

*Allegato 1.4 alla Relazione annuale AVA 2025*

**AUDIT CDS, DIPARTIMENTI E  
CORSI DI DOTTORATO DEL  
NUCLEO DI VALUTAZIONE  
ANNO 2025**

*Audit del 26 e 30 giugno 2025*

## Indice

<b>1</b>	<i>Introduzione</i> .....	3
<b>2</b>	<i>Considerazioni finali audit Corsi di Studio</i> .....	4
2.1	<b>CdS in Economia Aziendale (L-18), SAN BENEDETTO DEL TRONTO</b> .....	4
2.2	<b>CdS in Management della Sostenibilità ed Economia Circolare (LM-77)</b> .....	5
2.3	<b>CdS in Ostetricia (L/SNT1)</b> .....	6
<b>3</b>	<i>Considerazioni finali audit Dipartimenti</i> .....	8
3.1	<b>Dipartimento di Scienze Cliniche e Molecolari (DISCLIMO)</b> .....	8
3.2	<b>Dipartimento di Management (DIMA)</b> .....	10
<b>4</b>	<i>Considerazioni finali audit Corsi di Dottorato</i> .....	12
4.1	<b>Corso di dottorato in Management and Law</b> .....	12
<b>5</b>	<i>Conclusioni del Nucleo di Valutazione sugli audit svolti</i> .....	14

## **1 Introduzione**

Nel corso del 2025 e fino alla data di redazione del presente documento, il nucleo di Valutazione ha svolto i seguenti audit:

26 giugno 2025

- CdS di Economia Aziendale (L-18), SAN BENEDETTO DEL TRONTO;
- CdS di Management della Sostenibilità ed Economia Circolare (LM-77);
- Dip. di Scienze Cliniche e Molecolari (DISCLIMO);

30 giugno 2025

- PhD in Management and Law;
- Dip. di Management (DiMa);
- CdS in Ostetricia (L/SNT1).

Inoltre nel prossimo mese di novembre si terranno ulteriori audit, in particolare:

24 novembre 2025

- Dipartimento di Scienze e Ingegneria della Materia, dell'Ambiente e Urbanistica (SIMAU);
- CdS di Ingegneria Edile (L-23 R);
- CdS di Ingegneria Civile (LM-23 R);

26 novembre 2025

- CdS in Logopedia (L/SNT2), Ancona;
- CdS in Odontoiatria e protesi dentaria (LM-46 R);
- PhD in Ingegneria Industriale.

Nel presente documento vengono trattati gli audit già conclusi dal NdV nel corso del 2025, ovvero quelli svolti nei giorni 26 e 30 giugno 2025.

Di seguito si riportano gli estratti dei verbali di audit (in particolare la “SEZIONE E - CONSIDERAZIONI FINALI”) recanti i punti di forza, le buone prassi, le aree di miglioramento, le raccomandazioni e i suggerimenti emersi a seguito dell’analisi svolta dal Nucleo di Valutazione.

I verbali di audit completi sono stati trasmessi ai corsi di studio, ai dipartimenti, ai corsi di dottorato oggetto di valutazione e agli altri soggetti interessati successivamente all’audit.

## 2 Considerazioni finali audit Corsi di Studio

### 2.1 CdS in Economia Aziendale (L-18), SAN BENEDETTO DEL TRONTO

#### Punti di forza

- Buona descrizione dei percorsi formativi oggetto del CdS sono descritti in modo chiaro e ben supportati dalla documentazione.
- È previsto l'uso esteso e obbligatorio della piattaforma di Ateneo LEARN (Moodle) con un puntuale monitoraggio del caricamento del materiale da parte dei Docenti.
- Buone risultano le attività di:
  - o pianificazione delle verifiche dell'apprendimento sia per le modalità di svolgimento delle verifiche (direttamente riconducibili al CdS), che delle tempistiche (a carico della Presidenza)
  - o monitoraggio sul gradimento degli studenti triennali (somministrazione di questionari) con riferimento all'attività di orientamento alle lauree magistrali.
  - o Istituzione di eventi quali "Gli insegnamenti si presentano" e "Le professioni si presentano" per un corretto orientamento degli studenti e delle studentesse del secondo e del terzo anno di corso.

#### Buone prassi

- Istituita la Commissione per il coordinamento didattico per la verifica della coerenza tra i risultati di apprendimento attesi dei CdS e gli obiettivi formativi del corso di laurea
- Modalità di presa in carico delle segnalazioni, con soggetto (Presidente del CdS o il Consiglio di CdS) e modalità di gestione che variano secondo la natura e la tipologia del problema, con eventuale costituzione di una commissione ad hoc.
- Valutazione e aggiornamento delle conoscenze richieste per la frequenza del CdS da inserire nella sezione specifica del sito internet della Facoltà di Economia.

#### Arene di miglioramento

- Potenziamento della mobilità verso l'estero di studenti e studentesse del CdS.

#### Raccomandazioni

/

#### Suggerimenti

- Monitoraggio del livello di efficacia della modalità con cui è verificato il possesso delle conoscenze iniziali.
- Esplicitare meglio:
  - o le risultanze delle azioni di orientamento in itinere/uscita.
  - o modalità di utilizzo dei monitoraggi della qualificazione dei docenti a contratto mediante scheda di rilevazione studenti.

## 2.2 CdS in Management della Sostenibilità ed Economia Circolare (LM-77)

### Punti di forza

- Impostazione interdisciplinare:
  - o Il CdS integra saperi aziendali, economici, giuridici, ambientali e ingegneristici, offrendo una preparazione multidimensionale alla sostenibilità.
- Didattica innovativa:
  - o Uso di business game, work-group, modalità blended (presenza + streaming), sviluppo di soft skills.
- Capacità reattiva e progettuale del CdS
  - o Il CdS ha avviato e portato a termine una revisione dell'ordinamento tenendo conto delle nuove esigenze professionali e normative, mostrando dinamicità e attenzione ai cambiamenti.

### Buone prassi

- I contatti con le parti interessate, operatori di primaria qualità, sono approfonditi e ben strutturati. I report presentati sono ricchi di spunti e di informazioni interessanti per la progettazione e il riesame.
- Il CCdS ogni anno approva l'offerta formativa e i syllabus dei vari insegnamenti. Questo per garantire adeguato coordinamento. Inoltre, il presidente del CdS e il responsabile qualità verificano annualmente i syllabus invitando i docenti a effettuare eventuali aggiustamenti
- La prova d'ingresso non è selettiva in senso classico, ma ha una funzione diagnostica e orientativa: 1) garantisce che lo studente abbia livello minimo comune e adeguato per affrontare il percorso magistrale; 2) favorisce l'autovalutazione delle proprie competenze in relazione agli obiettivi formativi del corso.
- La presenza di attività applicative (project work, ecc.) nei vari insegnamenti stimola l'autonomia dello studente dal punto di vista tecnico e relazionale.

### Arene di miglioramento

- Dotazioni tecniche per la didattica a distanza:
  - o Necessità di potenziare le attrezzature delle aule per garantire qualità nelle lezioni in streaming (come emerge dalla stessa autovalutazione).

### Raccomandazioni

/

### Suggerimenti

- In considerazione della trasformazione del CdS in bilingue, valutare se: a) Istituire un Comitato di indirizzo degli stakeholders che si aggiunge alle attuali interlocuzioni con primari operatori regionali; b) istituire una Commissione (anche temporanea) per potenziare il coordinamento didattico degli insegnamenti.
- Valutare come potenziare l'offerta di servizi per accrescere la padronanza della lingua inglese da parte degli studenti, in previsione della nuova erogazione bilingue (ad es. introduzione di un laboratorio linguistico integrativo per il potenziamento della lingua inglese con focus su lessico specialistico legato alla sostenibilità).

## 2.3 CdS in Ostetricia (L/SNT1)

### Punti di forza

- Sistematica strutturazione della compagine degli stakeholder a seguito del recente coinvolgimento attivo nelle consultazioni delle parti sociali degli studenti e/o neolaureati del Corso di Laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche e Ostetriche;
- Alta percentuale di soddisfazione espressa nei questionari degli studenti di valutazione post-esame sul grado di coerenza tra quanto dichiarato nelle schede degli insegnamenti sia per quanto riguarda la modalità di valutazione utilizzata che i criteri di valutazione degli apprendimenti applicati che vengono puntualmente riportati nel Syllabus;
- Buoni valori degli indicatori iC27 e iC28;
- Livello strutturato di organizzazione delle attività didattiche professionalizzanti con previsione di un Direttore responsabile;
- Diverse le iniziative di formazione e aggiornamento scientifico, metodologico, sulle competenze didattiche a supporto della qualità e dell'innovazione sia a cura dell'Ateneo che del CdS;
- Organizzazione di eventi formativi annuali dedicati alle guide di tirocinio appartenenti alla rete di tirocinio;
- Miglioramento e ampliamento spazi e attrezzature per la didattica;
- Il CdS è particolarmente attivo nell'interazione in itinere con le parti sociali e predispone e attua piani di miglioramento con definizione concreta di azioni correttive per la risoluzione delle criticità rilevate (tra queste, ad esempio, l'esigenza di aggiornamento dei profili formativi in uscita con interventi di revisione sui piani di studio);
- Disponibilità di una procedura informatizzata per reclami/segnalazioni da parte di studenti, docenti e personale TA;
- Monitoraggio strutturato e maturo e conseguenti azioni di feedback.

### Buone prassi

- Utilizzo piattaforma e-learning Moodle anche come archivio digitale del materiale didattico. Il CdS monitora il caricamento del materiale didattico da parte dei docenti entro il termine del semestre di erogazione dell'attività didattica.

### Arene di miglioramento

- I risultati del questionario OPIS indicano una contenuta (rispetto ad altri valori) adeguatezza delle conoscenze preliminari possedute per la comprensione degli argomenti previsti dal programma (domanda D1);
- Nonostante l'attivazione di azioni di miglioramento anche con l'introduzione nel piano di studi di corsi di insegnamento erogati direttamente in lingua inglese e rafforzamento di CFU dedicati alla lingua inglese, i tassi di internazionalizzazione restano molto bassi (ic10, ic11 e ic12);
- Contenuta (anche se in crescita) capacità di attrazione di studenti provenienti da altre regioni (16% versus 27% media geografica e 19% media nazionale);
- ic02 (% laureati entro la durata normale del corso) in discesa (dal 100% del 2022 al 40% del 2023: inferiore ai valori del tasso medio geografico e nazionale, abbastanza stabili);
- ic18 (percentuale di laureati che si reiscriverebbe al corso) ridotta rispetto ai valori medi geografici e nazionali anche se in aumento rispetto al 2022 (valore 2023: 40%);
- I risultati del questionario OPIS indicano una contenuta (rispetto ad altri valori) adeguatezza delle conoscenze preliminari possedute per la comprensione degli argomenti previsti dal programma (domanda D1);
- Limitata possibilità di gestire la calendarizzazione delle varie date di appello dei singoli corsi integrati.

### Raccomandazioni

/

## **Suggerimenti**

- Laddove non sia già stato fatto, il CdS dovrebbe attivare azioni per individuare le motivazioni della valutata contenuta adeguatezza delle conoscenze preliminari possedute per la comprensione degli argomenti previsti dal programma;
- Perseguire nell'individuazione di ulteriori azioni da intraprendere per il miglioramento degli indicatori di internazionalizzazione;
- Individuare azioni per il miglioramento della calendarizzazione delle date di appello dei singoli corsi integrati.

### 3 Considerazioni finali audit Dipartimenti

#### 3.1 Dipartimento di Scienze Cliniche e Molecolari (DISCLIMO)

##### Punti di forza

Il Dipartimento DISCLIMO:

- ha definito e aggiornato in maniera formale e strutturata la propria visione strategica attraverso il Piano Strategico di Dipartimento (PSD), in piena coerenza con il Piano Strategico di Ateneo (PSA). La visione integra efficacemente gli ambiti di didattica, ricerca e terza missione, ed è supportata da un'analisi SWOT che ha guidato la definizione degli obiettivi. L'articolazione delle priorità strategiche (Open University, Eccellenza Distintiva, Integrazione, Responsabilità) e la distinzione degli obiettivi per area tematica e orizzonte temporale denotano un buon livello di maturità nella pianificazione. È apprezzabile, inoltre, la recente riorganizzazione della governance dipartimentale, che ha rafforzato le responsabilità operative e la capacità di monitoraggio.
- dispone di un'organizzazione ben strutturata e funzionale alla realizzazione della propria strategia, con una suddivisione operativa del personale tecnico e amministrativo coerente con la pianificazione strategica. Il sistema di programmazione e valutazione del PTA è integrato nel sistema PIAO di Ateneo e gestito tramite la piattaforma SPRINT. Il sistema di Assicurazione della Qualità è attivo, allineato alle linee guida del Presidio di Qualità e supportato dalla Commissione Qualità. Il Dipartimento realizza regolarmente attività di monitoraggio e riesame, e documenta formalmente l'attuazione e la verifica delle azioni di miglioramento.
- ha adottato un sistema coerente e funzionale di gestione delle risorse economiche, con una chiara distinzione delle fonti di finanziamento e con l'adozione dei criteri stabiliti dall'Ateneo, applicati attraverso la Commissione Qualità. La distribuzione del personale docente segue una programmazione triennale approvata dal Consiglio e vincolata alle disponibilità ministeriali. Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, la definizione di obiettivi operativi allineati alla strategia dipartimentale è ben integrata nel sistema di performance e PIAO. È presente un meccanismo premiale legato alle attività conto terzi per il PTA.
- dispone di personale docente e ricercatore numericamente adeguato, integrato da un solido apporto di assegnisti, dottorandi e specializzandi. È presente un buon livello di articolazione e riorganizzazione del personale tecnico-amministrativo, con attenzione alla valorizzazione delle competenze. L'impegno nella formazione del PTA è ben documentato e crescente. Le strutture di ricerca risultano avanzate e diffuse, con dotazioni tecnologiche all'avanguardia, tra cui spicca la Criobanca certificata (Marche Biobank). Il supporto alle attività accademiche è garantito, anche grazie al coordinamento con la Facoltà.

##### Buone prassi

- L'utilizzo dell'analisi SWOT e l'articolazione in priorità e aree strategiche rappresentano una buona prassi di pianificazione integrata.
- La recente strutturazione di figure referenti per VQR, progettazione e internazionalizzazione rappresenta un'azione efficace di rafforzamento organizzativo, da valorizzare anche a livello di Ateneo.
- L'integrazione tra obiettivi strategici, programmazione del PTA e sistema di performance rappresenta una pratica strutturata e coerente con il modello AVA3.
- La ristrutturazione delle aree amministrative e tecniche, con chiara suddivisione di ruoli e competenze, rappresenta una pratica efficace.
- Il potenziamento infrastrutturale legato alla Biobanca e alle attrezzature condivise è un esempio di investimento strategico integrato e di successo.

##### Arene di miglioramento

- Si rileva una parziale carenza nella formalizzazione degli strumenti di diffusione esterna della visione e delle strategie, nonché un monitoraggio non sistematico dei risultati delle collaborazioni esterne e

delle attività di terza missione. Gli indicatori di impatto sociale e territoriale appaiono ancora poco strutturati. Potrebbe essere potenziato l'utilizzo dei dati provenienti dalla VQR e ASN per una analisi prospettica più incisiva e per una revisione periodica degli obiettivi strategici.

- Permangono alcune criticità nel garantire la continuità annuale del monitoraggio (assenza nel 2024) e nel rendere più evidente il coinvolgimento degli stakeholder esterni nei processi di AQ.
- Permangono margini di miglioramento in termini di trasparenza e formalizzazione dei criteri di distribuzione delle risorse economiche e umane. L'assenza di criteri condivisi e stabili per la premialità del PTA (nel caso di attività conto terzi) potrebbe generare disomogeneità.
- Permangono alcune criticità in termini di monitoraggio e valorizzazione della formazione dei docenti, così come nel rilevamento strutturato dei fabbisogni del personale. Le attività di supporto e il ruolo del Dipartimento nel miglioramento della didattica non sono chiaramente esplicitati. Manca inoltre una gestione sistematica della valutazione dell'adeguatezza delle strutture e infrastrutture, in particolare in relazione ai giovani ricercatori e ai dottorandi.

#### **Raccomandazioni**

- Integrare strumenti strutturati di monitoraggio dei partenariati e delle attività di terza missione, con indicatori di efficacia e impatto.
- Definire linee guida condivise per l'assegnazione di premialità al PTA in attività conto terzi, anche per garantire equità interna.

#### **Suggerimenti**

- Rafforzare la visibilità esterna della visione strategica mediante la pubblicazione di materiali divulgativi (es. documento sintetico di visione), fruibile anche ai non addetti ai lavori e/o prevedere occasioni di confronto con stakeholder esterni.
- Valorizzare i risultati delle valutazioni esterne (VQR, ASN) per orientare in modo più dinamico e adattivo la programmazione strategica.
- Garantire la continuità temporale delle attività di monitoraggio anche in presenza di transizioni organizzative.
- Pubblicare e rendere accessibili all'interno e all'esterno del Dipartimento i criteri adottati per la distribuzione delle risorse economiche e del personale (ad es. attraverso pubblicazione sulla sezione Trasparenza del sito Web di Dipartimento, di un documento riassuntivo, consultabile, che illustri in modo sintetico e aggiornato i criteri e le modalità di allocazione delle risorse).
- Introdurre una analisi periodica del fabbisogno di personale docente e tecnico-amministrativo rispetto a strategia futura (es. turn-over, aree critiche, nuove priorità).
- Formalizzare un sistema di monitoraggio della formazione (es registro dipartimentale delle attività formative) sia per docenti che per PTA, e di cognizione periodica dei bisogni formativi.
- Implementare un sistema di valutazione ex-post della formazione ricevuta da parte di personale docente/PTA (es. schede di feedback)
- Rafforzare la documentazione relativa al supporto effettivo fornito dal Dipartimento alle attività didattiche e formative.
- Introdurre momenti strutturati di verifica dell'adeguatezza delle strutture anche attraverso feedback dei fruitori (in particolare per giovani ricercatori, dottorandi).

## 3.2 Dipartimento di Management (DIMA)

### Punti di forza

- Chiara descrizione della visione strategica del Dipartimento e delle priorità strategiche 2024-27 descritte in maniera articolata, i cui obiettivi sono coerenti con quelli del Piano Strategico di Ateneo.
- Agli obiettivi strategici del Dipartimento sono associati specifici ed appropriati indicatori.
- La pianificazione strategica del Dipartimento è stata effettuata tenendo conto anche delle risorse e delle competenze disponibili ed è stata preceduta dalla realizzazione della SWOT Analysis.
- Elevato numero di accordi quadro di Ateneo promossi e di convenzioni stipulate con attori economici, sociali e culturali del territorio.
- Organizzazione funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici grazie a diverse e specifiche Commissioni e Gruppi di Lavoro che presidiano le aree e i processi critici nonché alla presenza di una serie di referenti, nominati dal Consiglio di Dipartimento, che si occupano di tematiche specifiche e fanno da 'trait d'union' tra il Dipartimento e l'Ateneo.
- Chiara e dettagliata definizione dei criteri e delle modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività di ricerca.

### Buone prassi

- Il processo di monitoraggio degli obiettivi del Dipartimento è effettuato su base quadriennale ed è finalizzato all'analisi degli scostamenti ed alla definizione ed implementazione di azioni di miglioramento.
- Pianificazione strategica del Dipartimento effettuata tenendo anche sulla base delle risorse e delle competenze disponibili e sui risultati della SWOT Analysis.

### Arene di miglioramento

- Assenza di informazioni per quanto riguarda le responsabilità del perseguitamento degli indicatori target degli indicatori degli obiettivi del Dipartimento.
- Assenza di documenti pubblici relativi a linee guida che definiscono con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria pianificazione strategica e con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.
- Non è chiara la coerenza tra personale ricercatore e obiettivi di ricerca del PSA del Dipartimento. L'adeguatezza viene infatti valutata rispetto agli indicatori per l'ASN ma non rispetto agli specifici obiettivi strategici di ricerca del Dipartimento.
- Non viene effettuato il monitoraggio dei docenti che hanno partecipato ad attività di formazione.
- L'adeguatezza del PTA rispetto all'attuazione della strategia del Dipartimento ed alle attività istituzionali e gestionali, nella situazione attuale, non viene valutata né con riferimento ai carichi di lavoro connessi alle attività svolte ed al corrispondente fabbisogno di unità di personale né con riferimento ai profili professionali e di competenze legati alle attività da svolgere.

### Raccomandazioni

- Esplicitare, attraverso opportuni documenti pubblici, le modalità relative al processo di programmazione delle attività e degli obiettivi del personale tecnico amministrativo.

### Suggerimenti

- Definire criteri per la valutazione della coerenza tra dotazione di personale docente e ricercatore, nei diversi settori, e obiettivi strategici del Dipartimento, per quanto riguarda in particolare la Ricerca e la Terza Missione.
- Inserire i riferimenti alle responsabilità del perseguitamento degli indicatori target degli indicatori, facendo riferimento sia ai Docenti (Coordinatori e componenti delle Commissioni del Dipartimento) sia, laddove opportuno, al PTA che svolge un ruolo di supporto al conseguimento degli obiettivi
- Definire linee guida che definiscono con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria pianificazione strategica e con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti

- Effettuare un sistematico monitoraggio dei docenti che partecipano ad attività di formazione.
- Introdurre criteri per valutare l’adeguatezza del PTA rispetto all’attuazione della strategia del Dipartimento ed alle attività istituzionali e gestionali secondo un duplice profilo: a) quantitativo, attraverso la valutazione dei carichi di lavoro connessi alle attività svolte ed al corrispondente fabbisogno di unità di personale; b) qualitativa, considerando il fabbisogno in termini di profili professionali e di competenze legati alle attività da svolgere

## 4 Considerazioni finali audit Corsi di Dottorato

### 4.1 Corso di dottorato in Management and Law

#### Punti di forza

- La governance del Corso di Dottorato dimostra impegno costante nel monitorare e aggiornare il progetto formativo, con un'efficace integrazione tra le due anime disciplinari (economico-aziendale e giuridica).
- Coinvolgimento strutturato delle parti interessate tramite il Comitato degli Advisors, insediato nel 2024 e ben rappresentativo dei diversi stakeholder.
- Il Collegio Docenti ha una visione ben definita, coerente con le risorse disponibili e con un approccio formativo che coniuga specializzazione e trasversalità.
- Didattica specificamente tarata sul livello dottorale, con ricorso a metodologie partecipative, moduli innovativi e insegnamenti in linea con lo stato dell'arte della ricerca scientifica.
- Inclusione del modulo interdisciplinare sulle Twin Transitions, approccio transdisciplinare ben consolidato, e contaminazione tra i due curricula.
- Buona documentazione e visibilità su pagine web aggiornate, con link attivi e contenuti dettagliati.
- Esemplare assegnazione di Doctor Europaeus e co-tutele in vari cicli; soggiorni in istituzioni estere di alta qualità (Heidelberg, Max Planck, Peace Palace Library).
- Calendario didattico articolato, aggiornato e accessibile online.
- Ampia offerta formativa con moduli distinti per ogni curriculum (150 ore ciascuno), integrati da seminari, corsi comuni e iniziative interdisciplinari.
- Incentivazione economica alla partecipazione a congressi e Summer schools.
- Presenza crescente in qualità di relatori e non solo uditori, anche in contesti internazionali.
- Chiarezza nel sistema di tutoraggio, inclusiva di figure interne ed esterne.
- Esperienze significative di autonomia scientifica (es. Doctor Europaeus).
- Eccellente dotazione di banche dati specialistiche (AIDA, ORBIS, EIKON, STATA, NVIVO, etc.).
- Postazioni individuali attrezzate e supporto tecnico dedicato.
- Coinvolgimento dei dottorandi in attività di docenza, anche seminariale e come correlatori di tesi.
- Dati progressivamente in crescita sulla mobilità all'estero (da 1 a 4 dottorandi per ciclo).
- Raggiungimento dell'obiettivo di pubblicazione web dei prodotti scientifici tramite IRIS e sezione dedicata del sito.
- Presenza di pubblicazioni anche su riviste "fascia A".
- È attivo un sistema di monitoraggio tramite questionari periodici di soddisfazione sui contenuti didattici, materiali, qualità delle lezioni e infrastrutture.
- È prevista la partecipazione diretta dei dottorandi nei processi di governance (ad es. Comitato Advisor) e nel Consiglio di Dipartimento, anche in qualità di uditori, in attesa della nomina dei rappresentanti eletti.
- È documentata una raccolta sistematica dei suggerimenti emersi da parte dei dottorandi, discussi nei verbali (es. proposte su tecniche di scrittura scientifica e centralità della ricerca nei moduli).
- Il Dipartimento di Management effettua una rendicontazione puntuale e formalizzata delle spese per attività formative e di ricerca.
- Dal 2025 è stata introdotta la firma digitale della Coordinatrice nelle approvazioni missioni, aumentando la tracciabilità e responsabilità.
- Il Dottorato mostra un processo di riesame avanzato, con uso di cronoprogramma, GANTT e archiviazione digitale (PLAN).
- Coordinamento diretto con le attività di AVA3, con coinvolgimento documentato dei Coordinatori di Curriculum.
- L'offerta formativa viene aggiornata annualmente con consultazione del Comitato Advisor e dei dottorandi, anche attraverso feedback puntuali.

## **Buone prassi**

- Strutturazione del Comitato degli Advisors come organismo consultivo rappresentativo e operativo, utilizzato come leva strategica per la revisione dell'offerta formativa.
- Modulo sulla Metodologia della Ricerca nel curriculum aziendale: ben progettato, con approccio epistemologico, applicazioni pratiche e orientamento alla pubblicazione scientifica.
- Gestione della didattica comune e dei corsi trasversali di Ateneo (etica, proprietà intellettuale, open data): esempio di integrazione tra formazione disciplinare e competenze trasversali.
- Modulistica online modulata per ogni ciclo.
- Programmazione di sessioni interne di confronto e dibattito tra dottorandi, soprattutto al terzo anno.
- Coinvolgimento attivo in organizzazioni scientifiche (AIDEA, ADP, SIMA, etc.).
- Presenza di un laboratorio informatico e linguistico, oltre a una “azienda virtuale” per simulazioni.
- Incentivo all’adozione del codice ORCID e supporto per la visibilità online.
- Utilizzo del Comitato Advisor come luogo effettivo di ascolto, con verbalizzazione delle proposte dei dottorandi.
- Struttura multilivello di rappresentanza e ascolto (questionari, uditori, Advisor, Collegio Docenti).

## **Arene di miglioramento**

- Limitata presenza sistematica di docenti stranieri nell'offerta formativa strutturata (D.PHD.1.6): la partecipazione di esperti internazionali è presente ma non ancora sufficiente a configurare un contesto di piena internazionalizzazione didattica.
- Rischio di formalismo nel coinvolgimento del Comitato Advisor: la frequenza e qualità delle consultazioni andrebbe monitorata affinché non diventi un mero adempimento, ma uno strumento effettivo di co-progettazione.
- Limitata evidenza circa valutazione sistematica del grado di utilizzo delle risorse da parte dei dottorandi.
- Limitata evidenza circa sistema di rendicontazione strutturata dei mesi effettivi all'estero.
- I risultati dei questionari non risultano ancora pienamente elaborati o pubblicamente integrati nei documenti di riesame.

## **Raccomandazioni**

- Integrare i risultati in modo sistematico nella Scheda di Monitoraggio Annuale e nel Riesame ciclico.

## **Suggerimenti**

- Intensificare la presenza attiva di docenti stranieri e visiting professors nelle attività didattiche regolari, non solo nei seminari, anche in modalità ibrida o online, per superare vincoli logistici ed economici.
- Valorizzare e documentare meglio i risultati delle consultazioni con stakeholders, integrandoli formalmente nei verbali e nei piani di miglioramento, per garantire tracciabilità e impatto misurabile.
- Valutare l'introduzione di un registro delle esperienze didattiche/tutorato utili alla futura carriera accademica.
- Introdurre un cruscotto di sintesi annuale degli esiti dei questionari e dei feedback, con report chiari e azioni derivanti.

## **5 Conclusioni del Nucleo di Valutazione sugli audit svolti**

Gli audit interni sono stati svolti dal Nucleo di Valutazione sulla base di apposite “Linee Guida Audit Corsi di Studio, Dipartimenti e Corsi di Dottorato”, recanti informazioni sui documenti di riferimento, sui criteri di scelta dei corsi di studio, dei dipartimenti e dei corsi di dottorato e sulle procedure di svolgimento.

Con riferimento ai Corsi di Studio, con lo scopo di supportare e monitorare lo stato di attuazione del Sistema di AQ delle strutture campionate e di fornire indicazioni operative e metodologiche da adottare in coerenza con il modello AVA 3 e con il Sistema AQ di Ateneo, il PQA ha svolto incontri preparatori e di supporto con le strutture campionate prima dello svolgimento degli audit con il NdV.

Riguardo ai Dipartimenti e ai Corsi di Dottorato, il PQA ha preso parte agli audit in qualità di uditore.

Dagli audit svolti è emerso:

- un buon grado di consapevolezza e applicazione del sistema di Assicurazione Qualità;
- un progresso generale nell'acquisizione di una cultura dell'Assicurazione della Qualità da parte dei corsi sottoposti ad audit che ha raggiunto complessivamente un buon livello.

In particolare, il Nucleo

RITIENE che l'Ateneo abbia ben impostato i vari sistemi e processi a supporto dell'AQ, i quali, per essere proficuamente applicati, richiedono da parte delle strutture interessate la conoscenza degli strumenti, dei metodi di utilizzo e della sistematicità nell'applicazione.

SUGGERISCE alle strutture di continuare ad incentivare il processo di internazionalizzazione dell'Ateneo.