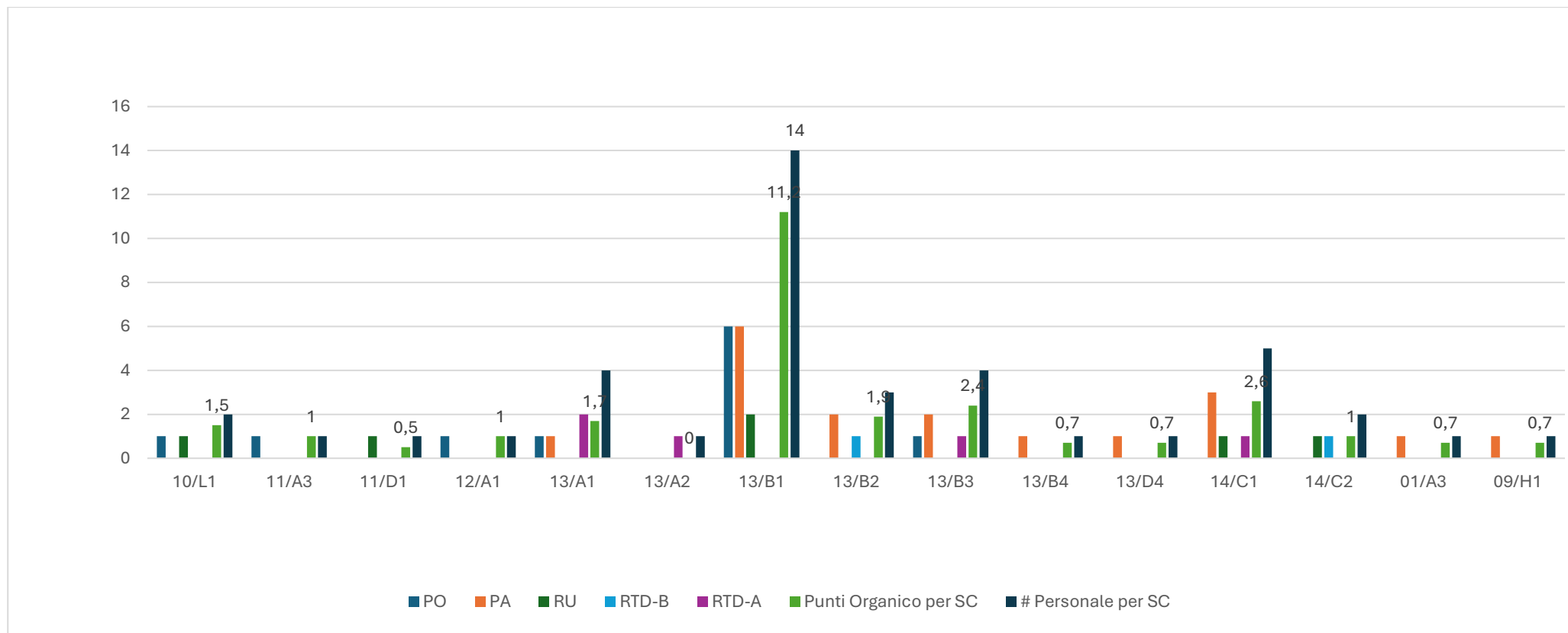


**RIESAME DIPARTIMENTALE 2018-2023**

**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE**

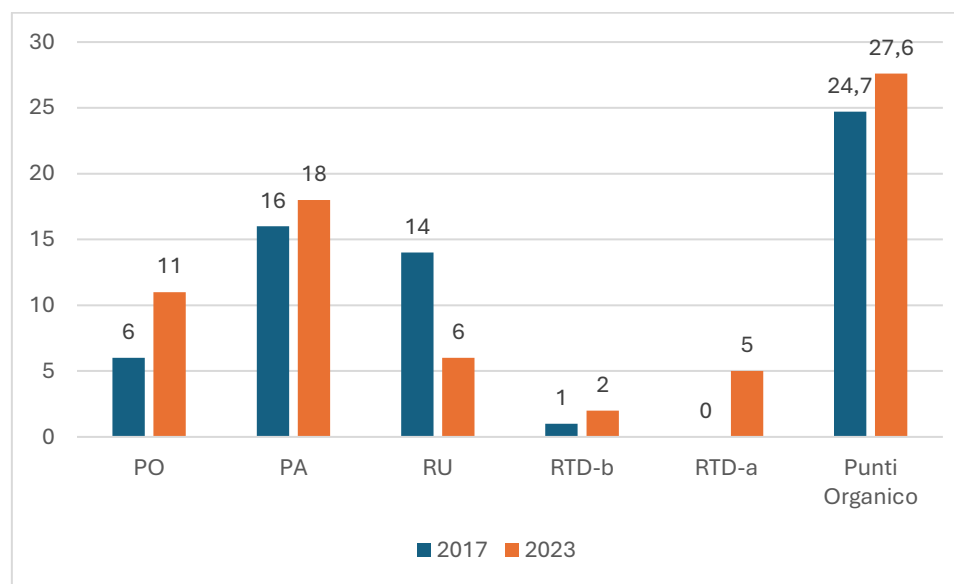
**Tabella 1.** Distribuzione del Personale docente per ruolo e SC e punti organico al 31.12.23- Foglio 1



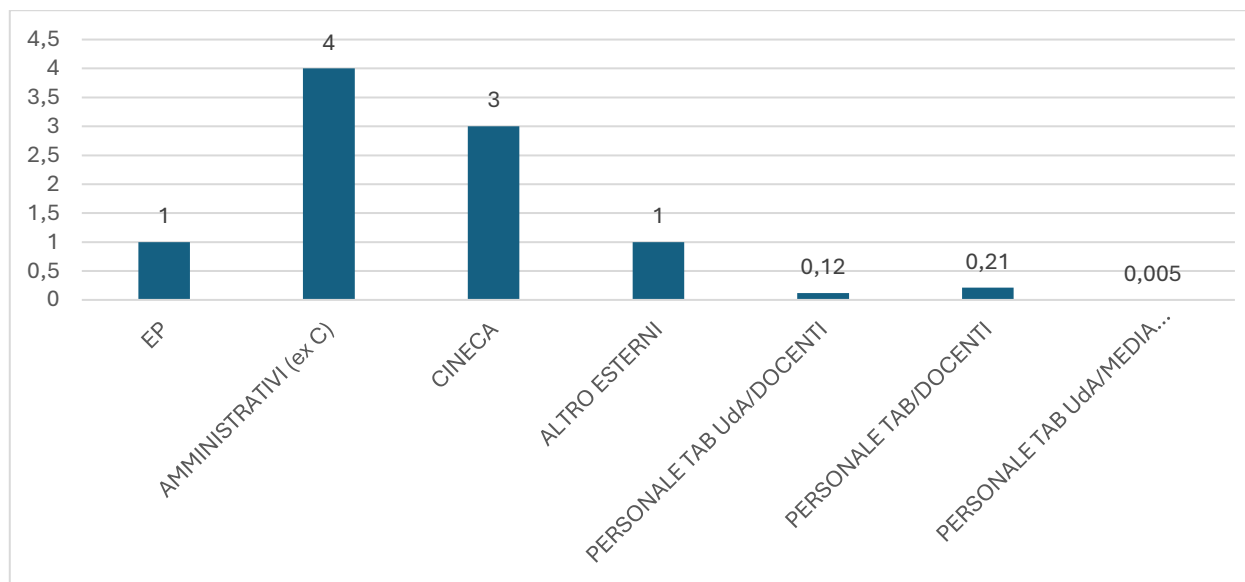
Tra il 2017 e il 2023 il Dipartimento ha rafforzato il proprio organico, salendo da 37 a 42 unità, garantendo stabilità nell'insegnamento e nei progetti di ricerca, con un lieve incremento dei punti organico da 24,7 a 27,6. Si rileva un buon avanzamento verticale del personale, difatti aumenta la quota dei Professori Ordinari da 6 a 11, mentre i Professori Associati sono aumentati di 2 unità. Parallelamente, si è ridotto il contingente dei RU (da 14 a 6), sostituito dalle nuove posizioni contrattuali di RTD-B e di RTD-A. L'area 13 risulta dominante, con una prevalenza dei settori concorsuali 13/B1, 13/B3 e 14/C1, in piena coerenza con l'offerta formativa e di ricerca del Dipartimento, che evidenzia una forte specializzazione e omogeneità nell'area

economico-aziendale e sociale. La scomparsa delle forme contrattuali di RTD-A e i pensionamenti in atto alimentano, tuttavia, la necessità di monitorare l'evoluzione del turnover e riequilibrare il rapporto PO/ricercatori, per consolidare le competenze di ricerca e soddisfare il fabbisogno didattico di medio periodo, consapevoli dell'elevato numero di iscritti ai Corsi di studio afferenti al dipartimento, che richiede lo sdoppiamento degli insegnamenti fondamentali in due canali, al fine di garantire la qualità nella erogazione delle didattiche e un equilibrato rapporto docenti/studenti come richiesto dagli indicatori SMA.

**Tab. 2** – Andamento Personale docente/ricercatore e punti organico 2017-2023

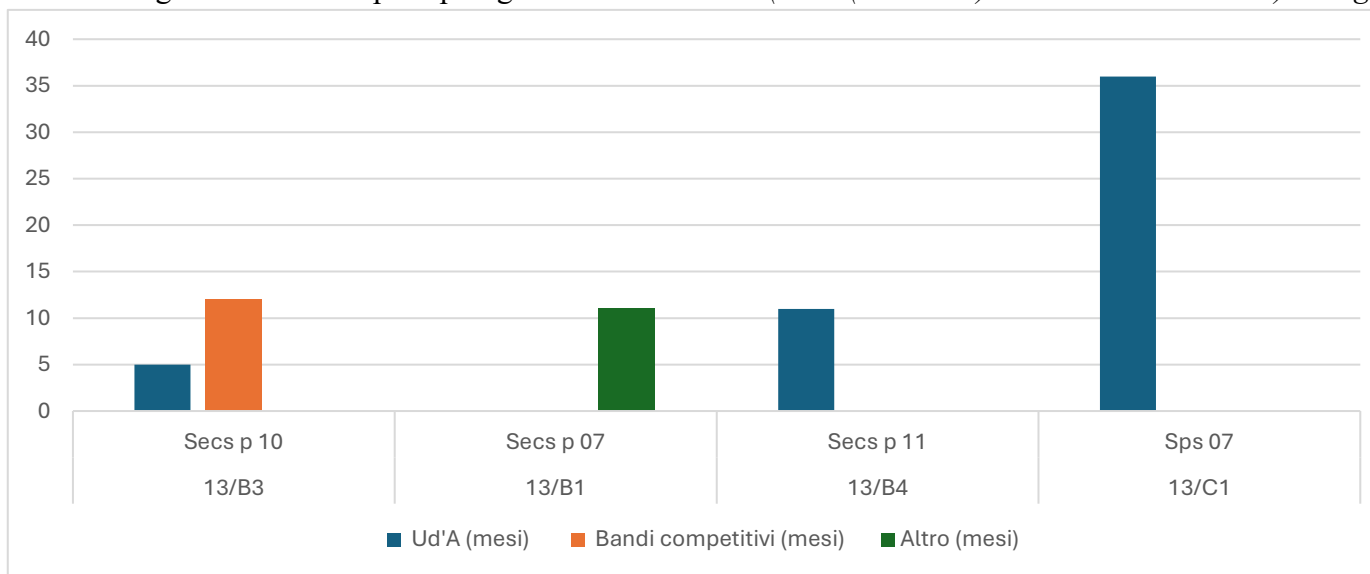


**Tabella 3 –Personale TAB – Foglio 2**

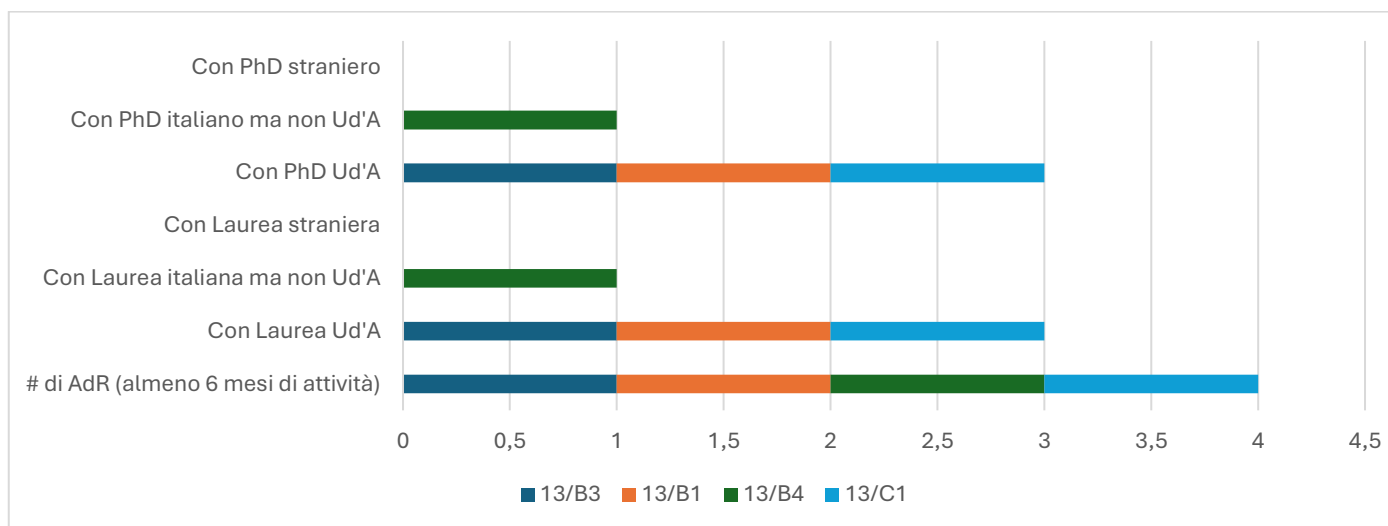


La dotazione di personale TAM-Bibliotecario risulta non pienamente adeguata per la erogazione dei servizi a supporto della didattica, data la numerosità della popolazione studentesca dei corsi afferenti al DEA come si evince dal foglio 11. La posizione EP è condivisa con altri dipartimenti, si rileva una unità Biblos assegnata alla biblioteca e 4 unità Cineca, di cui una trasferita al 2024 e una in pensionamento al 2025. Questo scenario accentua l'aggravio delle mansioni a carico del personale strutturato, con particolare riferimento alla assistenza per i tirocini e le numerose pratiche studenti, rendendo necessario un potenziamento della dotazione del personale amministrativo a supporto del DEA, come si evince dal rapporto del solo personale strutturato/docente pari a 11,9%, del complessivo personale tecnico-amministrativo assegnato al DEA/docente pari al 21% e allo 0,5% del rapporto tra il complessivo personale e il dato medio iscritti del periodo, pari a 1963.

**Tabella 4.** Assegnisti di Ricerca per tipologia di finanziamento (*Mesi (almeno 1) di AdR nel 2018/2023*) – Foglio 3a

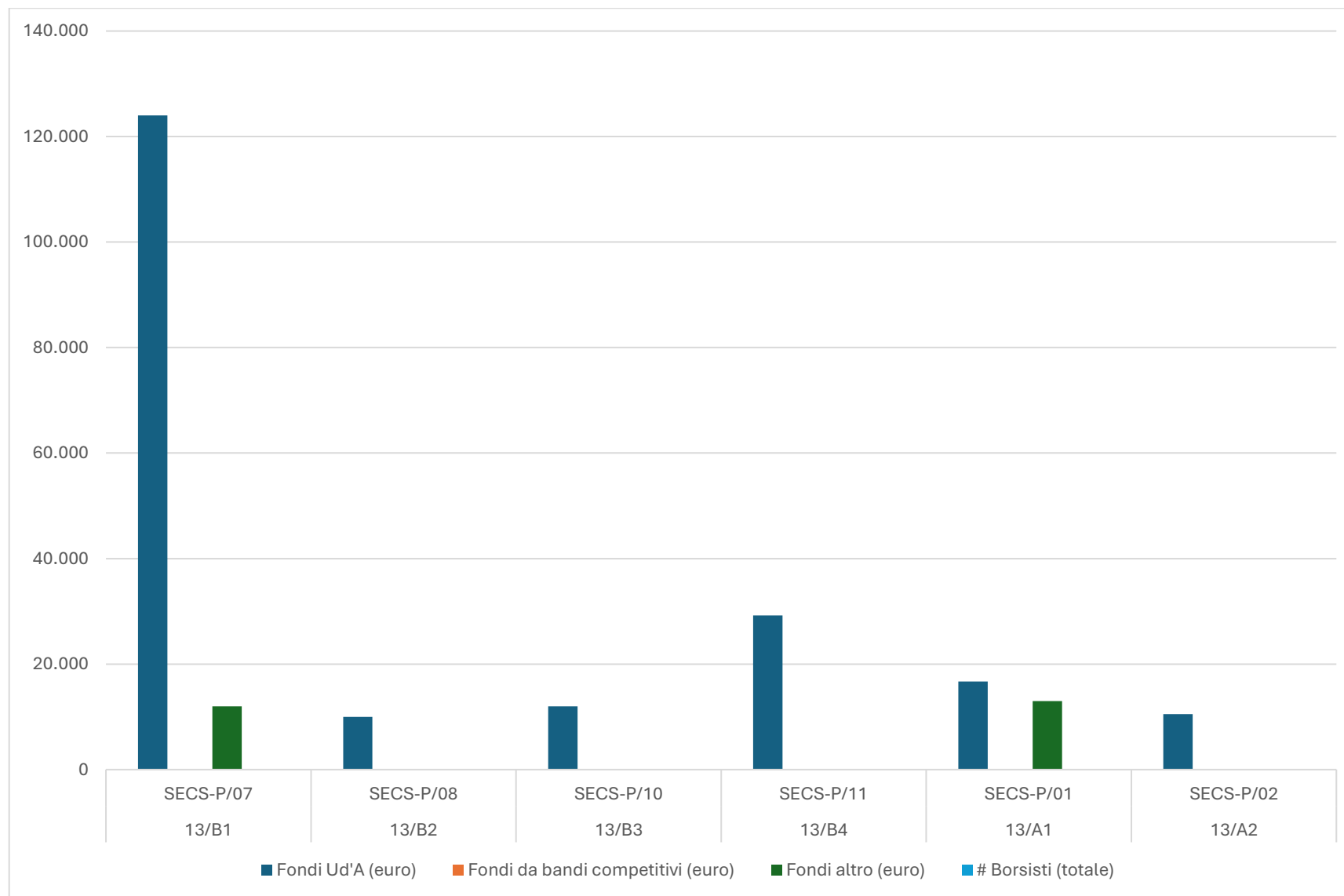


**Tabella 5.** Assegnisti di Ricerca: provenienza (*Numero di AdR (almeno 6 mesi) di AdR nel 2018/2023*) – Foglio 3b

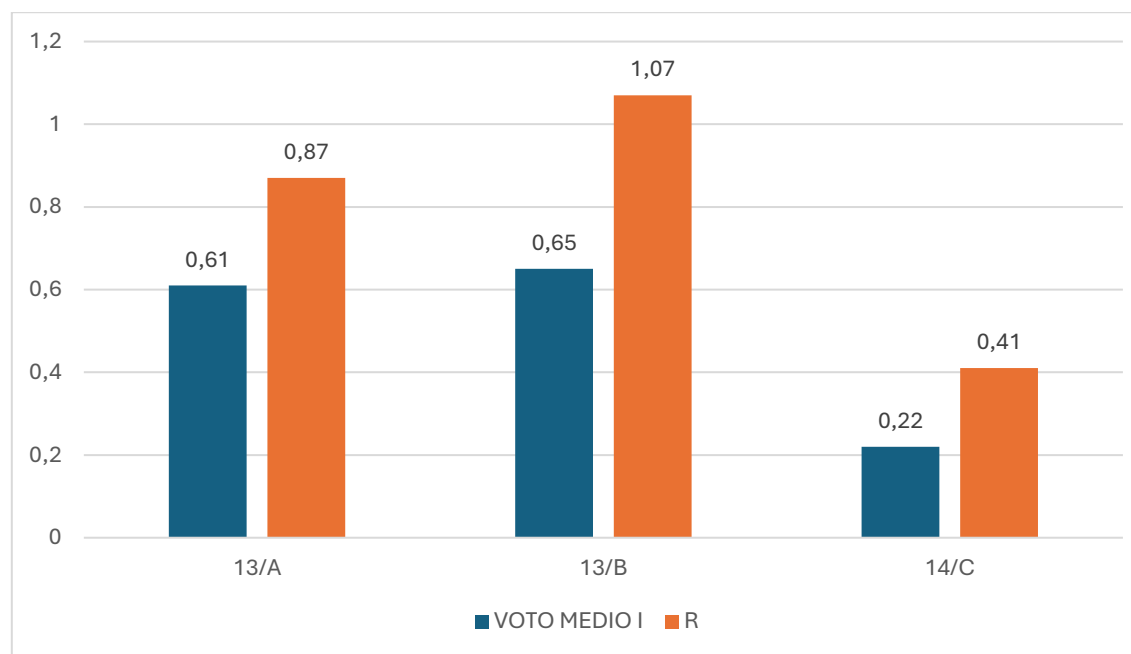


Nel periodo 2018–2023, il quadro degli assegni di ricerca mostra una partecipazione contenuta ma con una certa varietà nelle durate e nelle modalità di finanziamento. La maggior parte degli assegnisti (75%) ha svolto il proprio percorso presso l'Ateneo, con titoli di studio ottenuti in ambito nazionale, in particolare all'interno dell'Università d'Annunzio. Le aree disciplinari coinvolte risultano coerenti con le vocazioni del dipartimento, in particolare nei settori socio-economici (75%). Tra i punti di forza si evidenziano la continuità contrattuale di alcuni percorsi e la coerenza tra profili reclutati e ambiti di ricerca. Tuttavia, emerge una scarsa internazionalizzazione, una limitata diversificazione del background accademico e una forte autoreferenzialità formativa, che suggeriscono la necessità di ampliare il reclutamento a profili esterni, rafforzare i legami con bandi competitivi e promuovere una maggiore apertura verso percorsi internazionali.

**Tabella 6.** Borse di studio e contratti terminati in una data compresa tra il 2018/2023 – Foglio 5



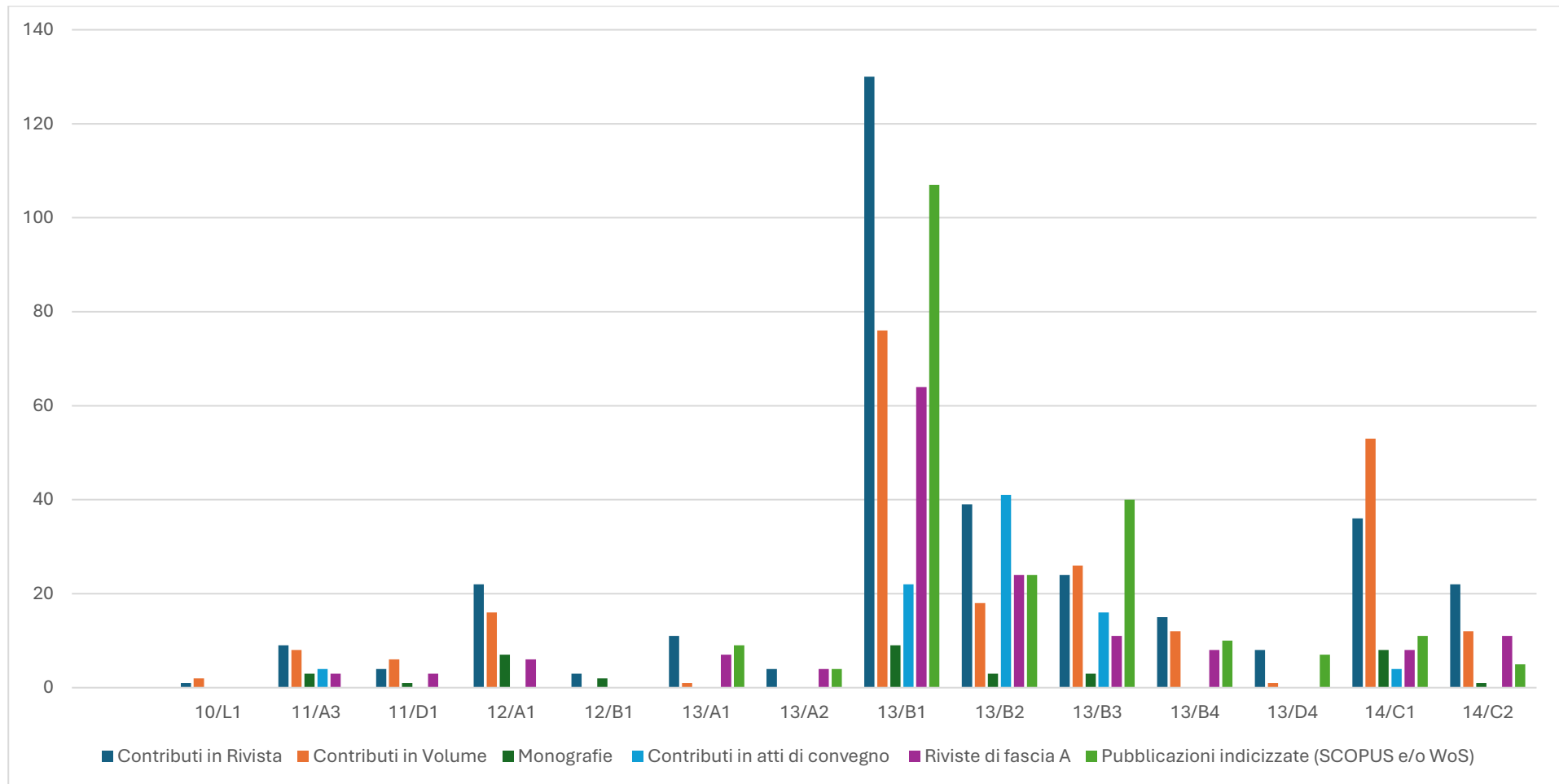
**Tabella 7 – VQR per AREA -Foglio 6**



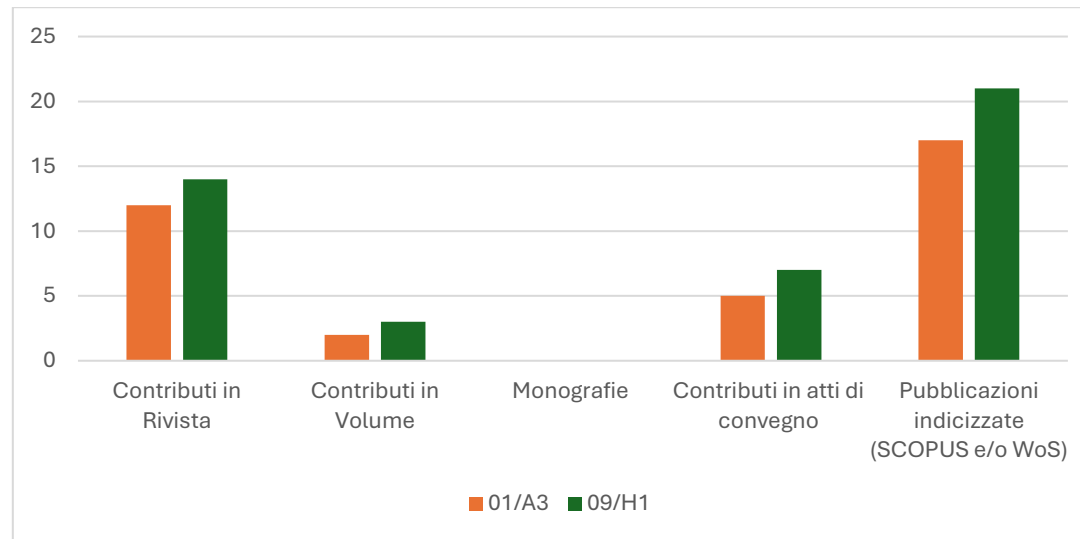
Il DEA ha conferito 104 prodotti per 38 unità di personale della ricerca così distribuito: 58 prodotti conferiti da 24 ricercatori permanenti; 46 prodotti conferiti da neoassunti/upgrade. Si rileva che 13 ricercatori hanno conferito 4 prodotti della ricerca (per un totale di 52 prodotti e pari al 50% del totale). Di questi la maggior parte (85%) sono stati conferiti dall'area aziendale; 10 "ricercatori" hanno conferito 3 prodotti (pari al 29% del totale) e di questi la metà è stata presentata dall'area sociologica, il resto dalle altre aree; 9 "ricercatori" hanno conferito 2 prodotti (pari al 17% del totale) e di questi la quasi totalità (88%) è stata presentata dall'area aziendale; n. 4 "ricercatori" hanno conferito 1 prodotto della ricerca (pari al 4% del totale) e appartengono a diverse aree. Tale strategia non si è rivelata ottimale, avendo determinato la diluizione delle valutazioni eccellenti. Solo 2 "ricercatori" non hanno conferito prodotti. Si rileva il miglior posizionamento, con  $R > 1$ , per l'area aziendale 13B, seguita dall'area economica 13A mentre risulta molto debole l'area sociologica 14C con un  $R = 0,41$ . Questo colloca il DEA in posizioni non ottimali a livello di Ateneo. Per l'area 13B, il 25% dei prodotti conferiti dal personale permanente e il 27% dei prodotti dei neo-assunti/upgrade risulta eccellente ed estremamente rilevante; il 21%

(permanente) e il 35% (neo/upgrade) è eccellente, il 29% (permanente) e il 24% (neo/upgrade) è standard, l'11% (sia permanente che neo/upgrade) è sufficiente e il 14% (permanente) e il 3% (neo/Upgrade) è di scarsa qualità. Questo evidenzia una migliore produzione scientifica per i neo-assunti e le progressioni di carriera, a conferma della adeguata politica di reclutamento. Per l'area 13A i dati non consentono la distinzione tra personale permanente ed altri, essendo inferiori al numero utile per elaborazioni di dettaglio. Il 10% dei prodotti è considerato eccellente ed estremamente rilevante, il 40% è eccellente, il 30% è standard e il 20% è sufficiente. Per l'area 14C risultano solo dati del personale permanente: il 31% di prodotti è standard, il 31% è sufficiente e il 38% di scarsa rilevanza. Ne deriva una complessiva valutazione sotto la media, con un peso rilevante di prodotti di modesta e scarsa rilevanza. Vari sono i margini di miglioramento, che il monitoraggio interno avviato a dicembre 2023 ha già evidenziato in vista della nuova VQR.

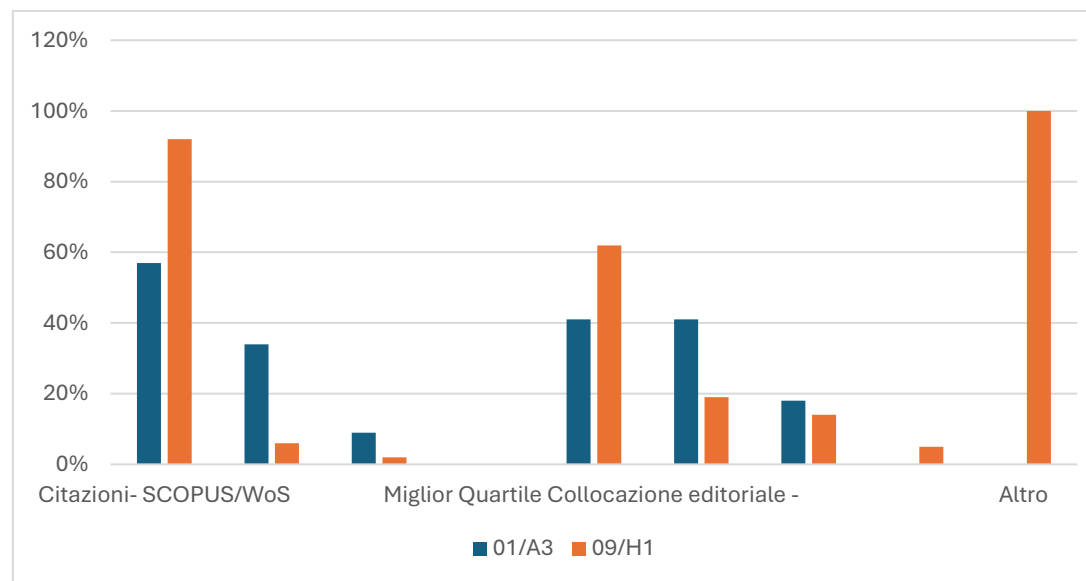
**Tabella 8.** Prodotti di Ricerca 2018/2023 - settori non bibliometrici – Foglio 7



**Tabella 9.** Prodotti di Ricerca 2018/2023 - settori bibliometrici – Foglio 7

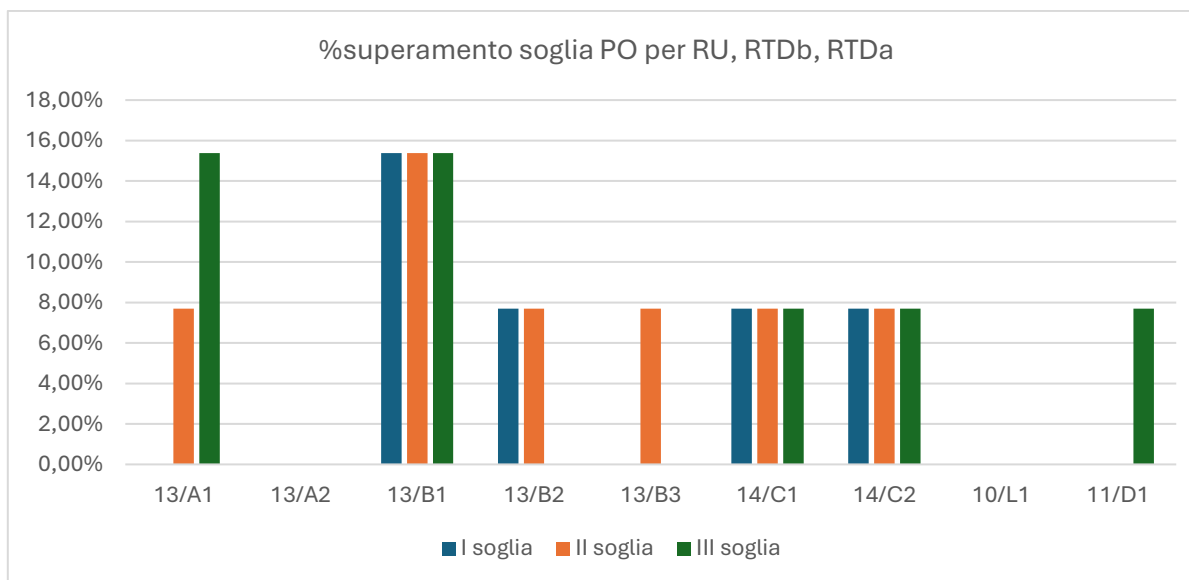
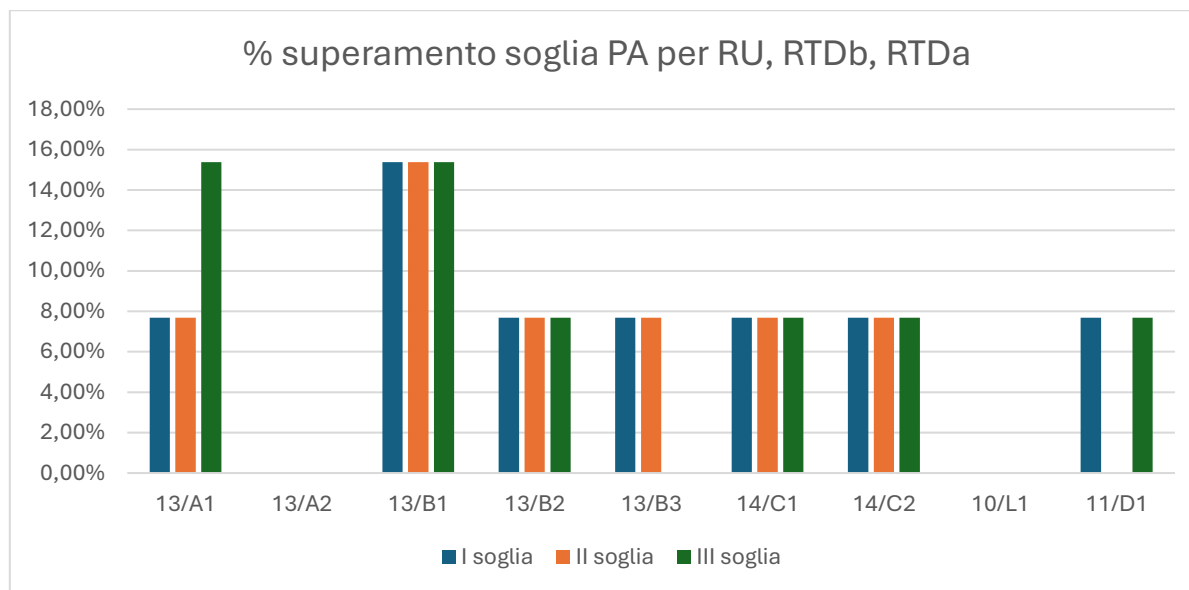


**Tabella 10 –** Indici di impatto per prodotti di ricerca – settori bibliometrici

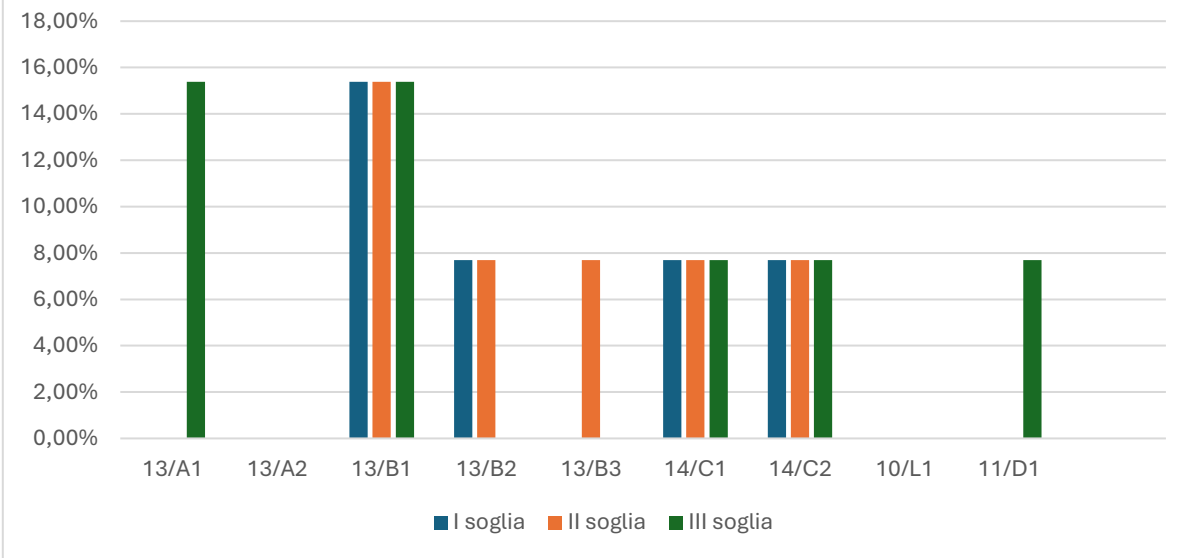


I dati sulla produzione scientifica si riferiscono al personale docente afferente al DEA al 31.12.23 e sono estratti dalla piattaforma IRIS. Non sono, quindi, considerati i prodotti di chi nel periodo osservato pur avendo prestato servizio presso il DEA risulta trasferito prima del 31.12.23. Per l'attribuzione dei SSD in presenza di più autori aventi diverso SSD si è considerata la prevalenza dei co-authors, mentre per autori che nel periodo osservato hanno cambiato settore si sono attribuiti i prodotti ai diversi SSD considerando la collocazione del prodotto e l'anno di cambio settore. Si rileva una buona e variegata produzione scientifica, con una forte incidenza delle pubblicazioni su rivista. Nel DEA prevalgono le aree non bibliometriche e solo due ricercatori sono riconducibili ad aree bibliometriche, dove si rileva una adeguata collocazione dei prodotti e delle citazioni nell'ambito Q1. Per le non bibliometriche, il 42% degli articoli è collocato in riviste di Fascia A, un dato che seppur apprezzabile va incrementato per il futuro. Nello specifico, l'area 13 presenta sia la maggior produttività che maggior collocazione di prodotti in riviste di fascia A seguita dall'area sociale, mentre appaiono deboli le aree umanistiche. La collocazione dei prodotti scientifici vede una ampia produzione di contributi di volume anche su collane internazionali, mentre risulta modesta la produzione di monografie che prevale unicamente nei settori 12/b1, 13/b1, 13/b2, 13/b3, 14/c1. La collocazione dei prodotti indicizzati Scopus e Wos risulta adeguata, pari al 35% della complessiva produzione considerata. Si rileva una discreta interdisciplinarietà interna all'area 13 e all'area 14, mentre aumentano le co-authorships internazionali e i contributi in lingua estera, che risultano particolarmente marcati in tutta l'area 13. Quali obiettivi di miglioramento si rilevano i seguenti: aumento della collocazione dei prodotti sulle piattaforme indicizzate nei sistemi Scopus e Wos per aumentare la visibilità internazionale della ricerca, anche incrementando la quota di open access; aumento produzione di contributi su riviste apicali della classifica ABS; potenziamento delle co-authorships internazionali in tutte le aree.

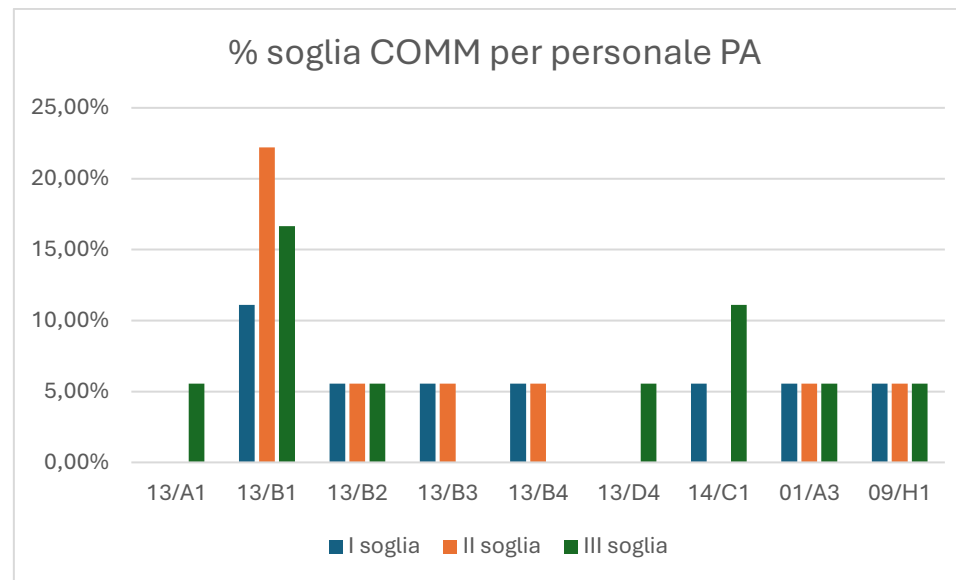
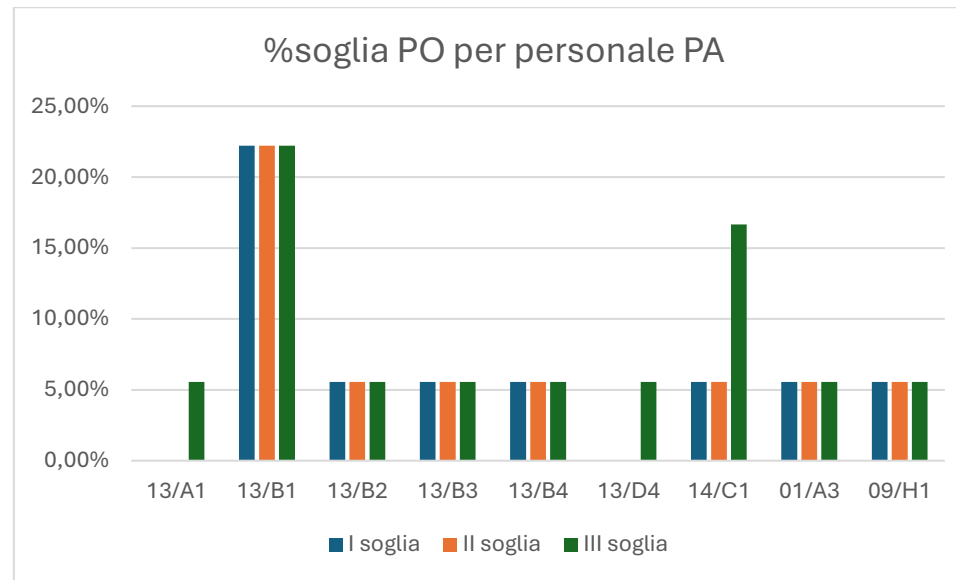
**Tabella 11.** ASN superamento soglie del personale RU, RTDA-RTDB/docenti- Foglio 8



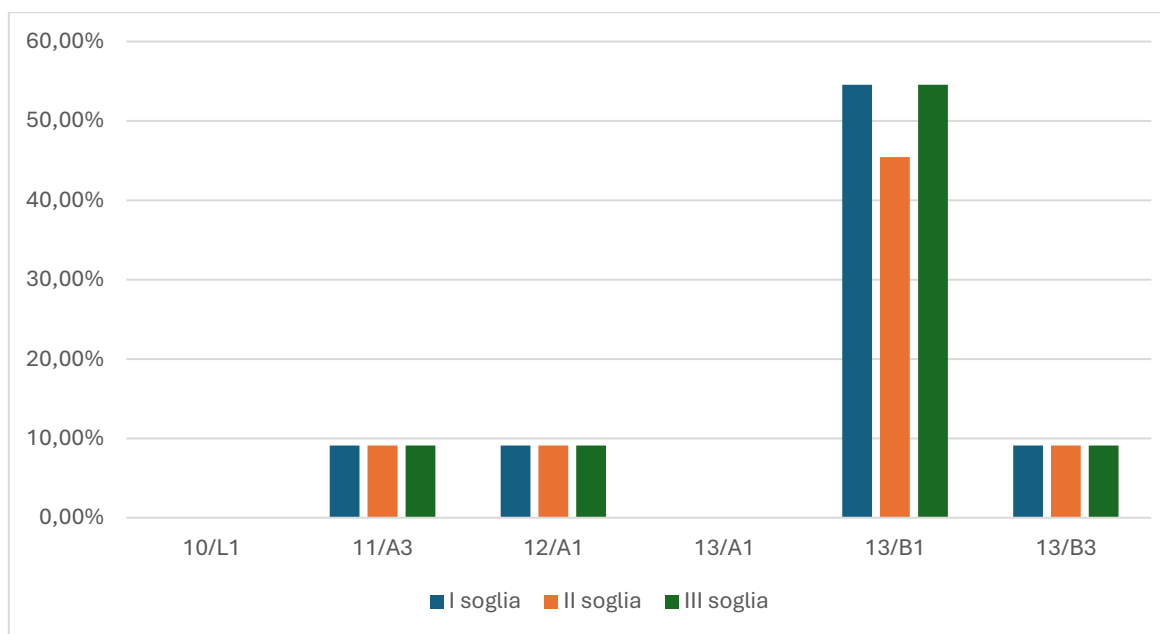
% superamento soglia COMM per RU, RTDb, RTDa



**Tabella 12.** ASN superamento soglie del personale PA/docenti-Foglio 8

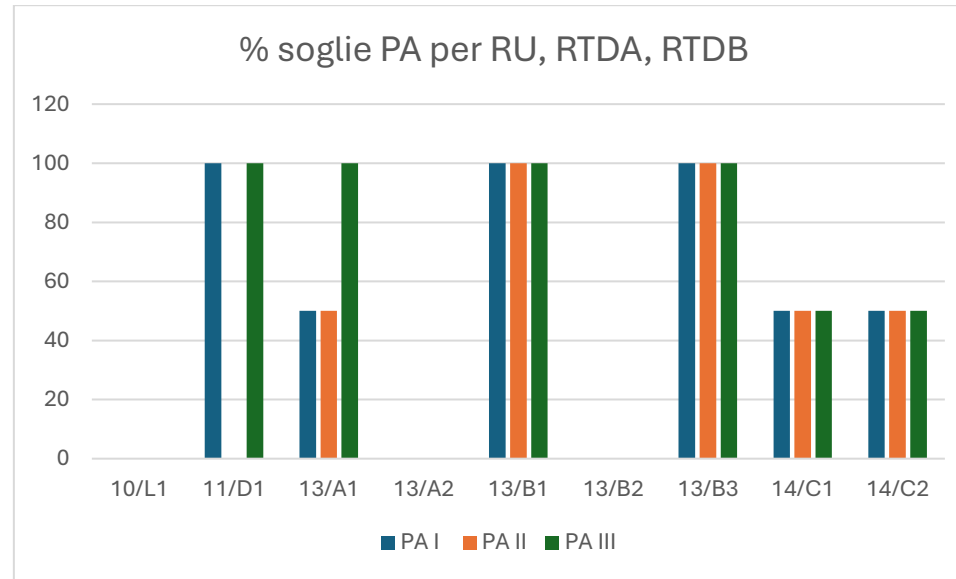


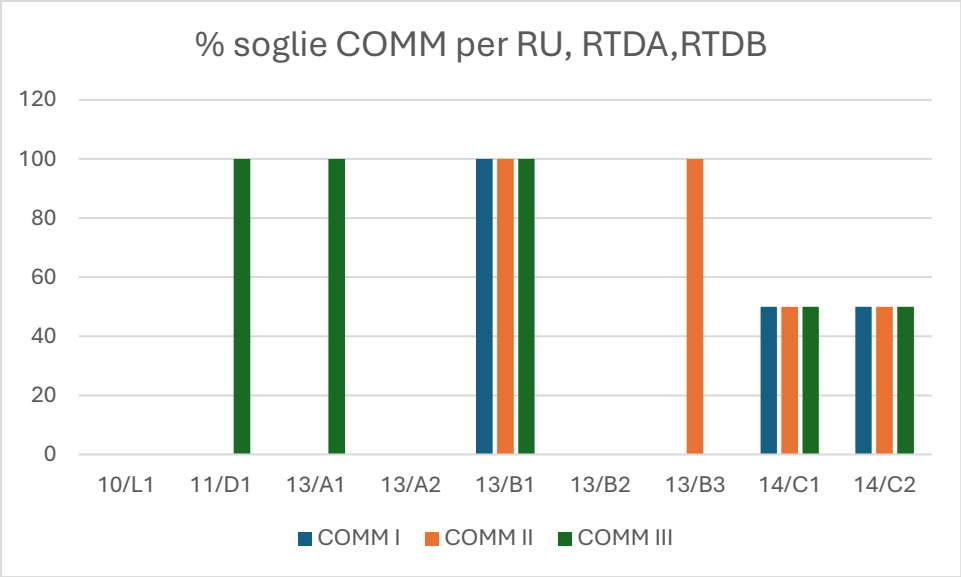
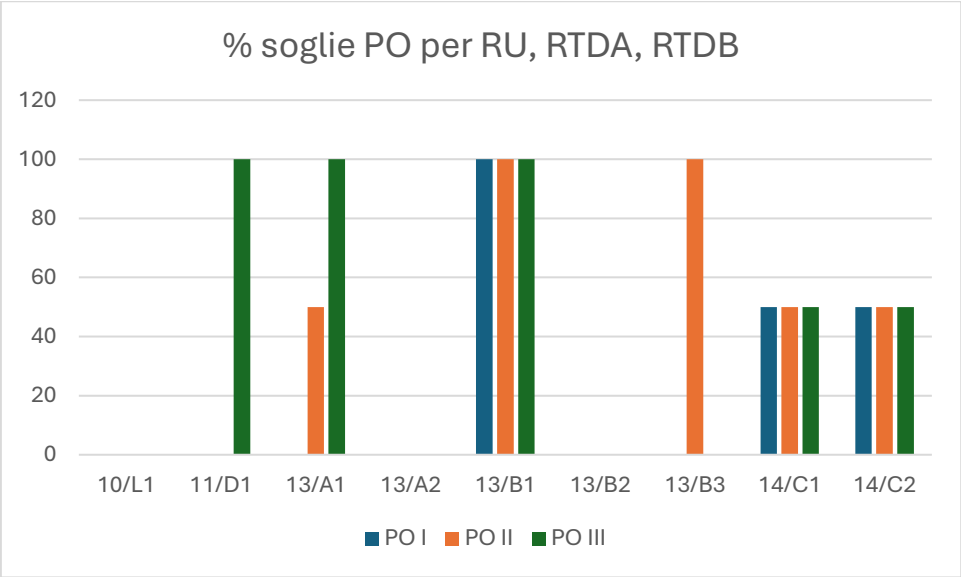
**Tabella 13.** ASN superamento soglie COMM del personale PO/docenti -Foglio 8



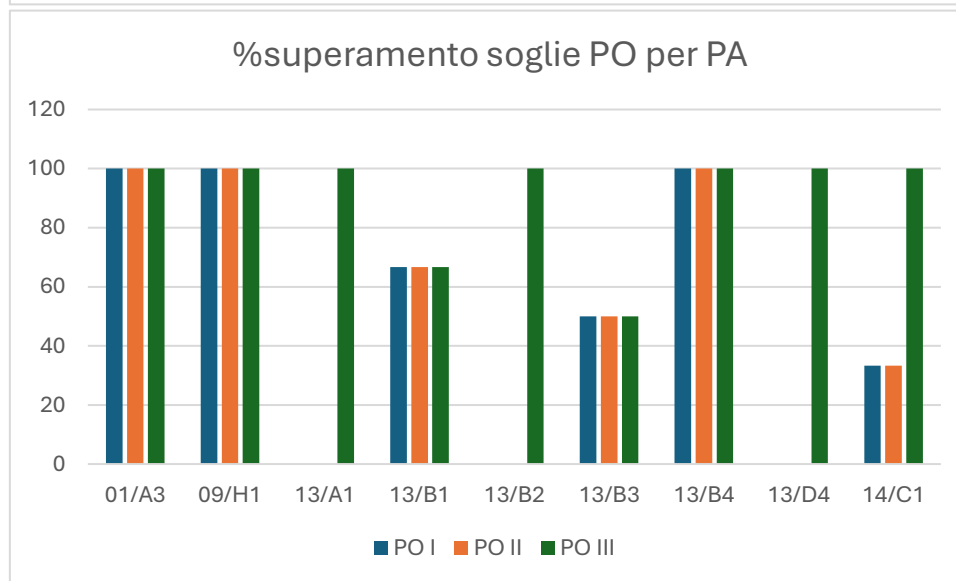
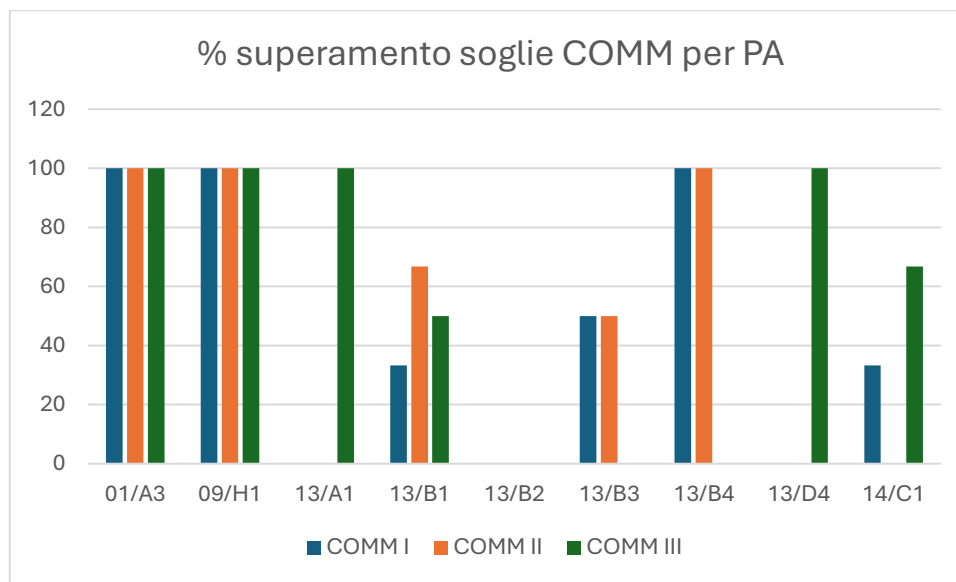
Poichè non è possibile reperire sulla piattaforma IRIS i dati riferiti al personale che, pur essendo afferente al DEA al 31.12. 2023, risulta cessato o trasferito nel 2024, sono stati integrati i valori forniti dall'Ateneo all'Allegato 8 della cartella Allegati 22-04-2025 con inserimenti manuali per il personale cessato o trasferito. **Le percentuali delle soglie sono determinate avendo come denominatore il totale del personale distinto per ruolo (tab.11-13) e il totale del personale che in quel SC ha quel ruolo** (tab. 14-16). In proposito, a livello complessivo di Dipartimento, per la categoria dei Ricercatori, si osserva che oltre la metà dei docenti in tale ruolo (61%) possiede 2 soglie su 3 per l'accesso alla categoria dei PA. Il 53% dei ricercatori possiede anche 2 soglie da PO, mentre il 38% possiede almeno 2 soglie da Commissario. Per quanto riguarda la categoria dei PA, si evidenzia che più del 56% di essi possiede tutte le soglie da PO, mentre più del 50% di essi possiede anche quelle da Commissario. Da ultimo, per la categoria dei PO, si osserva che oltre l'80% dei Professori di I fascia possiede 2 soglie su 3 per il ruolo da Commissario. Nel complesso il dato risulta adeguato, pur indirizzando verso aree di miglioramento in settori dove manca il raggiungimento di tali soglie. Osservando l'andamento dei singoli settori concorsuali, tra i ricercatori si rileva il conseguimento di 3 soglie per PO, PA e COMM nei SC 13B1, 14C/1 e 14/C2, mentre negli altri si rileva il conseguimento di 1 o due soglie per categoria; tra gli associati, le 3 soglie per i livelli successivi sono conseguite nei SC 09/H1, 01/A1, 13/B1, mentre per il ruolo da PO le 3 soglie sono conseguite anche nei SC 13/b3 e 13/B4. Risultano in possesso di tutte le soglie da commissario gli ordinari dei SC 11/A3, 12/A1, 13/B1, 13/B3.

**Tabella 14.** ASN superamento soglie del personale RU, RTDA-RTDB/SC ruolo- Foglio 8

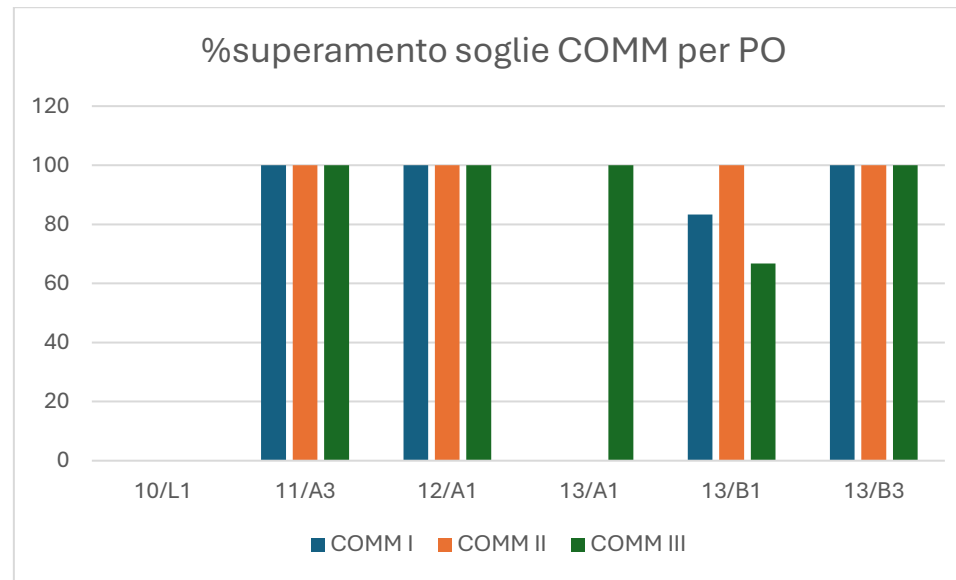




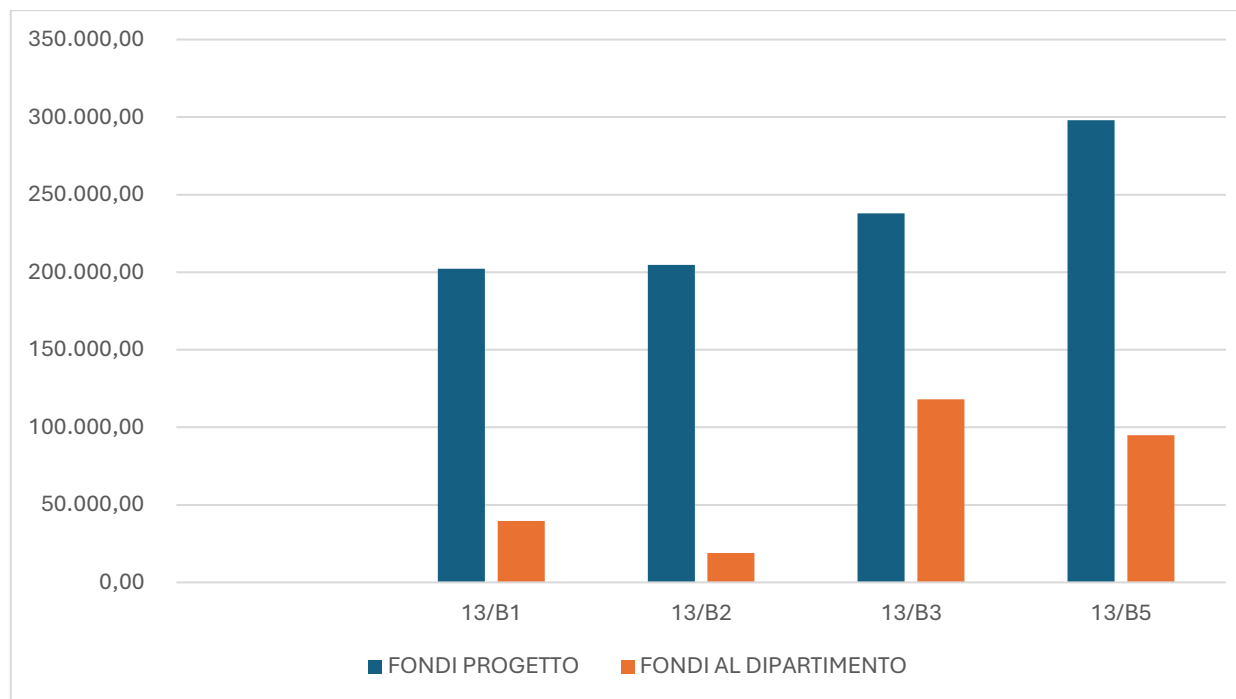
**Tabella 15.** ASN superamento soglie del personale PA/SC ruolo- Foglio 8



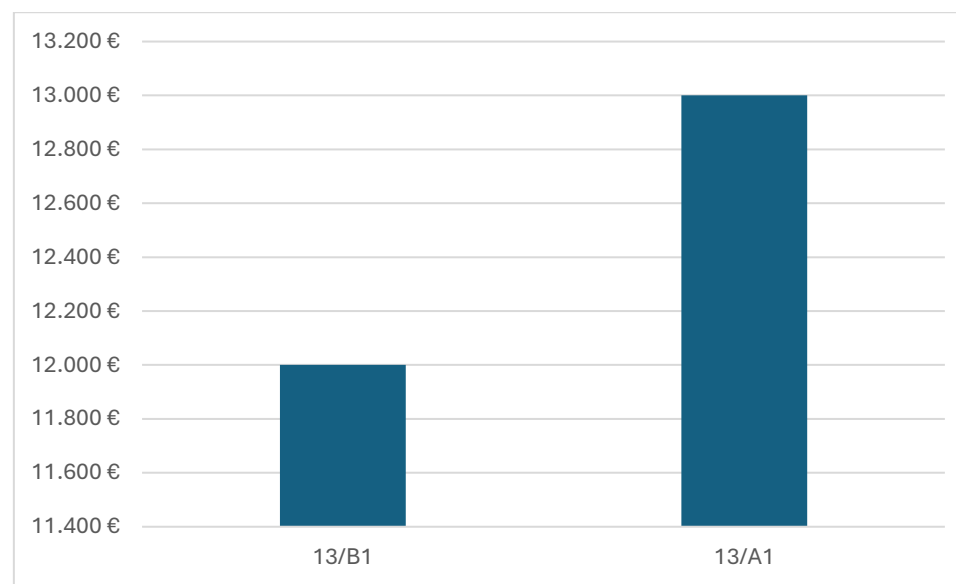
**Tabella 16.** ASN superamento soglie del personale PO/SC ruolo- Foglio 8



**Tabella 17.** Bandi competitivi nazionali di cui il PI o il Responsabile di unità è un docente afferente al Dipartimento– Foglio 9b



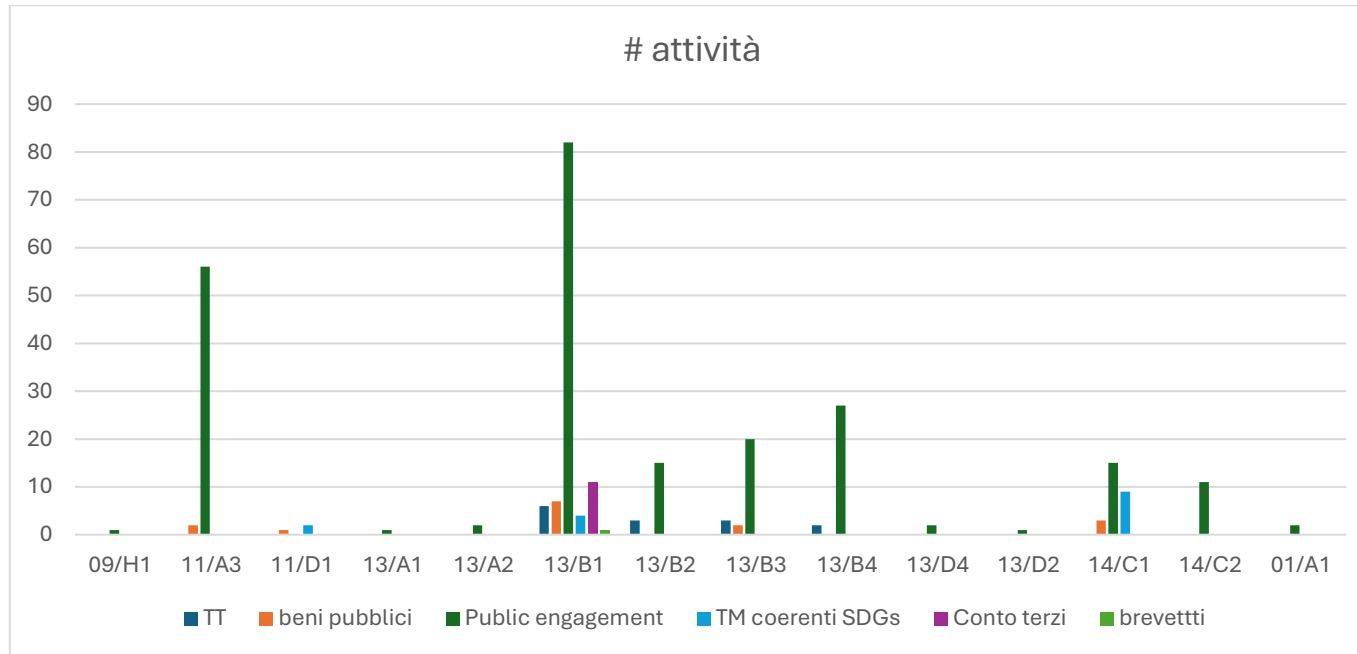
**Tabella 18.** Contributi liberali per ricerca – Foglio 9c



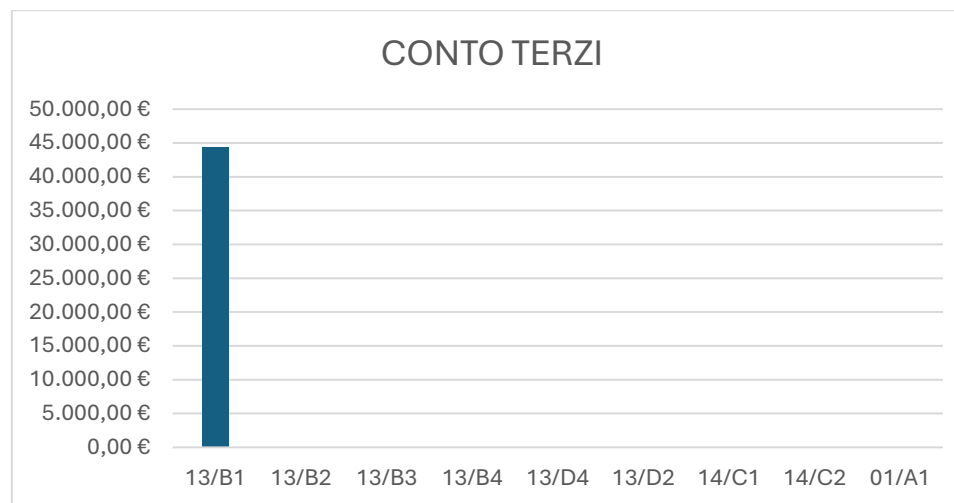
Nel periodo 01/01/2018 e il 31/12/2023, l'Area 13 ha ottenuto 4 finanziamenti nazionali da bandi competitivi, uno per ciascun SC coinvolto. Il totale dei contributi concessi ammonta a 943.046 euro, di cui 271.621 euro destinati direttamente al Dipartimento. Si delinea una adeguata copertura disciplinare e si evidenzia una buona distribuzione della capacità progettuale dell'Area 13. In termini di Valore economico rilevante, i fondi complessivi sono significativi, con un impatto positivo sulle attività di ricerca e sviluppo. ulteriore punto di forza è la continuità temporale: tutti i progetti hanno durata di 24 mesi, indicando una pianificazione coerente e paragonabile tra iniziative. inoltre, è stata assunta la responsabilità di Unità Operative in tutti i casi e, in un caso, anche quella di Principal Investigator (PI), testimoniando una discreta leadership nella ricerca riconosciuta a livello nazionale. In sintesi, l'Area 13 mostra buone capacità di attrarre fondi competitivi e una partecipazione equilibrata tra settori, ma può puntare a una maggiore centralità nella leadership progettuale e a una più equa distribuzione delle risorse. Come obiettivo di miglioramento si rileva la necessità di aumentare la partecipazione a bandi competitivi, anche aumentando il grado di interdisciplinarietà della ricerca e maggiori applications da parte di tutti i settori confluenti nel DEA.

I contributi liberali sono stati acquisiti da banche locali e destinati alla attivazione di borse di ricerca su temi inerenti la sostenibilità del sistema bancario e gli scambi commerciali. Si delinea una esigua attrazione di tali fondi presso l'esterno, un elemento che apre a margini di miglioramento per il futuro.

**Tabella 19.** Terza Missione–Distribuzione attività per SC. Foglio 10

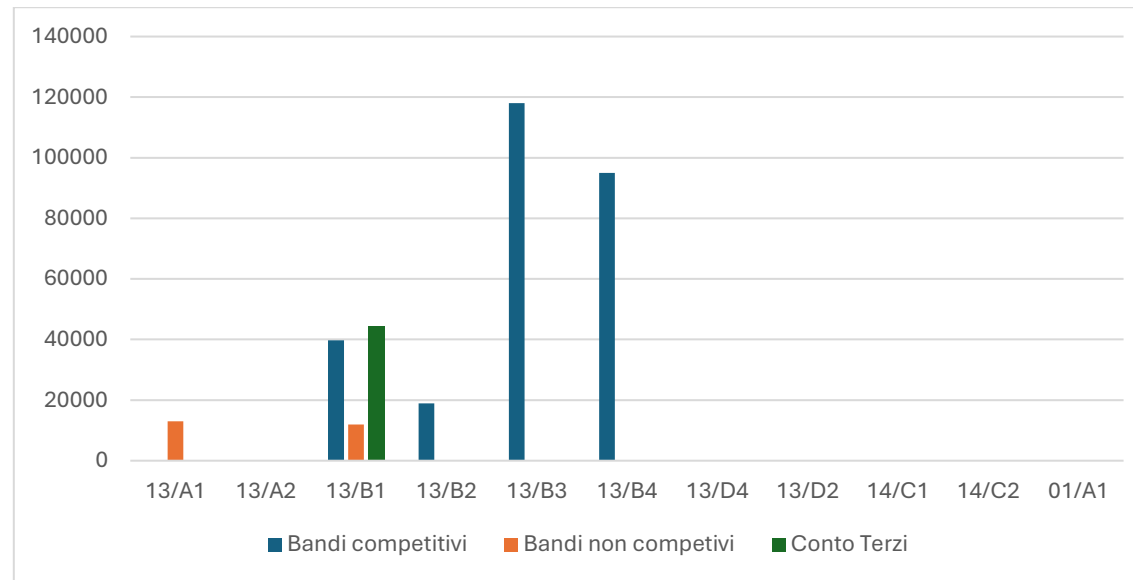


**Tabella 20.** Terza Missione–Contributi per SC. Foglio 10



Il riepilogo delle attività in conto terzi svolte dal Dipartimento di Economia Aziendale dell’Università “G. d’Annunzio” nel periodo 2018-2023 evidenzia una dinamica positiva in termini di collaborazione con imprese e attori economici del territorio. Le iniziative, di natura sia formativa sia di ricerca applicata, si concentrano principalmente negli ambiti scientifico-disciplinari di Economia Aziendale (13/B1). I temi affrontati sono pienamente allineati alle sfide attuali delle imprese, riguardando la gestione delle crisi, la transizione digitale e sostenibile, l’innovazione di prodotto, di processo e organizzativa, con un forte orientamento al trasferimento di competenze innovative. Le attività hanno coinvolto sia grandi imprese che piccole e medie realtà produttive, valorizzando anche i finanziamenti messi a disposizione da fondi interprofessionali. Si segnala inoltre la capacità del Dipartimento di ricoprire ruoli di coordinamento scientifico e metodologico, rafforzando così la propria immagine come partner qualificato per lo sviluppo territoriale, mediante la partecipazione a strutture di intermediazione come Consorzi ed Associazioni, l’organizzazione condivisa di Hackathon di innovazione e di altre iniziative di corporate venturing. Tra i punti di forza spiccano la continuità e la varietà delle collaborazioni, la rilevanza dei temi trattati per il sistema economico regionale e la capacità di costruire reti progettuali articolate. Tuttavia, emergono anche aspetti da migliorare. La concentrazione dei progetti su pochi docenti rischia di limitare il pieno coinvolgimento delle competenze interne al Dipartimento. Inoltre, la presenza di alcuni progetti di modesto valore economico suggerisce l’esigenza di valutare meglio il rapporto tra costi e benefici delle iniziative progettuali e di public engagement. In prospettiva, sarebbe opportuno rafforzare la governance strategica delle attività conto terzi, migliorare la promozione delle competenze dipartimentali verso l’esterno e incentivare il coinvolgimento di un numero più ampio di docenti, così da consolidare e ampliare il posizionamento competitivo del Dipartimento nel sistema della terza missione.

**Tabella 21.** Totale proventi assegnati al dipartimento per SC



**Tabella 22. Proventi per docente e per punti organico**

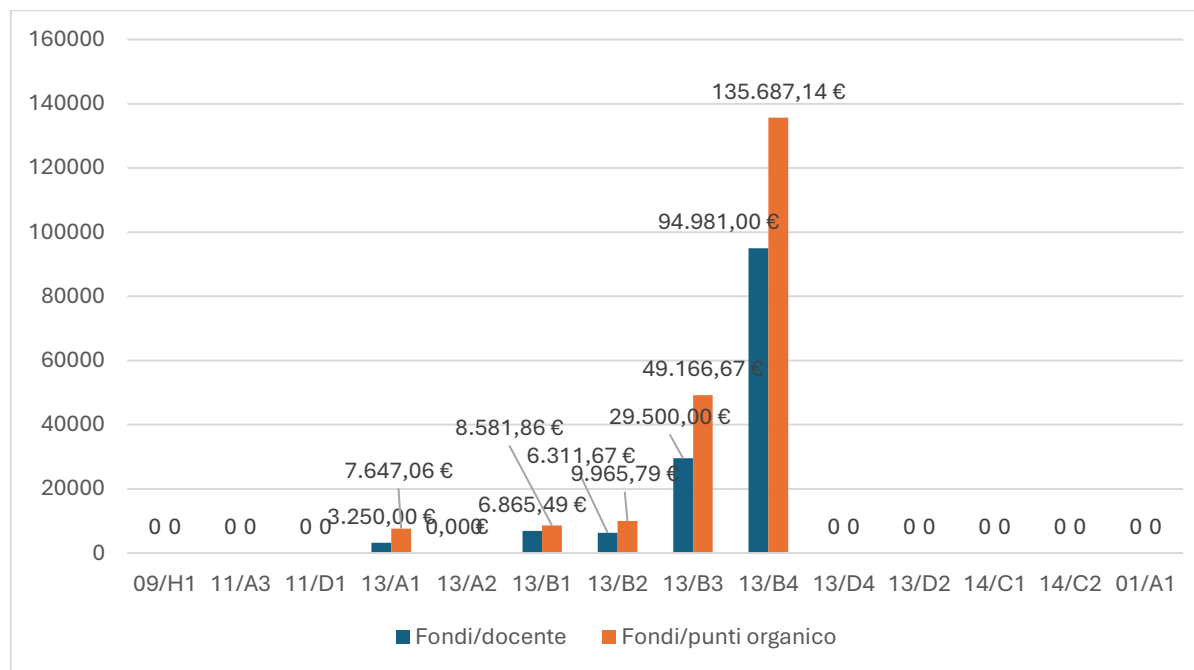


Tabella 22 – Media iscritti ed immatricolati nel periodo 2020-2023

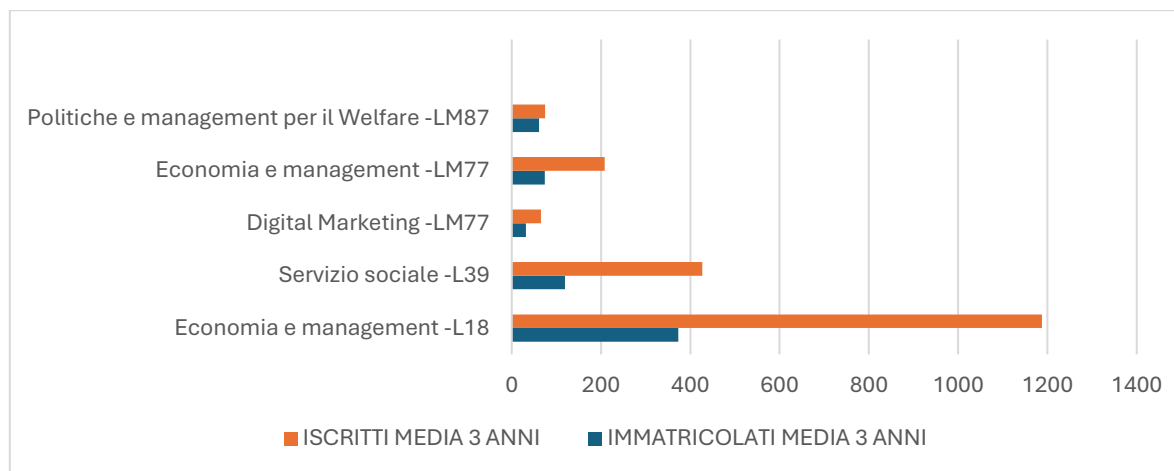
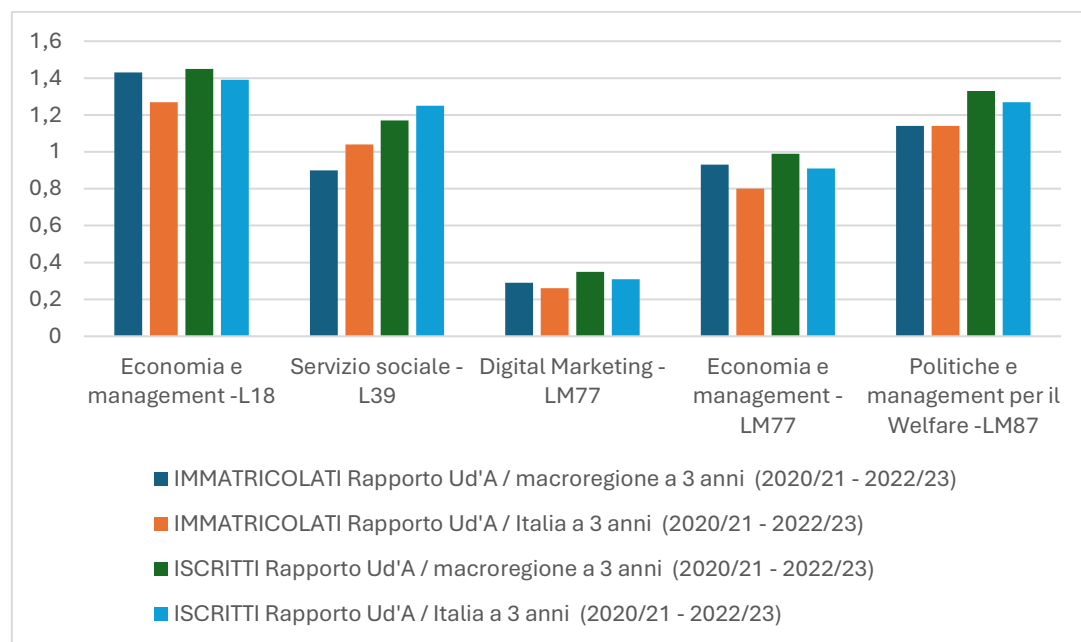


Tabella 23 – Rapporto tra medie ateneo e di area



I dati medi degli immatricolati e degli iscritti dei Corsi di studio afferenti al Dipartimento di Economia Aziendale risultano particolarmente apprezzabili, con particolare riferimento al Corso triennale in Economia e management - L-18, che si colloca tra i primi tre dell'Ateneo per numero di immatricolati ed iscritti nel periodo osservato. Il confronto con i dati regionali e nazionali per gli immatricolati evidenzia un dato superiore alla media per i corsi di Economia e Management -L18 e Politiche e Management per il Welfare - LM87, cui si aggiunge il corso triennale in Servizio sociale - L39 per la media degli iscritti. Anche il corso magistrale in Economia e Management -LM77 si approssima al valore medio nazionale e regionale, mentre appare debole l'andamento del corso di Digital Marketing avviato nell'a.a. 2019/20 e che evidenzia quindi dati ancora esigui nel periodo osservato. L'offerta didattica del DEA si conferma apprezzata e performante, anche alla luce della varietà formativa proposta nell'area sociale, pur nella stessa classe LM77 che presenta quattro curriculum nel corso di Economia e Management di cui uno con una quota di insegnamenti erogati in lingua inglese (management) ed un curriculum in double degree con l'Ateneo tedesco di Neu-Hulm (international enterprise information management). Un altro double-degree, a valere sugli altri curriculum, è siglato con l'Ateneo di Cranfield sempre sul Cds Magistrale in Economia e Management. Il potenziamento dell'internazionalizzazione del CdS costituisce un ulteriore punto di forza. Complessivamente il DEA presenta, per tutti i Cds ad esso afferenti nel periodo osservato, un totale di 659 immatricolati e 1963 iscritti. La media degli immatricolati è prossima ma leggermente inferiore alla media regionale per corrispondente classe (0,93) e lo stesso si rileva anche rispetto alla media nazionale (0,902). Invece il dato degli iscritti supera sia la media regionale (1,06) che nazionale (1,026). Quale obiettivo di miglioramento ci si propone di monitorare le iscrizioni ai vari curriculum per il percorso Magistrale CLEMAM per valutare la loro sostenibilità nel tempo, promuovendo un continuo confronto con il Comitato di indirizzo circa i nuovi fabbisogni formativi e professionali richiesti dal mercato del lavoro; ulteriore obiettivo è quello di aumentare gli immatricolati nel corso magistrale di Digital marketing, che evidenzia una leggera ma costante crescita nel periodo, passando da 50 (2019) a 62 unità (2023) e un buon grado di attrattività extraregionale; ultimo obiettivo è di aumentare sul percorso triennale CLEM il numero di corsi suddivisi in due canali vista la crescente numerosità degli iscritti, al fine di garantire una erogazione della didattica di qualità e riequilibrando il rapporto docente/studenti richiamato dagli indicatori ANVUR/SMA.