



Riesame 2022 della Ricerca e della Terza Missione Dipartimento di Scienze Aziendali

Approvato in data	13.07.2023
-------------------	------------

1. PREMESSA

Il rapporto di riesame della ricerca e della terza missione del Dipartimento di Scienze Aziendali dell'Università degli Studi di Bergamo ha lo scopo di riassumere i risultati raggiunti nel periodo di riferimento per fornire una base oggettiva di riflessione circa il perseguimento degli obiettivi preventivati e per implementare azioni di miglioramento. In ottemperanza alle linee guida fornite dal Presidio della Qualità di Ateneo, il rapporto di riesame del 2022 assolve una duplice funzione: da un lato, richiama il Piano Strategico del Dipartimento 2020-2022 consentendo di fare un consuntivo dei risultati raggiunti nello scorso triennio; dall'altro, consente di fornire una sintesi delle riflessioni che hanno guidato il Dipartimento alla definizione del nuovo Piano Strategico (2023-2025).

Con specifico riguardo all'attività di ricerca, si ricorda che il Piano Strategico di Dipartimento 2020-2022 riportava i seguenti obiettivi di lungo e di breve periodo:

- 1) Aumentare la qualità e l'impatto della produzione, nonché la visibilità della produzione scientifica in ambito locale, nazionale e internazionale;
- 2) Facilitare il confronto di idee e metodi attraverso seminari di ricerca, scambi di docenti, interazioni con altri dipartimenti e centri di ricerca, collegamenti con comunità professionali;
- 3) Promuovere i programmi di Visiting Research, incoming e outgoing;
- 4) Creare e potenziare network multidisciplinari tra accademici, siano essi teorici o applicati.

Gli obiettivi di lungo e breve periodo che il piano strategico 2020-2022 riportava per la ricerca, venivano nello specifico declinati nelle seguenti azioni:

- **Incentivare la produzione scientifica di qualità:** su stimolo dell'AQ Ricerca, il Dipartimento ha, a partire dal 2021, dato avvio ad una profonda trasformazione organizzativa che ha messo la ricerca al centro delle attività del Dipartimento. Nell'ottica del perseguimento dell'obiettivo di aumentare la qualità e l'impatto della produzione, nonché la visibilità della produzione scientifica in ambito locale, nazionale e internazionale, il Dipartimento ha collegialmente sviluppato dei meccanismi di incentivazione della produzione scientifica che si ispirano ai più sfidanti standard internazionali. Il Dipartimento ha deciso di incentivare la pubblicazione su riviste scientifiche di alta collocazione editoriale tramite una distribuzione premiale dei fondi non più solo ancorata ai criteri qualitativi nazionali (e.g. Fascia A ANVUR e liste AIDEA), ma soprattutto a ranking di classificazione internazionale, quali quelli della Association of Business Schools (ABS). Questi meccanismi di incentivazione hanno creato un ambiente organizzativo più 'sfidante' sotto il profilo scientifico e hanno messo la ricerca al centro della vita organizzativa del Dipartimento.



I risultati raggiunti con specifico riferimento alla produzione scientifica di alta qualità sono facilmente desumibili dall'analisi dell'indicatore "Numero medio pro capite dei prodotti della tipologia articoli su rivista di fascia A" (1,09) che si attesta ad un valore superiore alla media di Ateneo (1,01).

Questo risultato conferma l'efficacia di una strategia dipartimentale per la ricerca che punta al raggiungimento di obiettivi più qualitativi che quantitativi. Si ritiene inoltre di sottolineare che questi risultati possono essere valutati tanto più positivamente quanto più si considera che sono stati perseguiti in un periodo di sostanziale lock down imposto dalla crisi pandemica con le pesanti ricadute che ciò ha comportato per tutti i docenti che sono stati chiamati a riorganizzare la propria vita lavorativa e familiare.

- **Creare momenti di socializzazione sui temi della ricerca:** su stimolo dell'AQ Ricerca, il Dipartimento ha dato vita alla tradizione dipartimentale dei "seminari di ricerca". I seminari di Dipartimento (15 nel biennio 2021-2022) si configurano come dei momenti di incontro tra la Faculty e relatori nazionali e internazionali scelti per il loro elevato profilo scientifico e per una produzione scientifica coerente con le aree di ricerca presenti nel Dipartimento. I seminari si sono rivelati un'ottima occasione di scambio e di contaminazione tra i diversi settori scientifico-disciplinari presenti nel Dipartimento.

I seminari di ricerca hanno tre obiettivi di fondo: 1) creare occasioni di incontro e confronto con modelli di ruolo positivi, i.e. docenti e ricercatori di chiara fama dal punto di vista scientifico; 2) consentire ai colleghi di Dipartimento di avere un ruolo attivo nella creazione del 'palinsesto' dei seminari e di invitare docenti e ricercatori appartenenti ai propri network; 3) contribuire alla creazione di un clima organizzativo 'research-led' nel Dipartimento tenuto conto che la maggior parte delle occasioni di incontro collegiale tra i membri della Faculty sono legate a motivazioni diverse dalla ricerca quali i consigli di Dipartimento e i consigli di corso di studio.

Per il triennio 2023-2025, su stimolo dell'AQ ricerca, il Dipartimento ha confermato il suo interesse a proseguire con l'esperienza dei seminari di ricerca: nel primo semestre del 2023 sono già stati calendarizzati e svolti tre seminari di ricerca con altrettanti relatori internazionali.

Con lo stesso spirito, nel settembre del 2021 è stato organizzato il "research day", un'intera giornata dedicata alla ricerca che ha permesso a tutti i ricercatori/docenti del Dipartimento di presentare e condividere le proprie idee di ricerca. Il research day è stata anche un'importante occasione di team building del Dipartimento che è nato alla fine del 2020 successivamente alla scissione dell'ex Dipartimento di Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quantitativi nei dipartimenti di Scienze Aziendali (Dipartimento) e di Scienze Economiche (DSE) e che, a seguito di questa scissione ha visto l'ingresso di un numero consistente di nuovi membri. Pur essendo stata un'ottima occasione di conoscenza reciproca, di stimolo, e di apprendimento, nel 2022 si è ritenuto di rinunciare all'organizzazione del research day. La qualificazione del Dipartimento tra i dipartimenti di eccellenza ha infatti obbligato un numero significativo di docenti e ricercatori del Dipartimento a concentrare i propri sforzi alla redazione



del progetto che ha poi consentito al Dipartimento di ottenere il riconoscimento di Dipartimento di eccellenza, e ha altresì reso necessaria l'organizzazione di diversi momenti di confronto collegiale tra tutti i membri del Dipartimento. È tuttavia intenzione dell'AQ ricerca organizzare almeno un research day nel triennio 2023-2025.

- **Stimolare la partecipazione a bandi competitivi nazionali e internazionali:** a questo fine è stato introdotto un incentivo economico in forma di fondi di ricerca aggiuntivi a favore di coloro che hanno presentato progetti in risposta a bandi competitivi nazionali e internazionali. L'incentivo è distribuito quindi sulla base della partecipazione e non dell'ottenimento del grant. L'AQ ricerca ha tra i propri obiettivi strategici particolari quello di promuovere la collaborazione nell'attività di ricerca con riferimento alla partecipazione a progetti di ricerca su base competitiva, in particolare ai Programmi di ricerca di interesse nazionale (PRIN), ai principali programmi comunitari (Horizon Europe, Interreg, ecc.) e ai programmi di ricerca regionale (ex. Cariplo).
- **Incentivare la ricerca d'eccellenza favorendo la formazione dei giovani ricercatori.** Nel triennio 2020-2022 il Dipartimento ha attivato 3 nuovi assegni di ricerca (escluse le proroghe, compresi i rinnovi) di cui 2 senior triennali (programma STaRs) e uno annuale. Si segnala che il triennio è stato caratterizzato da un congelamento del recruitment di nuovi assegnisti per tutta la durata dell'emergenza sanitaria decisa dalla governance di Ateneo. Inoltre, l'attivazione di nuovi assegni di ricerca è stata in un qualche modo ostacolata dal clima di incertezza riguardo il futuro della figura dell'assegnista che la recente riforma del reclutamento universitario sembrava portare ad estinzione.
Si segnala altresì che al fine di aumentare le performance ottenute, il Dipartimento intende favorire forme di reclutamento di contrattisti di ricerca (figura introdotta con l'entrata in vigore della legge 79/2022 che all'articolo 14, comma 6-septies, ha riscritto integralmente l'articolo 22 della legge 240/2010 riguardante gli assegni di ricerca) incentivando coloro i quali hanno svolto una parte della loro formazione in atenei diversi dall'Università degli Studi di Bergamo.
Oltre agli assegnisti di ricerca, il Dipartimento favorisce la formazione di giovani ricercatori attraverso il dottorato di ricerca. Nel triennio 2020-2022 al Dipartimento afferivano 16 dottorandi di ricerca (di cui 5 attivati nel 2022). Con specifico riguardo ai dottorati di ricerca si segnalano due aspetti: 1) l'avvio di 3 borse di studio finanziate con risorse FSE REACT-EU (Dottorati e contratti di ricerca su tematiche dell'innovazione e su tematiche green); 2) l'avvio di un nuovo percorso di formazione dottorale (Management, Accounting & Finance) che nasce dalla volontà di istituire un progetto culturale e di ricerca negli ambiti scientifici del Dipartimento di Scienze Aziendali, inserito nelle logiche del nuovo piano strategico di Ateneo.
- **Promuovere l'internazionalizzazione della Faculty con programmi di visiting outgoing e incoming:** l'emergenza sanitaria da COVID-19 che ha



caratterizzato il triennio 2020-2022 rende l'indicatore legato ai periodi di visiting outgoing non significativo. Si segnala comunque che il Dipartimento tramite l'AQ ricerca è costantemente impegnato in un'attività di promozione dei programmi outgoing pur nella consapevolezza dei limiti oggettivi per la Faculty che rendono in molti casi la permanenza all'estero per un periodo di almeno 30 giorni di fatto impossibile. Tra questi limiti ad esempio, si segnala un carico didattico distribuito su entrambi i semestri che rende complessa l'organizzazione di permanenza all'estero per periodi di tempo significativi. Quanto agli incoming, il numero di ricercatori esteri che hanno svolto un periodo complessivo di almeno 15 giorni presso il Dipartimento di Scienze Aziendali è stato pari a zero nel biennio 2020-2021 a causa della crisi sanitaria da COVID-19, mentre è stato pari a 4 nel 2022.

Relativamente all'attività di terza missione, il Piano Strategico 2020-2022 riportava i seguenti obiettivi di lungo e di breve periodo:

- 1) Gestire in modo più strutturato, sistematico e costante l'organizzazione delle attività e delle relazioni con il tessuto economico sociale;
- 2) Mirare a una discussione continua e aperta con la comunità accademica, i dirigenti, le aziende e la società;
- 3) Investire sulle relazioni e la visibilità del territorio.

Come evidenziato nei rapporti di riesame precedenti, il Covid-19 ha fortemente inibito la possibilità di agire le leve utili al perseguimento degli obiettivi individuati pre-pandemia, nello specifico: le azioni programmatiche utili a costruire percorsi strutturati di confronto e l'organizzazione di incontri aperti non solo alla comunità accademica, ma anche al territorio. Tuttavia, nel triennio appena trascorso, il target relativo al numero medio delle attività di public engagement è stato superato. Ciò denota un certo impegno della Faculty nella sperimentazione di nuove modalità di coinvolgimento del pubblico da remoto e nella volontà di diffondere i risultati di studi e progettualità che, grazie anche alle azioni intraprese sul fronte della ricerca e della didattica, intercettano temi economico-aziendali di frontiera e sensibili ad un pubblico accademico, aziendale e istituzionale. Per il triennio 2023-2025, in accordo con il Piano Strategico di Dipartimento e con l'importante riconoscimento di Dipartimento di Eccellenza, si intende potenziare l'attività di terza missione incentivando la Faculty nella proposta e organizzazione dei progetti e facilitando il processo che dal concept si chiude con il buon esito e relativo impatto dell'attività.

Si segnala che al 31.12.2022, il numero di Docenti/Ricercatori del Dipartimento di Scienze Aziendali era pari a 45 unità, di cui:

- 1) 10 docenti di I fascia
- 2) 25 docenti di II fascia
- 3) 10 ricercatori (8 a tempo determinato e 2 ricercatori universitari).



2. ANALISI OBIETTIVI E INDICATORI

Obiettivo RTM1 - Migliorare la qualità e la rilevanza della Ricerca di Ateneo: Prodotti della Ricerca

Indicatore strumentali al commento (selezionare quelli rilevanti per il Dipartimento)

X % di personale "inattivo"

X SSD non bibliometrici - N medio pro capite dei prodotti della tipologia articoli su rivista fascia A

☐ **SSD non bibliometrici - N medio pro capite di monografie**

X Prodotti della ricerca pro capite (B1)

X % di personale strutturato che supera le soglie ASN relative alla categoria superiore

☐ **SSD bibliometrici - Numero medio pro capite di pubblicazioni in riviste in Q1 e Q2**

☐ **Altro (indicare: ...)**

Analisi dei risultati raggiunti

Nell'ottica del perseguimento dell'obiettivo RTM1 (Migliorare la qualità e la rilevanza della Ricerca di Ateneo: Prodotti della Ricerca), il Piano Strategico 2020-2022 prevedeva una serie di azioni e di attività dipartimentali pensate per creare un clima organizzativo sempre più orientato alla ricerca. Il fine, era formalizzato nell'intento del Dipartimento di concretizzare un riposizionamento strategico su prodotti di qualità nell'ottica di un collocamento competitivo rilevante nel panorama nazionale e internazionale. Gli obiettivi che il Dipartimento si era prefisso di raggiungere con il piano strategico 2020-2022 si ritengono ampiamente raggiunti anche in considerazione del fatto che il Dipartimento di Scienze Aziendali ha ottenuto il riconoscimento di Dipartimento di eccellenza posizionandosi 6° tra i 18 dipartimenti eccellenti di area economico-statistica. Al fine di perseguire gli obiettivi del piano strategico e di ottenere il riconoscimento di Dipartimento di eccellenza, il Dipartimento ha operato lungo due direttrici:

- 1) Accrescere la qualità della produzione scientifica attraverso meccanismi di incentivazione ad hoc;
- 2) Aumentare le occasioni di socializzazione con i membri del Dipartimento e con network di ricerca esterni per favorire la collaborazione scientifica.

Nel seguito queste due direttrici di azione sono illustrate nel dettaglio e corredate dei relativi indicatori.

- 1) Accrescere la qualità della produzione scientifica attraverso meccanismi di incentivazione ad hoc: nell'ottica del perseguimento dell'obiettivo di aumentare la qualità e l'impatto della produzione, nonché la visibilità della produzione scientifica in ambito locale, nazionale e internazionale, il Dipartimento ha collegialmente sviluppato dei meccanismi di incentivazione della produzione scientifica che si ispira ai più sfidanti standard internazionali. Ha infatti deciso di incentivare la pubblicazione su riviste di alta fascia tramite una distribuzione premiale dei fondi non più ancorata ai soli criteri qualitativi nazionali quali, ad esempio, gli elenchi delle riviste di Fascia A dell'ANVUR e/o le liste dell'Associazione Italiana di Economia Aziendale (AIDEA), ma soprattutto a ranking di classificazione internazionale quali quelli della Association of Business Schools (ABS). Questi meccanismi di incentivazione hanno creato un ambiente organizzativo più 'sfidante' sotto il profilo scientifico, contribuendo in maniera determinata al raggiungimento di uno standing scientifico dipartimentale che ha reso possibile posizionare il Dipartimento di Scienze Aziendali tra i 18 dipartimenti di eccellenza di area economico-statistica (6° su 18). I risultati raggiunti con specifico riferimento alla produzione scientifica di alta qualità sono facilmente desumibili dall'analisi degli indicatori "Numero medio pro capite dei prodotti della tipologia articoli su rivista di fascia A" e "Prodotti della ricerca pro-capite". Il primo, che nell'anno di avvio del piano strategico precedente (2020) valeva 0,74 (rispetto all'1,09 di Ateneo) si è poi attestato a 1,15 e 1,09 rispettivamente nel 2021 e nel 2022 rispetto allo 0,97 e all'1,01 delle media di Ateneo. Il secondo, invece, si è attestato a 0,11 sia nel 2020 che nel 2021 e a 0,09 nel 2022, sempre al di sotto della media di Ateneo. Tali risultati, quindi, confermano l'efficacia di una strategia dipartimentale per la ricerca che punta al raggiungimento di obiettivi più qualitativi che quantitativi. Si ritiene inoltre di sottolineare che questi risultati possono essere valutati tanto più positivamente quanto più si considera che sono stati perseguiti in un periodo di sostanziale lock down imposto dalla crisi pandemica con le pesanti ricadute che questo ha comportato per tutti i docenti, chiamati a riorganizzare la propria vita lavorativa e familiare.
- 2) Aumentare le occasioni di socializzazione con i membri del Dipartimento e con network di ricerca esterni per favorire la collaborazione scientifica: su stimolo dell'AQ Ricerca, il Dipartimento ha dato avvio alla tradizione dipartimentale dei "seminari di ricerca". I seminari dipartimentali si configurano come dei momenti di incontro tra la Faculty e relatori nazionali e internazionali scelti per il loro elevato profilo scientifico e per una produzione scientifica coerente con le aree di ricerca presenti



nel Dipartimento. I seminari si sono rivelati un'ottima occasione di scambio e di contaminazione tra i diversi settori scientifico-disciplinari presenti nel Dipartimento. Iniziati nell'ottobre del 2021 nel triennio 2020-2022 sono stati organizzati ben 15 seminari di ricerca (7 nel 2021 e 8 nel 2022) su temi di grande attualità scientifica e sociale quali, ad esempio, remote working, machine learning, il legame tra responsabilità sociale d'impresa, governance e benessere finanziario, l'introduzione di sistemi di accounting sensibili al rispetto dei diritti umani da parte delle imprese, gli effetti della regolamentazione sui fallimenti sulla creazione di nuove iniziative imprenditoriali, ecc.

I seminari di ricerca hanno tre obiettivi di fondo: 1) creare occasioni di incontro e confronto con modelli di ruolo positivi, i.e. docenti e ricercatori di chiara fama dal punto di vista scientifico; 2) consentire ai colleghi di Dipartimento di avere un ruolo attivo nella creazione del 'palinsesto' dei seminari e di invitare docenti e ricercatori appartenenti ai propri network; 3) contribuire alla creazione di un clima organizzativo 'research-led' nel Dipartimento tenuto conto che le uniche occasioni di incontro collegiale tra i membri della Faculty sono legate a motivazioni diverse dalla ricerca quali i consigli di Dipartimento e i consigli di corso di studio.

Pur non essendo possibile stabilire chiaramente un legame di causa-effetto, vale la pena notare che la creazione di un ambiente organizzativo più incentrato sulla ricerca ha sostanzialmente annullato la percentuale di inattivi (l'indicatore vale zero nel 2020 e nel 2022), malgrado nel 2021 si segnalasse una quota di inattivi pari al 4,9%. Questo indicatore di inattività, tuttavia, appare essere totalmente episodico e sostanzialmente riconducibile alla crisi pandemica che ha penalizzato la produttività accademica.

Con lo stesso spirito con cui l'AQ Ricerca ha promosso i seminari, nel settembre del 2021 è stato organizzato il "research day", un'intera giornata dedicata alla ricerca che ha permesso a tutti i ricercatori/docenti del Dipartimento di presentare e condividere idee, esperienze ed obiettivi di ricerca. Il research day è stata anche un'importante occasione di team building del Dipartimento che è nato alla fine del 2020 successivamente alla scissione dell'ex Dipartimento di Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quantitativi nei dipartimenti di Scienze Aziendali (Dipartimento) e di Scienze Economiche (DSE) e che, a seguito di questa scissione ha visto l'ingresso di un numero consistente di nuovi membri. Pur essendo stata un'ottima occasione di conoscenza reciproca, di stimolo, e di apprendimento, nel 2022 si è ritenuto di rinunciare all'organizzazione del research day perché la qualificazione del Dipartimento tra i dipartimenti di eccellenza ha obbligato un numero significativo di docenti e ricercatori del Dipartimento a concentrare i propri sforzi alla redazione del progetto che ha poi consentito al Dipartimento di ottenere il riconoscimento di Dipartimento di eccellenza.

Azioni correttive/migliorative/di consolidamento da implementare per il raggiungimento degli indirizzi del Piano Strategico di Dipartimento 2023-2025

Per il triennio 2023-2025, il piano strategico prevede una sostanziale continuità con gli obiettivi già indicati nel piano strategico 2020-2022 con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il posizionamento raggiunto dal Dipartimento nel contesto competitivo nazionale e internazionale anche attraverso il potenziamento delle risorse investite nell'attività di ricerca.

Nel dettaglio:

- Ulteriore incremento delle pubblicazioni di fascia A secondo i criteri ANVUR e delle pubblicazioni riconosciute ai fini dei ranking internazionali (Ranking ABS). La proiezione internazionale del Dipartimento nello specifico contesto della ricerca scientifica di qualità continua ad essere incentivata attraverso meccanismi di premialità che tengono in considerazione la qualità degli outlet di pubblicazione. Questi meccanismi di incentivazione e, più in generale, la volontà del Dipartimento di proseguire un cammino di crescita soprattutto sotto il profilo qualitativo è funzionale al perseguimento di almeno tre obiettivi che l'AQ ricerca ha identificato come prioritari:
 - la necessità di perseguire gli obiettivi programmatici relativi al progetto di eccellenza che si articola sullo stesso orizzonte temporale del piano strategico (2023-2025). Con specifico riguardo alle attività di ricerca, il programma di eccellenza prevede infatti di accrescere ulteriormente il numero delle pubblicazioni e la loro collocazione editoriale; il numero di presentazioni a conferenze e seminari scientifici; il numero di proposte di finanziamento nell'ambito di bandi competitivi e numero di progetti finanziati; il numero di convegni, conferenze, workshop ospitati e organizzati dal Dipartimento.
 - la necessità di mantenere una prestazione quanto meno comparabile – se non, auspicabilmente, in miglioramento – rispetto alla precedente VQR (2015-2019) sulla base della



quale il Dipartimento ha ottenuto la prequalificazione tra i dipartimenti di eccellenza. Secondo gli esiti della VQR 2015-2019, il Dipartimento occupa una posizione di assoluto rilievo: 20-esimo (su 70) nell'area 13/B e sesto (su 20) nella sotto-classifica che comprende i dipartimenti del terzo quartile dimensionale. Dall'ultima VQR si evince un voto medio pari a 0,67 con $R=1,12$ in miglioramento rispetto alla VQR 2004-2010 quando il voto medio era 0,46 con $R=1,06$. Questi risultati sono stati raggiunti anche grazie alle citate azioni di promozione e incentivazione di una produttività scientifica di qualità sempre più elevata. L'indicatore R mostra infatti che la produzione scientifica del Dipartimento è qualitativamente superiore rispetto alla media dell'area.

- o la volontà del Dipartimento di ottenere l'accreditamento EQUIS, il sistema di accreditamento istituzionale riconosciuto a livello internazionale come il più completo per i dipartimenti di business e management. Seppur dipendente dall'organizzazione e la qualità della didattica, EQUIS valuta anche l'impatto e la collocazione editoriale della Faculty come elemento determinante per la concessione dell'accreditamento.
- Incremento delle opportunità di pubblicazione tra colleghi sia interni al Dipartimento che di altri Dipartimenti o Atenei nazionali e internazionali. A tal proposito, su stimolo dell'AQ ricerca, il Dipartimento ha confermato il suo interesse a proseguire con l'esperienza dei seminari di ricerca: nel primo semestre del 2023 sono già stati calendarizzati e svolti tre seminari di ricerca con altrettanti relatori internazionali. L'obiettivo per il triennio è arrivare alla definizione di una formula vincente per i seminari di Dipartimento che si caratterizzi per maggiore interdisciplinarietà in modo tale da convogliare maggiore interesse da parte delle diverse anime scientifiche presenti nell'organizzazione. In questo ambito si evidenzia altresì che il programma di ricerca del Dipartimento di eccellenza prevede sia una serie di azioni volte ad incrementare la collaborazione multi e transdisciplinare tra settori scientifico-disciplinari di altri dipartimenti dell'ateneo, sia l'allocatione di risorse dedicate a favorire l'ingresso di visiting scholar con alto profilo scientifico.
- Investimenti in formazione, software e attrezzature: il budget di ricerca del Dipartimento e le risorse aggiuntive provenienti dal Dipartimento di eccellenza consentiranno di effettuare nuovi acquisti in software e attrezzature e dedicheranno fondi alla formazione dei docenti con specifico riguardo a nuove metodologie di ricerca.

Obiettivo RTM2 - Migliorare la qualità e la rilevanza della Ricerca di Ateneo: Progetti della Ricerca

Indicatore strumentali al commento (selezionare quelli rilevanti per il Dipartimento)

☐ Finanziamenti di progetti di ricerca da bandi competitivi nazionali pro capite (B2)

☐ Finanziamenti di progetti di ricerca da bandi competitivi internazionali pro capite (B3)

☒ N pro capite di progetti di ricerca nazionali e internaz. presentati in risposta a bandi competitivi

☐ Altro (indicare: ...)

Analisi dei risultati raggiunti

Il rapporto di riesame del 2021 (su evidenze del 2020) non rendeva possibile nessun confronto essendo allora il Dipartimento di Scienze Aziendali un Dipartimento di nuova costituzione. Nel 2020 erano stati presentati tre progetti di ricerca per bandi competitivi nazionali e nessuno di questi era risultato finanziato. A partire dal 2021 l'AQ Ricerca su stimolo del Dipartimento, ha implementato una premialità ad hoc per incentivare la partecipazione a progetti di ricerca nazionali che prevede la costituzione di un fondo che viene poi distribuito pro quota a coloro che presentano progetti come capofila o come unità locali, a prescindere dall'ottenimento o meno del finanziamento. Lo scopo è quindi quello di porre le basi per una crescente partecipazione dei docenti ai bandi competitivi. L'AQ ricerca ha tra i propri obiettivi strategici particolari quello di promuovere la collaborazione nell'attività di ricerca con riferimento alla partecipazione a progetti di ricerca su base competitiva, in particolare ai Programmi di ricerca di interesse nazionale (PRIN).

Esito delle azioni correttive/migliorative/di consolidamento proposte nei Riesami precedente e intraprese durante tutto il ciclo programmatico 2020-2022

I meccanismi di incentivazione predisposti dall'AQ Ricerca su stimolo del Dipartimento per incentivare la partecipazione a bandi competitivi ha dato esiti positivi. Nel triennio 2020-2022 il Dipartimento ha ottenuto due finanziamenti PRIN.



Nel dettaglio:

- Il progetto RIDE (Retail Industry Demand Estimation), con un finanziamento per l'unità di Bergamo pari ad € 65.800 a cui si aggiunge un cofinanziamento dell'Ateneo di € 20.000.
- Il progetto Open Social Innovation for a Next Generation of Public Governance con un finanziamento per l'unità di Bergamo pari ad € 66.483 a cui si aggiunge un cofinanziamento dell'Ateneo di € 18.926.

In aggiunta ai citati PRIN il Dipartimento ha ottenuto un ulteriore finanziamento da bando competitivo erogato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica - Fondo Innovazione Sociale con il progetto "hOLD on - Invecchiamento rigener-Attivo" con un finanziamento per l'unità di Bergamo: € 45.000.

Si segnala inoltre che ad oggi, Il Dipartimento partecipa in modo importante al Partenariato Esteso del PNRR dedicato alla sostenibilità economico-finanziaria dei sistemi e dei territori, di cui l'Università di Bergamo è tra gli enti promotori.

Azioni correttive/migliorative/di consolidamento da implementare per il raggiungimento degli indirizzi del Piano Strategico di Dipartimento 2023-2025

Il Piano Strategico di Dipartimento 2023-2025 intende dare maggiore centralità alla progettualità nazionale e internazionale.

A tal fine, le azioni concrete che il Dipartimento intende mettere in atto per il raggiungimento degli indirizzi del Piano Strategico di Dipartimento 2023-2025 sono riassunte nel piano nelle seguenti attività:

- Organizzazione di seminari per condividere le esperienze dei docenti su bandi nazionali e internazionali;
- Riconferma del riconoscimento di un incentivo sotto forma di fondi di ricerca aggiuntivi ai docenti che sottomettono progetti in risposta a bandi competitivi;
- Identificazione di soluzioni che consentano ai docenti di spendere un periodo prolungato all'estero;
- Stipula di accordi di collaborazione con università, centri di ricerca e istituzioni.

È altresì intenzione del Dipartimento, per il tramite dell'AQ Ricerca, avviare una campagna di rilevazione di informazioni presso i propri membri circa le difficoltà riscontrate e le possibili soluzioni in ordine alla progettualità della ricerca, secondo gli obiettivi strategici del Dipartimento. La campagna avrà l'obiettivo di incrementare la sensibilità dei componenti del Dipartimento sulla cultura della ricerca finanziata su bandi competitivi e, in seconda battuta, aumentare le performance dipartimentali in questo quadro.

Si segnala che per il Bando PRIN 2022 (esiti pubblicati nel 2023) il Dipartimento di Scienze Aziendali è risultato vincitore di quattro progetti. Il progetto BUMOLDS (Business Models for Local Delivery Platforms), il progetto "Digitization and the inclusiveness of entrepreneurial finance", il progetto "Il COVID-19 come trauma culturale. Le trasformazioni della solidarietà sociale nell'opinione e nella sfera pubblica italiane a seguito dell'evento pandemico" e il progetto ECOES (Epistemic communities in healthcare and professional expertise. The case of early homecare therapies for COVID in Italy".

Il programma di eccellenza del Dipartimento si prevede possa avere delle ricadute anche per quanto riguarda la capacità del Dipartimento di partecipare a bandi competitivi nazionali ed internazionali e di attrarre risorse. In particolare, il miglioramento della qualità della ricerca e dall'alta formazione, il potenziamento del percorso di internazionalizzazione, il rafforzamento delle relazioni del Dipartimento con gli attori socio-economici del territorio locale, nazionale e internazionale, l'implementazione di un programma di reclutamento improntato all'attrazione di talenti, l'investimento in adeguate infrastrutture a supporto della didattica e della ricerca, si tradurranno in una maggiore capacità del Dipartimento di attrarre risorse finanziarie attraverso bandi competitivi.

Obiettivo RTM3 - Incentivare la ricerca d'eccellenza favorendo la formazione di una massa critica di giovani ricercatori

Indicatore strumentali al commento (selezionare quelli rilevanti per il Dipartimento)

☐ **Iscritti al primo anno di corsi di dottorato che hanno conseguito il titolo di accesso in altro ateneo**

☐ **X % di dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 6 mesi del percorso formativo in Istituzioni pubbliche o private diverse dalla sede dei Corsi di Dottorato di Ricerca**

☐ **Altro (indicare: ...)**

Analisi dei risultati raggiunti

Nel triennio 2020-2022 il Dipartimento ha attivato 3 nuovi assegni di ricerca (escluse le proroghe, compresi i rinnovi) di cui 2 senior triennali (programma STaRs) e uno annuale. Il triennio è stato



caratterizzato da un congelamento del recruitment di nuovi assegnisti per tutta la durata dell'emergenza sanitaria decisa dalla governance di Ateneo. Inoltre, l'attivazione di nuovi assegni di ricerca è stata in un qualche modo ostacolata dal clima di incertezza riguardo il futuro della figura dell'assegnista che la recente riforma del reclutamento universitario sembrava portare ad estinzione. Tutti gli assegni di ricerca (100%) attivati nel triennio sono stati attribuiti a giovani ricercatori che hanno svolto una parte del proprio percorso formativo post laurea triennale/magistrale e/o dottorato al di fuori dell'Università degli Studi di Bergamo. Si segnala che nel 2020 non erano stati attivati nuovi assegni di ricerca in ottemperanza al blocco posto dell'Ateneo nel periodo pandemico. Al fine di aumentare le performance ottenute, il Dipartimento intende favorire forme di reclutamento di contrattisti di ricerca (figura introdotta con l'entrata in vigore della legge 79/2022 che all'articolo 14, comma 6-septies, ha riscritto integralmente l'articolo 22 della legge 240/2010 riguardante gli assegni di ricerca) incentivando coloro i quali hanno svolto una parte della loro formazione in atenei diversi dall'Università degli Studi di Bergamo. Oltre agli assegnisti di ricerca, il Dipartimento favorisce la formazione di giovani ricercatori attraverso il dottorato di ricerca. Nel triennio 2020-2022 al Dipartimento afferivano 16 dottorandi di ricerca (di cui 5 attivati nel 2022). Con specifico riguardo ai dottorati di ricerca si segnalano due aspetti: 1) l'avvio di XXX borse di studio finanziate con risorse FSE REACT-EU (Dottorati e contratti di ricerca su tematiche dell'innovazione e su tematiche green); 2) l'avvio di un nuovo percorso di formazione dottorale (Management, Accounting & Finance) che nasce dalla volontà di istituire un progetto culturale e di ricerca negli ambiti scientifici del Dipartimento di Scienze Aziendali, inserito nelle logiche del nuovo piano strategico di Ateneo.

Esito delle azioni correttive/migliorative/di consolidamento proposte nei Riesami precedente e intraprese durante tutto il ciclo programmatico 2020-2022.

La venuta meno del blocco sull'assegnazione degli assegni di ricerca ha reso possibile il riavvio delle procedure. Malgrado la ripresa, l'attivazione di nuovi assegni di ricerca è stata in un qualche modo ostacolata dal clima di incertezza riguardo il futuro della figura dell'assegnista che la recente riforma del reclutamento universitario sembrava portare ad estinzione. Il decreto "milleproroghe" del febbraio 2023 ha infatti fissato al 31 dicembre 2023 il termine entro il quale le università possono continuare a conferire assegni di ricerca. In aggiunta, si segnala, l'elevata disponibilità di posizioni RTD-B e RTD-A presso la stragrande maggioranza degli Atenei italiani ha reso sempre meno appetibile la partecipazione a bandi per l'ottenimento di assegni di ricerca da parte dei giovani dottori di ricerca.

Azioni correttive/migliorative/di consolidamento da implementare per il raggiungimento degli indirizzi del Piano Strategico di Dipartimento 2023-2025

L'estinzione prospettica della figura dell'assegnista di ricerca porterà il Dipartimento di Scienze Aziendali a favorire forme di reclutamento di contrattisti di ricerca (legge 79/2022 articolo 14, comma 6-septies). Il programma del Dipartimento di eccellenza al proposito prevede l'assegnazione di 3 contratti di ricerca biennale per il perseguimento degli obiettivi programmatici di ricerca contenuti nel programma. Tuttavia, con l'intento di favorire la formazione di una massa critica di giovani ricercatori, il Dipartimento intende potenziare la formazione dottorale.

Il Piano Strategico di Dipartimento 2023-2025 prevede in proposito le seguenti azioni:

- Creazione di formazione dottorale di Dipartimento.
- Avviare iniziative di promozione dei percorsi di formazione dottorale del Dipartimento;
- Identificare partner nel panorama internazionale per favorire l'internazionalizzazione dei percorsi di formazione dottorale.
- Realizzazione di un piano di reclutamento per il triennio 2023-2025 che prevede diverse figure junior in ingresso.

Già nel 2023 è stato avviato un nuovo percorso di formazione dottorale (Management, Accounting & Finance) che nasce dalla volontà di istituire un progetto culturale e di ricerca negli ambiti scientifici del Dipartimento di Scienze Aziendali, inserito nelle logiche del nuovo piano strategico di Ateneo.

Per incentivare l'attività di studio e di ricerca sulle tematiche del progetto di eccellenza e formare la nuova generazione di ricercatori sui temi ad esso pertinenti saranno attivate un totale di 4 borse di studio triennali di dottorato da integrare con quelle destinate ai dottorati in cui il Dipartimento è coinvolto.

Il Dipartimento intende anche collaborare con la scuola dottorale dell'Ateneo per inserire nei percorsi avviati attività che consentano di sviluppare competenze metodologiche innovative e rigorose e strumenti utili ad affrontare le tematiche del programma di eccellenza. In quest'ottica, la collaborazione tra dipartimenti e dottorati rappresenta una dimensione di sviluppo importante. I rinnovati programmi di dottorato verranno promossi al fine di attrarre candidati provenienti anche da altri atenei italiani ed esteri.



Indicatore strumentali al commento (selezionare quelli rilevanti per il Dipartimento)

X Numero di ricercatori incoming per almeno 15gg

X Numero di ricercatori outgoing per almeno 30gg

☐ Altro (indicare: ...)

Analisi dei risultati raggiunti

Nell'intento di aumentare le performance ottenute con riguardo all'internazionalizzazione della ricerca e, nello specifico, di aumentare il numero di docenti in uscita per periodi non inferiori a 30 gg presso istituzioni estere, il Dipartimento ha promosso, supportato e incentivato sin dalla sua costituzione le esistenti forme di collaborazione e partnership esistenti. Tuttavia nel triennio nessun docente e/o ricercatore afferente al Dipartimento ha svolto un periodo di visiting outgoing superiore a 30 giorni. L'emergenza sanitaria da COVID-19 che ha caratterizzato il triennio 2020-2022 rende l'indicatore legato ai periodi di visiting outgoing non significativo. Quanto agli incoming, il numero di ricercatori esteri che hanno svolto un periodo complessivo di almeno 15 giorni presso il Dipartimento di scienze aziendali è stato pari a zero nel biennio 2020-2021 a causa della crisi sanitaria da COVID-19 mentre è stato pari a 4 nel 2022.

Esito delle azioni correttive/migliorative/di consolidamento proposte nei Riesami precedente e intraprese durante tutto il ciclo programmatico 2020-2022

L'emergenza sanitaria da COVID-19 ha reso qualunque azione di incentivazione dell'internazionalizzazione della ricerca (sia per i flussi incoming che per quelli outgoing) infattibile.

Azioni correttive/migliorative/di consolidamento da implementare per il raggiungimento degli indirizzi del Piano Strategico di Dipartimento 2023-2025.

Il Dipartimento tramite l'AQ ricerca è costantemente impegnato in un'attività di promozione dei programmi outgoing pur nella consapevolezza dei limiti oggettivi per la Faculty che rendono in molti casi la permanenza all'estero per un periodo di almeno 30 giorni di fatto impossibile. Tra questi limiti ad esempio, si segnala un carico didattico distribuito su entrambi i semestri che rende complessa l'organizzazione di permanenza all'estero per periodi di tempo significativi. Il Dipartimento sta tuttavia definendo delle azioni correttive in modo tale da evitare di ostacolare i flussi outgoing attraverso una nuova programmazione didattica più flessibile.

Obiettivo RTM5 - Conto Terzi

Indicatore strumentali al commento (selezionare quelli rilevanti per il Dipartimento)

X Finanziamenti di progetti di ricerca diversi da bandi competitivi pro capite (B4)

☐ Altro (indicare: ...)

Analisi dei risultati raggiunti

La situazione pandemica da Covid-19, la costituzione del nuovo dipartimento di Scienze Aziendali a partire dal 1° ottobre 2020 e la strutturazione del corpo docente hanno certamente influito sulla programmazione e svolgimento delle attività di relazione con il territorio nel triennio 2020-2022. La progettazione di percorsi di ricerca finanziati più complessa in situazioni caratterizzate da reazioni a disequilibri di breve termine, ha in particolare risentito delle restrizioni. Ciò ha comportato una diminuzione nell'importo pro-capite dei progetti finanziati, tra il 2021 (2.404 €) e il 2022 (816 €) che ha diminuito di misura l'indicatore sintetico pro-capite, 0,05 nel 2021 e 0,04 nel 2022.

Esito delle azioni correttive / migliorative / di consolidamento proposte nei Riesami precedente e intraprese durante tutto il ciclo programmatico 2020-2022

L'indicatore è di nuova costituzione. Non vi sono pertanto azioni specifiche agite nel triennio ed evidenziate nel riesame 2021 e 2020.

Azioni correttive/migliorative/di consolidamento da implementare per il raggiungimento degli indirizzi del Piano Strategico di Dipartimento 2023-2025.

Nel piano strategico 2023-2025 si prevede di progettare un sistema di incentivi per i docenti con la finalità di aumentare la propositività e lo sviluppo di attività di terza missione, tra cui anche i finanziamenti di progetti di ricerca.

Obiettivo RTM6 - Attività di Public Engagement

Indicatore strumentali al commento (selezionare quelli rilevanti per il Dipartimento)

X Numero di attività di Public Engagement

☐ Altro (indicare: ...)

Analisi dei risultati raggiunti



Gli elementi di contesto, esterno ed interno, segnalati nel commento all'indicatore RTM5 influiscono in misura ancora maggiore sull'organizzazione di attività aperte ad un pubblico vasto. In media, tra il 2020 e il 2022 il Dipartimento ha comunque organizzato poco più di 4 eventi l'anno, superando così il target di almeno 3 attività per anno solare.

Esito delle azioni correttive / migliorative / di consolidamento proposte nei Riesami precedente e intraprese durante tutto il ciclo programmatico 2020-2022

Nonostante la difficoltà di programmazione di attività di Public Engagement nel triennio 2020-2022, i membri del Dipartimento hanno sperimentato nuove modalità di diffusione e coinvolgimento per la progettualità futura. Stanti i risultati comunque raggiunti e la situazione contingente, nei precedenti riesami non si sono evidenziate particolari azioni da intraprendere.

Azioni correttive / migliorative / di consolidamento da implementare per il raggiungimento degli indirizzi del Piano Strategico di Dipartimento 2023-2025

Nel piano strategico 2023-2025 si intende promuovere la semplificazione delle procedure per la partecipazione ad attività di public engagement e il potenziamento della comunicazione delle attività di public engagement effettuate dai docenti.

2. AUTOVALUTAZIONE COMPLESSIVA – RICERCA E TERZA MISSIONE

*Autovalutazione complessiva di tutte le attività di Ricerca e di Terza Missione del Dipartimento e dei suoi punti di **forza e debolezza**, che non necessariamente si esauriscono con l'analisi degli indicatori riportata nelle sezioni precedenti. Eventuali aspetti comuni (e.g. di natura organizzativa) possono essere riportati in capo a questo paragrafo. Richiamare le fonti di riferimento ove opportuno.*

3.1 RICERCA

Nel complesso si ritiene che il dipartimento di Scienze Aziendali abbia raggiunto gli sfidanti obiettivi che il piano strategico 2020-2022 aveva definito per la ricerca. Malgrado la necessità di pervenire ad una completa riorganizzazione delle sue attività indotta dall'emergenza sanitaria da Covid-19 per l'intera durata del triennio, i docenti e ricercatori hanno mantenuto un'ottima capacità di pubblicazione sia dal punto di vista quantitativo che, soprattutto, qualitativo. Questi risultati si inseriscono in un più ampio percorso di crescita dell'area aziendale (cominciato già nel 2015 quando era ancora in vita l'ex dipartimento di Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quantitativi) come confermano gli esiti della VQR 2015-2019 che hanno consentito al dipartimento di Scienze Aziendali di ottenere il prestigioso riconoscimento di dipartimento di eccellenza. Il piano strategico 2023-2025 dovrà consolidare ulteriormente questo percorso di crescita nell'ambito della ricerca preservando i capisaldi che negli anni hanno consentito al dipartimento di ritagliarsi un'immagine di rilievo nello scenario nazionale e internazionale e facendo leva sui suoi punti di forza (cfr. piano strategico 2023-2025): qualità della ricerca, internazionalizzazione della ricerca e dei docenti; faculty giovane e dinamica; buona disponibilità di fondi di ricerca; tasso di successo a bandi competitivi (trend recente). Tuttavia, oltre a rafforzare i propri punti di forza, il dipartimento dovrà cercare di risolvere alcune delle sue debolezze quali: eccesso di adempimenti amministrativo/burocratici e didattici del personale docente che limitano di fatto la mobilità internazionale e la flessibilità organizzativa necessaria per rendere competitivo un ambiente research oriented; strutture e dotazioni tecnologiche a supporto della ricerca non sempre adeguate alle esigenze; mancanza di un presidio dedicato anche per supporto stesura progetti; mancanza di incentivi alla ricerca (es. teaching discount, meccanismi di valorizzazione dei ricercatori più attivi).



3.2 TERZA MISSIONE

La consapevolezza della rilevanza della terza missione ha cominciato in tempi recenti ad emergere, nella discussione accademica, come componente del mestiere del docente.

Conseguentemente, molte iniziative appaiono ancora legate più ad impulsi individuali che ad un disegno strategico condiviso. Oltre a questo, che costituisce verosimilmente il principale, un altro punto di debolezza è legato a una rigidità eccessiva negli schemi classificatori e nella rendicontazione delle attività di terza missione e public engagement, con il rischio che iniziative o attività con ricadute esterne anche molto rilevanti non siano debitamente considerate.

Tra i punti di forza vi è invece la varietà delle competenze e degli interessi del corpo docente e la rete di relazioni anche con la società civile che consentono un coinvolgimento esterno rilevante e ricadute significative, sia in termini di impatto potenziale che di diffusione delle iniziative.

In accordo con il piano strategico 2023-2025, l'intendimento è di valorizzare tali punti di forza cercando sempre di più di programmare un percorso comune valorizzando al contempo le iniziative dei singoli.