



**uniss**

UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI SASSARI

## Piano di Ateneo

Programmazione triennale anni 2021-23  
(DM n. 289/2021)

## Programmazione Triennale 2021/2023

**TITOLO DEL PROGRAMMA: Politiche di sviluppo per il miglioramento della qualità della Ricerca e della Didattica**

### SEZIONE 1

#### A. Ampliare l'accesso alla formazione universitaria

##### 1 - Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca e dell'equilibrio nella rappresentanza di genere

###### Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento per le azioni e gli indicatori selezionati)

Per comprendere la scelta dell'Ateneo di perseguire tra i suoi obiettivi strategici l'ampliamento dell'accesso all'istruzione universitaria, non si può prescindere da un'analisi del contesto nel quale Uniss è inserita, sia dal punto di vista scolastico-culturale, sia da quello economico-sociale.

Sul piano scolastico-culturale rilevano:

A) Il basso numero di studenti che consegue il diploma di maturità: a fronte di una media nazionale del 60,9%, la Sardegna riporta oltre 10 punti percentuali in meno, con il 50,5% delle persone tra i 25-64 anni con almeno un diploma di maturità

B) Il significativo aumento degli studenti non ammessi all'esame di maturità nell'anno corrente: tale dato è pari al 8,5% in Sardegna ben al di sopra del 3,8% nazionale

C) Il tasso di studenti che abbandonano gli studi dopo "N+1 anno" (media dell'ultimo triennio), pari al 29,8%, a fronte di una media nazionale del 28,5%

D) Il tasso di studenti che proseguono nel II anno nello stesso corso di studio (media dell'ultimo triennio), pari al 76,7%, a fronte di una media nazionale del 79,1%; E) La percentuale di studenti che proseguono al secondo anno del corso di studi avendo acquisito almeno 2/3 dei CFU previsti dal proprio piano di studi: la media nazionale è pari a 48,9%, mentre in Uniss è pari a 41,6%.

Sul piano economico-sociale rileva:

A) L'Università di Sassari è una risorsa fondamentale del territorio comunale e regionale e risulta uno dei pochissimi motori di innovazione.

B) Il tasso di disoccupazione in Sardegna è pari al 13,3%, rispetto alla media nazionale del 9,2 %;

C) Il valore dei NEET, giovani non occupati e non in istruzione e formazione (fascia 15-34 anni), in Sardegna tale valore è pari al 27,2%, rispetto alla media nazionale del 25,1%

D) Il tessuto imprenditoriale è mediamente fragile e composto in prevalenza da imprese medio-piccole, e la crisi economica scatenata dalla pandemia ha aggravato la situazione, con un elevato numero di giovani che scelgono di trasferirsi all'estero o in altre regioni.

Con specifico riferimento alle performance degli studenti ed in particolare all'indicatore che rileva la proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o LM a ciclo unico, avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati dell'anno precedente, l'Ateneo, dopo aver vissuto un trend crescente tra il 2018 e il 2020 (arrivando al 45,09%), ha registrato un significativo calo nel 2021, attestandosi al 40,46%.

Inoltre, si osserva una notevole variabilità dei risultati tra i diversi Dipartimenti, che oscillano da un valore minimo pari al 15% al valore massimo pari al 80% e, tuttavia, non si rilevano significative analogie inerenti alla tipologia del corso, la numerosità della coorte o l'afferenza ad una particolare area scientifica.

Le iniziative adottate in passato dall'Ateneo, al fine di aumentare il rendimento degli studenti immatricolati nei corsi di studio che apparivano in particolare difficoltà nel conseguimento di un numero accettabile di CFU, si sono dimostrate efficaci solo in parte, con un trend positivo nel periodo 2016-2019, con un passaggio dal 41,6% al 43,54%.

Il dato di partenza, 40,46% non è positivo e risulta, pertanto, necessario proporre un set di azioni coordinate e finalizzate per il miglioramento del trend e per prevenire possibili riflessi negativi indotti dalla DAD e deficit di competenze nelle prossime coorti di immatricolati, come testimoniato dall'elevata quota di studenti non ammessi all'esame di maturità.

Inoltre, dall'analisi delle carriere degli studenti è emerso:

A) Fasce CFU conseguiti: entrando nel dettaglio della numerosità di CFU conseguiti dagli studenti nell'a.a. 19/20, è emerso che, rispetto alla popolazione studentesca dei corsi di laurea e laurea magistrale:

- § il 22,76% non consegue nessun CFU;
- § il 7,10% consegue da 1 a 10 CFU;
- § il 10,32% consegue da 11 a 20 CFU;
- § il 10,47% consegue da 21 a 30 CFU;
- § il 8,97% consegue da 31 a 40 CFU;
- § il 10,62% consegue da 41 a 50 CFU;
- § il 12,44% consegue da 51 a 60 CFU;
- § il 17,31% consegue oltre 60 CFU.

B) Percentuale di studenti fuori corso: è pari a 22,91%, con un trend crescente/decrecente, evidenziato nel seguito:

- § 2016/2017: 29,01%;
- § 2017/2018: 27,36%;
- § 2018/2019: 25,38%;
- § 2019/2020: 24,66%;
- § 2020/2021: 22,91%.

Valutata la rilevanza strategica di tale ambito e considerata la necessità di avviare progetti coordinati in tal senso, appare pertanto imprescindibile porre in essere le azioni necessarie per permettere allo studente in ingresso di scegliere il corso di studio consapevolmente e di fornire gli strumenti necessari per recuperare eventuali gap iniziali o che si manifestano nel corso del primo anno, in modo tale da accedere al secondo anno con i CFU previsti e, con il prosieguo della carriera, laurearsi entro la durata normale del corso.

### **Risultati attesi e collegamento con il Piano strategico**

La scelta degli obiettivi e delle linee di azione da intraprendere nell'ambito del Programma triennale 2021-2023 è stata frutto di un'analisi integrata e coordinata tra le priorità del Ministero definite a livello di sistema nazionale e le strategie delineate da Uniss per i prossimi anni, in raccordo con la programmazione economico- finanziaria al fine di garantire la sostenibilità nel tempo degli interventi prefigurati.

L'intero Programma di Ateneo è ispirato da una visione circolare, secondo cui una politica di reclutamento razionale, orientata alla crescita esterna e al ricambio generazionale possa rappresentare una leva determinante per il miglioramento delle performance degli studenti e della competitività dell'offerta formativa. In questa prospettiva, l'Ateneo sceglie di monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi attraverso indicatori inclusi tra quelli che saranno valutati ai fini della quota premiale del FFO legata alla riduzione dei divari (Allegato n. 2 D.M. 289/2021).

Infine, è necessario evidenziare come gli attuali Organi di Governo dell'Università di Sassari, a causa dell'indizione delle elezioni del Rettore effettuata oltre i termini di scadenza del mandato (il 22 novembre 2020), si siano insediati soltanto il 7 dicembre 2020. Peraltro, contrariamente a secolari consuetudini, sia pur non scritte, la governance uscente non ha osservato il c.d. semestre bianco.

In conseguenza di ciò, l'attuale Rettore e la nuova governance non hanno avuto la possibilità di incidere in modo significativo sul bilancio di previsione triennale e sulle linee di indirizzo strategico, formulate dal precedente Governo, di cui la previsione economico- finanziaria è espressione, con particolare riferimento alla politica di reclutamento e, più in generale, sui fattori di crescita.

Per queste ragioni, come sarà evidenziato nel prosieguo, i principali riferimenti agli obiettivi strategici sono da ricercarsi, oltre che nel Piano strategico integrato approvato dal CdA in data 15 giugno 2021, nel programma di mandato dell'attuale Rettore e, con riferimento specifico alle politiche di reclutamento, nelle Linee generali di Ateneo per il reclutamento del personale docente per l'anno 2021 approvate dal Senato accademico nella seduta del 14 aprile 2021.

A fine di conseguire risultati concreti in merito all'obiettivo di ampliare l'accesso alla formazione universitaria, l'Università di Sassari s'impegna a progettare una didattica sostenibile e funzionale alla visione del Piano Strategico Integrato d'Ateneo, attenta alle esigenze della società e dei differenti portatori d'interesse.

Nella progettazione della didattica l'Ateneo osserva i seguenti punti cardine:

A) ascolto del territorio: un'attività sistematica di ascolto del contesto locale in cui l'Ateneo è inserito e più in generale della società e degli stakeholder di riferimento dell'intero territorio regionale, per quanto attiene le dimensioni economiche, sociali, paesaggistiche, infrastrutturali e culturali. Tale attività non si riduce però al solo contesto regionale perché si dispiega, attraverso modalità e forme differenti, anche nel più ampio contesto nazionale e internazionale.

B) ascolto delle imprese, realtà produttive, ed evoluzione del contesto socio-economico: tali componenti vengono coinvolte in maniera sistematica per esplicitare la domanda di competenze specifiche così da indirizzare il processo di rinnovamento dell'offerta formativa tanto nei contenuti che nelle modalità.

C) ascolto delle scuole ed orientamento in ingresso: lo studente è al centro delle politiche dell'Ateneo e la popolazione giovanile sarda, uno dei principali stakeholder, è soggetta ad un tasso di abbandono scolastico molto elevato che incide fortemente sul numero di immatricolati potenziali. Sono molto alti ancora per il nostro Ateneo gli indicatori relativi agli abbandoni universitari in particolare dal primo al secondo anno della laurea triennale.

Per tale ragione, tutti i portatori di interesse, all'interno di tavoli permanenti, sia dipartimentali sia d'Ateneo, grazie all'apporto di saperi diversi concorrono a definire gli obiettivi, le azioni e la sostenibilità delle rinnovate proposte formative.

Per quanto attiene all'innovazione e alla qualità della didattica, l'Ateneo si pone l'obiettivo di riprogettare le aree laboratoriali, scientifiche, umanistiche e mediche, con maggiore apertura rispetto allo studente, secondo un metodo di apprendimento attivo ispirato al modello *student-centered learning*. Lo studente deve, infatti, trovare nell'offerta formativa una rispondenza ai suoi bisogni di apprendimento e un reale riscontro con i territori e i predetti stakeholder.

Tale attività è finalizzata a fare in modo che gli studenti possano intraprendere carriere coerenti rispetto ai propri profili, anche grazie al potenziamento dei servizi di orientamento, e producendo positive ricadute anche sulla riduzione del tasso di abbandono.

Le attività che l'Ateneo svilupperà nel periodo 2021-2023 consentiranno di effettuare un'analisi delle performance degli studenti, delle azioni attuate dai corsi di studio in fase di orientamento e delle performance dei singoli insegnamenti (cd. "insegnamenti scoglio") e, successivamente, di implementare un set di interventi che ottimizzino i risultati di apprendimento degli studenti.

Alla luce della disamina effettuata, si espongono di seguito i principali risultati attesi:

§ Realizzazione di un adeguato sistema di orientamento in ingresso che massimizzi il numero di studenti che effettuano una scelta consapevole e razionale del corso di studio;

§ Realizzazione di un'adeguata revisione degli ordinamenti, dei regolamenti e dei piani di studio, che permettano agli studenti di avere un percorso lineare e coerente con le conoscenze specifiche da conseguire e l'impegno di studio richiesto;

§ Implementazione di un modello di didattica incentrato sullo studente, anche mediante l'utilizzo di piattaforme e-learning e di apprendimento in team;

§ Strutturazione di un sistema costante di monitoraggio delle performance degli studenti e dei corsi di studio;

§ Implementazione di un sistema di attività di orientamento in itinere finalizzato a supportare gli studenti nel padroneggiare i processi decisori, creativi e relazionali che si affrontano durante la vita personale e universitaria;

§ Ottimizzazione dell'utilizzo del tempo che lo studente dedica all'Università, anche attraverso una semplificazione delle pratiche amministrative, a favore di tempo da dedicare alle attività di studio, lezioni, esercitazioni, ecc.;

§ Strutturazione di una formazione dedicata ai docenti con particolare riferimento alle modalità di insegnamento e gestione d'aula.

### **Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti**

#### **2021:**

§ Perfezionamento cruscotto per l'analisi dati tramite datawarehouse di Ateneo e dei principali report di sintesi e di dettaglio per il monitoraggio costante dei risultati conseguiti;

§ Analisi, diffusione e condivisione dei dati statistici, anche mediante l'utilizzo di specifici software di rappresentazioni grafiche in appositi incontri con i Corsi di studio da organizzare al termine delle sessioni di esami;

§ Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso, al fine di orientare lo studente alla scelta del corso di laurea, aiutarlo nella comprensione degli aspetti principali delle discipline del corso di studio e nella scelta consapevole.

Soggetti coinvolti

Amministrazione Centrale:

§ Area Didattica, Orientamento e Servizi agli Studenti

§ Area Bilancio, Programmazione e controllo di gestione

§ Area Risorse umane

§ Centro Servizi Informatici di Ateneo

§ Direzione Generale

Dipartimenti e Struttura di Raccordo:

§ Corsi di Studio

§ Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti

§ Manager Didattici

#### **2022:**

§ Creazione di un sistema di analisi dei dati relativi ai test di ammissione ai corsi di studio (es. TOLC) con raffronti rispetto alla media nazionale;

§ Analisi attività sperimentale dell'Osservatorio Predittivo Abbandoni;

§ Analisi, diffusione e condivisione dei dati statistici, anche mediante l'utilizzo di specifici software di rappresentazioni grafiche in appositi incontri con i Corsi di studio da organizzare al termine delle sessioni di esami;

§ Attività di formazione al personale docente inerenti alle metodologie didattiche, creazione di un clima d'aula efficace, e-learning e blended learning, progettazione di interventi formativi destinati a diverse tipologie di studenti (matricole, studenti adulti e lavoratori, studenti detenuti, studenti con difficoltà di apprendimento, ecc.);

§ Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso, al fine di orientare lo studente alla scelta del corso di laurea, aiutarlo nella comprensione degli aspetti principali delle discipline del corso di studio e nella scelta consapevole;

§ Monitoraggio dei sistemi di valutazione del conseguimento degli obiettivi formativi delle attività didattiche (esami di profitto) e del Corso (esame di laurea), anche ai fini di una loro eventuale revisione in linea con le moderne ed idonee tecniche di valutazione di efficacia della formazione;

§ Creazione di un sistema di monitoraggio dei CFU conseguiti in mobilità internazionale;

§ Creazione di un sistema di "pillole di e-learning" per specifiche attività didattiche a supporto delle attività didattiche in presenza;

§ Potenziamento dell'attività di Docenza per didattica integrativa per insegnamenti "scoglio";

§ Monitoraggio dell'offerta formativa e dei relativi piani di studio, con opportuni confronti con le risultanze dei questionari di valutazione degli studenti, in particolare per la verifica della coerenza tra CFU e programma degli insegnamenti;

§ Semplificazione delle richieste di pratiche amministrative degli studenti;

§ Analisi della logistica della didattica e dell'impatto nel rendimento degli studenti;

§ Analisi dei calendari didattici;

§ Potenziamento delle attività di orientamento in itinere, in particolare con attività di tutoraggio e di servizio di counseling psicologico e *coaching*.

§ Individuazione analitica degli OFA e conseguente attivazione di corsi di allineamento (c.d. "corsi zero") per gli studenti immatricolati al primo anno.

#### Soggetti coinvolti

##### Amministrazione Centrale:

§ Area Didattica, Orientamento e Servizi agli Studenti

§ Area Bilancio, Programmazione e controllo

§ Area risorse umane

§ Area Edilizia e sostenibilità

§ Centro Servizi Informatici di Ateneo

§ Direzione Generale

##### Dipartimenti e Struttura di Raccordo:

§ Corsi di Studio

§ Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti

§ Manager Didattici

### **2023:**

§ Analisi, diffusione e condivisione dei dati statistici, anche mediante l'utilizzo di specifici software di rappresentazioni grafiche in appositi incontri con i Corsi di studio da organizzare al termine delle sessioni di esami;

§ Attività di formazione al personale docente inerenti le metodologie didattiche, creazione di un clima d'aula efficace, e-learning e blended learning, progettazione di interventi formativi destinati a diverse tipologie di studenti (matricole, studenti adulti e lavoratori, studenti detenuti, studenti con difficoltà di apprendimento, ecc.);

§ Attività di formazione permanente indirizzato a docenti e ricercatori sui temi dell'assicurazione di qualità e sul ruolo dei docenti di riferimento;

§ Messa a regime del sistema di "pillole di e-learning" per specifiche attività didattiche a supporto delle attività didattiche in presenza;

§ Revisione dei sistemi di valutazione del conseguimento degli obiettivi formativi delle attività didattiche (esami di profitto) e del Corso (esame di laurea), anche ai fini di una loro eventuale revisione in linea con le moderne ed idonee tecniche di valutazione di efficacia della formazione;

§ Messa a regime del sistema di monitoraggio dei CFU conseguiti in mobilità internazionale;

§ Potenziamento dell'attività di Docenza per didattica integrativa per insegnamenti "scoglio";

§ Revisione della logistica della didattica e dell'impatto nel rendimento degli studenti, con conseguente redistribuzione delle strutture logistico-didattiche attuali (aule, laboratori, aule informatiche, ecc.);

§ Revisione dei calendari didattici mediante una gestione coordinata, centralizzata ed informatizzata;

§ La revisione dei piani di studio, con una razionalizzazione dei percorsi di studio attivi.

Soggetti coinvolti

Amministrazione Centrale:

§ Area Didattica, Orientamento e Servizi agli Studenti

§ Area Bilancio, Programmazione e controllo

§ Area risorse umane

§ Area Edilizia e sostenibilità

§ Centro Servizi Informatici di Ateneo

§ Direzione Generale

Dipartimenti e Struttura di Raccordo:

§ Corsi di Studio

§ Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti

§ Manager Didattici.

## SEZIONE 1

### A. Ampliare l'accesso alla formazione universitaria

#### 2 - Potenziamento della docenza strutturata nei corsi di studio

##### **Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento per le azioni e gli indicatori selezionati)**

L'Ateneo negli anni passati ha visto ridursi notevolmente il personale docente e ricercatore di ruolo, passando da 584 docenti del 2015 a 484 del 2020; se si tiene in considerazione anche i Ricercatori a tempo determinato, sebbene il trend si sia invertito nel biennio 2019-2020, la totalità del personale docente e ricercatore è passata da 667 al 2015 a 601 al 2020, con un decremento del 10%.

Parallelamente, nel medesimo arco temporale, i corsi di studio attivati dall'Ateneo sono passati dai 51 dell'a.a. 2015/16 ai 60 dell'a.a. 2019/20, con un incremento del 18%, ed il conseguente incremento proporzionale del numero degli insegnamenti e del carico didattico per docente, anche per effetto di un aumento delle immatricolazioni di oltre 8 punti percentuali nell'ultimo triennio.

In tale contesto, la proporzione dei docenti di ruolo come docenti di riferimento che appartengono a SSD di base e caratterizzanti nei corsi di studio attivati ha riportato un trend decrescente, dal 93,3% del 2015 al 90,71% del 2019, nonostante gli impegni dell'Ateneo a presidiare tale ambito, anche alla luce dei principi dettati dalla Normativa "AVA".

Peraltro, la media nazionale di tale indicatore è pari al 95%, con un differenziale significativo rispetto a Uniss.

Tali dati, uniti alla previsione nel prossimo triennio di considerevoli investimenti per il reclutamento di personale docente, impongono pertanto di prestare particolare attenzione a tale indicatore, al fine di garantire agli studenti un corpo docente in grado di fornire un supporto adeguato ed efficace nel percorso di studi.

Inoltre, il reclutamento di ricercatori di tipo a) e b) consentirà di potenziare le attività didattiche integrative ed i servizi agli studenti, e allo stesso tempo di ridurre il carico didattico dei docenti, eccedente gli obblighi normativi, negli insegnamenti di base e caratterizzanti.

Valutata la rilevanza strategica di tale ambito appare pertanto imprescindibile porre in essere le azioni necessarie per permettere la definizione di un sistema che consenta di reclutare professori e ricercatori che possano essere efficacemente utilizzati come docenti di riferimento e come soggetti promotori dell'Assicurazione di Qualità all'interno dei corsi di studio.

##### **Risultati attesi e collegamento con il Piano strategico**

L'azione in oggetto è finalizzata al miglioramento della qualità della didattica e delle performance degli studenti. Per questa ragione il quadro strategico in cui si inserisce è

analogo a quello già descritto per l'azione "A1 - Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca e dell'equilibrio nella rappresentanza di genere", che si richiama pertanto integralmente.

Alla luce della disamina effettuata, si espongono di seguito i principali risultati attesi:

§ aumento della sostenibilità dell'offerta formativa ampliando il numero di docenti di riferimento inquadrati in discipline di base e caratterizzanti, attraverso di Ricercatori lett. a) e b) e Professori esterni;

§ razionalizzazione degli ordinamenti, dei regolamenti e dei piani di studio, al fine di un efficace utilizzo delle risorse di docenza;

§ riduzione degli affidamenti di docenza a contratto;

§ razionalizzazione dell'offerta formativa al fine di una eventuale chiusura di corsi di studio e/o indirizzi curriculari con bassa numerosità di studenti, anche al fine di potenziare la docenza strutturata in altri corsi di studio;

§ potenziamento delle attività di orientamento in ingresso e in itinere a supporto degli studenti nelle discipline di base e caratterizzanti;

§ redistribuzione del carico di lavoro inerente alla didattica, anche integrativa (tesi ed esami di laurea, esami di profitto, esercitazioni etc.);

§ miglioramento delle performance degli studenti in termini di qualità apprendimento e di numerosità di cfu conseguiti;

§ riduzione del drop-out nel passaggio dalle lauree triennali alle lauree magistrali.

### **Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti**

#### **2021:**

§ Revisione della modalità di individuazione dei docenti di riferimento associati ad ogni Corso di studio;

§ Revisione della modalità di previsione del numero di potenziali studenti in ingresso, al fine di una corretta individuazione dei docenti di riferimento.

#### **2022:**

§ Revisione degli ordinamenti e regolamenti didattici attuali;

§ Analisi strutturale dell'offerta formativa al fine di ottimizzare l'utilizzo dei docenti;

§ Individuazione dei fabbisogni formativi dei docenti di riferimento.

#### **2023:**

§ Revisione degli ordinamenti e regolamenti didattici attuali;

§ Razionalizzazione dell'offerta formativa;

§ Previsione di un sistema di individuazione dei SSD su cui effettuare il reclutamento di docenti e ricercatori che sia coerente con i piani di studio attivi o in corso di attivazione;

§ Messa a regime di un sistema di formazione permanente indirizzato a docenti e ricercatori sui temi dell'assicurazione di qualità e sul ruolo dei docenti di riferimento.

## SEZIONE 2

### E. Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università

#### 1 - Reclutamento di giovani ricercatori (ricercatori a tempo determinato ai sensi della l. 240/2010 art. 24, co. 3, lett. a) e b), assegnisti e borse di dottorato

##### **Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento per le azioni e gli indicatori selezionati)**

Il personale docente strutturato dell'Università di Sassari è composto, al 30 giugno 2021, da 125 professori di I fascia (età media 59,6 anni), 274 professori di II fascia (età media 54,24 anni), 86 ricercatori a tempo indeterminato (età media 53,41 anni), 37 ricercatori universitari lettera a) (età media 40,02 anni) e 64 ricercatori universitari lettera b) (età media 42,89 anni).

Gli esiti della politica di reclutamento dell'Ateneo sviluppata nel triennio 2018-2020 hanno prodotto uno sviluppo incentrato principalmente sulla crescita interna ed in misura molto ridotta su quella esterna, se si esclude l'assunzione di una quota di RUB e gli RUA. Nello specifico, su un totale di 115 assunzioni tra professori di prima e seconda fascia effettuate nel triennio 2018-2020, soltanto 6 posizioni sono state occupate da soggetti esterni.

Nonostante il triennio 2018-2020 dimostri una buona propensione al reclutamento esterno per le posizioni RUB (l'indicatore E\_e - Proporzione di Ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, lett. b), reclutati dall'esterno e non già attivi presso l'Ateneo come ricercatori di cui all'articolo 24, co. 3, lett. a), titolari di assegno di ricerca o iscritti a un corso di dottorato è pari al 54,55%), complessivamente si può affermare che la politica di reclutamento non abbia prodotto significativi incrementi dimensionali, né gli effetti sperati in termini di crescita reale delle discipline scientifiche di base e caratterizzanti che risulta una condizione necessaria per la riqualificazione dell'offerta formativa ed il miglioramento delle performance degli studenti in termini di apprendimento di conoscenze e competenze.

Nell'ultimo triennio si osserva altresì un costante miglioramento dell'indicatore E\_b - Incidenza dei ricercatori a tempo determinato sul totale del personale docente strutturato (9,1% nel 2019; 13,4 % nel 2020); ad oggi i ricercatori a tempo determinato rappresentano il 17,24 % del personale docente strutturato, al di sotto del valore dell'indicatore calcolato a livello di sistema (Fonte MUR) pari al 18,33%; i soli RUA rappresentano il 10,92% mentre gli RUB il 6,31%.

È tuttavia da sottolineare come il valore del menzionato indicatore sia dinamico e risenta degli effetti combinati dei passaggi di ruolo degli RUB (32 programmati nel 2021), degli eventuali upgrade degli RUA nelle posizioni senior, nonché delle cessazioni per limiti di età previste nel triennio.

## **Risultati attesi e collegamento con il Piano strategico**

Alla luce dell'analisi di contesto sinteticamente esposta, l'Università di Sassari intende promuovere una politica di reclutamento ispirata ad una stretta integrazione tra ricerca e didattica, così come evidenziato nel Piano strategico integrato 2021-2023 con riferimento alla valorizzazione del capitale umano ed alla rigenerazione dell'offerta formativa (cfr. Piano strategico integrato, pag. 42).

In questa prospettiva, una politica di reclutamento ispirata alle migliori prassi internazionali, orientata ad investire sui giovani ricercatori ed a migliorare l'attrattività dell'Ateneo nei confronti di studiosi provenienti da altre Regioni o Paesi, risulta funzionale ed imprescindibile per il miglioramento della qualità della ricerca (cfr. Piano strategico integrato, pag. 38) e, in ottica circolare rispetto all'obiettivo A – Ampliare l'accesso alla formazione universitaria, alle correlate azioni e agli indicatori selezionati, al fine di migliorare la qualità della didattica e l'attrattività dell'offerta formativa.

In altri termini, la Politica di reclutamento è da considerarsi la principale leva per la realizzazione degli obiettivi strategici più significativi individuati nel Piano integrato con particolare riferimento ai seguenti ambiti (cfr. Piano Strategico integrato, pag. 55):

I) Didattica, attraverso il miglioramento dell'attrattività e della sostenibilità dell'Ateneo e i servizi agli studenti;

II) Ricerca e Terza Missione, attraverso lo sviluppo della qualità e della quantità della ricerca, valorizzando le competenze scientifiche UNISS, promuovendo l'internazionalizzazione e la sostenibilità di UNISS.

Gli *outcome* della politica di reclutamento riguardano, più nello specifico, i seguenti obiettivi strategici (cfr. Piano integrato, pag. 55):

- n. 5 "Migliorare attrattività e sostenibilità dell'offerta formativa di Ateneo";
- n. 6 "Migliorare la qualità e la quantità della Ricerca";
- n. 9 "Promuovere l'internazionalizzazione e la cooperazione internazionale".

Più specifiche indicazioni in tal senso sono contenute nel Programma di mandato del Rettore, in cui è centrale l'attrattività dell'Ateneo nei confronti di studiosi provenienti da altre regioni e la capacità di ampliare la platea dei ricercatori attraverso percorsi di sviluppo più inclusivi ed aperti orientati a formare figure professionali di spessore e a creare nuovo capitale territoriale e a rendere l'Università di Sassari più appetibile nel panorama nazionale ed internazionale (cfr. Programma di mandato del Rettore pag. 9).

In questa prospettiva, l'Ateneo, al fine di contribuire fattivamente allo sviluppo socio-economico, dovrà agire sul rafforzamento della sua immagine all'esterno, riposizionandosi rispetto ai grandi circuiti della competitività internazionale, per aumentare l'attrattività nei confronti di nuovi ricercatori e docenti (cfr. Programma di mandato del Rettore pag. 19).

La qualità del reclutamento è, altresì, individuata come azione fondamentale per il miglioramento della qualità della ricerca. L'aumento dell'attrattività dell'Ateneo nei confronti di studiosi esterni è accompagnato dalla previsione di adeguati incentivi alla mobilità, tra cui emergono l'attribuzione di fondi per la ricerca di base, l'introduzione di un sistema premiale basato sul merito per i ricercatori che si distinguono per la qualità

della produzione scientifica, il supporto alla mobilità internazionale (cfr. Programma di mandato del Rettore, pag. 46 e pag. 50).

Alla luce della disamina effettuata, si riportano di seguito i principali risultati attesi:

§ Creazione di un assetto di capitale umano sistematicamente funzionale alle attività di ricerca e didattica dell'Ateneo;

§ Contribuzione al miglioramento della qualità della ricerca;

§ Creazione delle condizioni per favorire il ricambio generazionale, mediante l'innesto di ricercatori a tempo determinato di tipo a) e di tipo b). In particolare al termine del triennio si prevede che i ricercatori a tempo determinato rappresentino almeno 1/5 dell'intero corpo docente. Il target da realizzare, che prevede un incremento di quasi 3 punti percentuali rispetto alla situazione attuale (17,24 %), posizionerebbe l'Ateneo al di sopra del valore calcolato a livello di sistema (18,3%).

È da sottolineare, nondimeno, l'estrema dinamicità dell'indicatore, che è condizionato dalle cessazioni previste e, in misura più rilevante, dai passaggi di ruolo dei ricercatori junior (tipo a) alla posizione senior (tipo b), nonché al passaggio in II fascia o in I. Tali scorrimenti ancorché auspicabili, in quanto riflesso della buona qualità del reclutamento, rendono particolarmente complesso il raggiungimento del target attraverso le leve decisionali a disposizione della governance;

§ Riduzione dell'età media dell'intero corpo docente e, in particolare, dei ricercatori a tempo determinato di tipo A), con attenzione prioritaria al reclutamento nei settori scientifico disciplinari di base e caratterizzanti;

§ Ampliamento del corpo docente in misura superiore rispetto al turnover per cessazioni, in modo da garantire un significativo miglioramento nell'erogazione della didattica e, conseguentemente, delle performance degli studenti, con particolare riferimento ai settori di base e caratterizzanti normalmente presenti al primo ed al secondo anno delle lauree triennali. Tale azione contribuisce inoltre a ridurre il drop-out e, al contempo, ad incrementare il numero medio di CFU conseguiti nel passaggio dal primo al secondo anno.

§ Miglioramento dell'attrattività nei confronti di studiosi provenienti da altre istituzioni nazionali ed estere.

### **Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti**

#### **2021:**

Ai fini della realizzazione dell'obiettivo, oltre all'avvio di 38 procedure comparative per il reclutamento di RUB di cui al DM 16 novembre 2020, n. 856, in subordine alle necessarie verifiche di sostenibilità economico-finanziaria e all'approvazione da parte degli organi competenti, l'Ateneo intende sviluppare il seguente piano operativo:

§ Avvio delle procedure comparative per il reclutamento di 20 ricercatori di tipo a) anche a seguito di partecipazione dei dipartimenti a bandi competitivi dell'Ateneo su progetti di ricerca;

§ Potenziamento delle politiche di Ateneo per il finanziamento dell'Open Access in linea con le disposizioni di ANVUR;

- § Sviluppo di iniziative a favore di ricercatori *outcoming/incoming*;
- § Strutturare un servizio interno all'Ateneo di traduzione e revisione linguistica ai fini della pubblicazione;
- § Sviluppo di una sistematica presenza sul mercato internazionale, attraverso l'apertura di "call for Interest";
- § Stanziamento di fondi di ricerca per i nuovi ricercatori (*installation grant*).

Soggetti coinvolti

Amministrazione Centrale:

§ Area Didattica, Orientamento e Servizi agli Studenti

§ Area Bilancio, Programmazione e controllo

§ Area Ricerca e Terza Missione

§ Area Risorse Umane

§ Direzione Generale

Dipartimenti e Struttura di Raccordo.

## **2022:**

Ai fini della realizzazione dell'obiettivo, in subordine alle necessarie verifiche di sostenibilità economico-finanziaria e all'approvazione da parte degli organi competenti, l'Ateneo intende sviluppare il seguente piano operativo:

§ Avvio delle procedure comparative per il reclutamento di non meno di 20 ricercatori di tipo a) anche a seguito di partecipazione dei dipartimenti a bandi competitivi dell'Ateneo su progetti di ricerca;

§ Avvio di 15 procedure comparative per il reclutamento di RUB;

§ Sviluppo di una sistematica presenza sul mercato internazionale, attraverso l'apertura di "call for Interest";

§ Stanziamento di fondi di ricerca per i nuovi ricercatori (*installation grant*);

§ Organizzazione di convegni, seminari, workshop di rilievo internazionale;

§ Azioni di comunicazione e promozione.

Soggetti coinvolti

Amministrazione Centrale:

§ Area Didattica, Orientamento e Servizi agli Studenti

§ Area Bilancio, Programmazione e controllo

§ Area Ricerca e Terza Missione

§ Area Risorse Umane

§ Direzione Generale

Dipartimenti e Struttura di Raccordo.

**2023:**

Ai fini della realizzazione dell'obiettivo, in subordine alle necessarie verifiche di sostenibilità economico-finanziaria e all'approvazione da parte degli organi competenti, l'Ateneo intende sviluppare il seguente piano operativo:

§ Avvio delle procedure comparative per il reclutamento di non meno di 20 ricercatori di tipo a) anche a seguito di partecipazione dei dipartimenti a bandi competitivi dell'Ateneo su progetti di ricerca;

§ Avvio di 15 procedure comparative per il reclutamento di RUB;

§ Sviluppo di una sistematica presenza sul mercato internazionale, attraverso l'apertura di "call for Interest";

§ Stanziamento di fondi di ricerca per i nuovi ricercatori (*installation grant*);

§ Organizzazione di convegni, seminari, workshop di rilievo internazionale;

§ Azioni di comunicazione e promozione.

Soggetti coinvolti

Amministrazione Centrale:

§ Area Didattica, Orientamento e Servizi agli Studenti

§ Area Bilancio, Programmazione e controllo

§ Area Ricerca e Terza Missione

§ Area Risorse Umane

§ Direzione Generale

Dipartimenti e Struttura di Raccordo

**SEZIONE 2****E. Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università****2 - Incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori****Situazione iniziale (descrizione e contesto di riferimento per le azioni e gli indicatori selezionati)**

Come evidenziato nell'analisi di scenario relativa all'azione E-1, gli esiti della politica di reclutamento dell'Ateneo sviluppata nel triennio 2018-2020 hanno prodotto uno sviluppo incentrato principalmente sulla crescita interna ed in misura molto ridotta su quella esterna, se si esclude l'assunzione di una quota di RUB e gli RUA.

Nello specifico, su un totale di 115 assunzioni tra professori di prima e seconda fascia effettuate nel triennio 2018-2020, soltanto 6 posizioni sono state occupate da soggetti esterni.

La proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente sul totale dei professori reclutati (indicatore E\_a D.M. 289/2021) risulta ad oggi modesta

(5,22%) con un trend in costante peggioramento rispetto al 2019 (6,02 %) ed al 2020 (5,66 %).

Rilevano in tal senso da un lato la condizione di insularità, che rende scarsamente appetibile per soggetti esterni la partecipazione a procedure comparative ex art. 18, c. 6 della l. 240/2010, dall'altro il ricorso molto limitato alle procedure comparative ex art. 18, c. 4.

L'incidenza dei punti organico assorbiti da soggetti esterni all'Ateneo sul totale dei punti organico impegnati al 31.12.2020 era infatti pari a 6,51 % contro il valore teorico del 20% definito dal vincolo ex art. 18, c.4 l. 240/2010.

La bassa attrattività nei confronti di studiosi provenienti da altre Regioni o Paesi è indubbiamente riconducibile anche alla carenza dell'attuale sistema di incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori sia a livello di Ateneo che nei singoli Dipartimenti.

Ad oggi infatti, fatta eccezione per alcune iniziative sporadiche legate a programmi specifici di finanziamento (es. Dipartimenti di Eccellenza), i principali incentivi alla mobilità sono riconducibili ai seguenti:

A) il Programma Visiting Professor nato nel 2006 con l'obiettivo di contribuire al processo di internazionalizzazione del sistema universitario della Sardegna. Nell'ambito di tale Programma, ogni anno l'Ateneo pubblica uno o più bandi internazionali, selezionando in media 130 studiosi di elevata qualificazione scientifica, provenienti dalla quasi totalità dei continenti. Gli studiosi che propongono la loro candidatura sono solitamente professori ordinari, professori associati, oppure ricercatori, attualmente impegnati presso una struttura universitaria all'estero e interessati ad offrire il loro contributo scientifico sia sotto il profilo della didattica che sotto quello della ricerca. A seconda dei profili richiesti dai diversi dipartimenti i candidati possono avvalersi di due tipologie di soggiorno: le visite a breve termine, (minimo 6 giorni, massimo 18), e quelle a lungo termine (minimo 1 mese, massimo 6). Il Programma è finanziato dalla Regione Autonoma della Sardegna d'intesa con gli Atenei di Cagliari e di Sassari nell'ambito della Convenzione triennale (delibera N. 53/69 del 20.12.2013) avente ad oggetto il potenziamento dell'internazionalizzazione delle Università della Sardegna mediante l'attrazione di professori di fama internazionale e di "Visiting professor";

B) il programma Erasmus (*Teaching Staff mobility*), che consente ai docenti degli Istituti di istruzione superiore titolari di ECHE di svolgere un periodo di attività didattica presso un Istituto di istruzione superiore di uno dei Paesi partecipanti al Programma che abbia stipulato un accordo bilaterale con l'Istituto di appartenenza. Lo scopo dell'attività è quello di trasferire competenze, di contribuire all'arricchimento dei piani di studio, di offrire agli studenti e ai docenti occasioni di confronto con metodi didattici diversi;

C) la mobilità per formazione: il programma consente al personale docente di usufruire di un periodo di formazione presso Istituti di istruzione superiore titolari di ECHE e/o presso imprese presenti in uno dei Paesi partecipanti al Programma. Questo tipo di mobilità (attraverso seminari, corsi, affiancamento, ecc.) mira al trasferimento di competenze, all'acquisizione di capacità pratiche e all'apprendimento di buone prassi da parte dei beneficiari.

D) l'erogazione di fondi "una tantum" per la ricerca ad ogni ricercatore di ammontare variabile (2000 € nel 2019, 4000 € nel 2020) per lo sviluppo di progetti di ricerca biennali.

Per quanto riguarda il materiale bibliografico di supporto alle attività di ricerca, con particolare riferimento al Sistema Bibliotecario di Ateneo (gestione centralizzata per 8 biblioteche: 7 a Sassari, 1 ad Alghero, più 2 sedi distaccate a Olbia e Nuoro) si evidenziano i seguenti servizi:

A) accesso con prenotazione dell'utenza a servizi e posti a sedere tramite App, per garantirne la sicurezza;

B) *discovery tool UniSSearch* (<https://www.uniss.it/sba>) per la ricerca e la localizzazione del patrimonio posseduto e la consultazione di quello online (oltre 500.000 testi e 633 abbonamenti correnti a periodici, 49 banche dati, 19.500 e-book, 40.000 e-journal);

C) possibilità di consultare tutte le risorse elettroniche dalla rete esterna all'Ateneo tramite proxy server, sempre a partire dalla ricerca a catalogo;

D) servizi di consulenza e prestito, prestito interbibliotecario e *Document Delivery*, Digital lending in ambito umanistico e scientifico tramite piattaforme dedicate;

E) servizio di Biblioteca accessibile, dedicato ad utenti con disabilità e DSA con fornitura di testi in formato digitale e strumenti compensativi.

A queste iniziative, come sopra evidenziato, si aggiungono interventi specifici a favore della mobilità a livello di singoli dipartimenti.

In particolare, nell'ambito del Programma di Sviluppo 2018-2022 – Dipartimenti di Eccellenza, il Dipartimento di Scienze economiche e aziendali ha previsto *l'installation grant* per i neo-reclutati, ha contribuito all'ampliamento delle banche dati, ha definito un sistema premiale per i ricercatori che si distinguono per la qualità della produzione scientifica.

Nonostante il triennio 2018-2020 dimostri una buona propensione al reclutamento esterno per le posizioni RUB come già evidenziato con riferimento all'azione E-1, complessivamente la politica di reclutamento ha prodotto un ridotto sviluppo esterno ed effetti marginali in termini di crescita reale delle discipline scientifiche che è condizione imprescindibile per l'introduzione di nuove metodologie di ricerca, per la riqualificazione dell'offerta formativa ed il miglioramento delle performance degli studenti in termini di apprendimento di conoscenze e competenze.

### **Risultati attesi e collegamento con il Piano strategico**

Alla luce dell'analisi di contesto sinteticamente esposta, analogamente a quanto esposto per l'azione E-1, l'Università di Sassari intende promuovere una politica di reclutamento ispirata ad una stretta integrazione tra ricerca e didattica, così come evidenziato nel Piano strategico integrato 2021-2023 con riferimento alla valorizzazione del capitale umano ed alla rigenerazione dell'offerta formativa (cfr. Piano strategico integrato, pag. 42).

In questa prospettiva, una politica di reclutamento ispirata alle migliori prassi internazionali, orientata ad investire sui giovani ricercatori ed a migliorare l'attrattività dell'Ateneo nei confronti di studiosi provenienti da altre Regioni o Paesi, risulta funzionale ed imprescindibile per il miglioramento della qualità della ricerca (cfr. Piano strategico integrato, pag. 38) e, in ottica circolare rispetto all'obiettivo A – Ampliare l'accesso alla formazione universitaria, alle correlate azioni e agli indicatori selezionati, al fine di migliorare la qualità della didattica e l'attrattività dell'offerta formativa.

In altri termini, la Politica di reclutamento è da considerarsi la principale leva per la realizzazione degli obiettivi strategici più significativi individuati nel Piano integrato con particolare riferimento ai seguenti ambiti (cfr. Piano Strategico integrato, pag. 55):

I) Didattica, attraverso il miglioramento dell'attrattività e della sostenibilità dell'Ateneo e i servizi agli studenti;

II) Ricerca e Terza Missione, attraverso lo sviluppo della qualità e della quantità della ricerca, valorizzando le competenze scientifiche UNISS, promuovendo l'internazionalizzazione e la sostenibilità di UNISS.

Gli *outcome* della politica di reclutamento riguardano, più nello specifico, i seguenti obiettivi strategici (cfr. Piano integrato, pag. 55):

- n. 5 "Migliorare attrattività e sostenibilità dell'offerta formativa di Ateneo";
- n. 6 "Migliorare la qualità e la quantità della Ricerca";
- n. 9 "Promuovere l'internazionalizzazione e la cooperazione internazionale".

Più specifiche indicazioni in tal senso sono contenute nel Programma di mandato del Rettore in cui è centrale l'attrattività dell'Ateneo nei confronti di studiosi provenienti da altre regioni e la capacità di ampliare la platea dei ricercatori attraverso percorsi di sviluppo più inclusivi ed aperti orientati a formare figure professionali di spessore e a creare nuovo capitale territoriale e a rendere l'Università di Sassari più appetibile nel panorama nazionale ed internazionale (cfr. Programma di mandato del Rettore pag. 9).

In questa prospettiva, l'Ateneo, al fine di contribuire fattivamente allo sviluppo socio-economico, dovrà agire sul rafforzamento della sua immagine all'esterno, riposizionandosi rispetto ai grandi circuiti della competitività internazionale, per aumentare l'attrattività nei confronti di nuovi ricercatori e docenti (cfr. Programma di mandato del Rettore pag. 19).

La qualità del reclutamento è, altresì, individuata come azione fondamentale per il miglioramento della qualità della ricerca. L'aumento dell'attrattività dell'Ateneo nei confronti di studiosi esterni in prospettiva è accompagnato dalla previsione di adeguati incentivi alla mobilità, tra cui emergono l'attribuzione di fondi per la ricerca di base, l'introduzione di un sistema premiale basato sul merito per i ricercatori che si distinguono per la qualità della produzione scientifica, il supporto alla mobilità internazionale (cfr. Programma di mandato del Rettore, pag. 46 e pag. 50).

In attuazione delle linee programmatiche sinteticamente esposte, il Senato accademico nella seduta del 14/04/2021 ha approvato le Linee generali di Ateneo per il reclutamento del personale docente per l'anno 2021, finalizzate al rispetto dei vincoli ministeriali inerenti al reclutamento, nonché ai vincoli di sostenibilità economico-finanziaria con

particolare riferimento all'incidenza delle spese di personale sul totale delle entrate strutturali. Il piano delineato è ispirato, altresì, a criteri di riequilibrio e di solidarietà tra le strutture dipartimentali in relazione alle necessità delle differenti aree scientifiche, sia in termini didattici che di ricerca (cfr. Linee generali di Ateneo pag. 4).

Nello specifico, al fine di riequilibrare gli indicatori ministeriali con riferimento particolare all'indicatore ex art. 18, c. 6, le Linee Generali di indirizzo prevedono il reclutamento nel 2021 di n. 10 professori di II fascia riservato a soggetti non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo. Tale operazione consentirà, infatti, il rispetto del vincolo ministeriale riportando il valore dell'indicatore al di sopra del 20%.

Alla luce della disamina effettuata, si riportano di seguito i principali risultati attesi:

§ creazione di un assetto di capitale umano sistematicamente funzionale alle attività di ricerca e didattica dell'Ateneo;

§ contribuzione al miglioramento della qualità della ricerca;

§ ampliamento del corpo docente in misura superiore rispetto al turnover per cessazioni, in modo da garantire un significativo miglioramento nell'erogazione della didattica e, conseguentemente, delle performance degli studenti, con particolare riferimento ai settori di base e caratterizzanti normalmente presenti al primo ed al secondo anno delle lauree triennali, riducendo in tal modo il *drop out* e, al contempo, incrementare il numero medio di CFU conseguiti nel passaggio dal primo al secondo anno;

§ aumento della proporzione di docenti assunti esterni nei ruoli di prima e seconda fascia, con attenzione prioritaria alle discipline scoperte di base e caratterizzanti, mediante il ricorso alla procedura ex art. 18, c. 4.

§ Aumento dell'attrattività nei confronti di studiosi provenienti da altre istituzioni nazionali ed estere.

### **Attività per la realizzazione dell'obiettivo e soggetti coinvolti**

#### **2021:**

Ai fini della realizzazione dell'obiettivo, in subordine alle necessarie verifiche di sostenibilità economico-finanziaria e all'approvazione da parte degli organi competenti, l'Ateneo intende sviluppare il seguente piano operativo:

§ Avvio di n. 10 procedure comparative ex art. 18, c. 4 per il reclutamento di professori di II fascia;

§ Potenziamento delle politiche di Ateneo per il finanziamento dell'Open Access in linea con le disposizioni di ANVUR;

§ Sviluppo di iniziative a favore di ricercatori *outcoming/incoming*;

§ Ampliare gli incarichi di insegnamento/visiting professor (long-term 5-6 mesi e short term da 1 a 2 mesi), destinati al reclutamento di docenti di elevata qualificazione a livello internazionale, favorendo in tal modo l'attrazione di talenti;

§ Valorizzazione della Rete dei Laboratori Grandi Attrezzature dell'Università di Sassari (GAUSS) al fine di supportare e favorire attività di ricerca ad alto livello;

§ Strutturare un servizio interno all'Ateneo di traduzione e revisione linguistica ai fini della pubblicazione;

§ Sviluppo di una sistematica presenza sul mercato internazionale, attraverso l'apertura di "call for Interest".

Soggetti coinvolti

Amministrazione Centrale:

§ Area Didattica, Orientamento e Servizi agli Studenti

§ Area Bilancio, Programmazione e controllo

§ Area Ricerca e Terza Missione

§ Sistema Bibliotecario di Ateneo

§ Area Risorse Umane

§ Centro Linguistico di Ateneo

§ Direzione Generale

Dipartimenti e Struttura di Raccordo.

## **2022:**

Ai fini della realizzazione dell'obiettivo, in subordine alle necessarie verifiche di sostenibilità economico-finanziaria e all'approvazione da parte degli organi competenti, l'Ateneo intende sviluppare il seguente piano operativo:

§ Avvio di n. 5 procedure comparative ex art. 18, c. 4 per il reclutamento di professori di II fascia;

§ Finanziamento di borse di dottorato;

§ Potenziamento ed ampliamento delle banche dati;

§ Ampliamento del patrimonio bibliografico;

§ Ampliare gli incarichi di insegnamento/visiting professor (long-term 5-6 mesi e short term da 1 a 2 mesi), destinati al reclutamento di docenti di elevata qualificazione a livello internazionale, favorendo in tal modo l'attrazione di talenti;

§ Definizione di un sistema premiale per i ricercatori che si distinguono per la qualità della produzione scientifica;

§ Organizzazione di convegni, seminari, workshop di rilievo internazionale;

§ Attivazione di assegni di ricerca da assegnare alla responsabilità scientifica dei docenti provenienti dall'esterno;

§ Stanziamento di fondi di ricerca per i nuovi ricercatori (*installation grant*);

§ Azioni di comunicazione e promozione;

§ Sviluppo di una sistematica presenza sul mercato internazionale, attraverso l'apertura di "call for Interest";

§ Previsione di incentivi alla mobilità internazionale con fondi ad hoc.

Soggetti coinvolti

Amministrazione Centrale:

§ Area Didattica, Orientamento e Servizi agli Studenti

§ Area Bilancio, Programmazione e controllo

§ Area Ricerca e Terza Missione

§ Area Risorse Umane

§ Sistema Bibliotecario di Ateneo

§ Centro Linguistico di Ateneo

§ Direzione Generale

Dipartimenti e Struttura di Raccordo.

### **2023:**

Ai fini della realizzazione dell'obiettivo, in subordine alle necessarie verifiche di sostenibilità economico-finanziaria e all'approvazione da parte degli organi competenti, l'Ateneo intende sviluppare il seguente piano operativo:

§ Avvio di n. 5 procedure comparative ex art. 18, c. 4 per il reclutamento di professori di II fascia;

§ Organizzazione di convegni, seminari, workshop di rilievo internazionale;

§ Attivazione di assegni di ricerca da assegnare alla responsabilità scientifica dei docenti provenienti dall'esterno;

§ Stanziamento di fondi di ricerca per i nuovi ricercatori (*installation grant*);

§ Azioni di comunicazione e promozione;

§ Sviluppo di una sistematica presenza sul mercato internazionale, attraverso l'apertura di "call for Interest".

Soggetti coinvolti

Amministrazione Centrale:

§ Area Didattica, Orientamento e Servizi agli Studenti

§ Area Bilancio, Programmazione e controllo

§ Area Ricerca e Terza Missione

§ Area Risorse Umane

§ Direzione Generale

Dipartimenti e Struttura di Raccordo

**SEZIONE 1****Indicatori ministeriali:**

<b>INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE</b>	<b>Livello iniziale</b>	<b>Target Indicatore finale 2023</b>
<b>A_a</b> - Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente	0,404	0,460
<b>A_b</b> - Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati	0,907	0,925

<b>BUDGET PER IL PROGRAMMA</b>	<b>TOTALE</b>
a) Importo attribuito a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR	1.233.449,00

**SEZIONE 2****Indicatori ministeriali:**

<b>INDICATORI DI RIFERIMENTO PER MONITORAGGIO E VALUTAZIONE</b>	<b>Livello iniziale</b>	<b>Target Indicatore finale 2023</b>
<b>E_a</b> - Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati	0,052	0,100
<b>E_b</b> - Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo	0,173	0,200

<b>BUDGET PER IL PROGRAMMA</b>	<b>TOTALE</b>
a) Importo attribuito a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR	938.489,00