



PIANO TRIENNALE DI SVILUPPO E PROGRAMMAZIONE (PTSP) 2024-2026

DIPARTIMENTO: Economia, Management, Istituzioni
SCUOLA delle Scienze Umane e Sociali

Approvato nella seduta del Consiglio di Dipartimento del 15/04/2024



1. PRESENTAZIONE DEL DIPARTIMENTO

1.1. Visione e missione del Dipartimento

Posizionamento del DEMI

Il Dipartimento di Economia, Management, Istituzioni (DEMI), ubicato presso il Complesso Universitario di Monte S. Angelo in via Cinthia (Napoli), è stato istituito con DR/2012/3557 del 12/11/2012 a seguito dell'attuazione della Legge 240/2010 e afferisce alla Scuola delle Scienze Umane e Sociali dell'Ateneo Federico II.

Il DEMI propone una offerta didattica multidisciplinare che include Corsi di Studio (CdS) Triennale (*Economia Aziendale e Hospitality Management*), CdS Magistrale (*Economia Aziendale e Innovation and International Management*) e un corso di Dottorato di Ricerca in Management. L'offerta didattica, altresì, si struttura in cinque master e numerosi corsi di perfezionamento e di alta formazione. Le opportunità di svolgere stage e tirocini, per facilitare il contatto degli studenti con il mondo delle aziende e delle professioni, sono altri elementi caratterizzanti l'offerta didattica complessiva. Il DEMI offre ai propri studenti una esperienza didattica che utilizza la combinazione di più metodi didattici, basati anche sul coinvolgimento e sulla partecipazione attiva degli studenti. Molteplici attività laboratoriali in cui si trasferiscono pratiche manageriali e un ricco portafoglio di accordi Erasmus e *double degree* sono ulteriori punti di differenza dell'esperienza didattica offerta agli studenti.

L'attività di ricerca scientifica del DEMI analizza i fenomeni economici e sociali, le loro implicazioni sulle organizzazioni, gli ecosistemi e le identità individuali e collettive, attingendo alle prospettive teoriche e ai metodi di indagine propri dei settori disciplinari afferenti alle scienze economico-aziendali, giuridiche e statistiche. Il DEMI sostiene la ricerca di eccellenza, perseguendo l'interdisciplinarietà scientifica, il pluralismo teorico e il rigore metodologico, con l'obiettivo di aumentare la sua visibilità e, più in generale, quella dell'Ateneo nel panorama della ricerca globale. Sotto tale profilo, il DEMI pone attenzione alla qualità del reclutamento, soprattutto per quanto concerne i giovani ricercatori. I risultati ottenuti dalle attività di ricerca trovano collocazione in importanti riviste scientifiche di rilievo nazionale e internazionale. Infine, il DEMI partecipa attivamente a progetti di ricerca finanziati da istituzioni ed enti internazionali e nazionali.

Il DEMI è particolarmente attivo anche sul fronte della Terza Missione/Impatto Sociale al fine di favorire la trasmissione di modelli manageriali responsabili che possano realizzare una crescita sostenibile delle attività imprenditoriali e del più generale ecosistema socioeconomico del territorio. Sotto tale aspetto il DEMI promuove una formazione permanente e una didattica aperta grazie ad un costante dialogo con le scuole, le imprese, gli enti territoriali e tutte le parti sociali. Il DEMI, inoltre, è promotore di eventi e iniziative culturali a favore della comunità e dell'inclusione, offrendo, altresì, supporto alla nascita di spin-off di ricerca e favorendo processi di imprenditorialità innovativa per il territorio.

Il DEMI, infine, supporta l'internazionalizzazione delle sue attività attraverso le collaborazioni con Università ed Enti di Ricerca stranieri e la partecipazione a network scientifici internazionali. Incentiva, inoltre, la mobilità internazionale di docenti, ricercatori e studenti, anche attraverso la partecipazione a specifici programmi di internazionalizzazione e ad accordi Erasmus per lo svolgimento di periodi di studio, tirocinio e preparazione della tesi di laurea in Europa o in altri paesi extraeuropei utili per l'inserimento in contesti multiculturali.

Il DEMI, in piena sintonia con l'indirizzo strategico dell'Ateneo, si propone di essere motore di progresso e cambiamento sociale, promuovendo soluzioni innovative, nella Didattica, nella Ricerca e nella Terza Missione/Impatto Sociale. In particolare, il DEMI si propone di rispondere alle attuali sfide della *transizione sociale, ecologica, digitale*, bilanciando le esigenze del territorio con la dimensione globale di tali sfide.

Nelle sue missioni istituzionali – la Didattica, la Ricerca e la Terza Missione/Impatto Sociale - il DEMI è:

- inclusivo, perché rispetta la dignità di ciascuno e ne valorizza il merito;
- radicato nel territorio perché dialoga costantemente con i suoi principali stakeholder;
- proiettato in una dimensione internazionale attraverso accordi di ricerca e didattica con importanti partner stranieri;
- interdisciplinare perché valorizza l'integrazione fra i saperi senza compromettere l'approfondimento disciplinare;
- attento al miglioramento continuo nei suoi processi gestionali.

1.2. Descrizione del Dipartimento e del suo funzionamento

Organi di governo del DEMI

Il governo del DEMI è affidato al Direttore, vice-Direttore, alla Giunta del Dipartimento e ai Coordinatori dei Corsi di Studio (CdS). A supporto di tali organi istituzionali, operano numerose Commissioni, tra cui si segnalano (al 31/12/2023):

- commissione paritetica docenti-studenti;
- commissione didattica dipartimentale;
- commissione ricerca dipartimentale;
- commissione Erasmus;
- commissioni pratiche studenti dei CdS;
- commissione orientamento in entrata;
- commissione orientamento in itinere;
- commissione orientamento in uscita;
- commissione relazioni internazionali;
- commissione master, corsi di perfezionamento;
- commissione web & comunicazione;
- commissione terza missione;
- commissione gruppo assicurazione della qualità dipartimentale.

Il DEMI ha, altresì, istituzionalizzato la figura del referente per la parità di genere, del referente del Polo Universitario Penitenziario (PUP), del referente *open badge*, del referente doppio diploma con Università straniere e del referente doppio titolo Economia Aziendale-Giurisprudenza.

1.3. Network di collaborazioni formalizzate

Nel corso degli anni, il DEMI ha sviluppato e/o consolidato numerose collaborazioni, nella forma di accordi e convenzioni, con attori economici, sociali e culturali operanti nel suo contesto di riferimento. Al 31 dicembre 2023, il DEMI vanta oltre 100 collaborazioni formali con attori sia pubblici che privati. Di queste, 96 sono state attivate o rinnovate nel periodo 2021-2023. Le stesse sono sintetizzate tabella 1.

Tabella 1 -Accordi e Convenzioni 2021-2023

Soggetto	Obiettivo				Totale
	Ricerca	Formazione	Terza missione o inserimento nel mondo del lavoro	Multiplo	
Privato-Azienda	5	8	8	29	50
Università-Scuole	2	17	0	12	31
Pubblica Amministrazione (PA)	2	1	1	7	11
Ordini Professionali	0	3	0	1	4
Totale	9	29	9	49	96

Nella maggioranza dei casi, tali rapporti hanno perseguito l'obiettivo di valorizzare conoscenze, risorse, e competenze, al fine di instaurare o rafforzare relazioni e scambi nell'ambito della Ricerca, della Didattica e della Terza Missione/Impatto Sociale che, in talune occasioni, hanno riguardato anche altre Università.

1.4. Il sistema di Assicurazione della Qualità

Per quanto concerne il sistema di assicurazione della qualità (AQ), il DEMI opera attraverso diversi attori e secondo una ripartizione delle responsabilità, che deriva da varie fonti (normativa universitaria, regolamenti di Ateneo e indicazioni del presidio di qualità di Ateneo), ma anche dalla condivisione di esperienze operative tra gli attori coinvolti. A livello di singoli CdS, l'AQ è garantita dalla presenza dei Gruppi di Gestione e Assicurazione della Qualità dei singoli CdS. Accanto a questi presidi di controllo, a partire dall'anno 2022, il DEMI ha deciso di istituire una apposita Commissione (Gruppo di Assicurazione della Qualità del Dipartimento) con il compito di supportare trasversalmente le attività di coordinamento, di promozione e verifica dei processi di AQ a livello dipartimentale. Come anticipato, il DEMI si avvale di un referente per la gestione e coordinamento con le politiche di Ateneo e relativo monitoraggio degli aspetti inerenti alla parità di genere. Allo stesso tempo, si avvale di un referente per la disabilità, che si occupa di favorire una piena partecipazione delle studentesse e degli studenti alla vita universitaria anche attraverso la stretta collaborazione con il centro Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti (SINAPSI) di Ateneo.

Il monitoraggio delle attività istituzionali viene espletato in linea con il ciclo *Deming (plan, do, check, act)* con output periodici che prevedono, tra l'altro, l'elaborazione di vari documenti e report (come ad esempio SMA, SUA, RRC e Relazione Annuale Commissione Paritetica, Report di monitoraggio del Piano Strategico Dipartimentale 21-23, ecc.). Tra le varie attività di autovalutazione svolte, il DEMI ha promosso un sistematico monitoraggio del Piano Strategico triennale 2021-2023 discusso e approvato dal Consiglio di Dipartimento.

Infine, è importante segnalare che nel mese di dicembre 2023, il Consiglio di Dipartimento (18.12.2023) ha discusso e approvato il primo Rapporto di Riesame Dipartimentale elaborato dal Gruppo di Assicurazione della Qualità del Dipartimento. Tale documento, utile anche fini dell'elaborazione del presente Piano Triennale di Sviluppo e

Programmazione, tiene conto delle principali novità introdotte dal sistema di valutazione AVA3 e si ispira alle recenti raccomandazioni fornite dal Presidio della Qualità di Ateneo.

1.5. Criteri generali utilizzati per la distribuzione interna delle risorse economiche

Il finanziamento delle attività Didattiche, di Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale si ispira ai criteri di seguito descritti.

Il DEMI ha definito un piano di ripartizione di risorse a favore del personale docente e ricercatore, a carattere interno, dei fondi per la Ricerca (allegato 9.1. al verbale n. 8 del CdD del 21.12.2020). La ripartizione di risorse si articola in due quote. Una quota «base» (uguale per tutti i docenti e ricercatori) pari al 50% dei fondi, che prevede la pubblicazione di almeno due prodotti di ricerca e di una quota «premiata» pari al 50% dei fondi. La quota premiata si articola in ulteriori 4 parti (parte A: 25%; parte B: 15%; parte C: 5%; parte D 5%), che tengono conto di diverse tipologie di prodotti (ad esempio articoli in A o B ANVUR, AIDEA o di altre associazioni scientifiche nazionali di altri settori SD, monografie, curatele, contributi in volume, ecc.) e altre attività di ricerca svolte (ad esempio partecipazione in qualità di relatori a convegni, award nazionali o internazionali conseguiti per attività di ricerca, partecipazioni a gruppi di ricerca nazionali e internazionali, partecipazione a *reviewing committee* o *editorial board* di riviste di Fascia A, ecc.).

Nella distribuzione delle risorse per la Didattica si opera attraverso due assegnazioni. La prima destinata a coprire le esigenze della offerta didattica, e gestita contabilmente dagli uffici centrali dell'Università. La seconda riguarda i fondi trasferiti direttamente al DEMI per gestire in modo autonomo le spese e i servizi a supporto della didattica incardinate nel Dipartimento. In entrambi i casi, il DEMI si attiene ai i criteri stabiliti dal “Regolamento di Ateneo per il conferimento di incarichi didattici e per la determinazione della retribuzione aggiuntiva per i ricercatori di ruolo” emanato con decreto rettorale n. 3554 del 09/09/2021. Inoltre, il DEMI ha nel tempo limitato al minimo il ricorso a docenti esterni e per quanto concerne la didattica integrativa segue criteri di equa distribuzione dei fondi, attraverso la valutazione di una richiesta motivata da parte dei docenti richiedenti. Ad ogni modo, si segnala che il fabbisogno avanzato dai singoli docenti sulla didattica integrativa è stato soddisfatto dai fondi disponibili.

Con riferimento alle risorse per la Didattica assegnate direttamente all'autonoma gestione del Dipartimento si fa riferimento principalmente anno dopo anno all'analisi del fabbisogno degli ultimi anni così da elaborare una previsione di spesa portata in approvazione ogni anno nel budget del Dipartimento. Gli impegni di spesa che si susseguono negli ultimi anni sono natura ciclica, infatti sono diversi anni che si pianificano acquisti nei mesi iniziali di consumabili (es. carta per fotocopie) e attrezzature dedicate per due principali motivi: gestire la richiesta dell'intera annualità o quasi da parte di docenti e ricercatori e favorire un progetto di standardizzazione delle risorse in modo tale da razionalizzare e standardizzare i processi di gestione dei consumabili (es. forniture di toner uguali per tutte o quasi le stampanti) e dei processi relativi alla manutenzione delle attrezzature scientifiche. In ogni caso, la previsione di spesa affidata al Dipartimento deve essere in grado di affrontare e risolvere degli eventuali imprevisti in corso d'anno. Inoltre, si devono considerare anche i vincoli normativi che influiscono sui comportamenti gestionali (es. limiti di spesa), qualche volta in modo pesante, impedendo di sostenere le spese correnti dell'anno rimandandole all'anno successivo.

Per ultime, ma non meno importanti, sono le assegnazioni annuali per il funzionamento del Dipartimento con le quali si coprono, ad esempio, i costi di pulizia, di telefono, di manutenzione dei locali, di posta e di tante altre piccole spese correnti. Anche questa assegnazione fa riferimento ad una previsione di spesa approvata insieme al budget dipartimentale ogni anno che deriva da un'analisi delle spese degli ultimi anni.

È opportuno ricordare, infine, che per quanto riguarda l'attività di Terza Missione/Impatto Sociale, attualmente l'Ateneo non ha distribuito risorse finanziarie *ad hoc* ad essa destinate. Tuttavia, rimane fermo l'impegno dei docenti del DEMI nelle diverse iniziative di Terza Missione/Impatto Sociale.

1.6. Criteri generali utilizzati per la distribuzione interna delle risorse di personale docente e ricercatore

Nell'ambito della programmazione triennale, il Dipartimento definisce la distribuzione delle risorse relative al reclutamento del personale docente e ricercatore in coerenza con le linee guida definite dai piani strategici approvati dal Consiglio di Dipartimento.

In via generale, il Consiglio di Dipartimento, in considerazione degli obiettivi strategici, discute e approva la programmazione triennale della distribuzione interna di risorse di personale docente e ricercatore con riferimento ai vari ruoli e tiene conto dei criteri definiti dall'Ateneo in relazione alla presenza di potenziali candidati interni. Nel fare ciò, il Consiglio di Dipartimento, in un'ottica di miglioramento della qualità, analizza i punti di forza e di debolezza delle attività didattiche e scientifiche e nel rispetto dei principi di inclusione ed equilibrio tra i vari settori scientifici disciplinari procede alla distribuzione delle risorse di personale docente e ricercatore. La politica di distribuzione interna delle risorse di personale docente e ricercatore si ispira alla finalità di assicurare, nel tempo, uno sviluppo sostenibile dell'offerta formativa e scientifica del DEMI.

1.7. Criteri generali utilizzati per l'assegnazione di eventuali incentivi o premialità al personale docente e ricercatore

Come anticipato, il DEMI ha definito un piano di ripartizione dei fondi per la Ricerca a favore del personale docente e ricercatore, che si articola in una quota base e una quota premiale. L'implementazione dei criteri descritti al paragrafo 1.5 ha consentito nel tempo di incentivare e premiare la produttività e la qualità delle attività di ricerca svolte dal personale docente e ricercatore, salvaguardando al contempo la prospettiva di inclusività ed equilibrio tra i vari settori scientifici disciplinari.

1.8. Criteri generali utilizzati per l'assegnazione di eventuali incentivi o premialità al personale tecnico-amministrativo

Per il personale tecnico-amministrativo (T/A) e bibliotecario non sussistono ulteriori incentivi o premialità aggiuntive a quelli già definiti dai regolamenti e raccomandazioni di Ateneo e disposizioni normative. Pertanto, il DEMI si attiene in via generale a quanto previsto dal Regolamento di Ateneo per la costituzione e la disciplina del fondo per la premialità (Regolamento allegato al DR/2022/322 del 01/02/2022).

Per quanto attiene al personale T/A e bibliotecario, l'Ateneo ha approvato (con delibera del CdA del 28/3/23) il PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) per il triennio 2023-2025 [[P.I.A.O. Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Ateneo | Università Federico II \(unina.it\)](#)]. Tale atto rappresenta il documento unico di programmazione con il quale l'Ateneo elabora e pianifica le attività amministrative - in attuazione del Piano Strategico di Ateneo, della programmazione triennale (PRO3) e del piano di uguaglianza di genere (GEP)-ed è, insieme al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), strumento di gestione del ciclo della performance. A livello dipartimentale, il DEMI ha inserito nell'ambito del Piano Strategico dipartimentale (2021-2023) una specifica sezione relativa alla programmazione triennale del personale T/A.

1.9. Risorse di personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, strutture, attrezzature e altre tipologie di risorse disponibili

Al DEMI afferiscono 83 docenti e ricercatori (31/12/2023), inquadrati in 14 settori scientifico disciplinari (SSD) afferenti a diverse aree CUN.

La distribuzione del personale docente e ricercatore per ruolo e settore scientifico disciplinare è riportata nella tabella 2.

Tabella 2 - Composizione del personale docente e ricercatore del DEMI

SSD	Organico personale docente e ricercatore al 31-12-2023						TOTALE
	Area CUN	PO	PA	RU	RTDB	RTDA	
IUS/01	12/A1	2	1	2		1	6
IUS/04	12/B1	3	3		1	1	8
IUS/07	12/B2		1				1
IUS/09	12/C1		1				1
IUS/12	12/D2	1		1			2
IUS/13	12/E1	1					1
SECS-P/01	13/A1	1		3			4
SECS-P/07	13/B1	6	9		1	6	22
SECS-P/08	13/B2	7	8		2	9	26
SECS-P/10	13/B3	3			2		5
SECS-P/11	13/B4	2				1	3
SECS-P/13	13/B5			1			1
SECS-S/01	13/D1		1			1	2
SPS/07	14/C1		1				1
TOTALE		26	25	7	6	19	83

La tabella mostra chiaramente come la politica di reclutamento perseguita dal DEMI abbia condotto nel tempo ad un costante incremento dei ricercatori di tipologia A e B, che attualmente è pari al circa il 30% del totale del corpo docente e ricercatore.

Per quanto riguarda l'organico relativo al personale T/A e bibliotecario, esso è pari a 16 unità e la sua distribuzione è riportata nella tabella 3. Le competenze e i responsabili delle attività svolte dal personale T/A sono

disciplinate da decreti del direttore generale (DG 2012/593 e DG/2023/677 del 31/05/2023) di Ateneo. Le unità di personale T/A sono coordinate dai responsabili dei tre Uffici incardinati nel Dipartimento:

- *Ufficio Gestione Progetti di Ricerca;*
- *Attività sul Territorio;*
- *Ufficio Contabilità, Contratti, Logistica e Personale.*

Tabella 3 - Composizione del personale T/A e bibliotecario del DEMI

area	Amministrativa gestionale	Amministrativa	Tecnica	Biblioteca	Totale
Categoria D	3				3
Categoria C		7	1	3	11
Categoria B		2			2
TOTALE	3	9	1	3	16

In via generale, il personale T/A fornisce supporto per le attività di Didattica dei singoli CdS e per le altre attività istituzionali promosse dal Dipartimento (open day, job day, incontri con le scuole, stage e tirocini). Si segnala che nel corso degli ultimi anni le attività svolte dal personale T/A sono cresciute in ragione del forte dinamismo delle attività di Didattica, di Ricerca, di Terza Missione/Impatto Sociale e di internazionalizzazione svolte dai docenti.

Sotto il profilo delle strutture e delle attrezzature il DEMI ha avviato negli ultimi anni lavori di ristrutturazione degli spazi interni che hanno consentito la creazione di nuovi e più ampi spazi per gli uffici del personale T/A e migliorato l'ottimizzazione delle aree destinate ad accogliere il personale docente e ricercatore. All'interno del Dipartimento sono state, altresì, predisposte aree di accoglienza e postazioni di studio per gli studenti.

Il DEMI dispone di due laboratori informatici:

- il LIDE distaccato dal Dipartimento e situato al primo livello dei Centri Comuni nell' aula SRPE1;
- il LABS situato a livello zero nell'aula F13.

Il LIDE è dotato di 35 personal computer collegati in modalità di rete didattica via hardware (teachnet) che consente al docente la visibilità e l'interattività con il lavoro del singolo studente. Il LABS è dotato di 18 personal computer.

Tra gli interventi promossi vi è da rilevare la significativa riorganizzazione sia sotto il profilo logistico (sono stati identificati nuovi spazi) sia sotto il profilo dei servizi offerti delle biblioteche di Dipartimento. Nello specifico il DEMI dispone della biblioteca di Economia Aziendale e della biblioteca di Diritto dell'Economia "F. Capotorti". Presso il nuovo punto biblioteca C8 per l'area aziendale e presso la sala lettura "Capotorti" per l'area giuridica, tutti possono accedere ai nuovi servizi erogati nell'ambito del "Progetto Biblioteche" come, ad esempio, la consultazione di materiale monografico e periodico in cartaceo, prestito libri, *Document delivery*, informazioni e ricerche bibliografiche o

documentali. I servizi bibliotecari sono periodicamente monitorati al fine migliorare la qualità e la relativa soddisfazione degli utenti.

1.10. Promozione e supporto dell'attività di formazione/aggiornamento didattico del personale docente e del personale tecnico-amministrativo

Il personale docente e ricercatore è coinvolto in attività di formazione o aggiornamento. La formazione/aggiornamento didattico dei docenti del DEMI consiste in iniziative e occasioni di confronto tra i docenti promosse con la finalità di acquisire competenze sull'applicazione di nuove metodologie didattiche. Tra le tante iniziative, si segnala che il DEMI ha preso parte al progetto di Ateneo "FEDERICO - *Formation Experiences Didactic Evaluation Reflexivity Innovation Competences Organization*" con cui si è inteso rafforzare la formazione didattica prevalentemente destinata ai ricercatori a tempo determinato di tipologia B. Inoltre, in tutti i CdS sono state promosse diverse attività operative con la finalità di fornire approfondimenti sulle metodologie innovative nel campo della didattica rovesciata (ad esempio *Hospitality Management*) per migliorare l'esperienza di apprendimento e di insegnamento.

Si rileva come per tutti i CdS, nell'ambito dei processi periodici di monitoraggio e autovalutazione, sia stata sollecitata la partecipazione dei docenti all'adozione di nuove modalità di insegnamento, sia con riferimento a strumenti digitali per l'erogazione delle lezioni sia per quanto concerne l'impiego della piattaforma di ATENEO "Federica web Learning", dove sono presenti i corsi dei CdS del DEMI.

Infine, si segnala che anche il personale T/A partecipa in modo sistematico alle iniziative di formazione predisposte prevalentemente dall'Ateneo per l'aggiornamento continuo delle conoscenze e delle competenze.

1.11. Attività del Dipartimento a supporto di docenti, ricercatori, dottorandi e studenti

Per quanto attiene le attività a supporto dei docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività, l'Ateneo (e dunque anche il DEMI) ha aderito al progetto *Good Practice*, promosso dalla CRUI per monitorare la qualità dei servizi, segnalando eventuali criticità e suggerendo azioni correttive. Infine, il DEMI offre al corpo docente e ricercatore, dottorandi e studenti molteplici opportunità di partecipare a seminari, workshops ed eventi su tematiche di frontiera e con la presenza di esperti del mondo delle imprese, delle professioni, delle autorità di regolamentazione e del mondo della ricerca accademica. A tal proposito, si segnala che nella sezione "Eventi" e nella sezione "Opportunità" del sito web del DEMI sono fornite con tempestività e continuità tutte le informazioni relative ad eventi e opportunità promosse a favore del corpo docente e ricercatore, dottorandi e studenti.

