

## **RAPPORTO di RIESAME CICLICO di DIPARTIMENTO (RC-Dip)**

### **Informazioni generali**

**Dipartimento di Agraria**

**Anno 2025**

**Data ultimo riesame precedente: Primo rapporto di riesame ciclico di Dipartimento**

### **Gruppo di Riesame (GR)**

Direttore Prof. Ignazio Floris  
Responsabile AQ Prof. Alberto Satta  
Delegato alla Ricerca Prof. Andrea Demontis  
Delegato alla Terza Missione Prof. Luca Mercenaro  
Delegato alla Didattica Prof. Nicola Macciotta  
Delegato Orientamento Prof. Costantino Fadda  
Delegato all'Internazionalizzazione Prof. Claudio Zucca  
Coordinatore commissione paritetica Prof. Fabio Albino Madau  
Responsabile amministrativo Dr.ssa Maria Paola Masu

#### **Eventuali altri componenti:**

Prof.ssa Paola Castaldi Componente gruppo AQ di dipartimento  
Prof. Corrado Dimauro Componente gruppo AQ di dipartimento  
Prof. Domenico Meloni Componente gruppo AQ dipartimento  
Prof. Domenico Rau Componente gruppo AQ dipartimento

Prof.ssa Anna Nudda, Presidente Corsi di Studio in Scienze Agro-Zootecniche e in Scienze delle Produzioni Zootecniche

Prof. Luca Ruiu, Presidente Corsi di Studio in Scienze e Tecnologie Agrarie e in Sistemi Agrari

Prof. Fabio Salbitano, Presidente Corsi di Studio in Scienze Forestali e Ambientali e in Sistemi Forestali Mediterranei

Prof. Costantino Fadda, Presidente Corso di Studio in Tecnologie Viticole Enologiche e Alimentari

Prof.ssa Alessandra Del Caro, Presidente Corso di Studio Qualità e Sicurezza dei Prodotti Alimentari

Il Gruppo di Riesame si è riunito, per la discussione degli argomenti riportati nei quadri delle sezioni di questo Riesame, operando come segue:

- Consiglio di Dipartimento del 24 luglio 2025 Analisi del modello prima suddivisione dei compiti;
- Consiglio di Dipartimento del 09 settembre 2025 Raccolta e classificazione dei documenti utili alla redazione del rapporto e completamento della suddivisione dei compiti.
- Consiglio di Dipartimento del 15 ottobre 2025 prima lettura del testo;
- Riunione Gruppo Assicurazione qualità del Dipartimento 07 novembre 2025: esame prima bozza, stato di avanzamento, operazioni di completamento

- Consiglio di Dipartimento del 10 novembre 2025: presentazione della bozza del RC-Dip in Consiglio di Dipartimento

- 

Presentato, discusso e approvato in Consiglio di Dipartimento in data:

- **09/12/2025**

**Sintesi dell'esito:**

Il Rapporto di Riesame Ciclico di Dipartimento, già presentato in bozza nel Consiglio di Dipartimento del 10 novembre 2025, è stato oggetto di discussione collegiale, avendo tutti i componenti avuto modo di esaminare preventivamente i contenuti. La discussione si è concentrata in particolare sull'analisi degli indicatori, con specifico riferimento all'indicatore relativo alla Terza Missione, che evidenzia valori inferiori rispetto ad altri Dipartimenti. È stato condiviso che tale criticità non riflette una reale riduzione delle attività svolte, storicamente intense e qualificate nel Dipartimento di Agraria, ma piuttosto lacune nei processi di raccolta, registrazione e documentazione delle stesse. Il Consiglio ha quindi valutato l'adeguatezza delle misure di miglioramento proposte nel Rapporto per superare tale criticità, ritenendole appropriate e coerenti con le finalità di valorizzazione dell'impatto sociale del Dipartimento. Al termine della discussione, il Rapporto è stato approvato all'unanimità.

## Indicatori a supporto della valutazione

	Indicatori (DM 1154/2021)	AVA 3
1	Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo nell'Ateneo	E.DIP.2
<b>Valori Dipartimento di Agraria: 2024 = 51,18</b> (il 2024 è l'unico anno in cui l'indicatore è disponibile)		
<b>Analisi della situazione</b> Nel 2024 il Dipartimento di Agraria presenta un valore pari a 51,18, tra i più elevati dell'Ateneo, che conferma la forte e consolidata capacità di attrarre risorse esterne tramite progetti competitivi, ricerche commissionate e convenzioni. Il risultato riflette la naturale vocazione applicativa delle discipline agrarie e il radicamento del Dipartimento nel territorio, con collaborazioni diffuse con imprese ed enti pubblici. Pur disponendo di un solo anno di rilevazione, la performance appare pienamente coerente con il profilo scientifico e progettuale del Dipartimento.		
<b>Criticità (non strutturali)</b> Non emergono criticità significative sulla qualità o sulla consistenza del dato. Si segnala unicamente che, come per tutti gli indicatori basati su finanziamenti esterni, possono verificarsi oscillazioni fisiologiche legate alla ciclicità dei bandi e alla conclusione di alcuni progetti di grande dimensione. Tali variazioni rientrano nella normale dinamica della progettualità competitiva.		
<b>Azioni di consolidamento e miglioramento</b> Mantenere l'attuale livello di attrazione di risorse, valorizzando la già elevata capacità progettuale del Dipartimento. Sostenere il coinvolgimento dei docenti più giovani e dei ricercatori a tempo determinato in iniziative progettuali, per consolidare la continuità generazionale nelle capacità di attrazione di fondi. Migliorare la sistematizzazione del monitoraggio interno, così da disporre negli anni futuri di serie storiche più stabili e utili alla programmazione dipartimentale.		
2	Numero di spin off universitari e di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo nell'Ateneo	E.DIP.2
<b>Valori Dipartimento di Agraria: 2023 = 0,04, 2024 = 0,03</b>		
<b>Analisi della situazione</b> L'indicatore relativo a spin-off e brevetti del Dipartimento di Agraria mostra valori molto contenuti, pari a 0,04 nel 2023 e 0,03 nel 2024. Si tratta di valori analoghi a quelli degli altri Dipartimenti dell'Ateneo non biomedici né chimici e coerenti con il profilo nazionale dei Dipartimenti agrari, dove la ricerca è tradizionalmente più orientata al trasferimento tecnologico tramite progetti applicati, consulenze e servizi al territorio piuttosto che alla brevettazione o allo sviluppo di iniziative imprenditoriali. La lieve variazione negativa 2023-2024 non indica un trend strutturale, ma riflette l'estrema sensibilità dell'indicatore, basato su numeri assoluti molto piccoli.		
<b>Criticità</b> Permane una limitata capacità di trasformare i risultati della ricerca in brevetti o spin-off, anche per la scarsa diffusione di competenze in tema di proprietà intellettuale e per la mancanza di percorsi strutturati di valorizzazione economica dei risultati scientifici.		
<b>Azioni di miglioramento</b> Per migliorare l'indicatore sarebbe utile rafforzare le attività di formazione sulla tutela della proprietà intellettuale, intensificare il raccordo con l'Ufficio Trasferimento Tecnologico, avviare percorsi di scouting delle idee brevettabili e sviluppare iniziative di accompagnamento all'imprenditorialità dedicate a docenti, ricercatori e dottorandi.		

<b>3</b>	Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo	E.DIP.2
<b>Valori Dipartimento di Agraria: 2021 = 0,26, 2022 = 0,42, 2023 = 0,3, 2024 = 0,1</b>		
<p><b>Analisi della situazione</b></p> <p>L'indicatore relativo al numero di attività di Terza Missione per docente mostra per il Dipartimento di Agraria un andamento altalenante: crescita tra 2021 e 2022 (0,26 → 0,42), una successiva diminuzione nel 2023 (0,30) e un calo marcato nel 2024 (0,10). Tale variazione non appare del tutto coerente con il volume di attività che il Dipartimento tradizionalmente svolge sul territorio e che, anche in confronto con altri Dipartimenti dell'Ateneo, risulta generalmente sostenuto grazie ai numerosi progetti applicati, iniziative di divulgazione, collaborazioni con imprese e attività di public engagement. L'indicatore sembra quindi riflettere più la capacità di registrazione e classificazione delle attività che la loro reale numerosità.</p> <p><b>Criticità</b></p> <p>I calo registrato nel periodo 2023–2024, più che riflettere un reale minor impegno del Dipartimento nelle attività di Terza Missione, evidenzia una debolezza nei processi di raccolta, validazione e registrazione dei relativi dati. L'elevata variabilità annuale suggerisce inoltre una gestione non omogenea delle schede SM–TM/IS da parte dei docenti.</p> <p><b>Azioni di miglioramento</b></p> <p>È necessario rafforzare la struttura dipartimentale di monitoraggio delle attività di Terza Missione, definire procedure uniformi per la rilevazione, sensibilizzare docenti e ricercatori sulla necessità di registrare le attività di TM nell'apposito database e programmare verifiche periodiche dei dati prima dell'utilizzo di questi da parte dell'Ateneo.</p>		
<b>Altri Indicatori ANVUR</b>		<b>AVA 3</b>
<b>4</b>	Presenza di una relazione di monitoraggio sul livello di definizione della pianificazione strategica dipartimentale	E.DIP.1
<p><b>Analisi della situazione</b></p> <p>Il Dipartimento di Agraria dispone ora di un Riesame Ciclico Dipartimentale (RRC) completo, che soddisfa pienamente i requisiti dell'indicatore AVA3. Il documento ricostruisce la pianificazione strategica, monitora il raggiungimento degli obiettivi e documenta in modo chiaro le azioni attuate nel triennio, colmando la precedente assenza di un riesame unificato. L'introduzione del RRC rappresenta inoltre un avanzamento significativo verso una visione integrata della qualità dipartimentale, favorendo il coordinamento tra comitati e il raccordo con gli strumenti di pianificazione dell'Ateneo. Il documento consente anche una lettura più sistematica dei risultati e supporta una maggiore trasparenza nei processi decisionali.</p> <p><b>Criticità</b></p> <p>Trattandosi del primo RRC dipartimentale, il processo di monitoraggio strategico si trova in una fase iniziale e necessita di essere reso stabile e pienamente integrato nel ciclo annuale di pianificazione. È inoltre necessario assicurare che i flussi informativi provenienti dai diversi comitati e gruppi di lavoro confluiscono in modo omogeneo nel prossimo riesame, così da garantire continuità e comparabilità nel tempo.</p> <p><b>Azione di miglioramento</b></p> <p>Istituire un monitoraggio annuale strutturato della pianificazione strategica, con aggiornamenti periodici, che renda stabile e sostenibile il nuovo modello di riesame e ne consolidi l'utilizzo come strumento ordinario di governo e supporto decisionale.</p>		

<b>5</b>	Risorse disponibili sul fondo per la premialità rispetto al costo totale del personale universitario	E.DIP.3
<p><b>Analisi della situazione</b></p> <p>Attualmente, le risorse che il Dipartimento di Agraria può destinare alla premialità provengono esclusivamente dai servizi conto terzi e dalle convenzioni commerciali attivate dai docenti e dalle strutture dipartimentali. Questa configurazione riflette la forte capacità del Dipartimento di sviluppare attività applicate e di trasferimento tecnologico, che rappresentano una componente rilevante della sua identità e delle sue relazioni con il territorio. Tuttavia, il sistema premiale risulta al momento legato principalmente a entrate variabili, dipendenti dal volume annuale di attività conto terzi.</p> <p><b>Criticità</b></p> <p>L'attuale assetto, basato unicamente sui proventi dei servizi conto terzi, pur funzionante, non consente ancora una piena stabilità o programmabilità delle risorse premiali. Non è inoltre ancora attivo un fondo specifico collegato al Regolamento per l'autofinanziamento, che potrebbe affiancare le risorse esistenti e favorire una distribuzione più strutturata e coerente con gli obiettivi strategici dipartimentali.</p> <p><b>Azione di miglioramento</b></p> <p>In coerenza con quanto indicato nel presente rapporto in E.DIP.3C, si propone di sensibilizzare e sollecitare i docenti a individuare le risorse, anche nell'ambito di progetti istituzionali, prevedendo dei parametri minimi (%) da destinare alla premialità del personale universitario, come previsto dal Regolamento per l'autofinanziamento, così da integrare le risorse derivanti dai servizi conto terzi e rendere più stabile e programmabile il sistema di incentivazione a supporto delle attività strategiche del Dipartimento.</p>		

### **Informazioni e dati da tenere in considerazione**

Il commento agli indicatori dovrebbe riguardare almeno gli indicatori previsti dal modello AVA3 per l'accreditamento periodico della Sede; come strumento metodologico si può utilizzare quanto previsto dalle Linee Guida di Autovalutazione e Valutazione, Indicatori a supporto della valutazione, Scheda per la valutazione degli indicatori qualitativi ([www.anvur.it/attivita/ava/accreditamento-periodico/modello-ava3/strumenti-di-supporto/](http://www.anvur.it/attivita/ava/accreditamento-periodico/modello-ava3/strumenti-di-supporto/)). Per l'analisi degli indicatori si suggerisce di utilizzare lo stesso schema adottato per l'analisi dei Punti di Attenzione, sviluppando l'analisi della situazione, l'analisi delle criticità, l'individuazione di azioni di miglioramento per le quali adottare lo stesso schema di riferimento proposto nelle sezioni C sopra riportate.

In ogni sezione indicare eventuali fonti documentali: titolo, breve descrizione, riferimento (capitolo/paragrafo, ...), link al documento.

**Punto di Attenzione E.DIP.1:**

***Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale***

**E.DIP.1a Sintesi dei principali mutamenti rilevati dall'ultimo riesame (con riferimento al punto di attenzione)**

*Breve descrizione dei principali mutamenti intercorsi dal Riesame Ciclico precedente (se esistente o nel periodo preso in considerazione), anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. **Aggiungere campi per ciascun obiettivo di miglioramento individuato.** (max 500 parole)*

Con il Piano di sviluppo 2024-2026, approvato dal Consiglio di Dipartimento il 15 ottobre 2025 ([Piano strategico 2024 26](#)) il Dipartimento di Agraria ha consolidato una visione chiara e coerente con la pianificazione strategica dell'Ateneo, definendo priorità e obiettivi in materia di didattica, ricerca e terza missione. Tale documento rappresenta il principale mutamento rispetto al triennio 2021-2023 preso in esame in questo rapporto e corrispondente al precedente piano strategico ([Piano strategico 2021 23](#)).

Per quanto riguarda la didattica, è stato rafforzato il sistema di supporto agli studenti, anche con disabilità ([1 Resoconto DIVA 25 09 24](#)), attraverso attività di tutoraggio, iniziative di orientamento in ingresso e in itinere e un progressivo aggiornamento dell'offerta formativa. È stata posta particolare attenzione alla riduzione del tasso di abbandono e all'aumento dell'attrattività dei corsi, con proposte di revisione dei piani di studio e l'avvio della progettazione di nuovi corsi di laurea, anche in sinergia con altri Dipartimenti e con enti territoriali e a carattere internazionale.

Sul piano della ricerca, il Dipartimento ha promosso una maggiore partecipazione ai bandi competitivi, sia nazionali che europei, con un incremento delle proposte progettuali presentate, anche grazie al coinvolgimento delle imprese del settore agroalimentare e ambientale ([SMA-RD 2024](#)). La sensibilizzazione dei docenti all'utilizzo di indicatori e metriche di valutazione (ASN e VQR) ha consentito un miglior monitoraggio della produttività scientifica. Inoltre, sono stati attivati numerosi accordi di collaborazione con enti pubblici e privati, rafforzando la capacità del Dipartimento di attrarre risorse esterne. Il corso di dottorato in Scienze agrarie risulta ben strutturato e attrattivo, con il 40% di studenti provenienti da altri Atenei, alta soddisfazione (71% per la formazione, 80% complessiva), buona capacità di attrarre fondi esterni (40%) (2 [RCD 37°](#), 3 [RCD 38°](#); 4 [RCD 39°](#)). Per contro si rileva la necessità di potenziare l'accompagnamento dei dottorandi verso contesti di ricerca internazionali attraverso un incremento delle esperienze all'estero.

Per quanto riguarda la terza missione e l'impatto sociale, si è registrata un'intensa attività di public engagement con eventi rivolti alla cittadinanza e iniziative a favore del territorio, in particolare nell'ambito della sostenibilità agricola e ambientale ([SMA\\_TM 2024](#)). Tra le azioni più rilevanti si segnala la partecipazione a numerosi progetti di sviluppo rurale (PSR



Sardegna, Misura 16.1) che hanno coinvolto centinaia di imprese agricole e generato ricadute significative in termini economici e occupazionali. Allo stesso tempo, sono state stipulate convenzioni con enti pubblici e aziende private che hanno favorito l'attivazione di tirocini curriculari per gli studenti e la realizzazione di servizi al territorio ([Piano strategico 2024 26](#)).

Un mutamento rilevante riguarda l'attenzione crescente al monitoraggio interno delle attività di terza missione: pur avendo realizzato numerose iniziative, è stata riconosciuta la necessità di implementare strumenti più sistematici di raccolta e analisi dei dati nonché di valutazione dell'efficacia delle azioni intraprese. È necessario definire le aree di intervento, raccogliere i dati relativi alle attività e monitorare puntualmente l'aggiornamento del database di Ateneo con l'obiettivo di valorizzare meglio e valutare l'impatto sociale del Dipartimento come richiesto anche dall'ANVUR.

In sintesi, il Dipartimento ha compiuto progressi concreti su tutti gli assi strategici, ma resta aperta la sfida di strutturare un sistema di autovalutazione più solido e integrato, capace di sostenere il miglioramento continuo e di documentare in modo trasparente i risultati conseguiti.

Sintesi delle azioni di miglioramento intraprese:

<b>Azione di miglioramento</b>	<i>Potenziamento e miglioramento dell'offerta formativa</i>
<b>Azioni intraprese</b>	Revisione dell'organizzazione dei corsi di studio e del carico dei CFU nei corsi triennali per migliorare la regolarità negli studi
<b>Stato di avanzamento dell'azione di miglioramento</b>	<i>Sono stati modificati 7 corsi di studio su 8, con aggiornamenti a denominazioni, CFU, programmi, moduli e introduzione di nuovi insegnamenti.</i> <i>Inoltre, è stato avviato un processo di riorganizzazione complessiva con la proposta di nuovi corsi interclasse, interdipartimentali e internazionali, anche considerando la possibilità della modalità mista o telematica.</i>
<b>Azione di miglioramento</b>	<i>Incrementare la qualità e la competitività della ricerca attraverso il potenziamento delle infrastrutture di ricerca e il sostegno ai giovani ricercatori tramite progetti competitivi e PON</i>
<b>Azioni intraprese</b>	<i>Sono state avviate campagne di sensibilizzazione, attività di monitoraggio e sviluppo di strumenti informatici per potenziare la ricerca, aumentare i progetti presentati, migliorare la misurazione della produttività e favorire collaborazioni con imprese e partner internazionali.</i>

<b>Stato di avanzamento dell'azione di miglioramento</b>	<i>Le azioni risultano pienamente operative: è stato aggiornato il database dei progetti, sviluppato un sistema automatico di rilevazione basato sui dati Scopus e condotta un'autovalutazione VQR con esiti positivi. È aumentato il numero di progetti, soprattutto quelli multidisciplinari e interdisciplinari con la partecipazione di imprese, supportati anche da fondi PNRR. Nel complesso, la ricerca del Dipartimento mostra un netto miglioramento in termini di quantità, qualità e monitoraggio dei risultati.</i>
<b>Azione di miglioramento</b>	<i>Rafforzare i rapporti con imprese e istituzioni e valorizzare l'impatto sociale del Dipartimento</i>
<b>Azioni intraprese</b>	<i>Il Dipartimento ha promosso il trasferimento tecnologico, stipulato convenzioni con imprese e avviato progetti di ricerca applicata con ricadute territoriali, oltre a iniziative per la valorizzazione delle competenze scientifiche e dell'impatto sociale dell'Ateneo.</i>
<b>Stato di avanzamento dell'azione di miglioramento</b>	<p><i>Sono attivi oltre 120 progetti di innovazione e trasferimento tecnologico per un budget complessivo di circa 20 milioni di euro, con collaborazioni regionali e internazionali.</i></p> <p><i>Si registrano progressi significativi nel collegamento tra ricerca e imprese, ma risultano ancora limitate e non sistematiche le azioni su creazione d'impresa, tutela della proprietà intellettuale, public engagement e formazione continua.</i></p> <p><i>Permane la necessità di sviluppare un sistema strutturato di monitoraggio e valorizzazione dell'impatto della terza missione per consolidare e rendere più visibile il ruolo del Dipartimento.</i></p>

#### **E.DIP.1b Analisi della situazione sulla base dei dati e delle informazioni**

*Autovalutazione dei principali problemi individuati, riportando le sfide, i punti di forza e le aree di miglioramento che emergono dall'analisi del periodo in esame e dalle prospettive del periodo seguente. (max 500 parole)*

L'analisi condotta nel periodo di riferimento mette in evidenza una sostanziale coerenza tra la visione strategica del Dipartimento e le linee guida dell'Ateneo, con un livello significativo di integrazione nelle tre aree principali: didattica, ricerca e terza missione.

Per quanto riguarda la didattica, il Dipartimento si caratterizza per un'offerta formativa ampia e multidisciplinare, che copre numerosi settori scientifico-disciplinari (oltre 20 SSD) ([Offerta formativa 2025 26](#)). Questo elemento rappresenta al tempo stesso un punto di forza e una sfida. Da un lato, la diversificazione consente di offrire percorsi innovativi e di attrarre studenti interessati a diversi ambiti delle scienze agrarie, forestali e ambientali, fornendo elementi di maggiore competitività e flessibilità professionale grazie a una visione d'insieme,



facilitando l'adattamento a diversi ruoli e settori e permettendo di sviluppare competenze avanzate nel problem-solving, nella creatività e nell'innovazione, integrando nonché migliorando le capacità di collaborazione e comunicazione. Dall'altro, la complessità organizzativa richiede un'attenta armonizzazione dei piani di studio per mantenere la coerenza complessiva dell'offerta. Positivo è il rafforzamento delle attività di tutoraggio e orientamento, con il quale si è cercato di incrementare la produttività formativa e contenere gli abbandoni, anche se permane la necessità di potenziare ancora tali azioni anche al fine di incrementare gli iscritti ai corsi magistrali.

La ricerca si conferma come un ambito di eccellenza del Dipartimento, caratterizzato da una buona produttività scientifica e da una crescente partecipazione a bandi competitivi regionali, nazionali ed europei ([SM-RD 2024](#)). L'elevato numero di progetti finanziati nei settori agroalimentare e ambientale ha reso il corso di dottorato ben strutturato e attrattivo, rafforzando il legame con il territorio e promuovendo l'interdisciplinarietà. Permane tuttavia una criticità legata alla significativa dipendenza da progetti esterni per il sostegno del personale ricercatore e tecnico-amministrativo a tempo determinato. Inoltre, la forte multidisciplinarietà rende complesso l'impiego uniforme di indicatori come ASN e VQR, che non sempre riflettono adeguatamente la varietà delle competenze presenti. È quindi necessario un ulteriore sforzo di contestualizzazione e un'analisi qualitativa più approfondita per valorizzare pienamente i risultati della ricerca.

Per quanto riguarda la terza missione e l'impatto sociale, il Dipartimento ha sviluppato una notevole capacità di interazione con imprese e istituzioni, come dimostra la partecipazione a numerosi progetti di sviluppo rurale e la stipula di convenzioni con enti pubblici e privati ([Piano strategico 2024-26](#) e [SMA TM 2024](#)). Le attività di public engagement hanno avuto una rilevante ricaduta sul territorio, con un ampio coinvolgimento della cittadinanza. Tuttavia, manca ancora a livello di Dipartimento un sistema strutturato e stabile di raccolta e valutazione delle iniziative, e una più regolare connessione con il sistema di rilevazione dell'Ateneo, in grado di documentarne l'impatto sociale, economico e ambientale in termini comparabili e misurabili.

Un'ulteriore dimensione da considerare riguarda la sostenibilità delle risorse. Nonostante il Dipartimento disponga di strutture e competenze adeguate al perseguimento dei propri obiettivi, la quota rilevante di personale a tempo determinato (RTDa e unità amministrative su contratti esterni) rappresenta una potenziale vulnerabilità. Tale condizione rende necessaria una programmazione di lungo periodo per garantire ricambio, stabilità e continuità alle attività di ricerca, didattica e servizi al territorio ([Fabbisogno personale 2024 26](#)).

In sintesi, il quadro che emerge è quello di un Dipartimento dinamico e fortemente proiettato all'esterno, con una buona capacità di attrarre risorse e consolidare collaborazioni. I principali punti di forza riguardano la ricchezza dell'offerta formativa, l'elevata progettualità scientifica e l'intenso radicamento nel territorio. Le aree di miglioramento si concentrano invece sul consolidamento delle risorse umane, sulla gestione della multidisciplinarietà e sull'implementazione di un sistema più solido di monitoraggio e valutazione, soprattutto per la terza missione.

<b>Autovalutazione</b>	<p><i>Coerenza della visione del Dipartimento in termini di offerta didattica, linee di ricerca, diffusione della conoscenza e Dottorati di Ricerca con le linee strategiche di Ateneo, con la domanda del territorio e della comunità scientifica, con le risorse umane e strumentali disponibili.</i></p> <p><i>Definizione delle modalità e dei tempi di realizzazione degli obiettivi della pianificazione strategica del Dipartimento.</i></p> <p><i>Adeguatezza e coerenza, con le proprie linee strategiche, degli accordi di collaborazione stipulati dal Dipartimento con i soggetti economici e istituzionali del territorio.</i></p> <p><i>Coerenza tra gli obiettivi della pianificazione strategica dipartimentale e i risultati conseguiti in materia di formazione, inclusa quella dottorale, ricerca e terza missione.</i></p> <p><b>Punti di forza:</b></p> <p>Offerta formativa completa e coerente con la missione del Dipartimento e dell'Ateneo, articolata su 4 corsi triennali e 4 magistrali, con un dottorato di ricerca e partecipazioni a corsi interdipartimentali e interateneo.</p> <p>Forte integrazione tra didattica e ricerca, testimoniata dall'elevata partecipazione dei docenti a progetti competitivi e dal collegamento con il territorio produttivo regionale.</p> <p>Corso di dottorato ben strutturato e attrattivo.</p> <p>Presenza di centri interdipartimentali e di ricerca applicata (NRD, CBV, IA) che fungono da poli di innovazione.</p> <p>Consolidata vocazione alla Terza Missione, con numerosi progetti PSR attivi e un valore complessivo di circa 17 milioni di euro, di cui 5 come quota per le prestazioni dell'Ateneo.</p> <p>Avvio di partenariati internazionali (accordo di doppio titolo con l'Università di Évora e partecipazione a reti europee).</p>
<b>Criticità e/o aree di miglioramento</b>	<p><i>Elencare le criticità e/o le aree di miglioramento emerse dalla trattazione dei punti di riflessione, con un livello di dettaglio sufficiente a definire le eventuali azioni da intraprendere, da riportare nella Sezione C.</i></p>

	<p><b>Criticità:</b></p> <p>Bassa attrattività dei corsi di laurea, legata anche ai limiti infrastrutturali e alla condizione di insularità.</p> <p>Produttività formativa (CFU/anno) inferiore alla media nazionale in diversi corsi, soprattutto nei primi anni.</p> <p>Disallineamento parziale tra competenze formate e domanda del mercato del lavoro regionale.</p> <p>Supporto e orientamento dei docenti ancora limitati nel promuovere e facilitare esperienze di ricerca all'estero per i dottorandi.</p> <p>Limitata stabilità del personale: ampia quota di RTD e assegnisti su fondi esterni, con effetti sulla continuità didattica.</p> <p>Necessità di una maggiore integrazione tra didattica, ricerca e terza missione, per valorizzare i risultati scientifici anche ai fini formativi e occupazionali.</p>
--	--

#### **E.DIP.1c Obiettivi e azioni di miglioramento**

*Includere gli interventi ritenuti necessari o opportuni in base alle mutate condizioni e agli elementi critici individuati. Gli obiettivi possono anche avere un respiro pluriennale e devono riferirsi ad aspetti sostanziali. Specificare attraverso quali azioni si ritiene di poter raggiungere gli obiettivi. **Aggiungere campi per ciascun obiettivo di miglioramento individuato***

<b>Obiettivo 1</b>	(E.DIP.1/nr/RC-DIP del 2025) Rafforzare l'attrattività e la qualità dell'offerta formativa
<b>Criticità da risolvere e/o aree di miglioramento</b>	Bassa attrattività dei CdS e bassa produttività CFU: - Revisione e potenziamento dell'offerta formativa con l'introduzione di nuovi corsi inclusi corsi internazionali - Potenziamento dell'orientamento in ingresso e tutoraggio
<b>Indicatori di riferimento</b>	N. di corsi aggiornati; n. di corsi di nuova istituzione; n. di iscritti
<b>Responsabilità</b>	Coordinatore del comitato per la didattica, Presidenti dei corsi di studio
<b>Risorse</b>	Risorse FFO e Ateneo
<b>Tempi</b>	Triennio 2025-2027

<b>Obiettivo 2</b>	<i>(E.DIP.1/nr/RC-DIP del 2025) Valorizzare la ricerca dipartimentale e i giovani ricercatori</i>
<b>Criticità da risolvere e/o aree di miglioramento</b>	<i>Discontinuità dovuta ad un'elevata percentuale di personale a TD; - Programmi di mentoring per dottorandi e giovani ricercatori; - Potenziamento infrastrutture e strumenti per la ricerca - Promozione RTT in tenure track</i>
<b>Indicatori di riferimento</b>	<i>N. di giovani coinvolti; N. borsisti, N. contratti ricerca, fondi acquisiti, tasso di permanenza di RTDa; N. di infrastrutture/laboratori aggiornati o realizzati;</i>
<b>Responsabilità</b>	<i>Coordinatore comitato ricerca; Coordinatore dottorato; Coordinatore comitato terza missione; Direzione</i>
<b>Risorse</b>	<i>Fondi da progetti di ricerca, borse di dottorato, Ateneo</i>
<b>Tempi</b>	<i>Triennio 2025-2027</i>

<b>Obiettivo 3</b>	<i>(E.DIP.1/nr/RC-DIP del 2025) Valorizzare l'impatto sociale del Dipartimento</i>
<b>Criticità da risolvere e/o aree di miglioramento</b>	<i>- Attivazione di un sistema di dipartimento di monitoraggio continuo delle attività di Terza Missione - Partenariati per ricerca applicata e trasferimento tecnologico - Adozione di iniziative rivolte a docenti e ricercatori finalizzate a rafforzare le competenze e le opportunità inerenti alla tutela della proprietà intellettuale e allo sviluppo di attività imprenditoriale</i>
<b>Indicatori di riferimento</b>	<i>N. convenzioni attive; Realizzazioni strumenti di monitoraggio; N. brevetti depositati</i>
<b>Responsabilità</b>	<i>Direzione, Comitato Terza Missione, Gruppo Comunicazione, Coordinatore corso di dottorato</i>
<b>Risorse</b>	<i>Risorse FFO e Ateneo</i>
<b>Tempi</b>	<i>Triennio 2025-2027</i>

### Sintesi complessiva E.DIP.1

Nel triennio 2021–2023, il Dipartimento di Agraria ha consolidato la propria posizione come polo regionale di riferimento per la formazione e la ricerca agraria, con una chiara visione strategica

orientata alla sostenibilità, alla qualità e all'impatto territoriale.

Tuttavia, permangono criticità strutturali e organizzative (attrattività, continuità del personale, raccordo col territorio) che dovranno essere affrontate nel triennio 2024–2026 attraverso azioni mirate di rafforzamento didattico, potenziamento infrastrutturale e valorizzazione della ricerca applicata.

#### **Punto di Attenzione E.DIP.2:**

***Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica ricerca e terza missione/impatto sociale***

#### **E.DIP.2a Sintesi dei principali mutamenti rilevati dall'ultimo riesame (con riferimento al punto di attenzione)**

*Breve descrizione dei principali mutamenti intercorsi dal Riesame Ciclico precedente, se esistente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. Aggiungere campi per ciascun obiettivo di miglioramento individuato. (max 500 parole)*

Nel biennio successivo al precedente piano strategico (2021-2023), il Dipartimento di Agraria dell'Università di Sassari ha consolidato la propria organizzazione, con l'obiettivo di attuare in modo strutturato e continuativo le attività di monitoraggio e valutazione nei tre ambiti fondamentali della propria missione istituzionale — didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale —, pur evidenziando ancora alcune lacune formali nel riesame complessivo a livello dipartimentale.

#### **Attuazione e organizzazione generale**

L'organizzazione del Dipartimento, descritta nel regolamento interno ([Regolamento di Dipartimento](#)) e nel sito web ufficiale ([Pagina web Dipartimento](#)), è articolata in una rete di organi e comitati che presidiano i diversi ambiti strategici: Direzione, Giunta e Consiglio di Dipartimento costituiscono il nucleo decisionale, mentre una serie di comitati tematici (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione, Diversità e Accoglienza) e la Commissione Paritetica Docenti-Studenti garantiscono la gestione operativa e il controllo di qualità delle rispettive attività. Questa struttura consente una chiara distribuzione delle responsabilità e un flusso informativo costante tra livelli decisionali e attuativi, in coerenza con le linee guida per l'Assicurazione della Qualità (AQ) diffuse dal Presidio di Qualità di Ateneo a fine 2024.

#### **Monitoraggio della didattica**

Il monitoraggio delle attività didattiche è affidato principalmente ai Presidenti e ai Consigli dei Corsi di Studio, supportati dai Gruppi di AQ di ciascun corso. Tali gruppi compilano e aggiornano regolarmente le Schede di Monitoraggio Annuale (SMA) e i Rapporti di Riesame Ciclico (RRC), pubblicati sul sito dipartimentale per garantire trasparenza esterna ([Assicurazione qualità CdS](#)). I referenti AQ dei corsi fanno parte del Gruppo di lavoro per

l'AQ di Dipartimento, assicurando così un coordinamento unitario delle attività di controllo e miglioramento.

A livello dipartimentale, il Comitato per la Didattica svolge un ruolo centrale sia nel monitoraggio sia nella revisione dei percorsi formativi: è composto dal Coordinatore, dai Presidenti dei Corsi di studio, dal Coordinatore del dottorato e da rappresentanti studenteschi. Parallelamente, la Commissione Paritetica Studenti-Docenti supervisiona la qualità dell'insegnamento e del servizio agli studenti, basandosi su analisi statistiche, indicatori, feedback e relazioni annuali ([Relazioni annuali CPDS](#))

#### Monitoraggio della ricerca

Il Comitato per la Ricerca effettua il monitoraggio periodico delle attività scientifiche, verificando il raggiungimento degli obiettivi del Dipartimento. I risultati sono raccolti nelle Schede di Monitoraggio della Ricerca (SM-R), regolarmente predisposte e pubblicate online ([Documenti per la ricerca](#)). Il Dipartimento gestisce numerosi progetti competitivi, per un valore complessivo superiore a 25 milioni di euro e con oltre 8.500 procedimenti amministrativi annui. Tale complessità ha reso necessario rafforzare l'organizzazione del personale tecnico-amministrativo e attivare contratti a tempo determinato per la gestione e la rendicontazione dei fondi. Pur in assenza di obiettivi di produttività formalizzati, le performance del personale sono monitorate attraverso il numero di procedure completate e la procedura di Ateneo *U-Web valutazione prestazioni* nell'ambito del progetto "Good Practice" ([Progetto good practice](#)).

#### Monitoraggio della terza missione

Il Comitato per la Terza Missione coordina le attività di impatto sociale, culturale ed economico, monitorandone la coerenza con gli obiettivi strategici del Dipartimento. Le attività più rilevanti e i risultati sono registrati nelle schede SM-TM/IS ([Documenti per la terza missione](#)), che consentono una valutazione periodica e la formulazione di azioni correttive.

In sintesi, il Dipartimento di Agraria attua e monitora sistematicamente le proprie attività di didattica, ricerca e terza missione attraverso una struttura organizzativa solida e coerente con le politiche di qualità di Ateneo. Manca tuttavia la formalizzazione del riesame integrato di Dipartimento, la cui introduzione rappresenta l'unico passo necessario per completare il ciclo della qualità previsto dalle linee guida AQ.

<b>Azione di miglioramento</b>	Rafforzamento della struttura organizzativa del Dipartimento per una gestione più coordinata e continua delle attività di didattica, ricerca e terza missione.
<b>Azioni intraprese</b>	- Revisione del regolamento interno e pubblicazione sul sito web istituzionale.



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Costituzione e attivazione di comitati tematici permanenti: Didattica, Ricerca, Terza Missione, Internazionalizzazione, Diversità e Accoglienza.</li> <li>- Rafforzamento dei flussi informativi tra Direzione, Giunta, Consiglio e comitati.</li> </ul>
<b>Stato di avanzamento dell'azione di miglioramento</b>	<p>Completato.</p> <p><i>Indicatori: presenza e operatività documentata dei comitati; numero di riunioni e verbali pubblicati</i></p> <p><i>Verifica: controllo interno e validazione da parte del Presidio di Qualità di Ateneo.</i></p>
<b>Azione di miglioramento</b>	<p><i>Strutturazione del monitoraggio dei corsi di studio e integrazione dei risultati a livello dipartimentale.</i></p>
<b>Azioni intraprese</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attivazione e consolidamento dei Gruppi AQ dei Corso di Studio.</li> <li>- Redazione e pubblicazione regolare delle Schede di Monitoraggio Annuale (SMA) e dei Riesami Ciclici (RRC).</li> <li>- Coordinamento tramite il Comitato Didattica e la Commissione Paritetica Docenti-Studenti, con analisi dei feedback e definizione di azioni correttive.</li> </ul>
<b>Stato di avanzamento dell'azione di miglioramento</b>	<p>Completato e in esercizio stabile.</p> <p><i>Indicatori: numero di SMA e RRC pubblicati per anno; percentuale di CdS monitorati; miglioramento di indicatori di soddisfazione studentesca (ANVUR D1, D2).</i></p> <p><i>Verifica: pubblicazione documenti sul sito web e relazioni annuali CPDS.</i></p>
<b>Azione di miglioramento</b>	<p><i>Miglioramento del monitoraggio della produzione scientifica e dell'efficienza gestionale.</i></p>
<b>Azioni intraprese</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introduzione delle Schede di Monitoraggio della Ricerca (SM-R) con indicatori quantitativi.</li> <li>- Implementazione di strumenti digitali per la valutazione delle performance (U-Web Valutazione Prestazioni).</li> <li>- Assunzione di personale tecnico-amministrativo a tempo determinato per supportare la gestione dei fondi di ricerca.</li> </ul>
<b>Stato di avanzamento</b>	<p><i>Attuato in larga misura.</i></p>

<b>dell'azione di miglioramento</b>	<i>Indicatori: valore totale progetti (&gt;25 milioni di euro); numero di procedimenti amministrativi annuali (&gt;8.500); tasso di completamento delle rendicontazioni.</i>  <i>Verifica: controllo da parte del Comitato Ricerca e report amministrativi interni.</i>
-------------------------------------	---

<b>Azione di miglioramento</b>	<i>Implementazione di un sistema stabile di raccolta e valutazione delle attività di impatto sociale, culturale ed economico.</i>
<b>Azioni intraprese</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Attivazione del Comitato Terza Missione.</li><li>- Redazione periodica delle Schede SM-TM/IS con pubblicazione online.</li><li>- Coordinamento delle iniziative con gli obiettivi strategici dipartimentali.</li></ul>
<b>Stato di avanzamento dell'azione di miglioramento</b>	<i>Completato parzialmente.</i>  <i>Indicatori: numero di attività registrate nelle SM-TM/IS; incremento di iniziative con enti territoriali; presenza di report periodici.</i>  <i>Verifica: validazione del Comitato TM e riesame annuale interno.</i>

## **E.DIP.2b Analisi della situazione sulla base dei dati e delle informazioni**

*Autovalutazione dei principali problemi individuati, le sfide, i punti di forza e le aree di miglioramento che emergono dall'analisi del periodo in esame e dalle prospettive del periodo seguente. (max 500 parole)*

L'attuale sistema di autovalutazione del Dipartimento presenta diversi punti di forza che ne garantiscono l'efficacia operativa, ma anche alcune criticità strutturali e procedurali che ne limitano la piena coerenza con il ciclo di miglioramento continuo previsto dalle linee guida per l'Assicurazione della Qualità (AQ).

Uno dei principali elementi positivi risiede nella chiarezza dell'assetto organizzativo: la presenza di organi e comitati distinti per didattica, ricerca e terza missione consente una gestione mirata e una responsabilità ben definita. Tale articolazione, unita al coordinamento centrale garantito dalla Direzione e dal Consiglio di Dipartimento, favorisce la circolazione delle informazioni e l'allineamento tra le diverse aree di attività.

Nel campo della didattica, il Dipartimento mostra un approccio sistematico al monitoraggio della qualità. L'attività dei Gruppi AQ dei Corsi di Studio, la redazione delle Schede di Monitoraggio Annuale (SMA) e dei Rapporti di Riesame Ciclico (RRC), insieme al ruolo

della Commissione Paritetica Studenti-Docenti, garantiscono una valutazione continua della coerenza e dell'efficacia dell'offerta formativa. La recente iniziativa di revisione dell'offerta didattica, avviata per contrastare il calo di iscrizioni, dimostra una capacità di autodiagnosi e reazione ai mutamenti del contesto, indice di una cultura della qualità ormai consolidata ([5 Verbale comitato didattica 22 04 24](#)).

Anche per la ricerca il sistema di monitoraggio appare solido. Il Comitato per la Ricerca svolge attività periodiche di verifica dei risultati rispetto agli obiettivi programmatici, con rendicontazioni documentate (schede SM-R) e pubblicate. L'attenzione alla trasparenza e alla tracciabilità dei dati, unita alla gestione efficiente di un volume elevatissimo di progetti e fondi competitivi, costituisce un esempio virtuoso di controllo interno e di responsabilizzazione del personale. L'utilizzo di strumenti digitali di Ateneo per la valutazione delle performance del personale tecnico-amministrativo rappresenta inoltre una buona pratica di integrazione tra governance accademica e amministrativa.

Per quanto riguarda la terza missione e l'impatto sociale, il Dipartimento mostra un impegno crescente. Il Comitato dedicato garantisce il raccordo con il territorio e con le istituzioni esterne, mentre la predisposizione delle schede SM-TM/IS consente ancora solo parzialmente una rendicontazione delle attività di divulgazione, trasferimento tecnologico e collaborazione con enti pubblici e privati. L'attenzione alla diversità, accoglienza e internazionalizzazione testimonia inoltre una visione inclusiva e sostenibile delle politiche dipartimentali.

Nonostante il sistema appaia complessivamente funzionale, emergono alcune debolezze di tipo formale e strategico. Per quanto le attività di valutazione siano svolte puntualmente dai comitati/commissioni e dai Corsi di Studio, manca una sintesi integrata capace di restituire una visione complessiva delle performance e di orientare le azioni di miglioramento in modo coordinato. Il riesame del Dipartimento, dovrebbe colmare questa lacuna.

Un secondo aspetto da potenziare riguarda il monitoraggio dell'efficacia delle azioni correttive. Sebbene vengano regolarmente individuate criticità e proposte di intervento, il successivo controllo dell'impatto di tali azioni non risulta ancora sistematico. L'introduzione di indicatori misurabili di *outcome* per ciascun obiettivo – come previsto nel nuovo Piano Strategico di Dipartimento – consentirebbe di rendere il processo di autovalutazione più oggettivo e comparabile nel tempo.

In particolare, andrebbe ulteriormente migliorata la scheda utilizzata per la rilevazione e il monitoraggio delle attività di Terza Missione. Pur essendo completa e conforme al modello previsto, essa risulta prevalentemente descrittiva e poco supportata da dati quantitativi o da indicatori di impatto. Di conseguenza, il riesame non include una reale autovalutazione né la pianificazione di specifiche azioni correttive, e il collegamento con gli obiettivi strategici del Dipartimento andrebbe reso più esplicito.

Infine, la consistente mole di lavoro amministrativo connessa alla gestione dei progetti competitivi, spesso affidata a personale a tempo determinato, può rappresentare un rischio di discontinuità nella raccolta e nell'analisi dei dati di monitoraggio. Sarebbe quindi opportuno prevedere un rafforzamento strutturale del personale tecnico dedicato all'AQ e promuovere una maggiore digitalizzazione dei flussi informativi.

In sintesi, il Dipartimento dispone di un sistema di autovalutazione coerente e funzionante, basato su un'organizzazione capillare e su processi di monitoraggio consolidati. Tuttavia,

per raggiungere una piena maturità del sistema AQ è necessario formalizzare un riesame integrato dipartimentale, introdurre indicatori di efficacia più oggettivi e garantire maggiore continuità e supporto tecnico alle attività di controllo e miglioramento.

<b>Autovalutazione</b>	<p><i>Funzionalità della struttura organizzativa del Dipartimento al raggiungimento degli obiettivi in materia di didattica, ricerca scientifica, di terza missione e Dottorato di Ricerca.</i></p> <p><i>Programmazione dipartimentale del lavoro del personale tecnico e amministrativo e verifica della rispondenza rispetto agli obiettivi.</i></p> <p><i>Organizzazione del Sistema di AQ del Dipartimento al fine di provvedere al monitoraggio dei processi interni, alla sua analisi critica e alla correzione delle criticità emerse.</i></p> <p><i>Presenza di un sistema di monitoraggio dei risultati, alla sua analisi critica e alla correzione delle criticità emerse.</i></p> <p><i>Adeguatezza del Sistema di AQ del Dipartimento alle attività di ricerca, didattica, terza missione e Dottorato di Ricerca svolte.</i></p> <p><b>Punti di forza:</b></p> <p>Struttura organizzativa chiara e documentata (Direzione, Giunta, Consiglio, Comitati tematici).</p> <p>Sistema di Assicurazione della Qualità coerente con le linee guida di Ateneo e pienamente operativo.</p> <p>Attività di monitoraggio regolare e diffusa a tutti i livelli (CdS, Dipartimento, Ateneo).</p> <p>Produzione costante di documentazione AQ (SMA, RRC, verbali, relazioni paritetiche, schede monitoraggio ricerca/TM).</p> <p>Consolidamento della collaborazione tra docenti, e studenti attraverso la Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS).</p>
<b>Criticità e/o aree di miglioramento</b>	<p><i>Elencare le criticità e/o le aree di miglioramento emerse dalla trattazione dei punti di riflessione, con un livello di dettaglio sufficiente a definire le eventuali azioni da intraprendere, da riportare nella Sezione C.</i></p> <p><b>Criticità e aree di miglioramento</b></p> <p>Assenza, nel triennio, di un documento organico di “riesame ciclico” dipartimentale, sostituito da sintesi parziali dei comitati.</p>

	<p>Mancanza di obiettivi annuali formalizzati per il personale tecnico-amministrativo, con monitoraggio delle performance non pienamente legato alla pianificazione strategica.</p> <p>Eccessivo ricorso a personale esterno a tempo determinato per la gestione amministrativa dei progetti di ricerca.</p> <p>Monitoraggio limitato dell'efficacia delle azioni correttive, con scarsa verifica dell'impatto reale delle misure adottate.</p> <p>Necessità di una maggiore strutturazione del raccordo tra esiti della valutazione (CPDS, SMA, RRC) e decisioni strategiche della Giunta e del Consiglio di Dipartimento.</p>
--	---

### **E.DIP.2c Obiettivi e azioni di miglioramento**

*Includere gli interventi ritenuti necessari o opportuni in base alle mutate condizioni e agli elementi critici individuati. Gli obiettivi possono anche avere un respiro pluriennale e devono riferirsi ad aspetti sostanziali. Specificare attraverso quali azioni si ritiene di poter raggiungere gli obiettivi. **Aggiungere campi per ciascun obiettivo di miglioramento individuato***

<b>Obiettivo 1</b>	<i>(E.DIP.2/nr/RC-DIP del 2025) Definire obiettivi operativi e indicatori di performance per il personale tecnico-amministrativo</i>
<b>Criticità da risolvere e/o aree di miglioramento</b>	<p><i>Mancanza di obiettivi specifici per il PTA; valutazione basata solo sul numero di procedure concluse, senza collegamento con le strategie dipartimentali.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>- Redazione, con il contributo del Direttore e dei Responsabili amministrativi, di un piano annuale degli obiettivi PTA collegato al piano di strategico del Dipartimento.</i></li> <li><i>- Individuazione di indicatori qualitativi e quantitativi per valutare efficienza, accuratezza e supporto alle missioni istituzionali.</i></li> <li><i>- Allineamento delle nuove metriche definite al sistema di valutazione U-Web di Ateneo.</i></li> <li><i>- Formazione del personale per il raggiungimento degli obiettivi richiesti e sulla cultura della qualità.</i></li> </ul>
<b>Indicatori di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>- Percentuale di personale con obiettivi formalizzati.</i></li> <li><i>- Grado di raggiungimento degli obiettivi per anno.</i></li> <li><i>- Grado di soddisfazione di docenti e ricercatori rispetto ai servizi amministrativi.</i></li> </ul>

<b>Responsabilità</b>	<i>Direttore di Dipartimento, Responsabile amministrativo Ufficio del Personale</i>
<b>Risorse</b>	<i>Formazione del personale;</i>
<b>Tempi</b>	<i>Medio termine 2026-2027</i>

<b>Obiettivo 2</b>	<i>(E.DIP. 1/nr/RC-DIP del 2025) Rafforzare il monitoraggio dell'efficacia delle azioni correttive</i>
<b>Criticità da risolvere e/o aree di miglioramento</b>	<i>Mancanza di verifica sistematica sull'impatto delle azioni di miglioramento adottate</i> <i>- Revisione annuale dello stato di avanzamento delle azioni.</i> <i>- Analisi annuale degli indicatori ANVUR di performance dipartimentali</i>
<b>Indicatori di riferimento</b>	<i>Redazione annuale report AQ, Numero di azioni monitorate.</i> <i>Percentuale di obiettivi raggiunti.</i>
<b>Responsabilità</b>	<i>Direttore dipartimento, responsabile AQ</i>
<b>Risorse</b>	<i>-</i>
<b>Tempi</b>	<i>Annuale</i>

<b>Obiettivo 3</b>	<i>(E.DIP. 1/nr/RC-DIP del 2025) Migliorare la capacità delle schede SM-TM/IS di rappresentare l'impatto sociale e territoriale attraverso dati quantitativi e obiettivi misurabili.</i>
<b>Criticità da risolvere e/o aree di miglioramento</b>	<i>- Revisione della compilazione delle SM-TM/IS per includere indicatori di risultato (partecipazione, beneficiari, impatti economici e sociali).</i> <i>- Avvio di una ricognizione delle attività 2021–2023 per definire benchmark di riferimento.</i>
<b>Indicatori di riferimento</b>	<i>Produzione di schede aggiornate con indicatori quantitativi; correlazione con obiettivi strategici.</i>
<b>Responsabilità</b>	<i>Comitato Terza missione</i>
<b>Risorse</b>	<i>-</i>
<b>Tempi</b>	<i>Entro 2026</i>



**Punto di Attenzione E.DIP.3:**  
***Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse***

**E.DIP.3a Sintesi dei principali mutamenti rilevati dall'ultimo riesame (con riferimento al punto di attenzione)**

*Breve descrizione dei principali mutamenti intercorsi dal Riesame Ciclico precedente, se esistente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. Aggiungere campi per ciascun obiettivo di miglioramento individuato. (max 500 parole)*

Il Dipartimento di Agraria ha consolidato un sistema di gestione e distribuzione delle risorse economiche, umane e strumentali basato su criteri di trasparenza, coerenza strategica e sostenibilità. Tale sistema, evoluto da prassi consolidate verso un modello integrato di pianificazione in linea con la programmazione di Ateneo e con il Piano Strategico 2024–2026, privilegia oggi la qualità delle attività di didattica, ricerca e terza missione, con un maggiore coinvolgimento dei Comitati di settore e una più chiara tracciabilità delle decisioni collegiali.

Le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche ricevute dall'Ateneo vengono definite con chiarezza e rese pubbliche attraverso la *Relazione accompagnatoria al Bilancio di Previsione* ([Relazione accompagnatoria bilancio](#))

), predisposta in coerenza con le linee strategiche di Dipartimento e di Ateneo. La pianificazione finanziaria considera le priorità individuate per il supporto alle attività istituzionali. Le risorse assegnate vengono ripartite in modo dettagliato tra le principali voci di funzionamento, quali cancelleria, materiale di consumo, utenze, assicurazioni e tributi. A queste si affiancano risorse specifiche destinate alle attività didattiche considerate imprescindibili, comprensive dell'ingaggio di docenti a contratto, dei relativi oneri, del materiale per i laboratori e delle attività formative esterne. La quota delle risorse assegnate ai Corsi di Studio viene ripartita sulla base della numerosità degli studenti iscritti ([6. Delibera Giunta 25 02 25](#)). Tale criterio consente di garantire un'allocazione equa e proporzionata alle esigenze formative dei diversi Corsi.

Il Dipartimento utilizza inoltre i proventi derivanti dalle attività delle aziende didattiche, destinandoli al loro funzionamento tramite appositi progetti di bilancio. Sono inoltre individuate esigenze aggiuntive legate a investimenti strategici (attrezzature informatiche e tecnico-scientifiche), servizi essenziali (pulizie nelle aziende didattiche) e la sostituzione dei mezzi per il trasporto degli studenti, per le quali vengono avanzate richieste specifiche all'Ateneo.

Per quanto riguarda i corsi di laurea triennali e magistrali attivati presso le sedi decentrate, i costi sono coperti dalla Regione Sardegna. In questo caso, i fondi vengono erogati sulla base di un piano di spesa redatto preventivamente ([7 Piano di spesa Or](#), [8 Piano di spesa Nu](#)), che include i costi per le docenze, le missioni e le attività didattiche integrative (come esercitazioni e visite didattiche). Il piano di spesa viene discusso e approvato in Giunta ([9 Delibera Giunta 26 03 24](#)) e ratificato dal Consiglio di Dipartimento ([10 Delibera CDD 28 03 24](#)) e successivamente sottoposto all'approvazione da parte della Regione.

Per quanto riguarda ricerca e terza missione, il Dipartimento non riceve, se non in minima parte (DM 737/2021), risorse dirette dall'Ateneo ma si sostiene prevalentemente tramite progetti competitivi (regionali, nazionali e internazionali) e convenzioni con enti pubblici e privati. Il Comitato per la Ricerca ha assunto un ruolo centrale di coordinamento, stimolando la progettazione interdisciplinare e la partecipazione a bandi esterni.

La distribuzione del personale docente si basa sul Piano triennale di fabbisogno del personale 2024–2026 pubblicato online sul sito del Dipartimento ([Piano fabbisogno personale 2024 26](#)) che garantisce coerenza con le priorità strategiche e con le necessità di copertura didattica.

Sono operative misure interne di premialità basate esclusivamente sui servizi conto terzi e sulle attività di tipo commerciale. Si prevede di incrementare il fondo di premialità del personale anche attraverso l'utilizzo di quote prevenienti da progetti di tipo istituzionale appositamente previste.

Nel complesso, nel tempo si osserva una maggiore formalizzazione dei processi decisionali: le modalità di ripartizione, un tempo definite su base consuetudinaria, sono ora oggetto di delibere strutturate e pubbliche, in raccordo con il sistema di Assicurazione della Qualità e la pianificazione strategica dipartimentale.

<b>Azione di miglioramento</b>	<i>Formalizzazione dei criteri di distribuzione delle risorse economiche</i>
<b>Azioni intraprese</b>	<p>Passaggio da un sistema basato su prassi consolidate a criteri deliberati, trasparenti e documentati, coerenti con la pianificazione strategica di Dipartimento.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Approvazione in Giunta (25/02/2025) e Consiglio di Dipartimento (26/02/2025) dei criteri di ripartizione delle risorse didattiche in base al numero di iscritti.</li><li>- Pubblicazione delle delibere e dei piani di riparto sul sito istituzionale.</li><li>- Coordinamento con l'Ateneo per garantire coerenza con le linee guida finanziarie.</li></ul>
<b>Stato di avanzamento dell'azione di miglioramento</b>	<p><i>In corso.</i></p> <p><i>Indicatori: esistenza di delibere formali di riparto; trasparenza della documentazione pubblicata; riduzione delle discrepanze tra previsioni e spese effettive.</i></p> <p><i>Verifica: controllo annuale della Direzione e revisione contabile interna.</i></p>

<b>Azione di miglioramento</b>	<i>Avviare un sistema interno di riconoscimento e incentivazione, in coerenza con il Regolamento di Ateneo per le attività di autofinanziamento (D.R. 4545/2022).</i>
<b>Azioni intraprese</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Analisi delle prassi di Ateneo in materia di premialità.</li><li>- Discussione preliminare in Giunta e Consiglio Dipartimento.</li><li>- Programmazione dell'adozione di criteri condivisi nel 2025.</li></ul>
<b>Stato di avanzamento dell'azione di miglioramento</b>	<p><i>In avvio.</i></p> <p><i>Indicatori: adozione del regolamento interno di incentivazione; numero di unità di personale coinvolte; corrispondenza con obiettivi di performance (ANVUR GEV-Ricerca).</i></p> <p><i>Verifica: delibera di approvazione e monitoraggio annuale del Direttore.</i></p>

### **E.DIP.3b Analisi della situazione sulla base dei dati e delle informazioni**

*Autovalutazione dei principali problemi individuati, le sfide, i punti di forza e le aree di miglioramento che emergono dall'analisi del periodo in esame e dalle prospettive del periodo seguente. (max 500 parole)*

L'analisi delle modalità di distribuzione delle risorse economiche e di personale evidenzia un sistema nel complesso efficace, coerente con le linee strategiche dell'Ateneo e con la pianificazione interna del Dipartimento di Agraria. La Relazione accompagnatoria al Bilancio di Previsione dettaglia in modo puntuale l'allocazione delle risorse alle principali voci di funzionamento (cancelleria, materiali, utenze, assicurazioni, ecc.) e alle attività didattiche indispensabili (docenti a contratto, laboratori, attività esterne).

Le richieste aggiuntive di fondi per attrezzature, servizi essenziali e mezzi a supporto delle attività studentesche mostrano un'attenzione costante ai bisogni formativi e logistici del Dipartimento. Inoltre, l'esistenza di criteri formalizzati nelle delibere di Giunta e di Consiglio per la distribuzione delle risorse ai Corsi di Studio sulla base della numerosità degli iscritti garantisce una ripartizione equa e proporzionata alle esigenze dei diversi percorsi formativi.

Infine, i proventi delle aziende didattiche vengono reimpiegati per sostenere il loro funzionamento, assicurandone la continuità operativa e contribuendo alla sostenibilità delle attività dipartimentali.

La gestione dei corsi di studio attivati presso le sedi decentrate rappresenta un ulteriore esempio di buona prassi. In questi casi, i fondi regionali vengono assegnati sulla base di piani di spesa preventivi, approvati dagli organi dipartimentali e successivamente validati dalla Regione Sardegna. Questa modalità consente una programmazione puntuale delle risorse, un controllo preventivo dei costi e un utilizzo efficiente dei finanziamenti pubblici.

Per quanto riguarda la ricerca e la terza missione, il Dipartimento mostra una forte capacità di attrarre risorse esterne attraverso bandi competitivi, convenzioni con enti pubblici e accordi con soggetti privati. Il Comitato per la Ricerca svolge un ruolo attivo nel coordinamento delle iniziative, promuovendo sinergie interdisciplinari e favorendo la partecipazione ai bandi nazionali e internazionali. Tuttavia, l'assenza di un fondo dipartimentale strutturato per la ricerca e la terza missione limita la possibilità di sviluppare strategie autonome e di sostenere iniziative sperimentali o di lungo periodo, rendendo il sistema fortemente dipendente dai finanziamenti esterni.

Sul versante delle risorse umane, il Piano triennale di reclutamento 2024–26 ([Piano Fabbisogno personale 2024 26](#)) risponde adeguatamente alle esigenze di copertura didattica e di riequilibrio dei settori scientifico-disciplinari. L'approccio è coerente con la pianificazione strategica e orientato alla sostenibilità, ma permane una criticità rilevante nella forte incidenza di personale a tempo determinato, sia docente sia tecnico-amministrativo, finanziato prevalentemente con progetti e convenzioni. Tale situazione può generare instabilità organizzativa e difficoltà di continuità nelle attività di ricerca e di supporto amministrativo.

Infine, il Dipartimento non dispone ancora di un sistema interno di incentivi e premialità, ad eccezione di quanto previsto dal Regolamento di Ateneo per le attività commerciali. La piena attuazione del Regolamento per la gestione delle attività di autofinanziamento (D.R. 4545/2022) rappresenta quindi un passaggio cruciale per definire criteri di distribuzione più equi e meritocratici, in grado di valorizzare l'impegno e la produttività del personale.

### **Autovalutazione**

*Definizione e pubblicità dei criteri di distribuzione delle risorse economiche e di personale.*

*Adeguatezza dei criteri di distribuzione delle risorse economiche e di personale al raggiungimento degli obiettivi strategici del Dipartimento*

*Adozione di criteri di premialità per l'incentivazione del personale docente e tecnico-amministrativo autonomi e complementari a quelli adottati dall'Ateneo e adeguata pubblicità.*

#### **Punti di forza**

Chiarezza e trasparenza nella definizione e pubblicazione dei criteri di ripartizione delle risorse economiche e di personale, deliberati in sede collegiale.

Allineamento strategico tra allocazione delle risorse, Piano Strategico 2024–2026 e obiettivi di Ateneo.

Governance partecipata, con il coinvolgimento attivo di Comitati e Commissioni che favoriscono una gestione condivisa e un monitoraggio continuo.

	<p>Capacità di attrazione di risorse esterne, che compensa la limitata disponibilità di fondi diretti e rafforza la competitività scientifica e territoriale.</p> <p>Evoluzione positiva nel tempo: maggiore formalizzazione e documentazione delle procedure, con passaggio da prassi informali a delibere strutturate e pubbliche.</p>
<b>Criticità e/o aree di miglioramento</b>	<p><i>Elencare le criticità e/o le aree di miglioramento emerse dalla trattazione dei punti di riflessione, con un livello di dettaglio sufficiente a definire le eventuali azioni da intraprendere, da riportare nella Sezione C.</i></p> <p><b>Criticità</b></p> <p><i>Dipendenza significativa da fondi esterni e precarietà di una quota del personale.</i></p> <p><i>Mancanza di un regolamento formalizzato per la distribuzione interna e i criteri premiali.</i></p> <p><i>Necessità di indicatori strutturati per valutare l'impatto delle risorse assegnate.</i></p> <p><i>Disomogeneità tra sezioni e tra attività didattiche e di ricerca.</i></p> <p><i>Limitato coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo nella pianificazione delle risorse.</i></p>

### **E.DIP.3c Obiettivi e azioni di miglioramento**

*Includere gli interventi ritenuti necessari o opportuni in base alle mutate condizioni e agli elementi critici individuati. Gli obiettivi possono anche avere un respiro pluriennale e devono riferirsi ad aspetti sostanziali. Specificare attraverso quali azioni si ritiene di poter raggiungere gli obiettivi. **Aggiungere campi per ciascun obiettivo di miglioramento individuato***

<b>Obiettivo 1</b>	<i>(E.DIP.3/nr/RC-DIP del 2025) Implementare un sistema di premialità interna</i>
<b>Criticità da risolvere e/o aree di miglioramento</b>	<p><i>Assenza di incentivi per valorizzare il merito e i risultati del personale.</i></p> <p>- Piena applicazione del Regolamento per l'autofinanziamento (D.R. 4545/2022)</p>

	- Definizione di criteri interni di premialità collegati a performance e risultati
<b>Indicatori di riferimento</b>	- Regolamento interno approvato - Percentuale di risorse distribuite secondo criteri codificati
<b>Responsabilità</b>	Direttore di Dipartimento, Giunta, Responsabile Amm.vo
<b>Risorse</b>	Risorse umane interne (commissione), supporto amministrativo
<b>Tempi</b>	Entro dicembre 2026

**Punto di Attenzione E.DIP.4:**  
**Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale**

**E.DIP.4a Sintesi dei principali mutamenti rilevati dall'ultimo riesame (con riferimento al punto di attenzione)**

*Breve descrizione dei principali mutamenti intercorsi dal Riesame Ciclico precedente, se esistente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento.*  
**Aggiungere campi per ciascun obiettivo di miglioramento individuato. (max 500 parole)**

Rispetto al triennio in esame il Dipartimento di Agraria dell'Università di Sassari evidenzia un rafforzamento complessivo del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, pur con alcune criticità strutturali legate alla precarietà di una parte delle risorse umane e alla limitata disponibilità di spazi.

Negli ultimi anni si è registrato un rafforzamento temporaneo del personale docente e tecnico, reso possibile grazie all'apporto di fondi esterni derivanti da progetti competitivi, dal PNRR e da convenzioni con enti pubblici e privati ([Personale docente e PTA](#))

I ricercatori a tempo determinato di tipo A (RTDa) costituiscono circa il 20% del corpo docente, rappresentando una componente significativa ma anche un punto di vulnerabilità per la continuità del personale ([Personale docente e PTA](#)).

Analogamente, circa la metà del personale tecnico-amministrativo (9 unità) è impiegata con contratti a tempo determinato, finanziati anch'essi da progetti di ricerca: un elemento che garantisce flessibilità operativa, ma riduce la stabilità organizzativa e implica attività aggiuntive di formazione in avviamento del personale neoassunto, gravando ulteriormente sul lavoro del personale strutturato ([Personale docente e PTA](#))

Sul fronte della formazione del personale, il Dipartimento promuove regolarmente la partecipazione di docenti e tecnici a corsi di aggiornamento (didattica innovativa,



rendicontazione progetti, sicurezza, PNRR), ma non dispone ancora di sistemi strutturati di tracciamento e monitoraggio delle attività formative.

Per quanto riguarda le infrastrutture e i servizi, si rileva un miglioramento progressivo: il Dipartimento ha beneficiato dell'apertura del nuovo padiglione "Antonio Segni", che ha aumentato le aule e gli spazi per studenti e docenti. Tuttavia, permane qualche criticità relativa all'adeguatezza e alla capienza dei laboratori e delle aule di alcune sezioni, tema già evidenziato nei rapporti della Commissione Paritetica e nei Riesami dei Corsi di Studio. Recentemente sono stati eseguiti lavori di adeguamento delle infrastrutture delle aziende didattico-sperimentali, è stato avviato il riattamento di locali della sede principale per realizzazione di un laboratorio lattiero-caseario (mini caseificio) ([11 Delibera Giunta 8 09 2025](#); [12 Comunicazione CDD 24 07 25](#)) e sono stati acquisiti fondi per l'adeguamento dei laboratori.

Il supporto tecnico e logistico alla didattica e alla ricerca risulta nel complesso soddisfacente, anche grazie al contributo del personale assunto su fondi di progetto, ma il sistema resta fortemente dipendente dalle risorse esterne.

Il Dipartimento partecipa inoltre al progetto nazionale "Good Practice" dell'ANVUR, che ha permesso di raccogliere dati sulla percezione dei servizi: i risultati mostrano un buon gradimento da parte degli studenti, ma evidenziano giudizi più critici da parte di docenti e personale TA su amministrazione e infrastrutture ([Report progetto good practice](#)).

<b>Azione correttiva 1</b>	<i>Rafforzamento della dotazione di personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo</i>
<b>Azioni intraprese</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reclutamento di docenti e ricercatori RTDa tramite fondi PNRR e progetti competitivi.</li><li>- Incremento del personale tecnico-amministrativo mediante contratti a tempo determinato su fondi di ricerca.</li><li>- Aggiornamento del Piano di Reclutamento 2021–2023 nel 2025.</li></ul>
<b>Stato di avanzamento dell'azione correttiva</b>	<p><i>Attuato in larga misura.</i></p> <p><i>Indicatori: numero di nuove unità di personale; percentuale di RTDa sul totale dei docenti; rapporto personale tecnico/ricercatori.</i></p> <p><i>Verifica: monitoraggio annuale Direzione e report Ufficio Personale.</i></p>
<b>Azione correttiva 2</b>	<i>Formazione e aggiornamento del personale docente e tecnico-amministrativo</i>
<b>Azioni intraprese</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Partecipazione a corsi su didattica innovativa, sicurezza, PNRR e rendicontazione.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Promozione di corsi di aggiornamento interni ed esterni.</li><li>- Proposta di implementazione di un sistema di tracciamento digitale della formazione.</li></ul>
<b>Stato di avanzamento dell'azione correttiva</b>	<p>Avviato.</p> <p><i>Indicatori: numero di corsi seguiti per categoria di personale; tasso di partecipazione; presenza di registro digitale formativo.</i></p> <p><i>Verifica: raccolta dati Ufficio Formazione e Gruppo AQ di Dipartimento.</i></p>
<b>Azione correttiva 1</b>	<i>Monitoraggio e percezione dei servizi di supporto</i>
<b>Azioni intraprese</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Partecipazione al progetto nazionale "Good Practice" (ANVUR) per la raccolta dei dati di percezione.</li><li>- Analisi dei risultati differenziati tra studenti, docenti e personale TA.</li><li>- Identificazione di aree critiche su amministrazione e infrastrutture.</li></ul>
<b>Stato di avanzamento dell'azione correttiva</b>	<p>Completato.</p> <p><i>Indicatori: risultati delle indagini "Good Practice"; punteggi medi di soddisfazione per categoria di utenza; azioni correttive proposte.</i></p> <p><i>Verifica: analisi dei report ANVUR e integrazione nei riesami di Dipartimento.</i></p>

#### **E.DIP.4b Analisi della situazione sulla base dei dati e delle informazioni**

*Autovalutazione dei principali problemi individuati, le sfide, i punti di forza e le aree di miglioramento che emergono dall'analisi del periodo in esame e dalle prospettive del periodo seguente. (max 500 parole)*

Il Dipartimento di Agraria dispone di una dotazione complessivamente adeguata di personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, nonché di strutture e servizi funzionali allo svolgimento delle proprie missioni istituzionali. L'equilibrio attuale è frutto di una pianificazione che integra risorse interne e risorse esterne, in coerenza con la strategia delineata nel Piano Strategico 2024–2026 e con le politiche di Ateneo.

Il corpo docente risulta numericamente sufficiente per garantire la sostenibilità delle attività didattiche e di ricerca, grazie anche all'apporto dei ricercatori a tempo determinato di tipo A (RTDa), che rappresentano circa il 20% del totale. Tale contributo, reso possibile dai fondi PNRR e da progetti competitivi, ha rafforzato le competenze scientifiche e le capacità progettuali e di formazione accademica del Dipartimento, pur lasciando aperta la necessità di una maggiore stabilità nel medio periodo.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, la dotazione è attualmente composta da unità di ruolo (circa 50%) e da personale a tempo determinato (restante 50%), in buona parte finanziato da progetti di ricerca ([Personale docente e PTA](#)). Tale configurazione garantisce flessibilità nella gestione delle attività, ma genera anche una dipendenza significativa da fondi esterni. Il Prontuario delle indicazioni operative, approvato nel 2024, ha tuttavia contribuito a chiarire ruoli, responsabilità e carichi di lavoro, migliorando l'efficienza amministrativa e gestionale ([Prontuario delle indicazioni operative](#)).

Il Dipartimento promuove la formazione continua del personale docente e tecnico, sostenendo la partecipazione a corsi di aggiornamento su didattica innovativa, gestione amministrativa, sicurezza, e procedure PNRR. Non è ancora operativo un sistema di monitoraggio strutturato delle attività formative, tuttavia, è possibile effettuare verifiche parziali attraverso il controllo delle missioni svolte per la formazione e dei costi sostenuti per la partecipazione ai corsi.

Dal punto di vista infrastrutturale, il Dipartimento ha conseguito progressi significativi grazie all'apertura del nuovo padiglione "Antonio Segni", che ha ampliato e migliorato gli spazi dedicati alla didattica e allo studio. Permangono tuttavia alcune criticità nei laboratori e nelle aule di alcune sedi, in particolare per quanto riguarda la capienza e l'adeguamento alle esigenze dei Corsi di Laurea ad alto numero di studenti. Le strutture di ricerca risultano invece ben attrezzate, grazie ai numerosi interventi di rinnovo resi possibili dai fondi di progetto, inclusi quelli del PNRR ([13 Grandi Attrezzature acquisite tra 2023 25](#)).

Per quanto riguarda i servizi di supporto, il Dipartimento offre assistenza continuativa a studenti, docenti, dottorandi e ricercatori. La partecipazione al progetto "Good Practice" dell'ANVUR ha consentito di monitorare la percezione della qualità dei servizi, rilevando una soddisfazione elevata da parte degli studenti e margini di miglioramento per la componente docente e tecnica, soprattutto in relazione alla gestione amministrativa e alle infrastrutture ([Progetto good practice](#)).

Nel complesso, la dotazione di personale, strutture e servizi del Dipartimento appare idonea e coerente con le strategie di sviluppo; le principali sfide riguardano il consolidamento del personale ricercatore e tecnico-amministrativo, il potenziamento del monitoraggio formativo e il completamento del processo di ammodernamento infrastrutturale.

**Autovalutazione**

*Adeguatezza delle risorse di personale docente al raggiungimento degli obiettivi strategici. Congruenza del reclutamento mirato con il raggiungimento degli obiettivi strategici.*

*Adeguatezza delle risorse di personale tecnico e amministrativo al raggiungimento degli obiettivi strategici. Coerenza del reclutamento con il raggiungimento degli obiettivi strategici.*

*Formazione del personale docente in materia di innovazione didattica (curate, incentivazione e monitoraggio da parte del Dipartimento).*

	<p><i>Monitoraggio delle necessità di aggiornamento e formazione del personale tecnico e amministrativo e incentivazione alla partecipazione a iniziative di formazione organizzate dall'Ateneo.</i></p> <p><i>Adeguatezza delle strutture, attrezzature e risorse economiche per la ricerca, la didattica, la terza missione e per i Dottorati di Ricerca al raggiungimento degli obiettivi strategici del Dipartimento.</i></p> <p><i>Supporto da parte del Dipartimento alle attività di ricerca, didattica e terza missione in termini di servizi resi ai docenti e agli studenti, compresi i dottorandi.</i></p> <p><b>Punti di forza:</b></p> <p><i>Dotazione di personale docente e ricercatore complessivamente adeguata e coerente con la programmazione strategica.</i></p> <p><i>Capacità del Dipartimento di attrarre risorse esterne e utilizzare efficacemente fondi PNRR e progetti competitivi per potenziare personale e infrastrutture.</i></p> <p><i>Miglioramento delle strutture didattiche grazie all'apertura del padiglione "Antonio Segni" e al rinnovamento dei laboratori di ricerca.</i></p> <p><i>Chiarezza nella distribuzione dei compiti e nella gestione del personale tecnico-amministrativo, supportata dal Prontuario delle indicazioni operative.</i></p> <p><i>Attenzione crescente alla formazione del personale e alla qualità dei servizi di supporto.</i></p>
<b>Criticità e/o aree di miglioramento</b>	<p><i>Elencare le criticità e/o le aree di miglioramento emerse dalla trattazione dei punti di riflessione, con un livello di dettaglio sufficiente a definire le eventuali azioni da intraprendere, da riportare nella Sezione C.</i></p> <p><b>Criticità e aree di miglioramento</b></p> <p><i>Elevata dipendenza da fondi esterni per il mantenimento di parte del personale tecnico e ricercatore.</i></p> <p><i>Assenza di sistemi strutturati di monitoraggio delle attività formative del personale docente e tecnico-amministrativo.</i></p> <p><i>Carente disponibilità di spazi laboratori per la didattica, con impatto sull'efficienza delle attività.</i></p> <p><i>Giudizi differenziati sulla qualità dei servizi da parte del personale docente e tecnico, che richiedono interventi di miglioramento organizzativo e infrastrutturale.</i></p>

--	--

#### **E.DIP.4c Obiettivi e azioni di miglioramento**

*Includere gli interventi ritenuti necessari o opportuni in base alle mutate condizioni e agli elementi critici individuati. Gli obiettivi possono anche avere un respiro pluriennale e devono riferirsi ad aspetti sostanziali. Specificare attraverso quali azioni si ritiene di poter raggiungere gli obiettivi. **Aggiungere campi per ciascun obiettivo di miglioramento individuato***

<b>Obiettivo 1</b>	<i>(E.DIP.4/nr/RC-DIP del 2025) Implementare un sistema strutturato di monitoraggio della formazione del personale docente e TA</i>
<b>Criticità da risolvere e/o aree di miglioramento</b>	<i>Mancanza di tracciamento e valutazione dell'impatto delle attività formative;</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Creare un registro interno delle attività di formazione</li><li>- Collegare la partecipazione ai processi di valutazione delle performance</li></ul>
<b>Indicatori di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Numero di corsi seguiti per area</li><li>- Report annuale pubblicato sul sito</li></ul>
<b>Responsabilità</b>	<i>Direzione, Ufficio del Personale, Gruppo AQ</i>
<b>Risorse</b>	<i>Risorse interne e supporto Ateneo</i>
<b>Tempi</b>	<i>Entro fine 2026</i>

<b>Obiettivo 2</b>	<i>(E.DIP.4/nr/RC-DIP del 2025) Inadeguatezza o insufficienza di alcune aule e laboratori</i>
<b>Criticità da risolvere e/o aree di miglioramento</b>	<i>Inadeguatezza o insufficienza di alcune aule e laboratori;</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- Completare la riqualificazione degli spazi esistenti</li><li>- Dare priorità all'attuazione del "Progetto Laboratori Didattici" presentato nel 2021</li></ul>
<b>Indicatori di riferimento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- N° laboratori/aule riqualificati</li><li>- Grado di soddisfazione studenti/docenti (indagini CPDS)</li></ul>



**UNISS**

UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI SASSARI

AMMINISTRAZIONE CENTRALE



**Presidio  
di Qualità**

<b>Responsabilità</b>	<i>Direzione; Comitato Didattica; Ufficio Tecnico</i>
<b>Risorse</b>	<i>Fondi Ateneo, PNRR, convenzioni</i>
<b>Tempi</b>	<i>Entro fine 2028</i>