su base triennale, numero medio per docente di articoli censiti su Scopus maggiore o uguale al triennio precedente (triennio 2017-2019 vs triennio 2014-2016)	Su base triennale, numero medio per docente di articoli censiti su Scopus maggiore o uguale al triennio precedente (triennio 2018-2020 vs triennio 2015-2017)	Su base triennale, numero medio per docente di articoli censiti su Scopus maggiore o uguale al triennio precedente (triennio 2019-2021 vs triennio 2016-2018)	Commissione Ricerca PQD

Tabella 4 – Obiettivo strategico di ricerca R1: indicatori, target del triennio e responsabilità politica e gestionale

Per completezza, i requisiti minimi per i bandi e gli obiettivi di produttività scientifica per ricercatori a tempo determinato (tipo A e tipo B) stabiliti dal Dipartimento sono riportati in allegato (Allegato



n. 1). Sono altresì allegati i requisiti minimi stabiliti dal Dipartimento per i bandi per professori associati e ordinari (Allegato n. 2).

OBBIETTIVO STRATEGICO R3: VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

Motivazioni

Come già richiamato, la ricerca necessita di personale motivato. E' opportuno dare il giusto rilievo alla migliore produzione scientifica, in particolare individuando meccanismi di premialità per chi produce pubblicazioni di alto impatto. Data la difficoltà di accesso a forme di finanziamento pubbliche (al momento scarse), è però anche opportuno supportare la crescita dei docenti e ricercatori. Inoltre, stimolare la collaborazione scientifica all'interno del Dipartimento potrebbe consentire di ridurre a livelli fisiologici la quota di docenti inattivi nella ricerca.

Obiettivo strategico	Azione strategica	Obiettivo operativo
R3 Valorizzazione del capitale umano	R3.1 Disponibilità di un budget di Dipartimento per fondi premiali individuali	R3.1.1 Attivazione delle procedure per l'assegnazione dei fondi
	R3.2 Disponibilità di un budget di Dipartimento per fondi per il sostegno di attività seminariale (relatori esterni) e percorsi di formazione e networking del personale docente	R3.2.1 Attivazione delle procedure per l'assegnazione dei fondi
	R3.3 Disponibilità di un budget di Dipartimento per progetti di ricerca di gruppo	R3.2.1 Attivazione delle procedure per l'assegnazione dei fondi

Tabella 5 – Obiettivo strategico di ricerca R3: azioni strategiche e obiettivi operativi

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico R3 consistono nell'ammontare dei fondi dipartimentali assegnati sulla base di criteri di premialità, per il sostegno di attività seminariale e percorsi di formazione e networking del personale docente e per finanziare ricerche di gruppo.



Obiettivo strategico	Indicatore	Target per il triennio 2019-2020	Responsabilità politica e gestionale
R3 Valorizzazione del capitale umano	Ammontare del budget di Dipartimento per fondi premiali individuali	Almeno 10.000 euro in ciascun anno	Direttore Dipartimento Consiglio Dipartimento Commissione Ricerca
	Ammontare del budget di Dipartimento per fondi per il sostegno di attività seminariale (relatori esterni) e percorsi di formazione e networking del personale docente	Almeno 5.000 euro in ciascun anno	
	Ammontare del budget di Dipartimento per progetti di ricerca di gruppo	Almeno 30.000 euro in un anno, nel triennio	

Tabella 6 – Obiettivo strategico di ricerca R1: indicatori, target del triennio e responsabilità politica e gestionale

Per completezza, i dettagli sui fondi relativi all'obiettivo strategico R3 sono forniti in allegato (Allegato n. 3).

OBIETTIVO STRATEGICO R4: FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE A BANDI COMPETITIVI DI FINANZIAMENTO NAZIONALI, INTERNAZIONALI E DI ATENEIO

Motivazioni



L'attività di ricerca deve essere supportata da adeguati finanziamenti. Nell'ambito di un Ateneo pubblico, le fonti primarie di finanziamento devono essere quelle pubbliche, nazionali o internazionali. Mentre le risorse sono scarse, le procedure amministrative per la presentazione delle domande sono sempre più complesse. Il Dipartimento si impegna, anche con il supporto dell'Ateneo, a mettere a disposizione in modo continuativo informazioni relative ai bandi e alle modalità di partecipazione.

Obiettivo strategico	Azione strategica	Obiettivo operativo
R4 Favorire la partecipazione a bandi competitivi di finanziamento nazionali, internazionali e di Ateneo	R4.1 Fornire informazioni sulle iniziative disponibili	R4.1.1 Organizzare incontri di informazione / formazione, anche con il supporto dell'Ateneo
		R4.1.2 Segnalare iniziative di informazione/formazione organizzate dall'Ateneo

Tabella 7 – Obiettivo strategico di ricerca R4: azioni strategiche e obiettivi operativi

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico R4 sono:

- Numero di incontri di informazione/formazione su bandi competitivi;
- Numero di segnalazioni su iniziative organizzate a livello di Ateneo.

Obiettivo strategico	Indicatore	Target per il triennio 2019-2021	Responsabilità politica e gestionale
R4 Favorire la partecipazione a bandi competitivi di finanziamento nazionali, internazionali e di Ateneo	Numero di incontri informativi/formativi su bandi competitivi nazionali, internazionali e di Ateneo	Almeno 2 all'anno	Direttore Dipartimento
	Numero di segnalazioni su iniziative di informazione/formazione organizzate dall'Ateneo	Tutte	Commissione Ricerca

Tabella 8 – Obiettivo strategico di ricerca R1: indicatori, target del triennio e responsabilità politica e gestionale



Obiettivi strategici di Terza Missione

Il contesto geografico, socio-economico e culturale in cui è inserita l'Università di Parma costituisce una grossa opportunità per rafforzare i legami col territorio ed intraprendere politiche sinergiche ancor più strette con gli enti e le istituzioni del territorio, sia in tema di diffusione della conoscenza che di valorizzazione della ricerca.

Le iniziative di terza missione avviate appaiono nel complesso sostanzialmente orientate a rispondere a bisogni sociali concreti e risultano fundamentalmente coerenti rispetto al profilo di ricerca e di insegnamento del Dipartimento nel quale sono sviluppate.

Il Dipartimento persegue il continuo miglioramento delle attività di terza missione affinché le conoscenze, l'expertise, le idee presenti al proprio interno possano essere sempre meglio valorizzate anche all'esterno dell'Accademia, divenendo strumentali all'ottenimento di output produttivi di valore per la collettività.

Nell'anno 2017 si è per la prima volta introdotto un processo di raccolta e tracciamento delle attività avviate a sostegno dello sviluppo economico e sociale del territorio.

In quell'occasione si è chiaramente palesata l'esigenza di promuovere più attivamente una cultura della terza missione all'interno del Dipartimento SEA, così da consolidare e potenziare nel tempo l'entità delle risorse ad essa dedicate. In prospettiva si intende arrivare a una gestione più strutturata di tali attività così da realizzare un più armonico allineamento – da un lato – delle iniziative individuali dei docenti con la complessiva strategia dipartimentale e – dall'altro – un più efficace coordinamento tra le azioni di Terza Missione intraprese a livello dipartimentale con la strategia di Ateneo.

Gli obiettivi strategici che il Dipartimento si propone per il triennio 2019-2021 sono dunque formulati lungo le linee degli obiettivi strategici riportati nel Piano Strategico di Ateneo, ma declinati in maniera coerente rispetto al profilo di ricerca e di insegnamento del Dipartimento SEA e alle competenze professionali dei suoi componenti.

I target per il triennio 2019-2021 sono basati sui risultati degli anni 2017-2018, poiché proprio nel 2017 è stato avviato per la prima volta un processo di monitoraggio e valutazione delle attività di Terza Missione del Dipartimento SEA.

Una delle criticità emerse nell'analisi delle iniziative di Terza Missione del Dipartimento, con particolare riferimento alle attività di Public Engagement, è stata la difficoltà di monitorare con sistematicità iniziative personali e collettive dei docenti. Questa dovrebbe essere superata dall'introduzione a livello di Ateneo, presumibilmente entro fine anno, di un nuovo applicativo capace di interagire e integrarsi con altre banche dati nazionali (IRIS-RM). La prossima installazione del modulo RM estenderà l'ambito di utilizzo di IRIS – tradizionalmente usato come catalogo delle pubblicazioni scientifiche – anche a progetti, competenze e strumentazioni di Terza Missione. Esso consentirà di meglio mappare le iniziative di Public Engagement svolte da ciascun docente. In vista di tale innovazione, la Commissione Terza Missione si impegna a fornire linee guida e organizzare brevi tutorial che dovessero rendersi utili per supportare i docenti del Dipartimento nel corretto inserimento delle schede attività relative alle iniziative di Public Engagement avviate e sensibilizzarli



al diffuso utilizzo di tale strumento, che faciliterà il monitoraggio omogeneo delle attività di ricerca e terza missione dei docenti.

OBIETTIVO STRATEGICO TM1: DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA

Motivazione

Il Dipartimento, in linea con l'Ateneo, intende incentivare ulteriormente il processo di condivisione della cultura. La nomina di Parma quale Capitale della Cultura 2020 rappresenta un'opportunità per il nostro Dipartimento che potrebbe contribuire al programma di eventi offerti in questa occasione.

Premesso che l'avvio di progetti di Public Engagement continuerà a dipendere almeno in parte dall'iniziativa autonoma e individuale dei singoli docenti e ricercatori, il Dipartimento ritiene ciò nondimeno sempre più importante porre in essere azioni atte a promuovere una ricca progettualità in tema di terza missione che possa essere di reale valore per la collettività ed essere contemporaneamente coerente con obiettivi, azioni ed indicatori riportati nel Piano Strategico di Ateneo.

Per questo motivo, si ritiene che un primo passo importante possa venire da un'azione di sensibilizzazione dei docenti del Dipartimento a maturare una più fondata consapevolezza circa la portata, l'efficienza e l'efficacia della propria azione sociale, per poi accrescerla nel tempo. Nel mese di giugno 2018, è stata sviluppata una apposita sezione del sito web del Dipartimento dedicata alla pubblicizzazione delle attività di public engagement avviate. Collegandosi al link <https://sea.unipr.it/it/dipartimento/qualita-della-ricerca>, i docenti organizzatori di progetti di Public Engagement possono ora reperire la scheda di rilevazione delle suddette iniziative. In occasione di ogni evento, dovranno compilarla e inviarla tempestivamente alla Responsabile del Servizio per la Ricerca e la Terza Missione, dott.ssa Chiara Ferrari, che provvederà ad assemblare le schede pervenute e pubblicarle sul sito di Dipartimento. Tutto ciò in accordo naturalmente con il Direttore, il Coordinatore del PQD e il Delegato Referente per la Terza Missione. Tale azione risponde all'esigenza di una più efficace trasparenza circa le iniziative intraprese, così da agevolare anche una più profonda comprensione del ruolo sociale del Dipartimento presso l'opinione pubblica. Inoltre, intende facilitare il censimento e l'analisi delle attività di Public Engagement realizzate, in linea con quanto indicato dal PQA nel documento di Ateneo "Linee Guida per il monitoraggio delle attività di Public Engagement": https://www.unipr.it/www.unipr.it/AQ/architetturaAQ/documenti_ricerca.

Uno strumento di diffusione della conoscenza è sicuramente costituito dalla organizzazione di eventi divulgativi nonché dalla istituzione di una calendarizzazione di seminari divulgativi, tenuti nei medesimi luoghi e agli stessi orari.

Infine, è oramai una consolidata attività del dipartimento la pianificazione di incontri con studenti delle scuole superiori al fine di diffondere la cultura dell'importanza delle tematiche economiche tra i giovani e di svolgere opera di orientamento nel loro percorso di crescita culturale e professionale.



Obiettivo strategico	Azioni strategiche	Obiettivi operativi
TM1 Diffusione della conoscenza	TM1.1 Sensibilizzare i Componenti del Dipartimento SEA alle tematiche connesse alla terza missione e aumentare la visibilità delle iniziative di Public Engagement avviate	TM1.1.1 Organizzazione di uno spazio di confronto e chiarificazione della Strategia di Terza Missione Dipartimentale con i componenti del Dipartimento
		TM1.1.2 Pubblicizzazione su un'apposita sezione del sito web del Dipartimento delle attività di public engagement avviate
	TM1.2 Istituire un programma di eventi divulgativi diffusi	TM1.2.1 Organizzazione di conferenze a carattere scientifico divulgativo su tematiche di maggior interesse per la cittadinanza
		TM1.2.2 Calendarizzazione di seminari a carattere scientifico divulgativo, con periodicità costante, presso il Dipartimento SEA
	TM1.3 Accrescere la consapevolezza della realtà universitaria nei giovani	TM1.3.1 Incontri presso le scuole superiori con studenti, docenti e dirigenti scolastici
		TM1.3.2 Organizzazione di lezioni/seminari indirizzati agli studenti delle Scuole Superiori di Parma e provincia

Tabella 9 – Obiettivo strategico TM1: Azioni strategiche e obiettivi operativi



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
ECONOMICHE E AZIENDALI

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono finalizzati a valutare l'efficacia delle azioni programmate su:

- Sensibilizzazione dei Componenti del Dipartimento SEA alle tematiche connesse alla terza missione e aumento della visibilità delle iniziative di Public Engagement avviate;
- Attrattività degli eventi di public engagement organizzati dal Dipartimento SEA;
- Consolidamento delle azioni di interazione con le scuole superiori.



Obiettivo strategico	Indicatore	Target per il triennio			Responsabilità politica e gestionale
		2019	2020	2021	
TM1 Diffusione della conoscenza	Realizzazione di incontri informativi con i componenti del Dipartimento sulle iniziative e sulla strategia di Terza Missione	Almeno 1	Almeno 1	Almeno 1	Commissione Terza Missione Direttore Dipartimento
	Pubblicazione di un report annuale delle più significative iniziative di PE avviate (SI/NO)	SI	SI	SI	
	Numero di eventi divulgativi organizzati dal Dipartimento	Maggiore o uguale della media del biennio 2017-18	Maggiore o uguale della media del triennio 2017-2019	Mantenimento dei risultati dell'anno precedente	
	Numero di scuole coinvolte	Maggiore o uguale della media del biennio 2017-18	Maggiore o uguale della media del triennio 2017-2019	Mantenimento dei risultati dell'anno precedente	
	Numero di seminari su temi di Economia rivolti agli studenti delle scuole superiori	Maggiore o uguale della media del biennio 2017-18	Maggiore o uguale della media del triennio 2017-2019	Mantenimento dei risultati dell'anno precedente	



Tabella 10 – Obiettivo strategico TM1: indicatori, target del triennio e responsabilità politica e gestionale

OBBIETTIVO STRATEGICO TM2: INTERAZIONE CON IL TESSUTO PRODUTTIVO TERRITORIALE

Motivazione

Il Dipartimento SEA da diversi anni interagisce con il mondo esterno e in particolare con il tessuto produttivo territoriale nella progettazione e/o promozione di rapporti con imprese e istituzioni, attività di consulenza e servizi, Ricerca e Didattica non-istituzionale e iniziative di accompagnamento al mondo del lavoro di laureati.

Le attività conto terzi perseguono l'obiettivo dell'Ateneo di potenziare il proprio legame con il territorio, offrendo servizi di qualità che valorizzino le competenze accademiche sia nell'ambito della didattica, sia della ricerca e risultano uno sbocco naturale per le competenze professionali dei componenti del Dipartimento.

I sempre più frequenti cambiamenti nel mondo del lavoro producono nei lavoratori la necessità di aggiornare continuamente le proprie abilità e competenze al fine di migliorare l'ingresso e la progressione nel mercato del lavoro, facilitare le transizioni tra le fasi lavorative e di apprendimento, promuovere la mobilità geografica e professionale.

Per questo motivo il Dipartimento ritiene obiettivo fondamentale l'investimento nel settore della Formazione Continua e nell'organizzazione di eventi che favoriscano l'incontro tra aziende e studenti neolaureati al fine di favorire la conoscenza da parte dei giovani delle realtà lavorative del settore e il conseguente ingresso nel mondo del lavoro.

Obiettivo strategico	Azioni strategiche	Obiettivi operativi
TM2 Interazione con il tessuto produttivo territoriale	TM2.1 Monitorare e promuovere le attività per conto terzi	TM2.1.1 Promuovere nuove iniziative
	TM2.2 Potenziare le attività finalizzate alla formazione continua	TM2.2.1 Istituzione di corsi di perfezionamento, di aggiornamento professionale
	TM2.3 Massimizzare le opportunità di impiego	TM2.3.1 Progettazione e realizzazione del Placement Day di Dipartimento

Tabella 11 - Obiettivo strategico TM2: Azioni strategiche e obiettivi operativi



Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono finalizzati a valutare l'efficacia delle azioni programmate su:

- Aumento delle attività per conto terzi;
- Potenziamento delle attività di formazione continua;
- Consolidamento delle azioni di orientamento in uscita.

Obiettivo strategico	Indicatore	Target per il triennio			Responsabilità politica e gestionale
		2019	2020	2021	
TM2 Interazione con il tessuto produttivo territoriale	Numero di: Contratti di ricerca/consulenza con committenza esterna, Convenzioni, Accordi avviati	Maggiore o uguale della media del biennio 2017-18	Maggiore o uguale della media del triennio 2017-2019	Mantenimento dei risultati dell'anno precedente	Commissione Terza Missione Direttore Dipartimento
	Numero di partecipanti a programmi di formazione continua	Maggiore o uguale della media del biennio 2017-18	Maggiore o uguale della media del triennio 2017-2019	Mantenimento dei risultati dell'anno precedente	
	Numero di aziende presenti al Placement Day	Maggiore o uguale della media del biennio 2017-18	Maggiore o uguale della media del triennio 2017-2019	Mantenimento dei risultati dell'anno precedente	

Tabella 12 – Obiettivo strategico TM2: indicatori, target del triennio e responsabilità politica e gestionale



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
ECONOMICHE E AZIENDALI



Allegato n. 1

Documento sui requisiti minimi per i bandi e sugli obiettivi di produttività scientifica per ricercatori a tempo determinato (di tipo A e di tipo B) istituiti dalla Legge 240/2010

1. Premessa

Coerentemente con quanto richiesto dalla Legge 240/2010 e dall'articolo 6 comma 2 lettera c) del Regolamento di Ateneo emanato con D.R. 849/2012, il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali definisce con il presente documento alcuni requisiti minimi sulla produzione scientifica pregressa da inserire nei bandi da ricercatore a tempo determinato e gli obiettivi di produttività scientifica per vincitori dei contratti derivanti dai bandi medesimi.

Con riferimento ai requisiti minimi sulla produzione scientifica da inserire nei bandi, si segnala che nella definizione dei singoli bandi essi possono essere rafforzati, anche tenendo conto del settore scientifico-disciplinare in cui il contratto viene bandito. Si sottolinea altresì che i requisiti definiti di seguito devono essere integrati con le indicazioni previste dalla normativa vigente in merito alle pubblicazioni da presentare per i posti da ricercatore a tempo determinato e, ovviamente, non si sostituiscono alle stesse.

Con riferimento agli obiettivi di produttività, si sottolinea che il raggiungimento degli stessi è condizione necessaria ma non sufficiente per la proposta di rinnovo (biennale) del contratto di ricerca di tipo A e per la valutazione positiva dell'attività svolta nel contratto di tipo B. La proposta di rinnovo e la valutazione positiva sono, infatti, determinati dalla valutazione complessiva del Dipartimento, che riguarda anche l'attività didattica e istituzionale svolta dal ricercatore. Il rinnovo del contratto di tipo A dipende, infine, anche dalla disponibilità di fondi.

I presenti criteri sono oggetto di revisione periodica da parte del Dipartimento, fatta salva la validità di quelli in vigore al momento della stipula del contratto per i contratti in essere.

2. Requisiti minimi di accesso da inserire nel bando

Fatti salvi i vincoli di legge e la possibilità di inserire requisiti più stringenti, nei bandi per nuovi contratti RTD sia di tipo A sia di tipo B si richiede un requisito minimo con riferimento alle pubblicazioni pregresse per cui nel triennio precedente alla data di pubblicazione del bando devono essere presenti almeno 2 articoli su rivista di fascia non inferiore a C (fascia A, B o C) per gli RTD di tipo A e almeno 2 articoli su rivista di fascia non inferiore a B (fascia A o B) per gli RTD di tipo B. Per la classificazione delle riviste, si fa riferimento alla versione più recente disponibile del ranking delle riviste dell'ANVUR-GEV 13 per VQR.



Si precisa che:

1) Gli articoli possono essere a più autori.

2) L'ultima versione disponibile del ranking delle riviste dell'ANVUR-GEV 13 è quello predisposto per la VQR 2011-2014, disponibile alla pagina web:

http://www.anvur.it/index.php?option=com_content&view=article&id=856:area-13-scienze-economiche-e-statistiche-2011-2014&catid=2:non-categorizzato&Itemid=616&lang=it.

Il riferimento utilizzato è soggetto ad aggiornamento in ogni occasione in cui il ranking venga modificato.

3) Per i ricercatori che afferiscono ad aree diverse dall'Area 13, si richiede il medesimo requisito (2 articoli almeno in fascia C per gli RTD di tipo A e 2 articoli almeno in fascia B per gli RTD di tipo B), definendo caso per caso il riferimento per determinare la classificazione delle riviste, sulla base dei criteri della VQR del GEV di riferimento.

3. Obiettivi di produttività scientifica

Si richiede di pubblicare nel corso del triennio di durata del contratto, almeno 1 articolo su rivista di fascia non inferiore a B (fascia A o B) e 1 articolo su rivista di fascia non inferiore a C (fascia A, B o C) della versione più recente disponibile del ranking delle riviste del ANVUR-GEV 13 per VQR.

Si precisa che:

1) Gli articoli possono essere a più autori.

2) L'ultima versione disponibile del ranking delle riviste del ANVUR-GEV 13 è quello predisposto VQR 2011-2014, disponibile alla pagina web:

http://www.anvur.it/index.php?option=com_content&view=article&id=856:area-13-scienze-economiche-e-statistiche-2011-2014&catid=2:non-categorizzato&Itemid=616&lang=it.

3) Per i ricercatori che afferiscono ad aree diverse dall'Area 13, si richiede il medesimo requisito (1 articolo almeno in fascia B e 1 articolo almeno in fascia C) definendo caso per caso il riferimento per determinare la classificazione delle riviste, sulla base dei criteri della VQR del GEV di riferimento.

4) Gli articoli per cui si è ricevuta una formale "lettera di accettazione" da parte della rivista sono da considerarsi pubblicati, anche se il lavoro non è ancora stato assegnato ad un numero della rivista o non è ancora stato pubblicato on line della medesima.

5) In caso di congedo per malattia superiore ai sei mesi e inferiore a 1 anno o di congedo per maternità, i criteri precedenti sono modificati nel modo seguente: almeno 1 articolo in fascia B o almeno 2 articoli di fascia C. In caso di congedo per malattia superiore all'anno si effettuerà una valutazione specifica della produttività del ricercatore.



Allegato n. 2

Requisiti minimi per i bandi “aperti” per professori associati e ordinari

Fatti salvi i vincoli di legge e la possibilità di inserire requisiti più stringenti, nei bandi aperti per professori associati e ordinari si richiede un requisito minimo con riferimento alle pubblicazioni pregresse per cui nel triennio precedente alla data di pubblicazione del bando devono essere presenti almeno 2 articoli su riviste che valutati con criteri VQR ottengano un punteggio complessivo pari almeno a 1.4. Per la classificazione delle riviste, si fa riferimento alla versione più recente disponibile del ranking delle riviste dell'ANVUR-GEV 13 per VQR, adeguatamente aggiornata.

Si precisa che:

- 1) Gli articoli possono essere a più autori.
- 2) L'ultima versione disponibile del ranking delle riviste del ANVUR-GEV 13 è quello predisposto VQR 2011-2014, disponibile alla pagina web:

http://www.anvur.it/index.php?option=com_content&view=article&id=856:area-13-scienze-economiche-e-statistiche-2011-2014&catid=2:non-categorizzato&Itemid=616&lang=it.

Il riferimento utilizzato è soggetto ad aggiornamento in ogni occasione in cui il ranking venga modificato.

- 3) Per i professori che afferiscono ad aree diverse dall'area 13, si richiede il medesimo requisito (2 articoli su riviste che valutati con criteri VQR ottengano un punteggio complessivo pari almeno a 1.4), definendo caso per caso il riferimento per determinare la classificazione delle riviste, sulla base dei criteri della VQR del GEV di riferimento.



Allegato n. 3

Fondi di ricerca di Dipartimento

Si propone di istituire le seguenti forme di finanziamento, elencate in ordine di priorità:

- A) Fondi premiali individuali;
- B) Fondi per il sostegno di attività seminariale (relatori esterni) e percorsi di formazione e networking del personale docente;
- C) Fondi per progetti di ricerca di gruppo.

La finalità e i criteri di attribuzione dei tre fondi sono rispettivamente descritti negli allegati n. 4.1, 4.2, 4.3.

Si chiede al Dipartimento di assegnare (ove ci siano risorse disponibili):

- a) Fino a 10,000 euro all'anno al fondo A;
- b) Se nell'anno sono stati assegnati 10,000 euro al fondo A, fino a 5,000 euro all'anno al fondo B;
- c) Se nell'anno sono stati assegnati 15,000 euro ai fondi A e B, fino a 30,000 euro all'anno al fondo C.

Allegato n. 3.1 – Fondi premiali individuali

- a) Finalità: assegnare un supporto finanziario alla ricerca di eccellenza (secondo i parametri VQR) svolta nel Dipartimento.
- b) L'assegnazione è individuale e la partecipazione è a richiesta.
- c) Sono previste due categorie di assegnazioni:
 - Gruppo I: basata sulla valutazione di due prodotti di ricerca del triennio precedente; i due prodotti sono valutati con criteri VQR.
 - Gruppo II: come I, ma corretto con un coefficiente che misura il miglioramento del giudizio ottenuto in occasione delle due ultime VQR. Il docente / ricercatore che intende avvalersi di tale fattore correttivo deve comunicare alla Commissione la valutazione ottenuta in occasione delle due ultime VQR.
- d) Al gruppo I è assegnato l'80% delle risorse disponibili, mentre al gruppo II il 20%. Il numero di assegnazioni viene stabilito una volta noto l'importo di risorse complessivamente disponibile. Nel caso in cui le richieste per uno dei due gruppi sia insufficiente rispetto alla disponibilità, le risorse residue sono assegnate all'altro gruppo. Se anche per l'altro gruppo il numero di richieste è inferiore alla disponibilità, le quote individuali vengono rideterminate in modo da esaurire le risorse disponibili. In ogni caso, la quota di assegnazione individuale non può essere superiore a 1,000 euro. Le eventuali risorse residue restano a disposizione del Dipartimento, per usi diversi.



- e) In caso di prodotti in collaborazione, se il prodotto è presentato da più autori, a ciascuno degli autori che lo presenta è accreditato il punteggio VQR del prodotto, diviso per il numero degli autori che lo presentano.
- f) Per entrambi i gruppi si considera il punteggio complessivo, ottenuto nel modo seguente.
- Gruppo I: somma dei punteggi dei due prodotti;
 - Gruppo II: somma dei punteggi dei due prodotti + fattore correttivo relativo al miglioramento VQR, così definito:
 - Voto normalizzato VQR 2006-2010: $I_1 = \frac{VQR_{2006-2010}}{3}$;
 - Voto normalizzato VQR 2011-2014: $I_2 = \frac{VQR_{2011-2014}}{2}$;
 - Fattore correttivo: $C = 0.50 \times \frac{I_2}{I_1}$.
 - Il punteggio massimo attribuibile a ciascun docente / ricercatore è ovviamente 2.
- g) In ciascun gruppo, a parità di punteggio, è data priorità a chi è più giovane d'età e, in subordine, a chi ha minore anzianità nei ruoli universitari.

Allegato n. 3.2 – Fondi per il sostegno di attività seminariale (relatori esteri) e percorsi di formazione e networking del personale docente

- a) Finalità:
- incentivare l'attività seminariale del Dipartimento, in particolare supportando la partecipazione di relatori esterni qualificati;
 - favorire la formazione specialistica, in particolare interdisciplinare, di docenti e ricercatori, nonché la partecipazione a incontri scientifici qualificati.
- b) Criteri di assegnazione: Stabiliti dalla Commissione di valutazione, che in particolare dovrà tenere conto
- Per i relatori esterni, del profilo scientifico del relatore;
 - Per gli altri progetti, del presumibile impatto sull'attività di ricerca dei richiedenti.
- c) Di norma, ad ogni richiesta non possono essere assegnati più di 1,000 euro.

Allegato n. 3.3 – Fondi per progetti di ricerca di gruppo

- a) Finalità: sostenere iniziative di ricerca che coinvolgano più docenti, possibilmente appartenenti ad ambiti disciplinari diversi.
- b) Deve essere presentato un progetto di ricerca, rispettando un template che sarà predisposto dalla Commissione di valutazione. In ogni caso, il progetto di ricerca deve prevedere la figura di un coordinatore.



- c) Criteri di assegnazione: stabiliti dalla Commissione di valutazione, che in particolare dovrà tenere conto:
- Dei risultati di ricerca già ottenuti dal Coordinatore del gruppo, misurati considerando il punteggio assegnato secondo criteri VQR a due suoi prodotti della ricerca (selezionati dal coordinatore stesso) dell'ultimo triennio;
 - Dei risultati di ricerca già ottenuti dai componenti del gruppo, misurati considerando il punteggio medio assegnato secondo criteri VQR ai prodotti di ricerca dei componenti del gruppo. A tale scopo, per ciascun componente sono considerati due prodotti (selezionati dallo stesso componente) dell'ultimo triennio. I lavori in collaborazione se presentati da più componenti saranno valutati (per ciascun componente) dividendo il punteggio VQR per il numero di autori che lo presentano e moltiplicandolo per 1.5;
 - La qualità del progetto di ricerca;
 - Il carattere di interdisciplinarietà del progetto.
- d) Di norma, a ciascun progetto sono assegnati fino a 1,000 euro per componente, con un massimo di 5,000 euro per l'intero progetto.