

**NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO
UNIVERSITÀ TELEMATICA PEGASO**

RIUNIONE DEL 24 GIUGNO 2024 - ORE 15:00

Il giorno 24 giugno 2024 alle ore 15:00 si è riunito il Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università Telematica Pegaso, giusta convocazione del 11 Giugno 2024, in modalità telematica e sincrona, al collegamento Meet Google <https://meet.google.com/puv-zibo-ava>

per discutere e deliberare sul seguente OdG:

1. Comunicazioni del Presidente;
2. Audizione ore 15:00 - Prof. ssa Monica Maria Elena Fait
 - ✓ Direttore del Dipartimento di Benessere, Nutrizione e Sport (Department of Wellness, Nutrition and Sport) D-WELL
3. Audizione ore 16:00 - Prof. Manlio Del Giudice
 - ✓ Direttore del Dipartimento di Management e Economia (Department of Management and Economics) D-ECO;
4. Varie ed eventuali.

Componenti presenti

- Prof. Federico Alvino - Presidente
- Prof.ssa Raffaella Rumiati - Componente
- Dott.ssa Patrizia Tanzilli - Componente
- Sig.ra Carelli Federica Vittoria - Rappresentante Studenti

Assenti giustificati

- Prof.ssa Federica Bondioli - Componente
- Prof. Albert Morer Sangrà - Componente
- Dott. Vincenzo Tedesco - Componente

Invitati a partecipare ai fini dell'audizione

- Prof. ssa Monica Maria Elena Fait, Direttore del Dipartimento di Benessere, Nutrizione e Sport (Department of Wellness, Nutrition and Sport) D-WELL
- Prof. Fiorenzo Moscatelli, componente GAV di Dipartimento;
- Prof. Domenico Monacis, componente GAV di Dipartimento;
- Prof. Manlio Del Giudice, Direttore del Dipartimento di Management e Economia

(Department of Management and Economics) D-ECO;

- Prof.ssa Valentina Cillo, Delegato del Direttore D-ECO alla Ricerca;
- Prof. Pasquale Sasso, componente GAV di Dipartimento.

Partecipano alla riunione la Prof.ssa Alessandra Beccarisi, Presidente del PQA e la dott.ssa Alessandra De Sio, Responsabile Ufficio NdV e PQA di Ateneo.

.....

La dott.ssa Alessandra De Sio assume la funzione di verbalizzazione, mentre assume la Presidenza il Prof. Federico Alvino, il quale apre la seduta alle ore 15:05. Il Presidente ringrazia i presenti per la collaborazione e in particolare, saluta e ringrazia i Proff. Fait e Del Giudice per la disponibilità resa all'incontro.

Punto 1) dell'o.d.g. - Comunicazione del Presidente

Il Presidente del NdV Prof. Alvino saluta i presenti e ringrazia per la loro disponibilità, in particolar modo, la Prof.ssa Fait e i componenti GAV del Dipartimento e la prof.ssa Beccarisi, Presidente del PQA.

Il Presidente Alvino passa la parola alla Prof.ssa Fait, precisando che il NdV ha atteso di iniziare le audizioni ai Dipartimenti di recente istituzione, audizioni doverose perché l'Anvur ritiene che siano uno strumento privilegiato per esercitare un'attività di valutazione, di confronto e di stimolo. Abbiamo atteso perché sappiamo tutti che i dipartimenti sono una novità sostanziale nell'organizzazione dell'ateneo. Il percorso di attivazione dei Dipartimenti, novità sostanziale nella organizzazione dell'Ateneo, non si è ancora completato, nel senso che ancora due dipartimenti sono retti ad interim al momento e, in questa prima fase di audizioni, il NdV ha inteso ascoltare i Direttori di Dipartimento strutturati, auspicando che questo confronto, anche con la presenza del Presidente del PQA, possa avere delle ricadute in termini di osservazioni e da stimolo per un percorso di miglioramento continuo.

Punto 2) all'o.d.g. - Audizione Prof. ssa Monica Maria Elena Fait, Direttore del Dipartimento di Benessere, Nutrizione e Sport (Department of Wellness, Nutrition and Sport) D-WELL

La Prof. ssa Fait prende la parola e ringrazia i componenti del NdV per la possibilità offerta di interagire con il NdV e con il PQA, estremamente importante, in considerazione del fatto che i dipartimenti, come detto dal Presidente Alvino, risultano essere di nuovissima creazione ed è stato necessario creare un meccanismo di implementazione di una serie di processi per renderli sostanzialmente operativi.

La Prof.ssa Fait presenta i Proff. Fiorenzo Moscatelli e Domenico Monacis, componenti GAV del suo Dipartimento, entrambi di area 06N, area Sport, e ricorda che il primo

Consiglio di Dipartimento si è tenuto il 14 febbraio 2024 e come si evince dal Piano Strategico, si tratta di un Dipartimento con delle caratteristiche molto peculiari rispetto agli altri dipartimenti in quanto effettivamente interdisciplinare, nel senso che non c'è la prevalenza di un settore scientifico disciplinare rispetto ad altri. La multidisciplinarietà è connessa alla presenza delle seguenti aree CUN: Area 05 Scienze Biologiche, Area 06 Scienze Mediche, Area 11/D Pedagogico Educativo e Metodi e Didattiche Delle Attività Motorie, Area 13 Scienze Economiche e Statistiche; Area 14/C Sociologia. Da questo contesto iniziale scaturisce la vision del dipartimento che è quella di proporre un modello di ricerca e terza missione che risponde alla volontà di porre in sinergia la prospettiva classica- fisica ed educativa- delle scienze motorie e sportive, con le scienze manageriali, mediche, biochimiche e psico-pedagogiche.

Caratteristica fondamentale del percorso avviato nel Dipartimento è stato un “approccio sinergico” tra differenti aree di ricerca che hanno una mission comune la valorizzazione della prospettiva educativa, di benessere fisico e manageriale del Wellbeing, quindi dello stretto legame tra sport, salute e nutrizione, al fine di generare una ricaduta sul tessuto sociale e sul territorio per la valorizzazione e la promozione di modelli comportamentali ad elevato impatto sociale. La scelta di individuare nel concetto del “Well Being” il focus operativo della ricerca è connessa alla presenza di tematiche di ricerca che ruotano attorno al concetto del benessere in tutte le sue dimensioni possibili, permettendo di considerare la componente biomedica, fisiologica, e lo sport con la sua multidimensionalità e, l’area management, trasversale a tutti questi contesti, perché i docenti di quest’area sono specializzati nell’area del “food”.

La prof.ssa Fait precisa che attualmente il Dipartimento si compone di 15 docenti ma che essendo in atto il piano di raggiungimento di Pegaso una quota rilevante riguarderà l’area sport, considerata la maggiore incidenza numerica in termini di iscritti dei cds di area sport. Questo richiederà per il dipartimento un processo di revisione ulteriore e di accoglienza di questi colleghi all'interno del meccanismo multidisciplinare del Dipartimento.

La predisposizione del piano strategico è avvenuta a step, il primo dei quali è stata la scrittura del piano strategico, partendo dai risultati della precedente VQR di UniPegaso, compito non facile in quanto alcune delle aree attualmente esistenti nel Dipartimento, all'epoca della valutazione non erano ancora operative all'interno di UniPegaso e alcuni settori scientifico disciplinari, nonostante fossero presenti, non avevano raggiunto degli standard adeguati.

La prof.ssa Fait sottolinea che pertanto, ai fini dell’output finale, si è partiti dall’analisi dalla numerosità dei prodotti della ricerca rispetto a quanto previsto dalla precedente VQR 2023 e dal un iniziale monitoraggio per garantire un miglioramento complessivo del posizionamento della produzione scientifica, un incremento delle proposte progettuali, su bandi competitivi e bandi nazionali con l'obiettivo di migliorare anche le performance nei finanziamenti competitivi. Gli indicatori quantitativi individuati rispondono a tali obiettivi.

La prof.ssa Fait osserva che uno dei punti di debolezza rilevati nell'ultima VQR riguardava la Terza Missione e Public Engagement. Pertanto, nel PS si è ritenuto importante definire con precisione le linee operative ed i relativi indicatori. Le azioni previste riguardano l'organizzazione di missioni sociali finalizzate alla sensibilizzazione del wellbeing lungo i driver della nutrizione, sport e benessere sostenibile.

Nella redazione del PS si è rilevato un punto di debolezza legato all'ambito organizzativo. Alla data della redazione il Dipartimento non è dotato di una struttura amministrativa autonoma e di supporto specifico all'attività del Dipartimento. Questo rappresenta un limite per il sistema della qualità della ricerca per il quale

la struttura amministrativa è fondamentale

Interviene la Dott.ssa Tanzilli e ribadisce che è fondamentale ed è previsto da AVA 3 che ci sia l'adeguatezza della struttura del personale non docente rispetto al personale docente che consenta alla struttura dipartimentale di raggiungere i propri obiettivi e chiede se questa particolare attenzione alla struttura di personale amministrativo/non docente sia stata soltanto indicata come obiettivo da raggiungere o se sia stata anche dimensionata.

La Prof.ssa Fait precisa che ha anche dimensionato le figure di personale non docente necessarie ai Dipartimenti e cioè una unità per Dipartimento, laddove fosse possibile nella fase iniziale, e almeno di due unità sui sette dipartimenti, magari ogni unità specializzata su aree scientifico disciplinari che fossero quanto più possibili simili da un punto di vista delle esigenze e de processo di qualità.

Un altro elemento di debolezza è la visibilità dei dipartimenti, essenziale anche in un'ottica di trasparenza verso l'esterno per cui è stato avviato un processo per la creazione dei siti web dipartimentali, essenziale anche per portare avanti un processo di terza missione e public engagement.

La prof.ssa Fait precisa che da un punto di vista organizzativo, per lo svolgimento di alcune attività, sono stati nominati due delegati dipartimentali, uno che si occupa della mappatura dei bandi competitivi e dei bandi che possano permettere di raggiungere un posizionamento dei prodotti della ricerca e un miglioramento in termini di performance della ricerca e un delegato alla comunicazione che possa fare da raccordo tra il Dipartimento e la struttura amministrativa di Ateneo per la realizzazione della pagina del dipartimenti sul sito web.

Un elemento importante ai fini del monitoraggio della qualità è stato l'inserimento nel PS di un sistema di monitoraggio intermedio, il primo step è previsto per la fine ottobre per avviare tutta l'attività connessa alla VQR, mediante la compilazione di schede appositamente predisposte per il monitoraggio di tutta l'attività di pubblicazione, l'attività di partecipazione a convegni e le indicazioni relative ad alcuni indicatori bibliometrici.

Prende la parola il Presidente Alvino che ringrazia la Prof. ssa Fait della presentazione e precisa che è stata apprezzata l'impostazione del Piano Strategico coerente con le Linee guida emanate dal PQA.

In riferimento al tema della visibilità del Dipartimento in termini di attività di ricerca e

terza missione, nelle strutture organizzative degli atenei c'è una partecipazione dei dipartimenti anche all'attività didattica ed è connaturata ad una gestione che prevede una visibilità basata anche sulle attività dei corsi di laurea, con l'ascolto degli stakeholder, questo, in una struttura come quella Unipegaso, dove dipartimenti sono nati con un'attenzione solo alla ricerca e con un'appendice di terza missione, perché comunque abbiamo una struttura centralizzata di terza missione, diventa dirimente disciplinare bene questi rapporti, facendo una efficace analisi di contesto tenendo anche conto che Pegaso gioca su un territorio nazionale.

La Prof.ssa Fait precisa che sono stati creati dei Centri di ricerca e interdipartimentali ad hoc per valorizzare tutta l'attività produttiva in termini sia scientifici che di presenza sul territorio, sono state, inoltre stipulate delle convenzioni con altri Atenei e Laboratori per sviluppare la ricerca in ambito biomedico dello sport, per cui per esempio, il professor Moscatelli è responsabile di una convenzione che è stata stipulata col Dipartimento di medicina dell'università di Foggia che ha messo a disposizione dei nostri ricercatori una serie di strumentazioni di cui, ad oggi, il nostro Dipartimento non dispone. L'area di fisiologia ha proposto una convenzione con il Dipartimento di medicina sperimentale dell'Università Vanvitelli

Analogamente è in atto un'altra convenzione con il Dipartimento di medicina sperimentale dell'Università Vanvitelli di Napoli con il Dipartimento di medicina sperimentale a cui afferisce l'area di fisiologia.

Prende la parola la Prof.ssa Beccarisi, Presidente del PQA, che si complimenta per il lavoro svolto finora dai Dipartimenti di nuova istituzione e lascia la seduta.

Prende la parola il Prof. Moscatelli, e si collega al discorso della multidisciplinarietà del Dipartimento che prevede varie tematiche manageriali e sportive, considerate anche in ambito didattico all'interno del corso di laurea LM47, Management dello sport e delle attività motorie. Rafforzando la considerazione che la strategia di orientare competenze e ricerca in modo multidisciplinare può rendere sinergica la collaborazione tra dipartimento, CDS e Facoltà. Sinergia che troverà riscontro anche in termini di outcome sul territorio.

In questa logica si è opererà a livello dipartimentale anche per quanto concerne le sinergie con i dottorati di ricerca di Unipegaso e Dottorati Consorziati.

A tal proposito la Direttrice Fait ricorda che tre dei docenti attualmente inseriti nel Dipartimento fanno parte del dottorato nazionale di 40° ciclo di sport e di conseguenza, questo aiuta anche ad interagire con altre con altri ambiti territoriali e fa da supporto per le scelte future.

Punto 3) all'o.d.g. - Prof. Manlio Del Giudice, Direttore del Dipartimento di Management e Economia (Department of Management and Economics) D-ECO;

Il Presidente Alvino esprime gratitudine alla Prof.ssa Fait e ai membri del GAV del suo Dipartimento, poi cede la parola al Direttore, Prof. Manlio Del Giudice. Trasmette inoltre i saluti dei colleghi che hanno dovuto abbandonare la seduta per impegni imprevisti, in particolare della Dott.ssa Tanzilli, della Prof.ssa Rumiati e della Prof.ssa Beccarisi, e ringrazia i partecipanti all'incontro con il Direttore Del Giudice, ovvero la Prof.ssa Cillo e il

Dott. Sasso.

Il suo ringraziamento è particolarmente sentito, considerando che i dipartimenti sono di nuova costituzione e rappresentano una novità per l'Università Pegaso. In tempi molto brevi, è stato necessario organizzare le strutture, definire obiettivi e fornire una visione strategica, oltre a ristrutturare l'organizzazione interna. I piani strategici ricevuti, nonostante le differenze dovute a esperienze e sensibilità personali, risultano comunque in linea con le direttive stabilite dal PQA.

Il Presidente Alvino fornisce una rapida panoramica delle criticità emerse durante le audizioni svolte con i direttori di Dipartimento incontrati dal NdV. Tra i temi discussi vi sono: il rapporto tra i dipartimenti e le strutture didattiche e la terza missione, la visibilità dei dipartimenti e il supporto organizzativo e amministrativo. In particolare, è stato evidenziato che i dipartimenti non dispongono attualmente di personale amministrativo autonomamente assegnato. Inoltre, è emerso il tema del monitoraggio e della definizione degli obiettivi in relazione al piano strategico di Ateneo.

Il Prof. Alvino lascia la parola al Direttore Del Giudice, che ringrazia e sottolinea il lavoro svolto in tempi molto rapidi per la nascita del Dipartimento, applicando un metodo scientifico. Questo viene descritto ai presenti attraverso l'esposizione di slide che illustrano tutto il percorso di sviluppo del piano del Dipartimento, con il supporto dei colleghi Prof. Cillo e Dott. Sasso. Questi ultimi hanno contribuito alla nascita del Dipartimento e si passeranno il testimone nell'esposizione delle slide, nelle quali vengono presentate le linee e gli obiettivi di ricerca, di terza missione e di internazionalizzazione del piano strategico del Dipartimento. Tutto ciò si collega alla Real Impact Research, un concetto che il gruppo di ricerca sta promuovendo da anni, soprattutto attraverso le pubblicazioni internazionali. Questo è diventato un obiettivo prioritario nei dipartimenti, in particolare in quello di management. A differenza di altri settori come le scienze dure, la medicina o l'ingegneria, dove l'impatto della ricerca è più facilmente misurabile, nel campo del management risulta più complesso valutare l'effetto concreto e misurarlo con precisione.

Il Direttore spiega che l'intento è stato quello di creare all'interno del Dipartimento un ambiente il più dinamico e inclusivo possibile, non solo verso l'esterno, nei confronti delle imprese, degli stakeholder, delle istituzioni governative e degli altri attori interessati, ma anche all'interno. L'obiettivo è far sì che il Dipartimento diventi un motore di innovazione e cambiamento. A partire dalla mappatura delle competenze, sono state identificate tematiche di frontiera, con un forte focus sulle aree di eccellenza, quali l'analisi e la sicurezza dei dati, la geo-intelligence, la geo-economia, la gestione dell'innovazione, il knowledge management e tutte le altre declinazioni di eccellenza legate a questi filoni di ricerca, con l'obiettivo di sviluppare una ricerca ad impatto globale.

Il Dipartimento al momento conta su 19 unità, n. 6 professori ordinari, n. 4 associati, n. 9 ricercatori, declinati in 6 diversi settori scientifico disciplinari, un settore di Area 13A, quattro settori di Area 13 B e un settore di Area 13C.

La Prof.ssa Cillo, ringraziata dal Direttore, ha condotto un'analisi SWOT, identificando rapidamente i punti di forza e di debolezza del Dipartimento. I punti di forza sono

chiaramente legati alle competenze specifiche di ciascun docente, che rappresentano le diverse anime del Dipartimento. Essendo una struttura nuova, senza una storia consolidata o dati pregressi, i punti di forza e le opportunità sono stati inevitabilmente collegati alle competenze individuali di ogni ricercatore. È stato quindi immaginato che questa situazione potesse tradursi in una forte vocazione interdisciplinare del Dipartimento. Questo approccio è stato rafforzato dall'adozione di linee guida legate ai principi di premialità della ricerca e della terza missione, dallo sviluppo di reti di collaborazione, anche tramite piattaforme digitali, e dalla creazione di un centro di ricerca interno al Dipartimento, oltre che di un centro di ricerca interdipartimentale per favorire l'interdisciplinarietà. Inoltre, sono state considerate convenzioni, come quella con l'Aprè, per supportare il piano di reclutamento di professori e ricercatori. Si è cercato di mantenere una forte focalizzazione sulle tematiche principali, individuando i profili più adatti alle reali esigenze del Dipartimento.

I punti di debolezza individuati includono le infrastrutture limitate per la ricerca, la scarsa mobilità internazionale dei docenti e le ancora poche collaborazioni con network di ricerca internazionali. Questi aspetti sono stati riconosciuti come le prime difficoltà, principalmente legate alla giovane età del Dipartimento. Ciò ha comportato anche un'altra criticità, ovvero la mancanza di una serie di indicatori utili per il monitoraggio interno dei risultati.

Un ulteriore punto di debolezza è l'assenza, al momento, di una sezione dedicata ai Dipartimenti sul sito web dell'Ateneo, disponibile sia in italiano che in inglese. Per un Dipartimento che ambisce a diventare un'eccellenza a livello internazionale, è essenziale avere una presenza online anche in lingua inglese. A tal proposito, il Presidente Prof. Alvino è intervenuto per sottolineare l'importanza del sito web, non solo per garantire visibilità al Dipartimento, ma anche perché le prime valutazioni delle CEV si basano sui documenti disponibili online. È dunque necessario agire rapidamente per permettere la consultazione dei documenti necessari a supportare l'assicurazione della qualità.

Il Direttore Del Giudice riprende la parola, evidenziando le opportunità di crescita su cui il Dipartimento deve concentrarsi. Queste includono la partecipazione a bandi competitivi, sia a livello nazionale che internazionale, l'utilizzo degli sviluppi digitali per supportare la terza missione e l'engagement e lo sviluppo di un curriculum di dottorato specifico in Digital Management Intelligence and Law, legato al dottorato nazionale in Digital Transformation, l'unico accreditato per il 40° ciclo. Inoltre, c'è un crescente interesse verso la cultura della collaborazione, che favorisce l'interazione tra imprese, ricerca e sviluppo, e il territorio.

Le minacce principali derivano dalla concorrenza con altri atenei, sia digitali che tradizionali, oltre alla variabilità e incertezza dei criteri di valutazione della qualità della ricerca, che non sempre sono noti in anticipo e cambiano nel tempo. Questo rende il reclutamento del personale complesso, poiché c'è il rischio di assumere persone che, se non adatte alla successiva crescita del Dipartimento, potrebbero rendere difficile il raggiungimento dell'eccellenza.

La struttura organizzativa del Dipartimento comprende il Direttore, tre delegati e co-

delegati per le aree della ricerca, dell'internazionalizzazione e della terza missione. In accordo con i membri del Dipartimento, queste tre aree di competenza sono state suddivise in modo tale da assegnare le responsabilità ai delegati e co-delegati, che agiscono come "process owner". Ogni delegato è responsabile dell'implementazione delle azioni previste dal piano strategico del Dipartimento, con il Direttore che supervisiona e partecipa attivamente alle varie attività.

Il Dipartimento è inoltre dotato di un GAV (Gruppo di Assicurazione della Qualità), che include il Dott. Sasso e un altro componente. Sono stati istituiti anche due centri di ricerca: uno interdipartimentale ESG in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza, e un centro di ricerca interno al Dipartimento, focalizzato su analisi dei dati, intelligence, sicurezza e informazione. Questi centri sono affiancati da due osservatori di ricerca e due laboratori di eccellenza: uno dedicato all'innovazione sostenibile nell'industria creativa e culturale, denominato "Sustainable Innovation nelle Creative Industries" e un altro incentrato sulla Knowledge Security, con un focus sull'analisi dei dati e le informazioni di intelligence e sicurezza per i mercati globali.

Nella stesura del piano strategico del Dipartimento, si sono seguite attentamente le fonti documentali che hanno orientato l'intero processo, tra cui il Piano strategico dell'Ateneo, le linee guida del PQA e il modello AVA3. L'obiettivo era quello di integrare tutti gli elementi necessari per costruire una strategia il più possibile coerente con la visione delineata da queste fonti. Questo approccio ha consentito di strutturare una strategia di intervento generale, in cui tutte le direzioni dovevano allinearsi alla mission e vision del Dipartimento.

Durante la presentazione del piano strategico, è stato fatto un censimento delle competenze disponibili in ogni area, cercando di individuare i punti chiave, creando una sorta di mappa delle competenze. Questo strumento è stato pensato per essere utile anche alla governance dell'Ateneo, al fine di identificare le competenze effettivamente utilizzabili da parte dell'Ateneo stesso, in collaborazione con imprese, istituzioni e enti governativi.

Si è partiti da questa mappa delle competenze, immaginando degli stream di ricerca da sottoporre al Dipartimento, successivamente approvati in un Consiglio di Dipartimento. La mappa è stata creata censendo le competenze e raggruppandole sotto i diversi stream individuati. Il risultato è stato condiviso con tutti i membri del Dipartimento, generando una piattaforma collaborativa (cloud) per agevolare il processo.

Riguardo alla mappa delle competenze e al loro censimento, il Direttore cede la parola al Dott. Sasso, che ha ringraziato i presenti e ricordato che, trattandosi di un Dipartimento di nuova istituzione, la prima necessità, per poter definire una strategia di sviluppo, è stata quella di creare una griglia di rilevazione. Questa griglia ha permesso di raccogliere informazioni sulle competenze, sugli strumenti, sulle tecniche, sulle tematiche e sugli ambiti di interesse in cui i professori e i ricercatori del Dipartimento sono impegnati.

Successivamente, si è lavorato per affinare questa griglia e darle una legenda chiara, in modo che ciascuno potesse rispondere in maniera appropriata e i dati potessero essere organizzati in modo rapido ed efficiente. La seconda fase del processo ha riguardato la

raccolta, l'elaborazione e la sistematizzazione delle informazioni ricevute, suddivise in modo differente ma sempre coerente.

Una volta completata questa fase, è stato condiviso un primo draft della mappa delle competenze durante un Consiglio di Dipartimento dedicato. Dopo aver raccolto i feedback dei membri del Consiglio e aver apportato le modifiche necessarie, la mappa delle competenze è stata rivista e successivamente approvata, pronta per essere utilizzata nelle future attività del Dipartimento.

Dal punto di vista dell'impatto, è stata creata una "nuvola di parole" che ha messo in evidenza la vocazione del Dipartimento, identificando gli stream di ricerca principali e le competenze più frequenti. L'obiettivo è stato quello di collegare le tematiche emergenti ai settori scientifico-disciplinari presenti nel Dipartimento, associando queste tematiche ai rispettivi settori. In questo modo, è stato possibile immaginare la creazione di gruppi di lavoro specifici, basati sulle strutture già esistenti nel Dipartimento, come i centri di ricerca e i laboratori di eccellenza, per individuare quale componente fosse più adatta a una determinata tematica, compito o obiettivo.

Il Direttore ha poi ringraziato il Dott. Sasso, ribadendo che il piano strategico è stato il risultato di un lavoro di squadra, che ha coinvolto la Prof.ssa Cillo, delegata alla ricerca, il Prof. Fiano, delegato alla terza missione, la Prof.ssa Borin, delegata all'internazionalizzazione e i Dott. Sasso e Dott. Mirone, co-delegati per le relazioni esterne e la comunicazione istituzionale del Dipartimento. A questo punto, il Direttore cede la parola alla Prof.ssa Cillo per la parte relativa agli obiettivi.

La Prof.ssa Cillo ha ringraziato e precisato che gli obiettivi sono stati definiti prendendo come riferimento principale il Piano Strategico, le Linee Guida del PQA, e tutte le raccomandazioni del modello AVA3.

Il modello di gestione e monitoraggio della pianificazione strategica adottato dal Dipartimento ha riguardato diversi ambiti di intervento, con un focus particolare sulla ricerca, sulla terza missione e sull'internazionalizzazione della ricerca, oltre ad altri ambiti trasversali. Questo modello segue una struttura a cascata, partendo da obiettivi macro, allineati a quelli dell'Ateneo, per poi arrivare a singole azioni concrete. Queste azioni vengono monitorate attraverso indicatori quantitativi specifici del Dipartimento, con l'obiettivo di favorire un monitoraggio costante.

Le linee di ricerca sono state definite attraverso un'analisi interna delle competenze di ciascun membro del Dipartimento. L'intento è stato quello di individuare competenze concrete, supportate da esperienze, come pubblicazioni scientifiche di alto livello o attività di terza missione e trasferimento di conoscenza.

La prima iniziativa intrapresa per implementare il processo di monitoraggio e garantire la qualità è stata l'identificazione dei delegati del Dipartimento, come già indicato dal Direttore. A partire dal settore della ricerca, è stata creata una struttura ad albero per la pianificazione e il monitoraggio, che segue una logica a imbuto: dalle macroaree di intervento dell'Ateneo si passa gradualmente a obiettivi sempre più specifici del Dipartimento.

Seguendo un principio di coerenza per le azioni del Dipartimento, e per ciascuna di esse, sono stati definiti un numero ridotto di indicatori e obiettivi target per il 2024 e il 2025. A parte alcuni obiettivi specifici che richiedevano una pianificazione biennale, la maggior parte segue una programmazione annuale. Questo consente di monitorare lo scostamento tra gli obiettivi fissati e i risultati effettivamente raggiunti sia per il 2024 che per il 2025.

Si è scelto di concentrarsi su obiettivi di qualità, con l'intento di stabilire un'eccellenza, in particolare nel campo della ricerca, ma mantenendo sempre obiettivi realistici e raggiungibili. La prima macroarea di intervento è il miglioramento delle performance della VQR, che sarà al centro della prossima indagine interna. In questa indagine, i membri del Dipartimento dovranno fornire le pubblicazioni accettate nel periodo di riferimento. L'obiettivo del Dipartimento sarà mantenere o addirittura incrementare la produttività scientifica, sia in termini qualitativi che quantitativi, attraverso la selezione di output e riviste scientifiche di alta qualità.

La seconda macroarea di intervento, sempre nell'ambito della ricerca, riguarda il potenziamento delle competenze scientifiche e della leadership di professori e ricercatori, come previsto dal piano strategico dell'Ateneo. In particolare, sono state avviate diverse azioni per permettere ai membri del Dipartimento di migliorare le proprie competenze di ricerca, ma anche per abilitarli alla creazione di reti scientifiche, sia a livello nazionale che internazionale. Inoltre, sono state costruite piattaforme interne per supportare questi obiettivi.

Per quanto riguarda gli indicatori, sono stati utilizzati sia indicatori di output che di outcome. A titolo esemplificativo, uno degli indicatori per misurare questo obiettivo è il numero di progetti di ricerca presentati annualmente dai ricercatori: per il 2024 si prevede la presentazione di tre progetti, mentre per il 2025, con l'obiettivo di consolidare le competenze, si punta a cinque. Lo stesso vale per i progetti di Knowledge exploitation, che non si limitano alla commercializzazione o alla creazione di spin-off, ma comprendono anche il trasferimento di conoscenze.

In questo contesto, i Centri di ricerca e in modo ancora più rilevante i laboratori, svolgeranno un ruolo cruciale. Sono stati inclusi nelle azioni del Dipartimento proprio per valorizzare la ricerca di base svolta dai ricercatori e per ricostruire un rapporto stretto con tutti i portatori di interesse. L'obiettivo è quello di creare ricerche applicate e sviluppi sperimentali che abbiano solide fondamenta nella ricerca di base.

Un'altra macroarea di intervento riguarda l'espansione e la stabilizzazione delle attività di ricerca a livello di Ateneo, declinata in obiettivi specifici per il Dipartimento. Tra questi, l'ampliamento delle attività di ricerca e la valorizzazione dei risultati per la progettazione conto terzi. Anche in questo caso, i laboratori avranno un ruolo centrale, con l'obiettivo del Dipartimento di promuovere progetti imprenditoriali basati sulla ricerca. Questi progetti si ispirano al modello anglosassone del "ricercatore imprenditore", con l'intento di generare ricerche di impatto, come già sottolineato dal Direttore. Per misurare il raggiungimento di questo obiettivo, sono stati considerati indicatori quali il numero di eventi formativi organizzati, il numero di progetti tutorati e le attività svolte dal Dipartimento per abilitare i ricercatori.

Per quanto riguarda la Terza Missione, sotto la responsabilità del Prof. Fiano, il principale obiettivo del Dipartimento è quello di rafforzare il collegamento tra la ricerca e le imprese, e promuovere progetti conto terzi. Questo obiettivo si colloca a cavallo tra l'ambito della ricerca e quello della terza missione: l'attività di ricerca si ferma in un punto e diventa terza missione quando si concretizza in un progetto reale, con obiettivi stabiliti in collaborazione con i portatori di interesse.

Diversi obiettivi sono stati sviluppati per supportare questa macroarea di intervento, in particolare per quanto riguarda gli spin-off. Attualmente, è già in fase avanzata la costituzione strategica di uno spin-off, così come è in atto la promozione di un processo di trasferimento di conoscenze e tecnologie. Questo rappresenta uno degli obiettivi più ambiziosi del Dipartimento, che punta ad aumentare il numero di brevetti e, più in generale, degli strumenti legali a tutela della proprietà intellettuale, strettamente legati alle ricerche in corso.

Un altro aspetto fondamentale della terza missione è il placement, cioè il supporto all'inserimento nel mondo del lavoro. Sono stati sviluppati specifici obiettivi per migliorare le attività di orientamento in uscita, misurati, ad esempio, attraverso il numero di career day organizzati. Inoltre, per quanto riguarda l'engagement e la diffusione della conoscenza, gli indicatori si concentrano su cicli di seminari e webinar, organizzati sia a livello dipartimentale che interdipartimentale, e su incontri con gli stakeholder. Gli incontri con le parti sociali sono di grande importanza, poiché la loro consultazione non si limita alla fase di pianificazione strategica, ma si estende a tutte le attività del Dipartimento.

L'ultimo ambito di intervento da valorizzare è l'internazionalizzazione della ricerca. In questo caso, il piano strategico di Ateneo pone una forte enfasi sull'argomento, con numerosi macro obiettivi delineati e adottati anche dal Dipartimento. Tra le aree di intervento principali si possono citare le partnership internazionali, già in fase avanzata, che stanno favorendo collaborazioni con entità straniere e la produzione scientifica internazionale, collegata anche alla VQR. Inoltre, vi è un impegno crescente verso la partecipazione a convegni internazionali con partner esteri e l'attrattività nei confronti di studiosi internazionali.

La Prof.ssa Cillo precisa che il monitoraggio del Piano Strategico del Dipartimento, approvato ad aprile 2024, avrà come primo anno di riferimento il 2024. Il periodo intermedio di monitoraggio sarà il 1° novembre 2024, data in cui sarà avviata la VQR 2025, mentre il periodo finale corrisponderà alla fine dell'anno solare 2024. Si prevede di produrre una relazione di autovalutazione del Dipartimento tra gennaio e febbraio 2025. Per l'anno 2025, invece, il periodo intermedio di riferimento sarà il 1° giugno 2025, con un primo report disponibile entro giugno 2025 e la relazione di autovalutazione sarà prodotta entro febbraio 2026. Durante le diverse fasi di monitoraggio, secondo gli standard AVA3, sarà necessario evidenziare, per ogni obiettivo, la relativa documentazione di supporto. Ciò include i verbali dei Consigli di Dipartimento e tutta la documentazione necessaria per fornire le evidenze richieste.

Il Direttore Del Giudice ringrazia la Prof.ssa Cillo e chiede al Dott. Sasso di condividere la documentazione che sarà presentata alla Direzione Generale nei prossimi giorni, una sorta di report sulle attività già svolte nel periodo febbraio/maggio 2024. Questo report conterrà la mappa delle competenze dei professori e ricercatori, con particolare riferimento al miglioramento delle performance della VQR, l'ottimizzazione dei programmi di dottorato, lo sviluppo di un curriculum in Digital Transformation e gli accordi raggiunti con dieci aziende e enti nazionali e internazionali per il cofinanziamento di 15 borse di dottorato. Inoltre, come già menzionato dalla Prof.ssa Cillo, sarà incluso un report sul censimento degli articoli di fascia A, che testimonia la produttività scientifica dei ricercatori e dei professori del Dipartimento.

In merito al rafforzamento della leadership dei professori e dei ricercatori, è stato presentato un resoconto dei progetti di ricerca attivi, tra cui: un progetto PRA presentato da membri del Consiglio del Dipartimento di Management, uno dedicato alle industrie culturali e creative, all'intelligence e ai sistemi informativi, un progetto FRC focalizzato su Agrifood e sostenibilità e un progetto Interreg. Inoltre, sono in fase avanzata i lavori per uno spin-off sui temi dell'Intelligence e analisi dei dati e sul Knowledge management, con la partecipazione di professori, ricercatori e membri esterni provenienti da imprese e associazioni.

La partecipazione all'engagement e alla disseminazione culturale ha visto un forte coinvolgimento del Dipartimento in conferenze nazionali e internazionali, tra cui la conferenza internazionale sul Knowledge Management organizzata all'Università di Roma Tor Vergata, oltre a nove workshop e webinar internazionali organizzati dai membri del Dipartimento.

Il Presidente Alvino ringrazia gli intervenuti, sottolineando la qualità della documentazione presentata, supportata da una visione strategica chiara e una precisa identificazione degli obiettivi, in linea con la pianificazione strategica dell'Ateneo. Egli suggerisce, in relazione al tema della concorrenza emerso nell'analisi SWOT, di intensificare le attività di benchmarking interno, oltre a quelle esterne, per definire modelli di riferimento che possano fungere da stimolo e guida verso il continuo miglioramento, fino al raggiungimento dell'eccellenza.

Un ulteriore suggerimento riguarda la necessità di chiarire il modello organizzativo amministrativo a supporto dei dipartimenti, che può essere centralizzato o fornito come servizio al singolo Dipartimento. In ogni caso, deve essere un sistema pienamente funzionante, efficace ed efficiente.

Il Direttore Del Giudice ringrazia e accoglie le indicazioni del Presidente Alvino, esprimendo l'auspicio che il tema del supporto tecnico-amministrativo possa essere risolto in tempi brevi. Egli sottolinea che, così come l'Ateneo ha compiuto grandi sforzi per ampliare il corpo docente, saprà fare lo stesso per l'assunzione di personale non docente specificamente dedicato.

Il Presidente Alvino, nel ringraziare i presenti per il prezioso contributo offerto durante le audizioni, che rappresentano uno strumento chiave per l'Anvur, rinnova l'invito a

partecipare a una seconda fase di audit, prevista tra la fine di novembre e l'inizio di dicembre, per verificare l'esito del monitoraggio e il rispetto delle tempistiche definite in precedenza.

Punto 4) all'o.d.g. - Varie ed eventuali.
Nulla da discutere.

.....

Non essendoci ulteriori argomenti da discutere, alle ore 17:30 la seduta telematica è sciolta dal Presidente.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

(F.to) Dr.ssa Alessandra De Sio

IL PRESIDENTE DEL NUCLEO DI
VALUTAZIONE

(F.to) Prof. Federico Alvino