DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE

ANALISI DEL RAPPORTO DI RIESAME DIPARTIMENTALE 2024-2026

1. Personale accademico

Tra il 31/12/2023 e il 30/06/2026 il personale accademico si riduce da 42 a 31 unità e i punti organico da 27,6 a 22,9. Restano 11 professori ordinari; si contrae la quota di professori associati (da 18 a 12), dei ricercatori universitari (da 6 a 2) e degli RTD-A (da 5 a 1), mentre gli RTD-B aumentano da 2 a 5. Le cause della contrazione sono da addursi alla presenza di personale in quiescienza, trasferito e deceduto, tutte situazioni che hanno portato ad una perdita di punti organico precedentemente acquisiti dal Dipartimento ma non riassegnati. L'Area 13 resta il principale ambito scientifico, evidenziando una forte specializzazione del dipartimento nelle discipline quantitativo-economiche, aziendali e manageriali. La interdisciplinarità risulta comunque garantita dalla presenza di competenze in ambito giuridico, sociologico ed umanistico. Tale varietà disciplinare, che arricchisce senza disperdere la specificità della ricerca e della didattica, è un punto di forza; tuttavia, la contrazione dell'organico richiede attenzione, soprattutto se letta in modo sincrono con la crescente attrattività di studenti nei corsi afferenti al DEA, un dato che genera un forte carico didattico sul personale docente e ricercatore, riducendo i tempi da destinare a ricerca e terza missione.

2. Personale TAB e CEL

Al 30/06/2026 il Dipartimento dispone di quattro unità strutturate: un funzionario di categoria EP, condiviso con altri dipartimenti, tre collaboratori amministrativi. Non risultano unità tecniche, bibliotecarie, operatori o CEL; sono inoltre indicate quattro unità di personale esterno, che supportano la segreteria didattica e la biblioteca. La dotazione assicura un presidio amministrativo essenziale, ma la concentrazione sulle funzioni amministrative e il ricorso a personale esterno evidenziano l'opportunità di rafforzare le competenze e la capacità di supporto, anche in relazione al supporto alla organizzazione della didattica, ai tirocini, ai progetti e ai processi di qualità. Tale situazione, già rappresentata agli organi centrali, genererà nei prossimi mesi del 2026 ulteriori cricità dovute ai due pensionamenti dei collaboratori amministrativi. A tal fine, il Direttore ha più volte richiesto l'assegnazione di figure amministrative a supporto.

3. Assegnisti di ricerca

Nel periodo risultano 5 assegni di ricerca, tutti riferiti a settori dell'Area 13 e concentrati nei GSD ECON-06 e ECON-08. Sono registrati 29 mesi di finanziamento a carico di fondi Ud'A e 13 mesi da bandi competitivi. La provenienza dei titoli è diversificata a livello di laurea, mentre per il dottorato prevalgono percorsi conseguiti presso Ud'A. Gli assegni sostengono il capitale umano della ricerca; la concentrazione disciplinare e la limitata diversificazione

delle fonti suggeriscono di ampliare la partecipazione ai bandi e l'apertura a profili esterni e internazionali.

4. Contratti di ricerca

Nel periodo è registrato un contratto di ricerca nel settore ECON-01/A, della durata di 24 mesi e finanziato con fondi assegnati da Ud'A nell'ambito dell'Investimento 1.2 del D.D. MUR 47/2025. L'attivazione del contratto costituisce un'opportunità di inserimento di nuove competenze nella ricerca dipartimentale. La presenza di un solo contratto segnala tuttavia margini di sviluppo: è necessario potenziare la partecipazione a bandi competitivi per ampliare e rendere più continuative queste forme di collaborazione.

5. Borsisti e contrattisti

Nel periodo si rilevano 7 borsisti, con finanziamenti pari a 37.200 euro da Ud'A, 6.000 euro da bandi e 8.000 euro da altre fonti, e 5 contrattisti, sostenuti da 27.000 euro provenienti da bandi. Le attività sono concentrate nell'Area 13, con coinvolgimento di più SSD. La pluralità delle fonti e la presenza di contratti competitivi sono elementi positivi per il sostegno alla ricerca; anche in questo caso emerge la necessità di assicurare continuità alle collaborazioni consolidando la capacità di attrarre risorse esterne.

6. VQR

Per la VQR 2020–2024 risultano 100 prodotti analizzati e 40 ricercatori accreditati. Il valore complessivo, emergente dalla media di tutte le aree, per R1_2 è 0,97; l'Area 13B registra R1_2 pari a 1,05, mentre l'Area 14 registra 0,80. Nel dettaglio dei GSD, ECON-06 presenta un valore medio di R1_2 pari a 1,08 ed ECON-08 pari a 0,83; per alcuni profili i dati non sono disponibili in modo dettagliato avendo poche unità di personale valutato. Il risultato complessivo è prossimo a 1 con un contributo dell'Area 13B superiore a 1. È opportuno approfondire le differenze tra aree e settori e sostenere la qualità dei prodotti nei contesti con risultati inferiori o dati incompleti. A tal fine il Gruppo AQ ricerca sta già avviando un monitoraggio delle pubblicazioni per migliorare il processo ai fini della futura VQR.

7. Prodotti della ricerca

Il foglio registra 324 prodotti nei settori non bibliometrici: 56 contributi in rivista, 169 pubblicazioni in riviste di fascia A, 83 contributi in volume e 16 monografie. Nei settori bibliometrici risultano inoltre 8 pubblicazioni indicizzate. La produzione è articolata per tipologia e coinvolge più aree, con un contributo consistente dell'Area 13 e dei settori ECON-06 e ECON-07. La ampia presenza di pubblicazioni in fascia A e di contributi in volume è un punto di forza ed evidenziano una ottima produttività del personale docente e ricercatore nel periodo. Restano opportunità di crescita per i bibliometrici in termini di

visibilità della produzione indicizzata, pur considerando che i tempi di maturazione delle citazioni risultano spesso differiti nel tempo rispetto alla data di pubblicazione osservata su un breve periodo.

8. ASN

I dati mostrano una buona copertura della terza soglia da commissario tra i professori ordinari (media 95,75%) e tra gli associati per l'accesso alla fascia ordinaria (100%). Tra i ricercatori, le percentuali medie di superamento delle soglie sono comprensibilmente più basse per l'accesso a PO e commissario, in particolare per la prima soglia sulla produttività. Si osservano risultati elevati in diversi settori, insieme a criticità circoscritte ad alcuni SSD. La percentuale di superamento delle soglie da commissario raggiunge il 66,75% per la I fascia, il 75% per la II e il 95,75% per la III, evidenziando un corpo docente di altissimo profilo accademico.

Il quadro suggerisce di affiancare al monitoraggio per ruolo e settore azioni di supporto alla produzione scientifica e alla progressione accademica, con attenzione ai gruppi meno prossimi al superamento delle soglie.

9a. Bandi competitivi internazionali

Nel periodo sono indicate 6 proposte su bandi internazionali, concentrate nell'Area 13: quattro nel GSD ECON-07 e una ciascuna in ECON-08 ed ECON-09. Alla data di rilevazione, giugno 2026, non risultano progetti approvati né contributi assegnati al Dipartimento. La partecipazione costituisce un primo elemento di attivazione della progettualità internazionale, ma l'assenza di finanziamenti storici rende prioritario consolidare la qualità delle candidature, potenziare le reti di partenariato e il supporto amministrativo alla preparazione delle proposte. A tal fine il Gruppo AQ ricerca ha somministrato un questionario di valutazione al personale docente e ricercatore del DEA per evidenziare suggerimenti, difficoltà e best practices utili per attivare le azioni di supporto alla progettualità, di concerto con gli uffici centrali.

Si evidenzia un disallineamento tra la qualità della produzione scientifica e la progettualità di ricerca su bandi competitivi.

9b. Bandi competitivi nazionali

Sono registrate 15 proposte nazionali in nove GSD e quattro aree, con prevalenza dell'Area 13 (11 proposte); seguono l'Area 9 con due proposte e le Aree 1 e 14 con una ciascuna. Al momento della rilevazione non risultano progetti approvati o contributi assegnati, poiché le proposte sono ancora in valutazione. L'ampiezza della partecipazione e la presenza di più aree sono da considerare elementi positivi.

10. Fondi non competitivi

Nel periodo osservato non risultano presenti contributi liberali o diversi e tale assenza richiede di potenziare la capacità di attrarre fondi per ricerca alternativi ai bandi competitivi. Di fatto nel Dipartimento tale capacità si rileva ma sotto forma di ricerche in conto terzi, borse di ricerca e borse di dottorato, ma non figurano sotto tale forma.

11. Terza missione

La commissione terza missione ha censito 168 attività di public engagement, 19 attività per lo sviluppo sostenibile, cinque attività di produzione o gestione di beni pubblici, due di trasferimento tecnologico e una nell'ambito delle scienze della vita e della salute. Nella valorizzazione della ricerca risultano attività di ricefrca commissionata in conto terzi, tra cui 14 per soggetti privati e iniziative con enti pubblici. La numerosità e la varietà delle attività mostrano un rapporto solido ed articolato con gli stakeholder. Anche in questo caso emerge una concentrazione settoriale nell'area ECON-06 di molte iniziative nel public engagement e questo suggerisce di ampliare il coinvolgimento interno di tutti i docenti.

12. Didattica

Il DEA conferma la sua forte capacità attrattiva presso la popolazione studentesca, collocandosi tra i Dipartimenti con una crescita superiore al 160% nel triennio osservato, tra i primi 3 dell'Ateneo. Tra il 2023 e il 2025 crescono gli avvii di carriera in Economia e Management L-18 (da 337 a 504) e in Economia e Management LM-77 (da 74 a 107); tuttavia, nello stesso periodo Digital Marketing LM-77 scende da 62 a 31 a seguito di una modifica ordinamentale che ha ridotto la categoria dei titoli di accesso determinando la perdita di molti iscritti provenienti da percorsi triennali in ambito umanistico. Per il Corso di Economia e Management L-18 il rapporto iscritti/docenti passa da 67,7 del 2023 a 125,4 nel 2025, evidenziando una critica pressione sui docenti e sulla sostenibilità didattica. Inoltre, nel 2025 scende anche la quota di docenza erogata da personale a tempo indeterminato in tutti e tre i corsi per i motivi precedentemente introdotti circa il personale. L'attrattività dei due corsi di Economia e Management è un indiscusso punto di forza, ma evidenzia la necessità di rafforzare la base docenti, al fine di non penalizzare la qualità stessa della didattica in futuro. Questo aspetto è stato più volte affrontato dal Dipartimento mediante proposte di reclutamento docenti in sede di programmazione, mediante il ricorso a contratti esterni e insegnamenti in mutuo interno. Diventa prioritario il rilancio di Digital Marketing mediante un processo di ridefinizione del corso, già in atto.

13. Formazione post-lauream

Nel periodo risulta attivato ed erogato il Master di I livello in Economia e Management delle Imprese Cooperative per il 2023 e il 2024: 26 iscritti, 23 titoli conseguiti e 57.200 euro di proventi complessivi. Sono tuttavia presenti altre iniziative di master porposte ma non attivate per mancato raggiungimento del numero minimo di iscritti, sempre per l'area 13. L'esperienza del master cooperativo mostra la capacità di realizzare un'offerta in

collaborazione con il territorio; l'esito delle altre iniziative evidenzia la necessità di verificare il concreto fabbisogno formativo e professionale della domanda prima dell'avvio e di consolidare le iniziative di promozione per aumentare l'attrattività della formazione post-lauream.

14. KPI

Tale sezione richiama tre ambiti: proventi per docente, spin-off e brevetti per docente e attività di terza missione per docente. Il dato sui proventi appare sottostimato, come più volte evidenziato agli organi centrali via mail, in quanto non computa due entrate: i progetti di interesse nazionali (PRIN), i cui rendiconti sono ancora in fase di monitoraggio e le entrate da ricerca commissionata da enti e imprese. Non sono presenti spin off, mentre i dati sulla terza missione mostrano una partecipazione numerosa e variegata.

Comparazione RID DEA 2018_2023 e RID DEA 2024_2026

Personale. Nel riesame del 2018-23 il personale docente era cresciuto da 37 a 42 unità tra il 2017 e il 2023, con punti organico da 24,7 a 27,6. Il nuovo RiD assume 42 unità al 31/12/2023 come base e registra 31 unità e 22,9 punti organico al 30/06/2026. Si passa quindi da una fase di crescita e progressione di carriera a una contrazione significativa; il tema del ricambio e della sostenibilità, già presente nel documento precedente, diventa più urgente.

Personale tecnico-amministrativo. Entrambi i documenti rilevano una dotazione appena essenziale e richiamano la necessità di un ricorso a personale esterno. Il nuovo riesame 2024-26 indica quattro unità strutturate, tutte su funzioni amministrative, e quattro esterni; in ambo i periodi emerge personale condiviso con altri dipartimenti. Resta comune l'esigenza di rafforzare il supporto ai servizi e ai carichi legati agli studenti.

Ricerca e VQR. Nel riesame 2018-23 la VQR precedente riportava 104 prodotti per 38 persone, con risultati differenziati tra le aree: l'Area 13B risultava sopra 1, mentre la 14C era più debole. Nel 2020–2024 il nuovo RiD riporta 100 prodotti per 40 ricercatori e un R1_2 complessivo di 0,97; l'Area 13B è a 1,05 e l'Area 14 a 0,80. Il quadro mantiene l'Area 13B come punto di forza e segnala la necessità di sostenere le aree con valutazioni inferiori.

Produzione scientifica. Il riesame 2018-23 descriveva una quota del 42% di articoli in fascia A nei settori non bibliometrici e il 35% di prodotti complessivi indicizzati Scopus/WoS. Nel nuovo RiD sono contati 324 prodotti non bibliometrici, di cui il 52% collocato in fascia A e otto pubblicazioni indicizzate in settori bibliometrici. La finestra più breve e la diversa struttura delle categorie impediscono un confronto diretto dei volumi, seppur emerge un netto miglioramento sulla produzione di qualità; in entrambi i documenti restano centrali la qualità editoriale e la visibilità internazionale.

Bandi competitivi e finanziamenti. Nel 2018–2023 il RID riportava quattro finanziamenti nazionali per complessivi 943.046 euro, di cui 271.621 destinati direttamente al Dipartimento. Nel periodo nuovo risultano 15 proposte nazionali e sei internazionali, ma nessun finanziamento approvato registrato nei rispettivi fogli, con candidature ancora in valutazione per i bandi nazionali. Il confronto segnala una pipeline di proposte più ampia, ma l'esito dei bandi sarà decisivo per valutarne la capacità di tradursi in risorse.

Terza missione e didattica. Il primo RID descriveva una crescita delle collaborazioni con imprese e attori territoriali, con attività conto terzi concentrate soprattutto in ECON-06 . Il nuovo RiD documenta numerose attività di public engagement e sviluppo sostenibile, oltre a proventi da conto terzi sebbene ancora concentrate sul piano disciplinare; la ricchezza delle iniziative è una continuità positiva, con l'opportunità di distribuire maggiormente il coinvolgimento. Per la didattica, il primo RID riportava iscrizioni complessivamente elevate; i dati nuovi confermano la crescita di L-18 e LM-77 in Economia e Management, ma mostrano la contrazione di Digital Marketing e un forte aumento del rapporto iscritti/docenti in L-18.

COMMENTO DI SINTESI

Il nuovo RiD descrive un Dipartimento con una base di ricerca e didattica attiva e in crescita, una VQR complessiva prossima alla soglia 1 e una consistente partecipazione alla terza missione, tutti dati in miglioramento nonostante il riferimento temporale sia inferiore al periodo della prima rilevazione. Rispetto al quadro 2018–2023, emergono come principali aree di attenzione la contrazione del personale docente che aggrava il carico didattico sul personale di ricerca, la minore capacità attrattiva di Digital Marketing, nonché l'esigua attrazione di fondi per ricerca da terzi. Resta al momento sospesa la valutazione sui progetti, dove emerge una maggiore capacità di applicazione, ma non si può ancora giudicarne l'efficacia.

ANALISI COMPARATIVA RID DI ATENEO 2024_2026

Il report del Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) analizza 16 dipartimenti attivi, esaminando il personale accademico e TAB, la performance della ricerca (VQR e ASN), i finanziamenti competitivi e non, la Terza Missione (TM/VdC) e la didattica (CdS e post-lauream). All'interno di questo panorama, il DEA si posiziona come una struttura di medie dimensioni per quanto riguarda il corpo docente, ma presenta peculiarità e criticità ben definite se confrontato con gli altri dipartimenti.

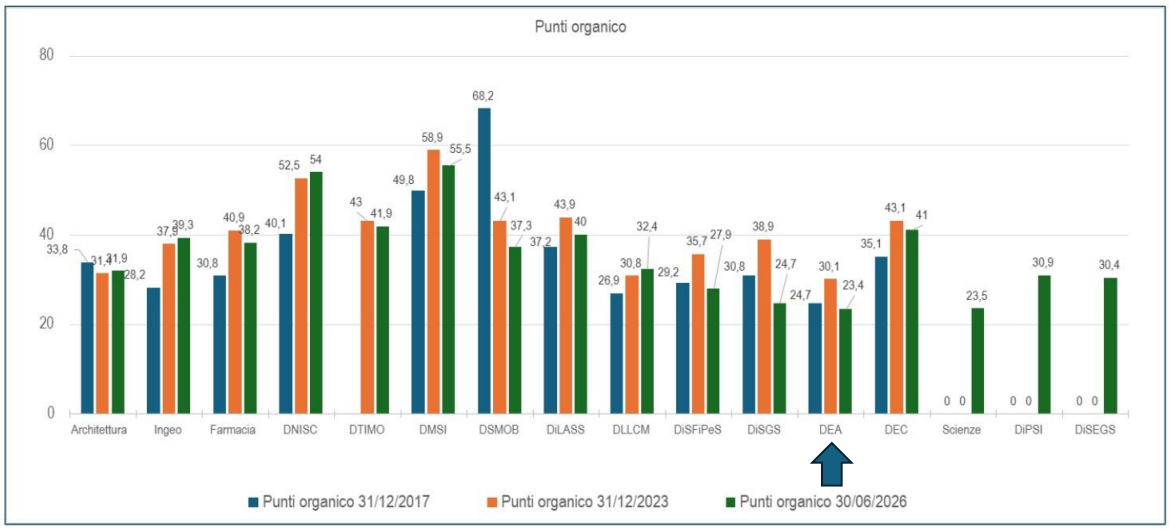
Si è scelto di operare un confronto con dipartimenti con prevalenza di ricerca e didattica riconducibili nell'area sociale per maggiore omogeneità delle valutazioni, atteso che esistono profonde differenze operative e strutturali tra l'area sociale cui appartiene il DEA e gli ambiti medico-sanitari o tecnico-scientifici, molto più orientati alla ricerca competitiva e bibliometrica.

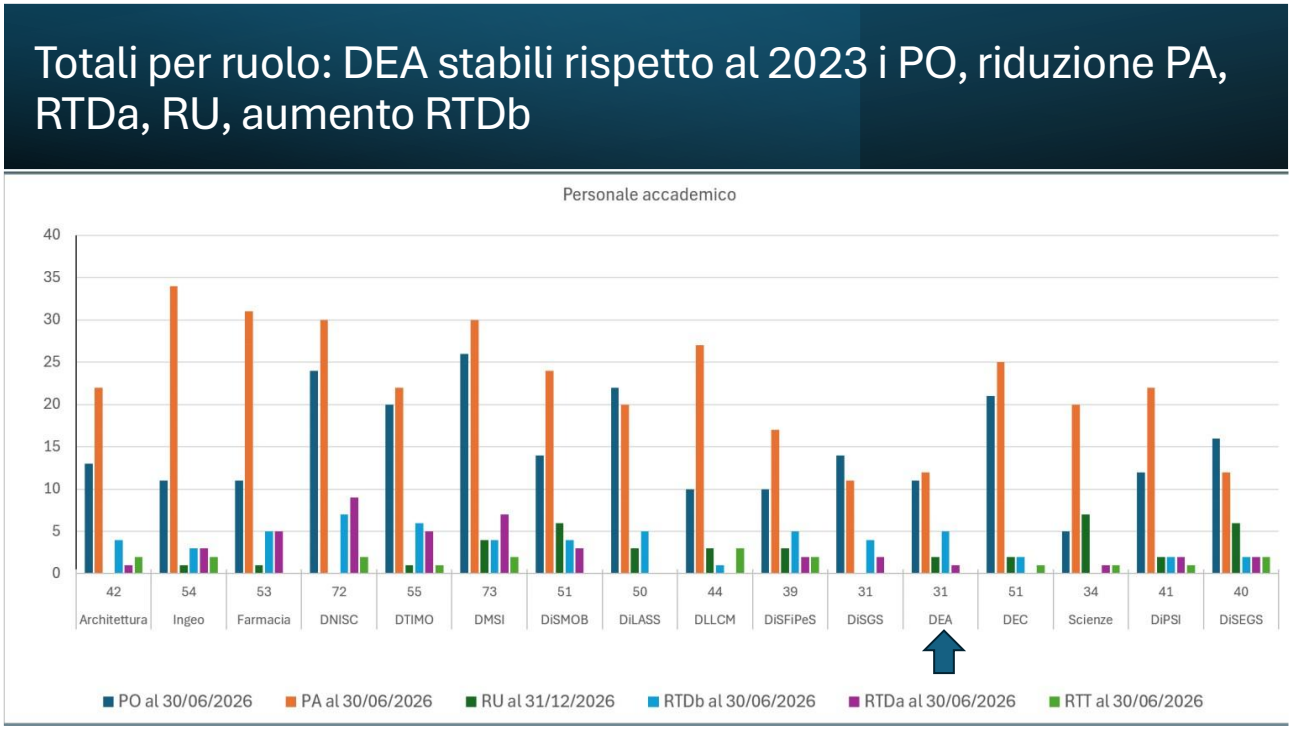
Fonte dei dati: Report RiD-2024/2026 del Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) - Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara.

1. Personale Accademico e Risorse (Punti Organico)

- **DEA:** Dispone di un organico accademico stabile ma tra i più ridotti dell'area economica e sociale. Nello specifico, conta 31 unità di personale accademico (allo stesso livello del DEC e del DSGS) e 23,4 punti organico al 30/06/2026, posizionandosi su valori inferiori rispetto al DEC (41 p. org.) e al DISEGS (30,4 p. org.).
- **Confronto con gli altri dipartimenti:**
    - **DEC:** Ha un organico di 34 docenti ma esprime una dotazione di punti organico sensibilmente più alta (41 p. org.), evidenziando una struttura con un peso maggiore di professori di fascia più alta.
    - **DILASS e DiSFiPeS:** Dipartimenti di area umanistica/sociale più consistenti per numero di personale (rispettivamente 48 e 28 docenti attivi al 30.06.26).
    - **DSGS e DISEGS:** Il DSGS conta 31 docenti (38,9 p. org.), mentre il DISEGS (istituito nel 2024 a seguito di riorganizzazioni interne, tra cui lo spostamento di personale dall'area economica) conta 40 docenti e 30,4 p. org..

Totale personale accademico

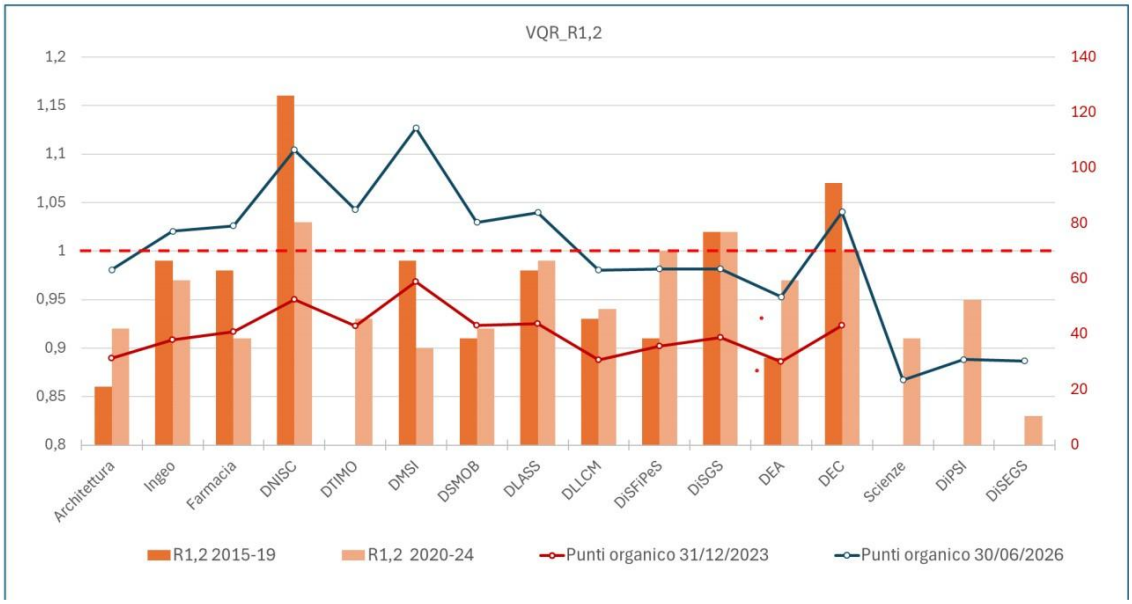




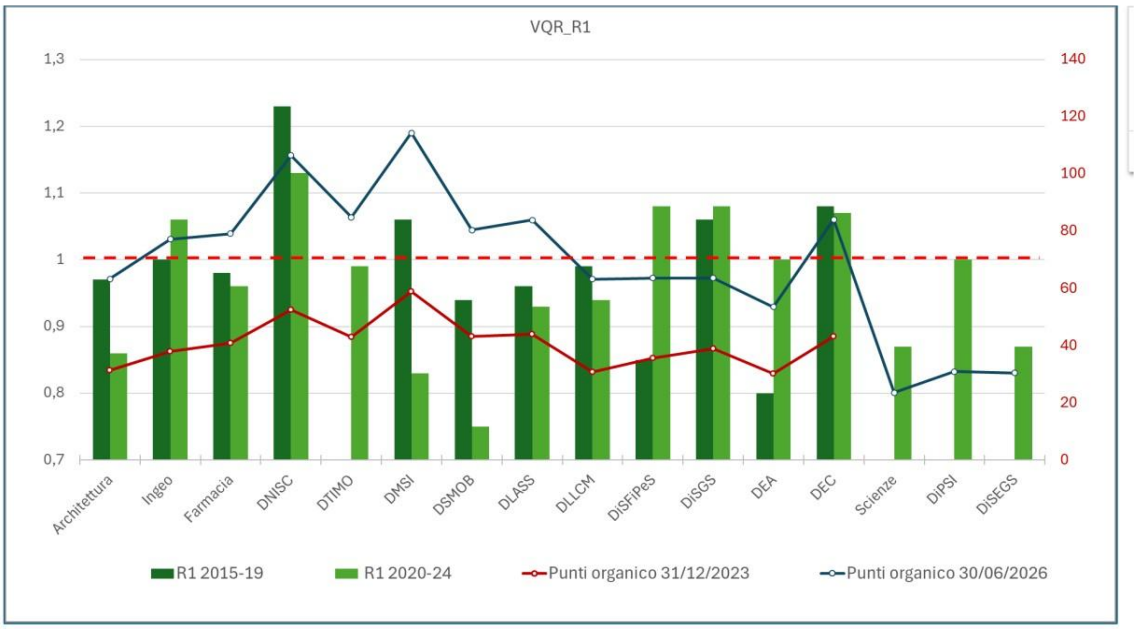
2. Performance della Ricerca e Qualificazione Scientifica (VQR e ASN)

- **DEA:**
  - **VQR 2020/2024:** Mostra indicatori di attrattività/qualità della ricerca ($R_{1,2}$) prossimi a 1 (0,98), in linea con la tendenza di gran parte dell'Ateneo. Il Dipartimento ha, nel complesso, migliorato il valore di R1,2 rispetto alla precedente valutazione.

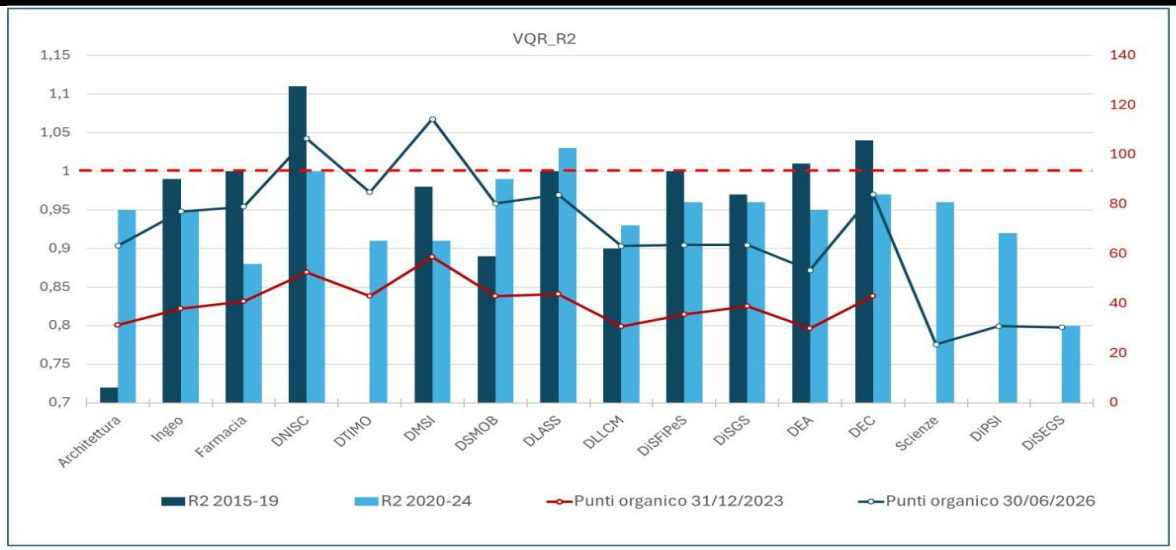
R 1_2 migliora



Si rafforza nettamente R1



Si riduce R2

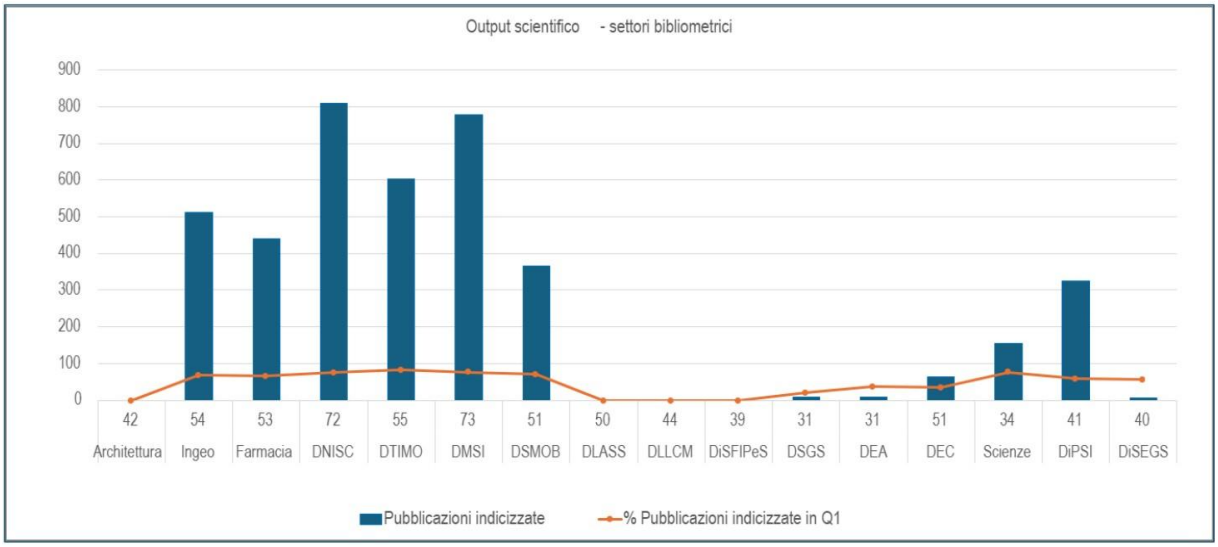


Produttività scientifica in termini di pubblicazioni

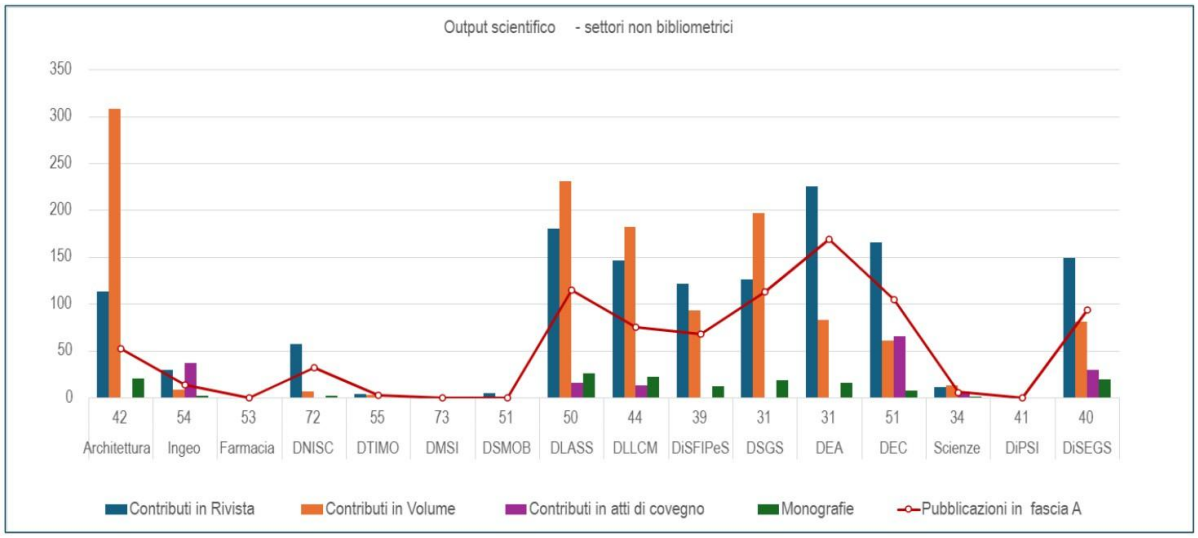
DEA: Il dipartimento dimostra una crescita importante della produzione scientifica, con una quota di fasce A nettamente superiore a livello di Ateneo, per le aree non bibliometriche, ed un signficativo posizionamento dei prodotti delle aree bibliometriche in termini citazionali della fascia Q1 che si colloca in linea, sul piano della visibilità, con la produzione molto più ampia di altri dipartimenti, inclusi dipartimenti collocati in ambiti prevalentemente bibliometrici. Nel caso del DEA solo 2 unità sono inserite in settori bibliometrici e in 2 anni presentano 8 contributi scientifici di cui il 37% collocato nel quartile Q1. Mentre nel non bibliometrico si collocano 29 unità, che presentano una produttività complessiva di 324 pubblicazioni di cui il 53% collocato in fascia A, il dato più alto dell'Ateneo anche rispetto a tutti i dipartimenti.

> **Confronto con altri dipartimenti**: Il confronto con altri dipartimenti appare incongruo non avendo contezza di quanto docenti siano associati alla produttività. Pertanto, nel campo bibliometrico, il DEC presenta una produttività maggiore ma una inferiore collocazione nel Q1 rispetto al DEA, mentre nel non bibliometrico la produttività è abbastanza allineata tra i vari dipartimenti ma inferiore sul dato complessivo delle riviste e con minori fasce A del DEA.

2 unità Bibliometriche con Q1 ponderalmente elevato per incidenza:



PRIMI PER FASCE A

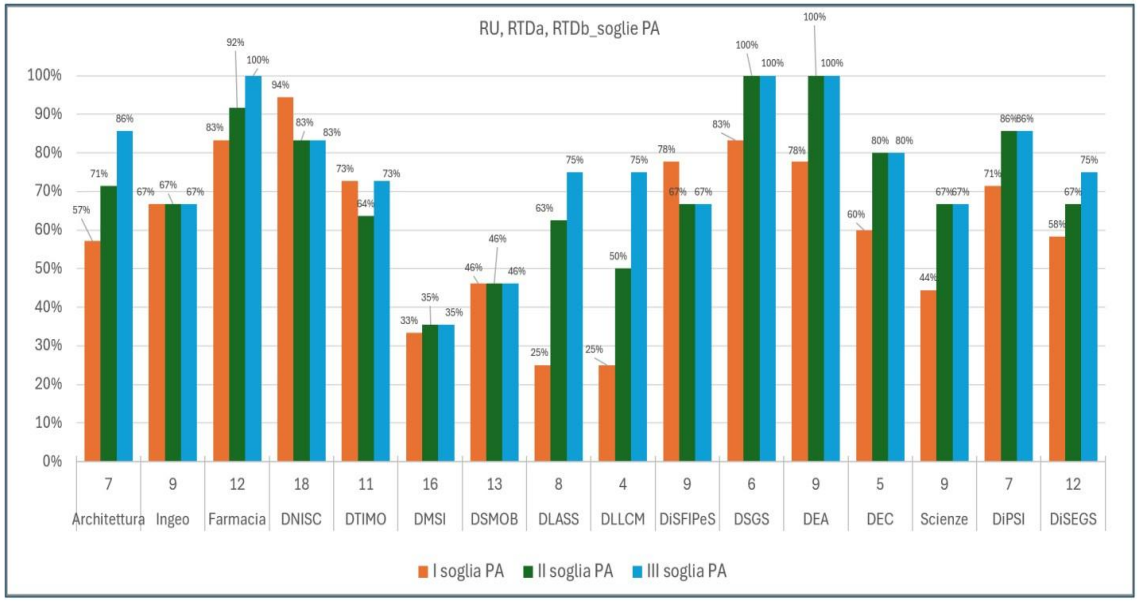


- **Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN)**
  - Per quanto riguarda i ricercatori (RU, RTDa, RTDb, RTT), il DEA registra una percentuale di superamento delle soglie ASN di seconda fascia (PA) pari al 100% e oltre il 70% per la prima fascia (PO), collocandosi tra i reparti con ottimi tassi di qualificazione giovanile.
  - Per i PA, il DEA mostra un'ottima percentuale di superamento delle soglie da ordinario (75%) e da commissario (63%).

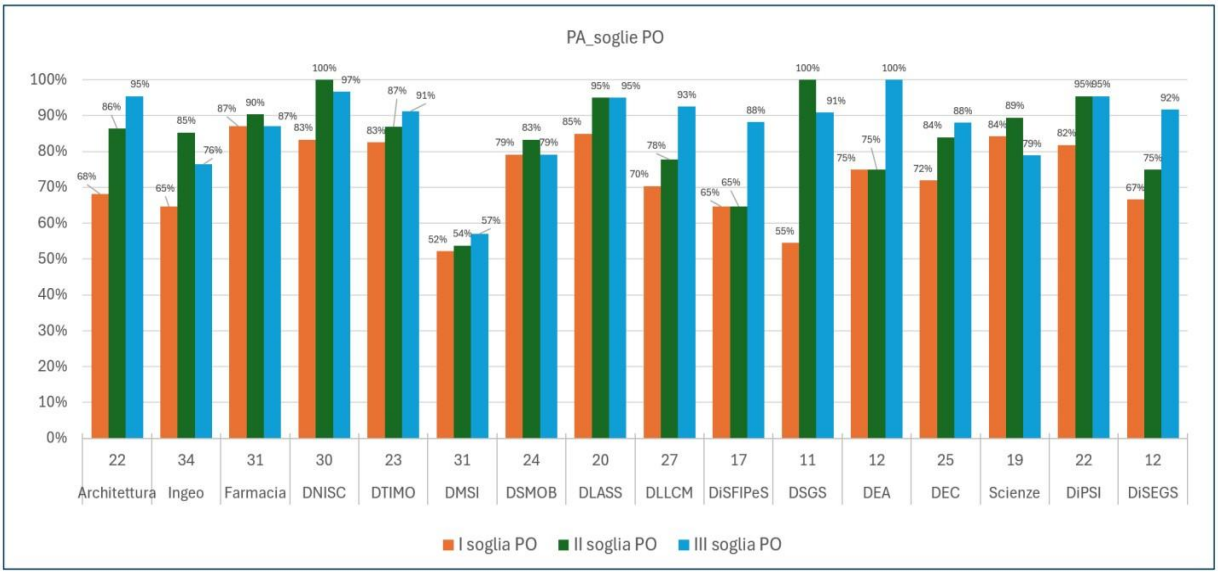
        - Per i PO, oltre il 75% supera le soglie da commissario.

- **Confronto con gli altri dipartimenti:**
    - **DEC:** Mostra un corpo docente con tassi di superamento delle soglie ASN molto solidi (es. 80% dei ricercatori sopra le soglie PO e PA).
    - **DILASS e DiSFiPeS:** Nelle aree umanistiche e filosofiche/sociali si registrano tassi di abilitazione dei ricercatori molto variabili, con punte elevate nelle terze soglie ma con criticità in alcune fasce intermedie.
    - **DISEGS e DSGS:** Il DISEGS presenta tassi di superamento delle soglie ASN per i ricercatori pari al 75% (III soglia PA) e buone performance complessive dei professori strutturati.

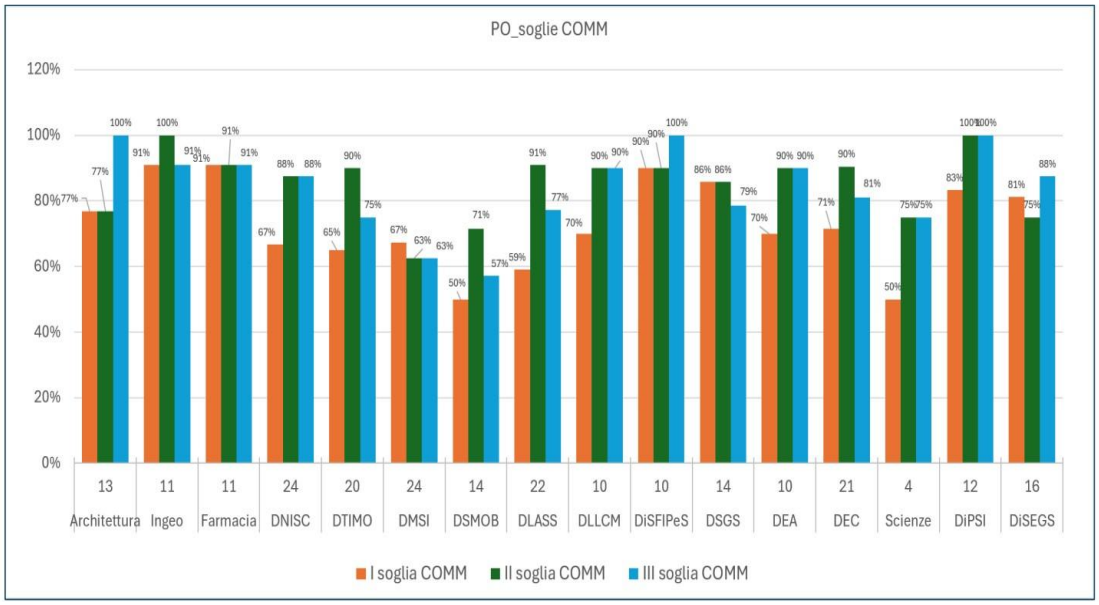
ASN superamento soglie oltre 70% per RT



Stessa cosa sui PA



Stessa cosa per i PO



3. Finanziamenti, Capacità Progettuale e Proventi

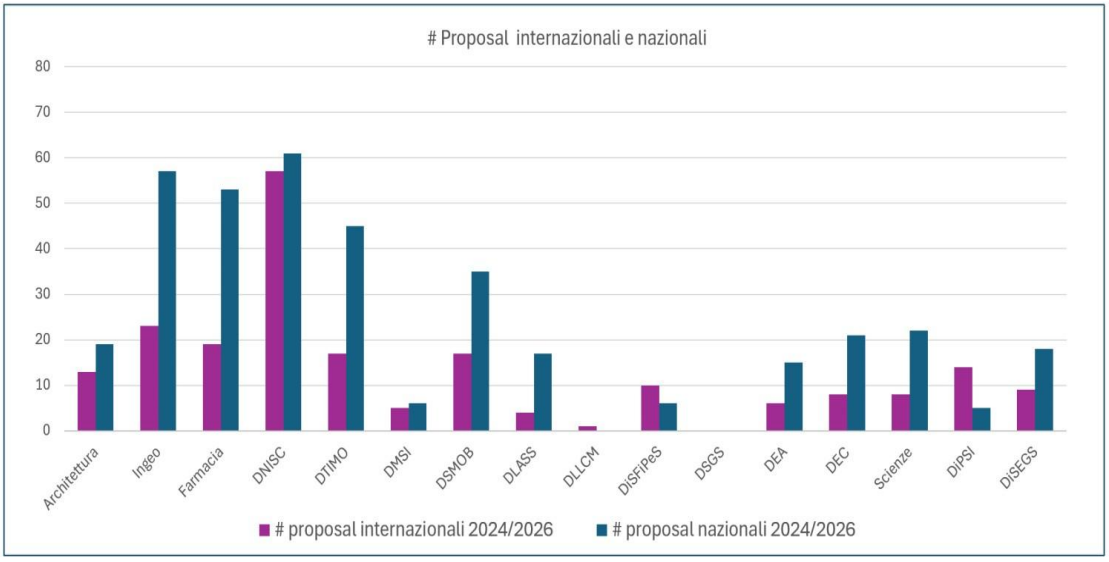
- **DEA:**
    - **Proposta di bandi competitivi:** Presenta una sottomissione di proposal sia nazionali che internazionali piuttosto contenuta o assente in alcune finestre temporali rispetto ai dipartimenti di area medico-scientifica o ingegneristica, sebbene normalizzata sul personale risulti in linea con le dinamiche delle scienze economiche e sociali. Maggiormente in linea è l'andamento rispetto a

dipartimenti di aree simili. Confrontando le proposals con la dotazione organica del dipartimento emerge una buona proattività, anche superiore ad altri dipartimenti su aree simili.

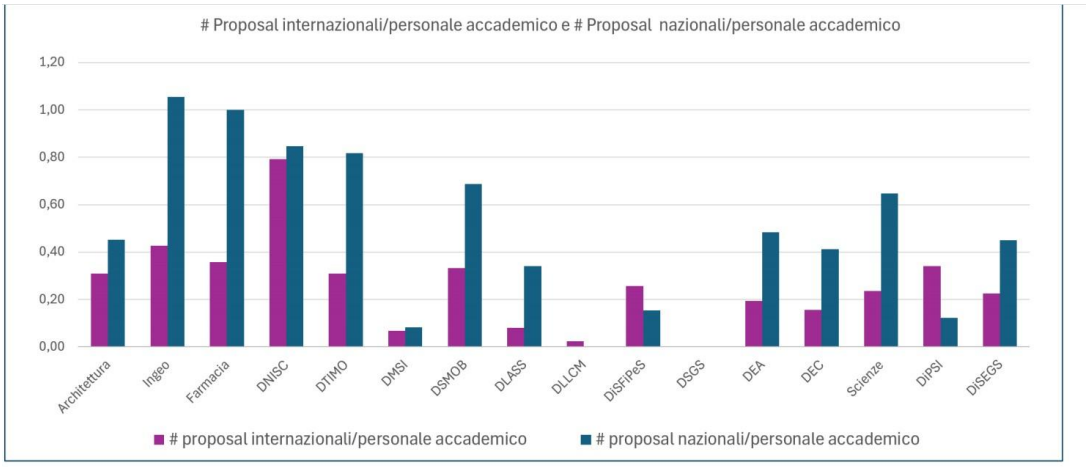
- **Proventi totali:** L'ammontare complessivo dei proventi colloca il DEA nelle fasce inferiori della graduatoria d'ateneo (sotto il milione di euro di proventi totali combinati considerando i valori assoluti di tutto l'Ateneo, dove però si evidenziano gli outliers dei dipartimenti di area medica, tecnico-scientifica), rispecchiando la natura disciplinare non laboratoriale delle scienze economico-aziendali, che attraggono meno finanziamenti di tipo competitivo internazionale (es. Horizon) rispetto all'area biomedica o tecnologica che vanta anche maggiori linee di finanziamento da varie organizzazioni private (Fondazione MJ Fox, imprese farmaceutiche..).

- **Confronto con gli altri dipartimenti:**
  - **DEC:** Condivide una struttura di proventi simile, basata prevalentemente su bandi nazionali e attività di conto terzi di entità contenuta rispetto ai grandi dipartimenti medico-scientifici (come il DTIMO o il DMSI).
  - **DISEGS, DSGS e DiSFiPeS:** Anche i dipartimenti di area economica, giuridica e sociale registrano generalmente un minor ricorso a bandi competitivi internazionali e una forte focalizzazione su bandi nazionali, contributi liberali/diversi e attività di consulenza/terza missione di entità moderata.

6 progetti internazionali (vs 0)+ 15 nazionali (vs 4)



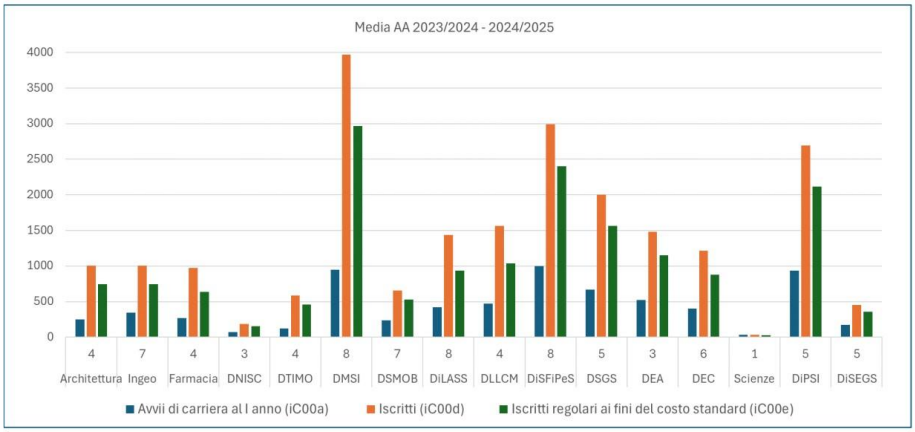
Con meno personale abbiamo maggiori proposal di dipartimenti con ampi p. org



4. Didattica e Offerta Formativa (CdS)

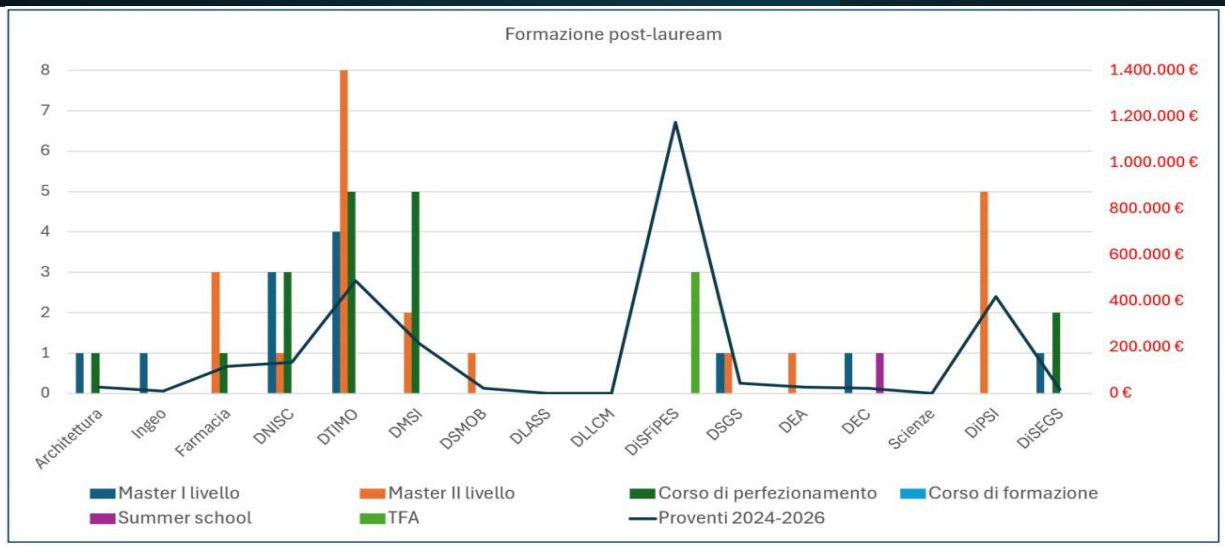
- **DEA:**
  - Gestisce un numero circoscritto di Corsi di Studio (3 CdS complessivi) molto specializzati e stabili nel tempo, in termini di proposta formativa.
  - Gli indicatori relativi agli avvii di carriera al I anno ($iC00a$), agli iscritti ($iC00d$) e agli iscritti regolari ai fini del costo standard **(**$iC00e$**)** evidenziano una media biennale (AA 2023/24 - 2024/25) stabile, con centinaia di studenti ed un picco di crescita sopra la media per il corso triennale che si colloca tra i primi dell'area economica. Anche la Magistrale in Economia e management rileva nell'area economica la migliore capacità attrattiva.
- **Confronto con gli altri dipartimenti:**
  - Negli altri dipartimenti si rileva un maggior numero di corsi che determina inevitabilmente valori assoluti e cumulati a livello di dipartimento maggiori: il DEC e il DILASS cumulano iscritti di 6 Cds, il DiSFiPeS di 8 e il DSGS di 5 Cds. Fatta eccezione di corsi del DILASS, sui singoli CDS gli avvii sono esigui.

Aumento rispetto al 2018-2023



Indicatori dei CdS per Dipartimento – Media AA 2023/24 e 2024/25

3 proposte 1 attivata su due annualità



Possibili azioni di miglioramento per il DEA

Ambito	Posizione del DEA vs Ateneo	Proiezione
Proventi per Docente da terza missione	Intermedi se si considerano le aree sociali ed umanistiche	Stabile, con necessità di diversificare e potenziare le fonti oltre la tradizionale consulenza locale da conto terzi. Potenziare il trasferimento tecnologico e la progettualità, difendere il conto terzi.
Bandi Competitivi (EU/Nazionali)	Marginale / Bassa attrattività	**Area di intervento prioritaria:** Necessità di incrementare le proposals internazionali sfruttando l'ampia produttività e visibilità delle pubblicazioni
Produttività e ASN	**Eccellente**	Consolidata qualità del capitale umano, che possiede i requisiti ministeriali per un avanzamento interno. Mantenere
Valorizzazione delle conoscenze	Buona attività di public engagement e conto terzi	Ottimizzabile convertendo le relazioni col tessuto produttivo in progetti di ricerca applicata e bandi.
Consistenza del corpo docente e TAB	Debole	Perdita di punti organico non riequilibrati e sottodimensionati rispetto alla didattica. Maggior supporto dall'apparato amministrativo sia su didattica che ricerca.

Pescara, 6 Novembre 2026

Il Referente AQ DEA

