



# Dipartimento di Medicina Veterinaria

## Piano triennale di reclutamento

(2023-2025)

*(approvato dal Consiglio di Dipartimento di Medicina Veterinaria nella seduta del 14 novembre 2022)*

## Sommario

Dipartimento di Medicina Veterinaria: il Piano Triennale del Reclutamento (2023-2025) .....	3
1. La programmazione: dati di contesto .....	5
1.1 Dipartimento di Medicina Veterinaria: aree scientifiche di riferimento, SSD ed organico.....	5
1.2 L'offerta formativa .....	8
1.3 Lo stato esecutivo della programmazione a valere sulle assegnazioni di punti organico.....	11
1.4 La stima sull'assegnazione di punti organico per il triennio 2023-2025 .....	11
1.5 Il quadro delle abilitazioni.....	12
2. Prospettive e obiettivi di sviluppo del Dipartimento .....	13
3. Principi generali e politica di reclutamento .....	14
4. Articolazione del Piano Triennale di reclutamento del Dipartimento di Medicina Veterinaria (2023-2025) .....	18
4.1 Reclutamento RTD-a) e RTD-b) .....	19
4.2 Reclutamento seconda fascia.....	20
4.3 Reclutamento prima fascia .....	20
4.4 Reclutamento personale tecnico .....	21
4.5 Programma di reclutamento triennale 2023-2025: tabella riepilogativa .....	22
Allegato 1 - Criteri operativi .....	23

## Dipartimento di Medicina Veterinaria: il Piano Triennale del Reclutamento (2023-2025)

Il Piano Triennale del Reclutamento del Dipartimento di Medicina Veterinaria (2023-2025) è redatto quale aggiornamento e revisione dei piani di programmazione precedenti. La redazione dell'aggiornamento del piano triennale, contrariamente a quanto avvenuto in passato, è stata completata dopo che era trascorsa circa la metà del 2022. Gli interventi relativi al reclutamento programmati su risorse attribuite dall'Ateneo nel 2021, già deliberati per il 2022, sono ancora in via di completamento, con un bando in corso di espletamento. Pertanto è razionale considerare come consolidato o in fase di realizzazione quanto già programmato per il 2022, assicurando una proiezione previsionale e di attuazione di ulteriori interventi nel triennio (2023-25). Le nuove risorse sono state rese disponibili dall'Ateneo a fine 2022, con attribuzione in base a indicatori approvati dal Senato il 10 ottobre 2022. I punti organico assegnati a valere sul piano straordinario per il biennio 2022-2023, potranno essere utilizzate per posizioni da bandire con presa di servizio da completare entro il 31 ottobre 2024. Con nota della Direttrice Generale prot. 3206 del 27/10/2022 è stato disposto l'aggiornamento del Piano triennale del Dipartimento, per cui il Dipartimento è chiamato a procedere alla revisione di quanto già approvato il 28 Luglio 2022. L'attuale revisione considera le maggiori disponibilità (2 punti organico invece dei 1,5 punti organico considerati in precedenza). Il piano triennale 2023-2025 introduce anche una integrazione della programmazione con visione pluriennale delle variazioni dell'organico, di medio-lungo termine.

La programmazione generale del Dipartimento per il triennio 2023-2025 avviene in un contesto operativo ancora non del tutto definito che si caratterizza per:

**a) l'evoluzione del quadro normativo per quanto attiene il reclutamento (Legge 29 giugno 2022, n. 79 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36);**

È stata pubblicata la Legge 29 giugno 2022, n. 79 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Numerose le novità per l'università tra cui revisione della figura unica del ricercatore a tempo determinato tenure-track (massimo 6 anni, con possibilità di passaggio dopo abilitazione alla II fascia, a partire dal terzo anno). Il requisito di accesso è il dottorato di ricerca. Sono previste: l'introduzione della figura di tecnologo a tempo indeterminato (da definire con successivi provvedimenti). È prevista l'abolizione della figura di RTDa sostituita da un contratto di ricerca e dell'assegnista. I "contratti di ricerca" si caratterizzano per durata biennale, rinnovabile (può essere triennale per esigenze di progetti UE e nazionali).

La legge prevede la individuazione dei gruppi scientifico-disciplinari in sostituzione dei macrosettori e Settori Concorsuali; l'abolizione delle commissioni di abilitazione nazionale, con procedure alternative per la certificazione della qualificazione scientifica, con revisione delle soglie; riconoscimento ex post del merito tramite premialità FFO mediante: a) Valutazione quantitativa su base dipartimentale (VQR); b) Valutazione qualitativa: raggiungimento obiettivi su didattica, terza missione (e attività assistenziale - medici). La legge prevede la ridefinizione degli obblighi di docenza non solo in base all'impegno relativo alla didattica «frontale». È previsto un regime transitorio che prevede la possibilità di indire procedure per:

-RTDa: per intera durata PNRR e PNR 2021-2027;

-RTDb: per 1 anno (con fondi ordinari) e nell'ambito dei piani straordinari (nel periodo 2022-2026).

Per i trentasei mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge 29 Giugno 2022 n.79, una quota non inferiore al 25 per cento delle risorse destinate alla stipula dei contratti per ricercatore a tempo determinato è riservata ai soggetti che sono, o sono stati nei tre anni antecedenti la data di entrata in vigore della legge, titolari

di contratti per RTD-a o a titolari di uno o più assegni di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

***b) la disponibilità di finanziamenti aggiuntivi previsti da un piano straordinario (Decreto Ministeriale n. 445 del 06-05-2022);***

Il piano straordinario di reclutamento di cui al Decreto Ministeriale n. 445 del 06-05-2022, prevede l'attuazione di 4 piani nel periodo 2022-2026 con importi distribuiti in misura disomogenea: € 75 milioni (2022), € 300 milioni (2023), € 340 milioni (2024), € 50 milioni (2025) e € 50 milioni (2026).

Nella programmazione, per le annualità successive al 2023, le disponibilità effettive derivanti dai piani straordinari possono essere solo stimate, tenendo conto di una previsione di massima sulla ripartizione delle risorse fra gli Atenei derivanti dai piani straordinari. Per l'Ateneo di Sassari le assegnazioni per il biennio (2022-23) sono pari a 26 punti organico, che sono stati poi ripartiti tra i Dipartimenti in base a criteri approvati nella seduta del Senato del 10 Ottobre 2022).

***c) la revisione ed aggiornamenti ancora in corso, da parte dell'Ateneo di Sassari, del proprio piano triennale di reclutamento.***

L'integrazione al Piano integrato di attività e organizzazione dell'Ateneo di Sassari con il piano triennale di reclutamento è stata approvata a ratifica dagli Organi Collegiali nel mese di Luglio 2022. L'atto definiva in modo parziale la programmazione, con una revisione profonda in corso di definizione.

In allegato al presente documento (**allegato 1**) sono riportati obiettivi e criteri per la programmazione, con istruttoria che ha impegnato la Giunta nella seduta del 13 luglio 2022. Obiettivi e criteri per la programmazione sono stati successivamente adottati dal Comitato per la programmazione (seduta del 20 luglio 2022) che ha predisposto l'istruttoria del Piano Triennale 2023-2025.

Il Consiglio del Dipartimento ha approvato il Piano Triennale 2023-25 nella seduta del 28 Luglio 2022 e la attuale revisione è portata all'attenzione del Consiglio nella seduta del 14 novembre 2022.

In una fase immediatamente successiva sulla base dei criteri individuati si procederà alla definizione delle priorità tra i SSD, oggetto di revisione al termine del triennio di riferimento o conseguentemente all'aggiornamento dell'attribuzione delle risorse.

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo l'Ateneo prevede nuove assunzioni con l'impiego di risorse ordinarie (circa 10 punti organico).

## 1. La programmazione: dati di contesto

### 1.1 Dipartimento di Medicina Veterinaria: aree scientifiche di riferimento, SSD ed organico

Nel Dipartimento di Medicina Veterinaria sono rappresentati i Settori Scientifico Disciplinari che fanno riferimento ai macrosettori 05/B-Biologia Animale e Antropologia, 05/E - Biochimica e Biologia Molecolare Sperimentali e Cliniche, 07/G -Scienze e tecnologie animali, 07/H -Medicina Veterinaria (Tabella 1).

Tabella 1: Settori Scientifico Disciplinari rappresentati nel Dipartimento di Medicina Veterinaria.

Macrosettore	SSD
07/H – MEDICINA VETERINARIA	Vet/01 – Anatomia degli Animali Domestici
	Vet/02 – Fisiologia Veterinaria
	Vet/03 – Patologia Generale e Anatomia Patologica Veterinaria
	Vet/04 – Ispezione degli Alimenti di Origine Animale
	Vet/05 – Malattie Infettive degli Animali Domestici
	Vet/06 – Parassitologia e Malattie Parassitarie degli Animali
	Vet/07 – Farmacologia e Tossicologia Veterinaria
	Vet/08 – Clinica Medica Veterinaria
	Vet/09 – Clinica Chirurgica Veterinaria
	Vet/10 – Clinica Ostetrica e Ginecologia Veterinaria
07/G – SCIENZE E TECNOLOGIE ANIMALI	Agr/17 – Zootecnia Generale e Miglioramento Genetico
	Agr/18 – Nutrizione e Alimentazione Animale
	Agr/19 - Zootecnica Speciale
	Agr/20 – Zoocolture
05/B – BIOLOGIA ANIMALE E ANTROPOLOGIA	Bio/05 – Zoologia
05/E - BIOCHIMICA E BIOLOGIA MOLECOLARE SPERIMENTALI E CLINICHE	Bio/10 – Biochimica

La ricerca e le attività collegate si sviluppano intorno ad alcune principali direttive di seguito sinteticamente indicate all'interno dei domini ERC:

- LS1: Biologia molecolare e strutturale e biochimica
- LS2: Genetica, genomica, bioinformatica e biologia dei sistemi
- LS3: Biologia cellulare e dello sviluppo
- LS4: Fisiologia, fisiopatologia ed endocrinologia
- LS6: Immunità ed infezioni
- LS7: Strumenti diagnostici, terapie e salute pubblica
- LS8: Biologia evolutive, di popolazione e ambientale
- LS9: Scienze della vita applicate e biotecnologia

L'attuale composizione del corpo docente del Dipartimento di Medicina Veterinaria comprende al 01 Luglio 2022, 65 docenti (+3 rispetto al 2021) appartenenti alle aree CUN 07 e 05 (Tabella 2).

Di seguito è riportata la ripartizione dell'organico per fascia (tra parentesi indicazione della variazione rispetto all'anno precedente), che considera tutte le procedure concorsuali già espletate a valere su risorse 2021 e con presa di servizio dei vincitori (o da completare nel breve periodo)

- ✓ Professori I fascia 11 (+2)
- ✓ Professori II fascia 36 (+3)
- ✓ Ricercatori 18 (-2)

Di cui:

Ricercatori universitari a Tempo Indeterminato 6 (-4)

Ricercatori RTD-B 6 (+3)

Ricercatori RTD-A 6 (-1).

Tabella 2: Distribuzione dei docenti e punti organico per Settore Scientifico Disciplinare in seguito al completamento delle procedure concorsuali già bandite su risorse 2021 e delle cessazioni 2022.

SSD	I fascia	II fascia	RTI	RTDb	RTDa	Totale (n.)	Totale (p.o.)
Vet 01	0	3	1	1	0	5	3,1
Vet 02	1	2	0	1	1	5	3,3
Vet 03	1	3	0	0	1	5	3,5
Vet 04	1	3	0	1	1	6	4,0
Vet 05	1	3	0	1	0	5	3,6
Vet 06	2	1	0	0	1	4	3,1
Vet 07	0	2	0	0	0	2	1,4
Vet 08	0	3	2	0	0	5	3,1
Vet 09	1	3	1	1	0	6	4,1
Vet 10	1	4	0	0	1	6	4,2
Bio 05	2	3	1	1	1	8	5,5
Bio 10	0	1	0	0	0	1	0,7
Agr 17	0	1	0	0	0	1	0,7
Agr 18	1	1	0	0	0	2	1,7
Agr 19	0	3	0	0	0	3	2,1
Agr 20	0	0	1	0	0	1	0,5
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>65</b>	<b>44,6</b>

#### Concorsi in corso di espletamento (su risorse 2021)

Professore Associato n.1 (VET/08<sup>s</sup>)

<sup>s</sup>: seduta CDD del 9 maggio 2022

Grafico 1: Distribuzione dei docenti per SSD e per ruolo  
(al termine programmazione su risorse 2021 e cessazioni novembre 2022)

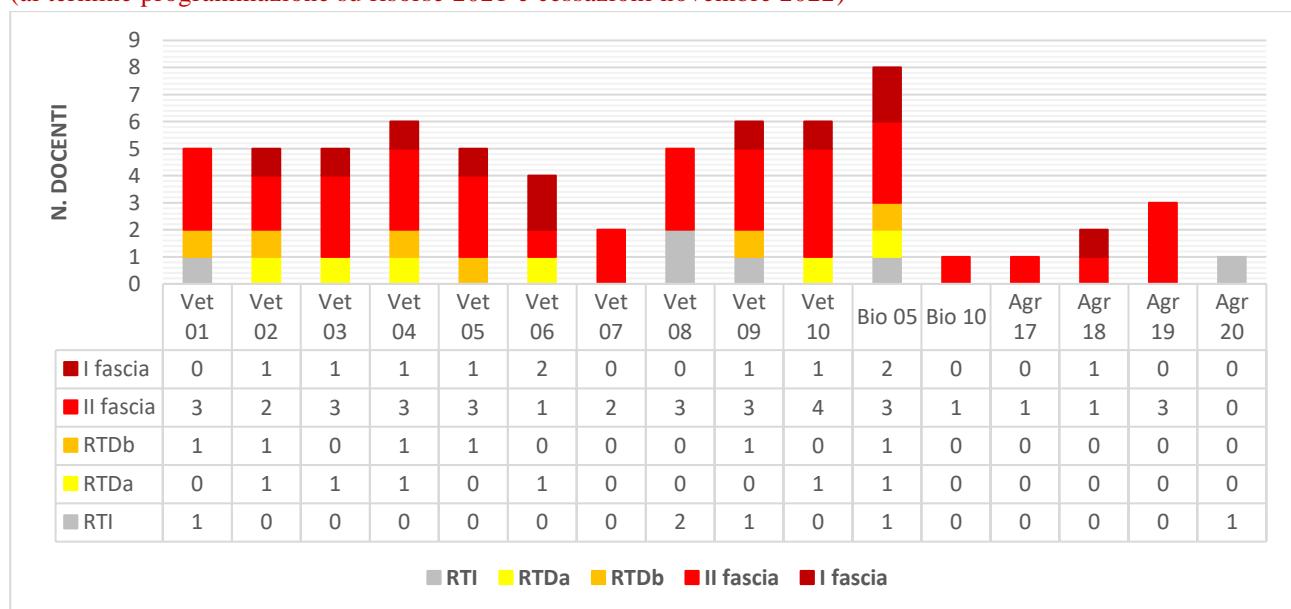
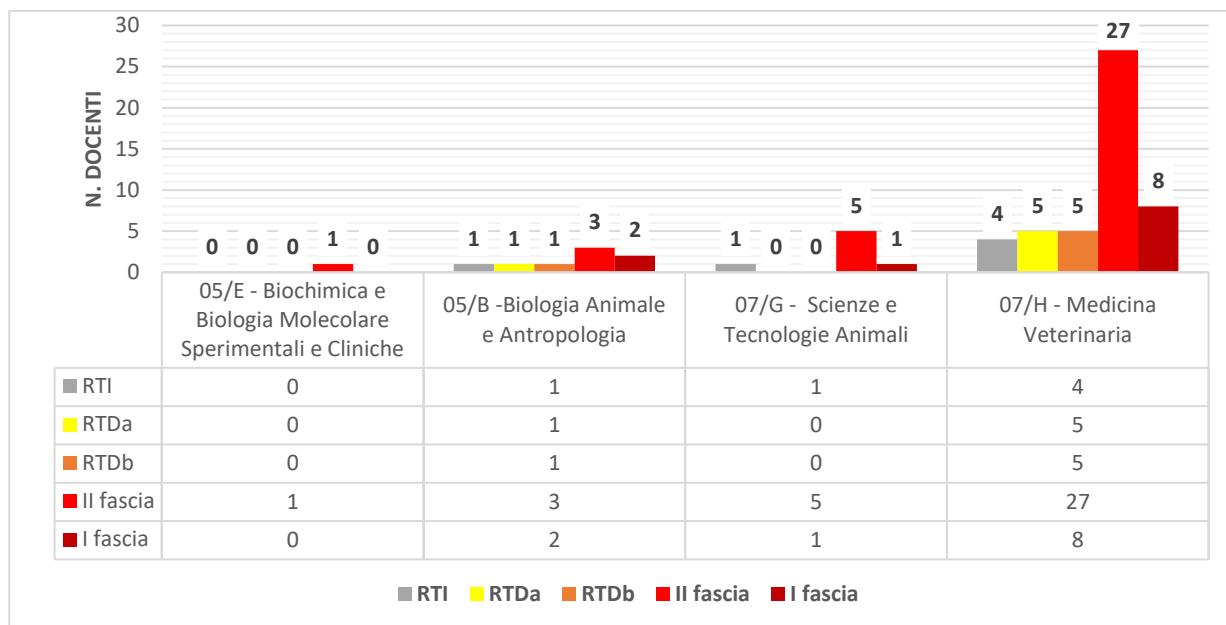


Grafico 2: Consistenza docenti per macroarea e ruolo  
al termine programmazione su risorse 2021 e cessazioni novembre 2022)



L’analisi dei dati relativi alla distribuzione dei docenti per ruolo e macroarea aggiornati (al termine programmazione su risorse 2021 e cessazioni novembre 2022), pone in evidenza un limitato numero di professori di I fascia rispetto al totale dei docenti (11 su 65, 16,9%), inferiore rispetto alla media di Ateneo<sup>1</sup> (23,7%). Presso il Dipartimento, dopo un intervallo estremamente lungo senza chiamate per professore di I fascia (2008-2020), nel 2021-22 hanno preso servizio tre professori di I fascia. Sono stati in tal modo recuperati i collocamenti a riposo di professori di I fascia, di cui uno nel 2020 (AGR/18), uno nel 2021 (VET/02) ed uno previsto per il 2023 (VET/06).

Il Dipartimento nella programmazione 2021-23 aveva definito una politica in merito al reclutamento di professori di I fascia che prevede la richiesta di emanazione di bandi per almeno una posizione/anno. Solo 9 su 16 (56,2%) dei SSD prevedono in organico posizioni di I fascia. Inoltre occorre considerare l’elevato numero di professori di II fascia in possesso di abilitazione per la I fascia (18 Professori Associati).

I professori di II fascia che saranno in servizio presso il Dipartimento al termine del reclutamento effettuato a valere sulle risorse attribuite dall’Ateneo nel 2021, saranno 36 (52,9%). Tra queste è compresa una posizione di II fascia ex art.24 c.3 con concorso in fase di completamento. Sono attesi nel periodo 2023-2024 2 collocamenti a riposo di professori di II fascia (VET/02, VET/10).

I RTI sono 6 (9,2% dei docenti), tra i quali è previsto un collocamento a riposo nel periodo 2023-25. Il Dipartimento nella politica di programmazione si era impegnato a considerare i RTI in possesso di abilitazioni per la progressione alla II fascia.

Gli RTD-B sono 6 (9,2% dei docenti) con un importante incremento numerico nel corso del 2021 (+100%), conseguente al reclutamento previsto dal piano straordinario.

<sup>1</sup>\*al 31.12.2021 (estrazione CSA 25.01.2022)

Gli RTD-A sono 6 (9,2% dei docenti) e sono stati reclutati sulla base di progetti o finanziamenti specifici. La previsione di ulteriori posizioni per RTD-A, in presenza di limitato o sporadico supporto ministeriale, avviene sulla base di ulteriori iniziative, con la partecipazione a bandi e progetti. Tali posizioni sono state ad oggi utili per promuovere una più ampia base di nuovi ricercatori e per migliorare la disponibilità di risorse qualificate, da valutare ai fini del reclutamento. Nell'ambito di risorse specificamente attribuite al Dipartimento per posizioni di RTDa verrà adottato il principio della rotazione tra SSD. Il Dipartimento ha individuato nel piano di sviluppo triennale, quale obiettivo, l'incremento del numero di posizioni di RTDa e RTDb sul numero totale dei docenti. E' evidente che a breve si definiranno nuovi scenari per le figure che accedono al ruolo di ricercatore, in attuazione di quanto previsto dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79 con la figura unica del ricercatore a tempo determinato tenure-track.

### **1.2 L'offerta formativa**

*Note di redazione: si indichi possibilmente la composizione dell'offerta formativa per dimensioni ritenute utili. Per esempio: numero di insegnamenti per macro area o per settore scientifico-disciplinare, n. CFU per dimensione significativa, tipologia di insegnamenti (di base, affini, caratterizzanti, liberi) per area anche attraverso rappresentazioni grafiche.*

#### **OFFERTA FORMATIVA DEL DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA (2021/2022)**

##### *Corsi di Laurea*

Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Medicina Veterinaria

Corso di Laurea Magistrale in Biotecnologie Sanitarie, Mediche e Veterinarie

Corso di Laurea Magistrale in Wildlife Management, Conservation and Control (internazionale)

Corso di Laurea Magistrale Interdipartimentale in Qualità e Sicurezza dei Prodotti Alimentari (OR)

L'offerta formativa del Dipartimento comprende corsi di laurea magistrali (3), dei quali uno internazionale (Wildlife Management, Conservation and Control) ed un corso di laurea magistrale interdipartimentale (1). L'offerta formativa del Dipartimento si contraddistingue per peculiarità e specificità della didattica del Corso di Laurea in Medicina Veterinaria, con accesso programmato a livello nazionale e con l'esigenza di rispettare requisiti internazionali definiti nelle Procedure Operative Standard (SOPs) dell'European Association of Establishments for Veterinary Education ([www.eaeve.org/](http://www.eaeve.org/)). I requisiti EAEVE determinano la necessità di assicurare lo svolgimento delle attività pratiche a piccoli gruppi per tutti gli insegnamenti e di svolgere le pratiche delle cliniche all'interno dell'Ospedale Didattico Veterinario Universitario (ODVU), con un sovraccarico aggiuntivo conseguente la necessità di assicurare le condizioni operative indispensabili. L'ODVU non ha, differentemente da quanto avviene in analoghi contesti della Medicina umana, il supporto organizzativo assicurato dal Ministero della Salute.

Il Dipartimento contribuisce all'Offerta Formativa attivata presso altri Dipartimenti.

Presso il Dipartimento sono attive due Scuole di Specializzazione (n.2) ed un corso di Dottorato.

L'attuale offerta formativa prevede la necessità di promuovere altre iniziative, anche interdipartimentali nel settore delle triennali. Nel Piano di Sviluppo è prevista l'attivazione di un corso nell'ambito della L38, ritenuto indispensabile non soltanto per le richieste che pervengono dal territorio ma anche per la necessità di garantire un adeguato impegno didattico dei docenti dei SSD AGR rispetto al potenziale formativo.

Tabella 3: Totale ore didattica erogate nell'A.A. 2021/2022 in corsi dell'Ateneo, per SSD

SSD	Medicina Veterinaria	Bioteecnologie Sanitarie e Veterinarie	Wildlife Management Conservation and Control	Altri Corsi di Laurea	<b>Totale</b>
AGR/17	64				<b>64</b>
AGR/18	192		48	48	<b>288</b>
AGR/19	168			44	<b>212</b>
AGR/20	33				<b>33</b>
BIO/05	18		208	608	<b>834</b>
BIO/10	108			48	<b>156</b>
VET/01	307	28	24	30	<b>389</b>
VET/02	257	16	96	88	<b>457</b>
VET/03	413			80	<b>493</b>
VET/04	361	73		88	<b>522</b>
VET/05	395	48	48	74	<b>565</b>
VET/06	203	88	48	18	<b>357</b>
VET/07	178	44			<b>222</b>
VET/08	443				<b>443</b>
VET/09	459	16			<b>475</b>
VET/10	323	184	48	48	<b>603</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>3922</b>	<b>497</b>	<b>520</b>	<b>1174</b>	<b>6113</b>

Tabella 4: Totale ore didattica erogate nell'A.A. 2021/2022 in corsi dell'Ateneo, per SSD

	<b>SSD</b>	<b>Medicina Veterinaria</b>	<b>Biotecnologie sanitarie, mediche e veterinarie</b>	<b>Wildlife management, conservation and control</b>	<b>Qualità e Sicurezza dei prodotti alimentari</b>	<b>Sicurezza e cooperazione internazionale</b>	<b>Biotecnologie</b>	<b>Scienze naturali</b>	<b>Gestione dell' ambiente e del territorio terrestre e marino</b>	<b>Scienze Biologiche</b>	<b>Scienze Agro-Zootecniche</b>	<b>Scienze delle prouzioni zootecniche</b>	<b>Scienze dell' alimentazione, salute e benessere dell' uomo</b>	<b>Scienze motorie, sportive e benessere dell' uomo</b>	<b>Archeologia</b>	<b>Biologia</b>	<b>Totale ore in CdL non afferenti al Dipartimento</b>	<b>Totale</b>
AGR/17	64															0	<b>64</b>	
AGR/18	192		48													48	<b>288</b>	
AGR/19	168				44											44	<b>212</b>	
AGR/20	33															0	<b>33</b>	
BIO/05	18		208				240	184	96						88	608	<b>834</b>	
BIO/10	108												48		48		<b>156</b>	
VET/01	307	28	24										48		30	30	<b>389</b>	
VET/02	257	16	96			32					56					88	<b>457</b>	
VET/03	413					56					24					80	<b>493</b>	
VET/04	361	73		40							48					88	<b>522</b>	
VET/05	395	48	48		18	56										74	<b>565</b>	
VET/06	203	88	48		18											18	<b>357</b>	
VET/07	178	44														0	<b>222</b>	
VET/08	443															0	<b>443</b>	
VET/09	459	16														0	<b>475</b>	
VET/10	323	184	48								48					48	<b>603</b>	
<b>Totale</b>	<b>3922</b>	<b>497</b>	<b>520</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>188</b>	<b>240</b>	<b>184</b>	<b>96</b>	<b>104</b>	<b>72</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>88</b>	<b>1174</b>	<b>6113</b>	

Tabella 5: Totale CFU per SSD (A.A. 2021/2022)

SSD	N. CFU	TOTALE ORE
Agr17	6	64
Agr18	23	288
Agr19	16	212
Agr20	3	33
Bio 05	102	834
Bio 10	18	156
Vet 01	36	389
Vet 02	46	457
Vet 03	30	493
Vet 04	34	522
Vet 05	42	565
Vet 06	26	357
Vet 07	15	222
Vet 08	24	443
Vet 09	22	475
Vet 10	43	603
<i>Totale</i>	486	6113

### *1.3 Lo stato esecutivo della programmazione a valere sulle assegnazioni di punti organico*

Nel 2021-22 sono stati emanati e conclusi i seguenti bandi per procedure comparative, a valere su quanto reso disponibile dalla programmazione di Ateneo 2021:

a) 2 posizioni di I fascia (SSD VET/03 e AGR/18)

b) 4 posizioni con avanzamento da RU a professore di II fascia:

-SSD Vet/04, art.24, c.6, Piano Straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato D.M. n. 84 del 14 maggio 2020;

-SSD Agr/19, art.24, c.6, Piano Straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di Abilitazione scientifica nazionale (DM 561 del 28/04/2021).

-SSD Vet/01, art.24, c.6, Piano Straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di Abilitazione scientifica nazionale (DM 561 del 28/04/2021).

-SSD VET/10 piano straordinario RTDb, art.24, c. 5bis.

c) 5 posizioni di RTD-B (SSD Vet 02, Vet04, Vet05, Vet09, Bio05)

E' stato bandito inoltre il concorso per una posizione di II fascia riservata a docenti esterni all'Ateneo di Sassari (Professore Associato art.18, c. 4) per il SSD VET/08.

### *1.4 La stima sull'assegnazione di punti organico per il triennio 2023-2025*

Il Dipartimento nel 2021 poteva contare su 4,209 punti organico, considerando i punti organico 2020 (1.559) ed i residui 2019 (2.650). In seguito alle prese di servizio avvenute nel 2021-22 (I fascia Vet/02, Vet/03, Agr/18) e II fascia (Vet/09, VET/03, VET/10) sono stati utilizzati 2 punti organico, mentre residuano al termine 2,209 punti organico. Di questi punti organico 0,2 sono stati ulteriormente impegnati per l'avanzamento da RTDb a Professore di II fascia per il SSD VET/08), per cui sono ancora disponibili 2,009 punti organico.

Allo stato attuale la programmazione deve considerare quale contesto operativo:

a) i vincoli derivanti dalle disponibilità di bilancio che attualmente rappresentano il principale fattore limitante l'attribuzione di risorse per il personale;

b) l'impatto del reclutamento, con le posizioni RTD con tenure track ed eventuali avanzamenti di per RTI con abilitazione, non più sostenuti da piani straordinari;

- c) l'impatto del ricorso sistematico a bandi a valere su art. 18 per i concorsi di prima fascia, con un significativo rallentamento a cascata per tutte le procedure concorsuali;
- d) l'esigenza di rispettare gli impegni assunti per consentire il funzionamento dell'ODVU attraverso la destinazione di circa 1 punto organico nel biennio/triennio 2022-24 per posizioni di PTA;
- e) il Piano triennale del fabbisogno di personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo;
- f) il piano straordinario di reclutamento di cui al Decreto Ministeriale n. 445 del 06-05-2022, che prevede l'attribuzione all'Ateneo di Sassari di € 734.602 (2022) e € 2.938.406 (2023). Attualmente i corrispondenti punti organico, assegnati all'Ateneo di Sassari per il biennio sono 26.

Nella programmazione, in termini di punti organico o in equivalente budget reso disponibile dall'Ateneo, corrisponde a complessivi 2,0 punti organico per il biennio 2022-2023. La previsione delle assegnazioni per il triennio 2023-2025 di 2,0 punti organico/anno appare appropriata in base alle indicazioni dell'Ateneo.

Si riporta la definizione dei punti organico in relazione alla qualifica come prevista nel D.M. 445/2022.

QUALIFICA*	PUNTO ORGANICO
I FASCIA	1
II FASCIA	0,7
RU B	0,5
DIRIGENTE	0,65
EP	0,4
D	0,3
C	0,25
B	0,2
CEL	0,2

\*In caso di progressione interna, si considera la differenza del valore del punto organico rispetto alla qualifica di provenienza

### *1.5 Il quadro delle abilitazioni*

Al momento attuale, i professori di II fascia in possesso di abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di professore di I fascia sono un totale di 18, come illustrato nel grafico 3. I SSD disciplinari nei quali sono presenti gli abilitati comprendono, AGR/18, AGR/19, BIO/05, BIO/10 (abilitazione nel SSD VET/02, e BIO/10), VET/01, VET/02, VET/03, VET/04, VET/05, VET/06, VET08, VET/09, VET/10.

Ulteriori abilitazioni in I fascia sono state acquisite da:

professore di II fascia (VET 05) nel macrosettore 05/I - Genetica e microbiologia, SSD BIO/19, Microbiologia; professore di II fascia (BIO 10) nel SSD VET/02 Fisiologia Veterinaria.

Grafico 3. Docenti abilitati alle funzioni di Professore di I Fascia

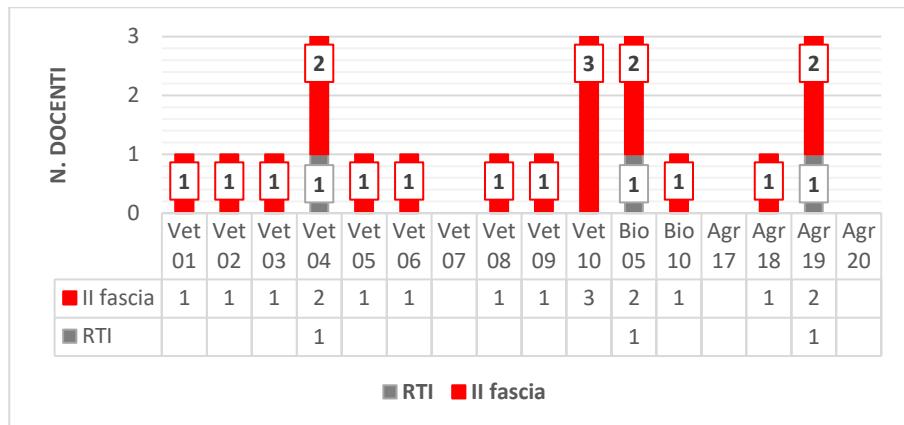
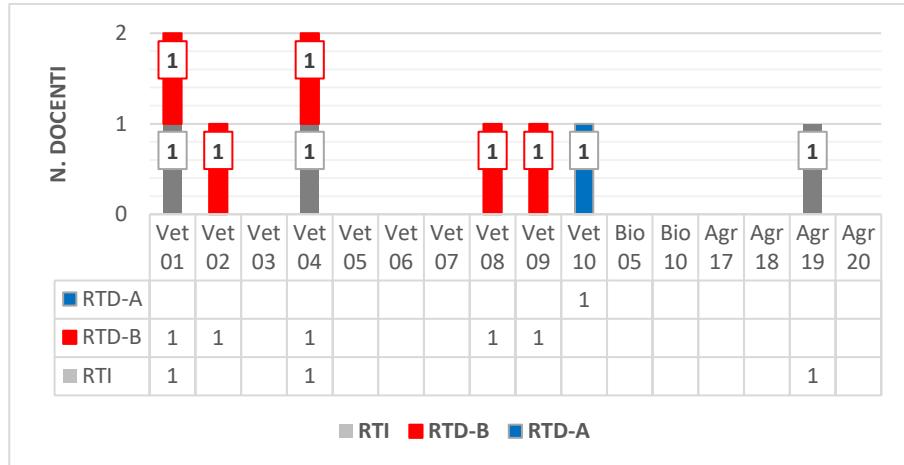


Grafico 4. Ricercatori abilitati alle funzioni di Professore di II Fascia



I ricercatori in possesso di abilitazione scientifica nazionale per le funzioni di professore (inclusi i docenti che a breve prenderanno servizio come professori di II fascia, in quanto hanno superato il concorso in art.24) sono rispettivamente 3 per la prima e 9 per la seconda fascia, come illustrato nei grafici 4 e 5.

Tra gli abilitati per la prima fascia sono presenti 3 RI (BIO/05, SSD VET/04 e AGR/19), dei quali due prenderanno servizio a breve in qualità di professori di II fascia (AGR/19, Vet/04).

Per la II fascia sono abilitati 3 RTI (VET/01, VET/04, AGR/19), 5 RTD-B (SSD VET/01, VET/02, VET/04, VET/08, VET/09) e 1 RTD-A (VET/10). Dei ricercatori abilitati quattro prenderanno servizio a breve in qualità di professori di II fascia (AGR/19, Vet/01, Vet/04, Vet/08). I ricercatori non in possesso di abilitazione scientifica nazionale sono quindi 11, dei quali 5 RTD-A, 1 RTD-B, e 6 RTI.

Per completare la definizione della situazione delle abilitazioni, anche alcune figure tecniche hanno conseguito l'abilitazione per la I e II fascia.

## 2. Prospettive e obiettivi di sviluppo del Dipartimento

*Note di redazione: si indichino le prospettive di sviluppo del Dipartimento con riferimento all'offerta formativa, ai relativi fabbisogni didattici, alle aree/settori critici indicando, con adeguate motivazioni, le aree prioritarie di investimento.*

Il Piano di sviluppo del Dipartimento di Medicina Veterinaria approvato in data 29 ottobre 2021 rappresenta il documento di riferimento per l'individuazione degli obiettivi di sviluppo per il triennio 2022-2024, con la definizione delle azioni, target, indicatori per il monitoraggio e per le verifiche.

Gli obiettivi del Dipartimento per la didattica sono individuati considerando la revisione dell'ordinamento didattico del CdL in Medicina Veterinaria, che è finalizzata a realizzare la conformità della formazione del Medico Veterinario ai requisiti definiti dagli standard europei (AAEVE) e nazionali (ANVUR), rispondendo alle sollecitazioni e stimoli che provengono dalle parti interessate (O.1).

L'istituzione di un corso triennale nel settore delle produzioni animali, rivolto ad una platea di studenti provenienti dall'ambito aziendale zootecnico, è strategica per il Dipartimento per consolidare la sua presenza sul territorio e recuperare un riferimento al settore degli animali in produzione (O.2). Il potenziale didattico nell'area alimentazione e produzioni animali è, in base all'organico docente dei SSD di riferimento afferenti in Dipartimento, consistente e non sufficientemente espresso.

Ulteriori obiettivi sono funzionali a sostenere la qualità e attrattività dell'attività didattica (O.3).

Per il Dipartimento di Medicina Veterinaria, impegnato nei processi di accreditamento AAEVE ed ANVUR è indispensabile assicurare un adeguato sviluppo dei processi di gestione ed assicurazione della qualità (O.4). Nel piano di sviluppo è riservata particolare attenzione ai processi per l'assicurazione della qualità dei corsi di laurea per realizzare la conformità rispetto agli standard europei e nazionali, in quanto le attività formative e, in particolare quella inherente la Medicina Veterinaria, sono soggette ad accreditamento periodico AAEVE ed ANVUR. L'accreditamento del Dipartimento e dei CdL rappresenta uno degli obiettivi di maggiore importanza per la competitività del Dipartimento nell'ambito della formazione, con esigenze di organizzazione dei corsi e dei processi ad essi correlati (ad es. coordinamento, AVA3, AQ, etc.), con la ripartizione delle responsabilità fra i docenti dei SSD afferenti al Dipartimento.

Nell'ambito della ricerca sono programmate attività funzionali a sostenere lo sviluppo di progetti dipartimentali e l'aggregazione intra ed inter-disciplinare (O.1), migliorare l'efficacia del monitoraggio delle performance (O.2) e promuovere l'inserimento di nuovi ricercatori (O.3). Quest'ultima azione riveste significato determinante per le prospettive del Dipartimento nel settore della ricerca, considerata l'elevata età media dei docenti, fattore che non favorisce una elevata produttività e qualità della produzione scientifica, con elevata età media di accesso al ruolo dei nuovi ricercatori, che attualmente si attesta ben al di sopra dei 40 anni. Nel contesto della terza missione gli obiettivi dipartimentali apportano un contributo al conseguimenti degli obiettivi di Ateneo, finalizzati a valorizzare l'impatto sociale e il ruolo di Ateneo nella Società attraverso il Potenziamento dei servizi dell'ODVU per iniziative di tutela della salute animale e pubblica (O.1), le iniziative di Formazione continua permanente (O.2) e Divulgazione di contenuti scientifici riguardanti il contributo veterinario all'approccio one health (O.3). Riveste rilevanza critica all'interno del contesto della terza missione e della didattica la riorganizzazione dell'Ospedale Didattico Veterinario Universitario, che riveste un ruolo di primo piano per le attività di assistenza ed erogazione di servizi clinici specialistici per i clienti privati o, mediante la stipula di convenzioni, verso le istituzioni, con ampie ricadute di rilievo sociale e sanitario. Nella formazione del Medico Veterinario è centrale il ruolo della struttura ai fini didattici per l'acquisizione da parte degli studenti delle competenze cliniche professionalizzanti. È data evidenza di questa rilevanza l'elevato numero di indicatori ESVET, oggetto di monitoraggio permanente da parte dell'AAEVE, che misurano l'esposizione ed accesso da parte degli studenti alle casistiche cliniche presso l'ODVU.

Le prospettive di sviluppo del Dipartimento sono improntate ad una rinnovata attenzione ed apertura al contesto territoriale, attraverso lo sviluppo di iniziative intese a promuovere e sviluppare collaborazioni con istituzioni, aziende del comparto zootecnico ed alimentare, professionisti e strutture di elevata qualificazione

### 3. Principi generali e politica di reclutamento

*Note di redazione: si indichino i principi generali che sovraintendono e orientano la politica di reclutamento del Dipartimento*

La programmazione è processo essenziale per assicurare lo sviluppo del Dipartimento di Medicina Veterinaria ed il conseguimento dei suoi obiettivi, attraverso l'efficace utilizzazione delle risorse disponibili per il reclutamento del personale Docente e del Personale Tecnico Amministrativo.

Gli obiettivi che si intende raggiungere con la programmazione 2023-25 sono definiti considerando quanto previsto da:

*1) Regolamento del Dipartimento:*

- a) equilibrio nella consistenza e composizione dell'organico dei diversi SSD;
- b) promozione del merito misurato nell'ambito della didattica, della ricerca e dell'apporto dato al dipartimento dai SSD, anche attraverso l'assunzione delle responsabilità e funzioni di coordinamento. Il documento di programmazione triennale adottato dal Consiglio di Dipartimento, il Piano di Sviluppo 2022-24, oltre a definire obiettivi e finalità della struttura dipartimentale, prende in considerazione i principi che sovraintendono il reclutamento del personale ed i relativi criteri.

*2) Piano di Sviluppo del Dipartimento*

adottato dal Consiglio di Dipartimento (29 ottobre 2021), che definisce per il triennio 2022-24 obiettivi e finalità della struttura dipartimentale ed i conseguenti principi che sovraintendono il reclutamento del personale con i relativi criteri.

Il Piano di Sviluppo del Dipartimento e la realizzazione delle finalità espresse dal Regolamento devono portare a risultati coerenti con quanto previsto dal piano strategico dell'Ateneo 2022-24 (approvato dal Senato Accademico in data 29 marzo 2022):

- a) creare un assetto di capitale umano sistematicamente funzionale alle attività di ricerca e didattica dell'Ateneo;
- b) contribuire al miglioramento della qualità della ricerca;
- c) favorire il ricambio generazionale mediante l'innesto di ricercatori a tempo determinato di tipo a) e di tipo b);
- d) ridurre l'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;
- e) garantire il turnover del corpo docente per cessazioni, in modo da favorire un significativo miglioramento nell'erogazione della didattica e, conseguentemente, delle performance degli studenti;
- f) rafforzare l'offerta formativa sotto il profilo della sostenibilità.

La nota della Direzione Generale (prot. n.3206 del 27/10/2022) chiarisce che, conformemente a quanto stabilito nel Piano Strategico 2022 e come ribadito nella delibera del Senato Accademico del 10 ottobre 2022, con la programmazione triennale l'Ateneo punta a migliorare gli indicatori ministeriali, favorire l'attrattività in termini di finanziamenti da progetti e sostenere i dipartimenti con un elevato numero di studenti per docente; inoltre, la programmazione dovrà contribuire al miglioramento della performance degli indicatori della didattica, in termini di attrattività dell'offerta formativa, e della ricerca attraverso l'incremento dei proventi da ricerche commissionate e da finanziamenti competitivi.,.

3) gli obiettivi del Dipartimento guidano l'individuazione dei criteri per la definizione delle priorità, fatta salva la differenziazione in funzione delle fasce (Ricercatore, II fascia, I fascia):

- ✓l'apporto fornito nella didattica, considerando l'impegno didattico;
- ✓nella ricerca l'indice di produttività e i parametri citazionali, misurati in funzione del SSD di afferenza e con una valutazione dell'effettivo impatto sulla comunità scientifica, valutando anche le autocitazioni;

- ✓il ruolo di principal investigator in progetti competitivi, a dimostrazione della capacità di leadership e di attrazione delle risorse e significative capacità progettuali;
- ✓l'apporto organizzativo e di coordinamento dei corsi, di strutture didattiche e dipartimentali, decisivo nella capacità del Dipartimento di vedere riconosciuta la qualità della propria azione attraverso l'accreditamento della struttura e dei corsi;
- ✓per i SSD ove è prevista, l'attività di assistenza, per il suo significato di rilievo per finalità di interesse dipartimentale, quali il conseguimento degli accreditamenti, della conformità agli indicatori ESEVT, la terza missione, la percezione del ruolo del Dipartimento sul territorio.

Questo approccio, che primariamente tiene conto di specifiche esigenze del Dipartimento, risulta anche coerente con i criteri di valutazione del “Regolamento per le chiamate dei Professori e per il reclutamento dei Ricercatori a tempo determinato” dell’Università di Sassari.

I principi generali considerano percorsi e valutazioni differenziate degli indicatori da considerare nel caso di reclutamento di nuove figure rispetto alle progressioni di carriere e più nello specifico da professore associato ad ordinario. Si evidenzia infatti che per il professore associato le necessità didattiche hanno un peso rilevante, fatto salvo l'avere evidenza della produttività e qualità scientifica del SSD; la previsione di posizioni di prima fascia ha per obiettivo quello di incrementare il peso della qualità scientifica, intesa come produzione scientifica e capacità progettuale, l'attività gestionale e funzioni di coordinamento per attività caratterizzate da elevato impegno ed assunzione di responsabilità, inclusa l'incremento della rappresentatività nel contesto della comunità scientifica nazionale e internazionale.

In particolare nella programmazione occorre considerare:

-l'esigenza e l'impegno a voler consolidare l'operatività dell'Ospedale Didattico Veterinario Universitario, con il reclutamento di personale tecnico amministrativo, come da delibera assunta dal Consiglio del 21 aprile 2022, con la previsione di impegno di 4 unità di PTA su propri punti organico<sup>2</sup> e 3 nell'ambito della programmazione di Ateneo;

- le disponibilità per il biennio 2022-23 sono corrispondenti a 2 punti organico e, il Magnifico Rettore, ha indicato in circa 2 punti organico/anno le disponibilità prevedibili per il 2024 ed uil 2025. Inoltre nell'ambito della realizzazione della programmazione occorrerà agire su più fasi nell'emanazione dei bandi nel corso dell'anno, in quanto sarà necessario attendere l'esito di procedure che richiedono l'impegno all'avvio dell'intero budget, mentre solo al termine è possibile determinare l'effettivo costo (in particolare per i bandi per I fascia);

- per il reclutamento dei ricercatori, in precedenza affidato a piani straordinari, occorre una programmazione di lungo termine e piuttosto accurata, in quanto i costi (05+0,2 punti organico per ricercatore tenure track e passaggio ad associato), incidono direttamente sulle risorse disponibili per il Dipartimento. La qualità del nuovo reclutamento ha poi un impatto di sicuro rilievo sul Dipartimento, per il peso che gli viene attribuito in fase di valutazione e sia per le prospettive di qualificazione delle attività scientifiche e della didattica.

Nella programmazione occorrerà considerare l'impatto sulla didattica e sulla ricerca del collocamento a riposo nel triennio 2022-24 di un Professore Ordinario (Vet 06) e quattro Professori Associati (Vet03, Vet05, Vet02, Vet10).

In continuità con le precedenti programmazioni è prevedibile che le esigenze del Dipartimento considerino annualmente almeno una posizione di Prima fascia ed il reclutamento di almeno una posizione di RTDb. Rispetto al Piano di Sviluppo del Dipartimento, che prevedeva l'acquisizione di due RTDa per anno con risorse

---

<sup>2</sup> Come specificato nella richiesta di intervento e di sostegno economico strutturale dell'ODVU all'Ateneo allegata al verbale del Consiglio

derivanti da progetti (non FFO), è prevedibile un incremento delle disponibilità derivanti dalle importanti iniziative in corso a valere sul PNRR.

Per il PTA il Dipartimento considera investimenti indirizzati in particolare per i servizi ed attività che vedono la convergenza di esigenze pluridisciplinari. Il Dipartimento ha approvato al riguardo una programmazione relativa alle esigenze di PTA, in particolare indirizzata a supportare l'ODVU, ad integrazione della strategia di intervento per il potenziamento dei servizi della struttura (seduta del 21 aprile 2022). In particolare l'intervento sul PTA prevede nel triennio 2022-24 su risorse rese disponibili dalla Programmazione dell'Ateneo, integrate da parte delle risorse attribuite al Dipartimento di Medicina Veterinaria:

1. ripristino organico tecnici specializzati, conseguentemente al collocamento in pensione, aspettativa o cessazione;

2. potenziamento di figure specialistiche a supporto delle attività assistenziali dell'ODVU.

Per quanto attiene la definizione dei criteri, individuati in funzione degli obiettivi della programmazione, il riferimento è rappresentato dalle norme che disciplinano l'Università, lo Statuto ed i Regolamenti di Ateneo e, per quanto attiene i parametri citazionali, norme e standard internazionali.

Questi elementi vengono anche rapportati alla consistenza del settore, ai pensionamenti nel triennio successivo e al numero di posizioni di fascia analoga in Ateneo. È emersa anche la necessità di una programmazione che guardi anche alle prospettive ed evoluzioni di lungo periodo (2022-2030), con un costante monitoraggio dell'impatto degli interventi in corso o programmati.

#### *Impatto degli interventi in corso di attuazione e dei collocamenti a riposo nel lungo termine (2022-2030)*

Una stima approssimata dell'evoluzione nel lungo periodo del potenziale didattico teorico del Dipartimento di Medicina Veterinaria deriva, al netto di eventuali modifiche del carico didattico/docente e variazioni per quanto attiene i ruoli dei ricercatori e professori, dall'effetto determinato dal reclutamento e dalle cessazioni programmate.

Per quanto attiene il reclutamento è opportuno considerare una valutazione realistica dell'impegno didattico atteso per i diversi ruoli:

-Professori di I e II fascia 120 ore (o 90 in funzione del contratto in essere)

-ricercatori di tipo B o figure equivalenti (ricercatori universitari) con “tenure track” 60 ore per il triennio, dopo 3 anni, è valorizzato considerando le 120 ore.

-ricercatori di tipo A 30 ore, considerando esclusivamente il triennio di durata del contratto.

Nel periodo 2022-2030 sono attesi 20 collocamenti a riposo (grafico 5).

In media sono attesi circa due collocamenti a riposo per anno nel periodo 2022-2027.

**È opportuno evidenziare come il collocamento a riposo di professori di I fascia si concentrerà nel triennio 2028-2030, con cessazione di complessive 7 unità.**

Con l'attuale programmazione si viene a determinare la seguente evoluzione del carico didattico teorico (grafico 6), come risultante delle cessazioni e del reclutamento già in programmazione. Nella definizione della possibile evoluzione del potenziale didattico teorico sono stati utilizzati i riferimenti più sopra richiamati; per le posizioni di RTDa non è considerato un eventuale ulteriore possibile sviluppo nel periodo successivo ai tre anni di contratto.

Grafico 5. Collocamenti a riposo attesi nel periodo 2022-2030, per fascia

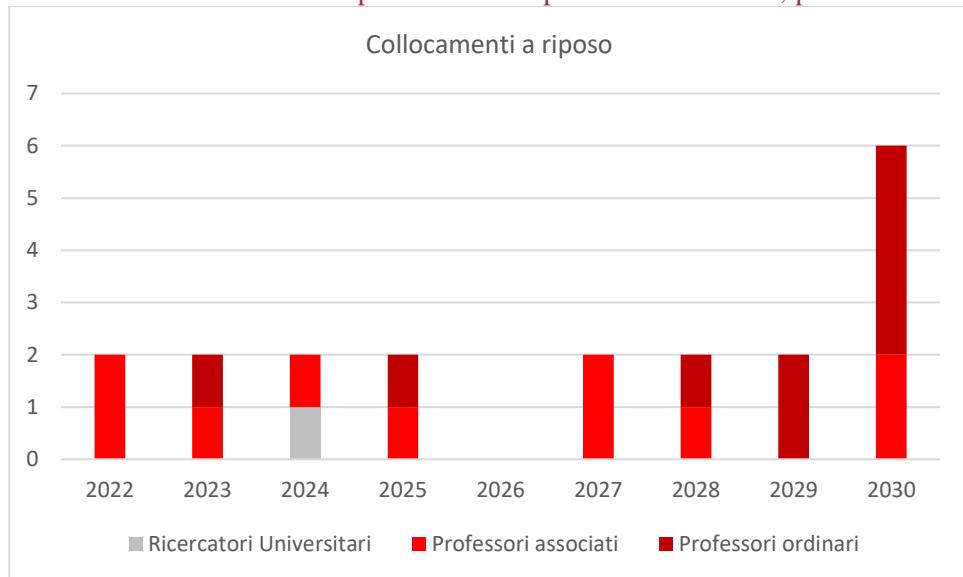
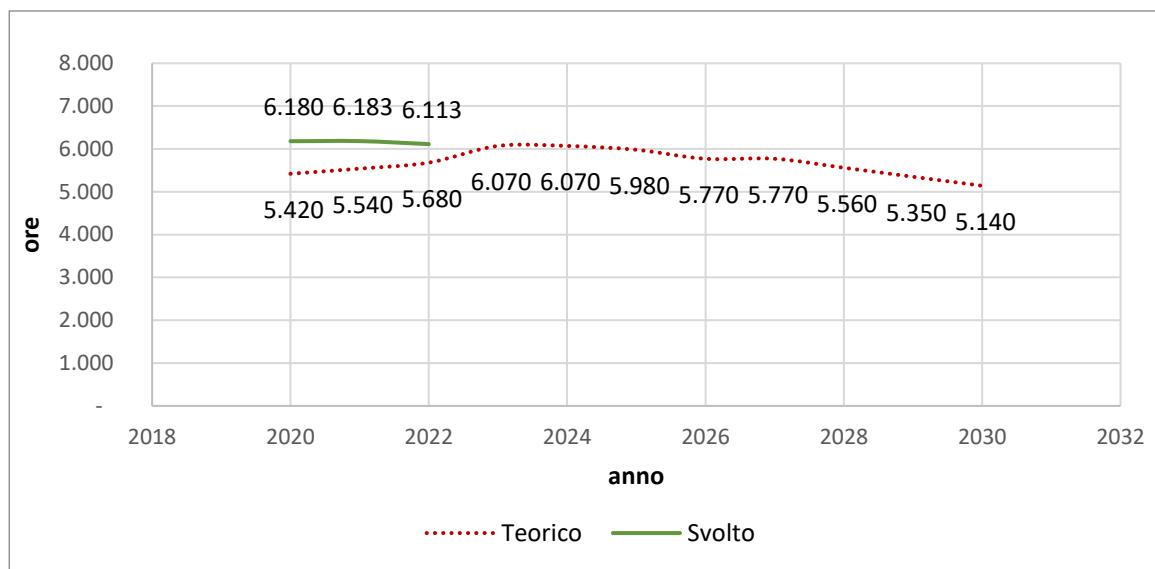


Grafico 6. Evoluzione del potenziale didattico teorico nel periodo 2020-2030. Per comparazione è riportato il carico didattico effettivo nel triennio 2020-2022.



#### 4. Articolazione del Piano Triennale di reclutamento del Dipartimento di Medicina Veterinaria (2023-2025)

Alla luce delle linee di sviluppo si delineano i seguenti fabbisogni di personale docente e non docente, subordinati all'effettiva disponibilità di punti organico correlate al bilancio, fatte salve modifiche del quadro normativo istituzionale, nonché eventi al momento non prevedibili che potrebbero modificare il quadro

prospettato. La programmazione per il triennio 2023-25, è in continuità rispetto alla precedente programmazione 2021-2023 e riferita ai macrosettori 05/B-Biologia Animale e Antropologia, 05/E - Biochimica e Biologia Molecolare Sperimental e Cliniche, 07/G -Scienze e tecnologie animali, 07/H - Medicina Veterinaria.

I criteri per la programmazione, sono evidenziati al punto 3, fondati sulla valutazione delle esigenze del Dipartimento (equilibrio fra i SSD) e del merito declinato attraverso la valutazione di: operosità scientifica, didattica, attività di terza missione, insieme al contributo alle attività istituzionali e di progettazione, gestionali ed organizzative svolte in Dipartimento e in Ateneo.

Nell'articolazione del Piano Triennale di reclutamento del Dipartimento di Medicina Veterinaria è inoltre opportuno considerare, data la sequenza dei bandi e la ridefinizione delle disponibilità al termine della procedura (in particolare per la I fascia), che le assunzioni principalmente basate su risorse del Piano Straordinario (P.S.) dovranno rispettare le scadenze per le relative prese di servizio, da attuarsi rispettivamente entro:

P.S. A: 1° ottobre 2022 - 31 ottobre 2024

P.S. B: 1° gennaio 2024 - 31 ottobre 2025

P.S. C: 1° gennaio 2025 - 31 ottobre 2026

P.S. D: 1° gennaio 2026 - 31 ottobre 2027

#### **4.1 Reclutamento RTD-a) e RTD-b)**

*Note di redazione: inserire preliminarmente una descrizione sintetica della politica di reclutamento degli RTD B, con riferimento alle aree prioritarie/settori di investimento*

Le performance nella ricerca e progettualità del Dipartimento sono da lungo tempo insoddisfacenti (VQR 2014-2014 e 2015-2019) per cui gli investimenti per nuove posizioni di RDT (sia di tipo A che di tipo B) rappresentano una risposta determinante per promuovere la produttività scientifica.

Gli obiettivi del reclutamento comprendono la disponibilità di docenti atti a garantire l'Offerta Formativa, il pluralismo degli apporti scientifici e l'equilibrio delle risorse umane chiamate a svolgere i compiti istituzionali. Le risorse impegnate per il reclutamento dei ricercatori sono da inserire in un contesto in cui la produzione scientifica del SSD sia tale da supportare l'efficacia degli investimenti, anche considerato l'elevato impatto attribuito all'efficacia del reclutamento nella valutazione ex-post.

L'inserimento di RTD-a (e in prospettiva la stipula di contratti di ricerca) può avvenire in base alla disponibilità di risorse progettuali o, in alternativa di eventuali attribuzioni dirette al Dipartimento di risorse per tali ruoli. In tale caso sarà garantita, sulla base di criteri condivisi e di strategie decisionali trasparenti, l'attribuzione delle risorse disponibili ai diversi macrosettori. Ulteriori posizioni di RTD-a nel triennio 2023-2025 potranno essere supportate dalla disponibilità di risorse derivanti dall'attuazione del PNRR e dalle iniziative per progetti di ricerca.

In termini di punti organico, la programmazione per gli RTD-B determina un impatto che può risultare elevato, in quanto in precedenza le risorse relative erano assicurate da specifici piani straordinari.

Le posizioni di RTD-b e di ricercatore tenure track richiedono quindi una programmazione accurata nella valutazione anche delle prospettive di disponibilità di attività didattiche nel SSD disciplinare.

Alla luce di queste considerazioni, si delinea la previsione dell'attribuzione delle seguenti posizioni, considerando anche quanto previsto nel Piano di Sviluppo del Dipartimento. Le previsioni, soprattutto per quanto attiene la distribuzione annuale degli interventi, sono suscettibili di variazioni anche rilevanti nella distribuzione nell'arco del periodo di riferimento, che potranno derivare da ulteriori misure normative, attuative o programmate da parte dell'Ateneo, ancora in parte da definire:

	2022-2023	2024	2025
RTD-A	n.2	n. 2	n. 2
RTD-B	n.1	n. 1	n. 1

La programmazione di 3 RTD-B determina un impegno nel periodo di riferimento di 1,5 punti organico, ipotecando inoltre 0,6 punti organico nel triennio successivo.

La necessità di imprimere con maggiore decisione un impulso al rinnovamento dell'organico e migliorare le performance nella ricerca del Dipartimento nella programmazione in corso trova un limitate sia nelle risorse disponibili e sia per l'esigenza di equilibrare la loro ripartizione tra le differenti esigenze (progressioni, personale tecnico amministrativo). Si provvederà a rivalutare il reclutamento degli RTD-b destinando a questo ruolo prioritariamente ulteriori risorse dovessero eccedere le stime utilizzate nel presente piano, dopo avere rivalutato le esigenze relative alla didattica, considerando la prospettiva di attribuzione di ulteriori carichi didattici anche nella prospettiva di una progressione ad associato (tenure track).

#### **4.2 Reclutamento seconda fascia**

*Note di redazione: inserire preliminarmente una descrizione sintetica della politica di reclutamento, con riferimento alle aree prioritarie/settori di investimento*

Il reclutamento di docenti di II fascia ha per obiettivo il potenziamento della capacità di copertura degli insegnamenti. La previsione di posizioni di II fascia è definita in funzione degli avanzamenti di Ricercatori Universitari a tempo indeterminato, e di RTD-B, in possesso dell'abilitazione, con investimenti pari a 0,2 punti organico o eventuali concorsi riservati ad esterni (art.18 c.3).

Gli atenei devono attenersi al rispetto della destinazione di almeno il 20% dei punti organico impiegati per il reclutamento dei Professori a soggetti esterni, ai sensi dell'art. 18, comma 4, della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Per tale obiettivo l'Ateneo richiede ai Dipartimenti di individuare nell'ambito della programmazione della II fascia posizioni riservate a docenti esterni all'Ateneo di Sassari (Professore Associato art.18, c. 4). Nel recepire tale esigenza e in base a quanto evidenziato per le progressioni da RTDb in possesso di abilitazioni di II fascia si riporta nella seguente tabella il fabbisogno triennale (2022-2024) per i Professori di II fascia:

	2022-2023	2024	2025
Professore II fascia	n.1 <sup>§</sup>	n.3*	n.3*

<sup>§</sup> (art.18 c.4)

Complessivamente occorre considerare come siano in servizio n.6 rtd-b per i quali il passaggio alla II fascia al termine del triennio avrà comportato complessivamente 1,2 punti organico (considerati imputati su risorse dell'Ateneo e non sul piano straordinario). Nella attuale programmazione di Ateneo non è previsto il ricorso all'opportunità di accelerare la progressione di RTD-B in possesso dell'abilitazione (art. 24, c.5 bis Legge 240/2010).

#### **4.3 Reclutamento prima fascia**

*Note di redazione: inserire preliminarmente una descrizione sintetica della politica di reclutamento, con riferimento alle aree prioritarie/settori di investimento.*

Nel triennio 2023-2025, il Dipartimento intende impegnare le risorse disponibili per la chiamata di almeno due posizioni/anno per i professori di I fascia, nell'ambito dei SSD che rivestono importanza strategica nella didattica, garantendo loro adeguata rilevanza della rappresentatività nelle funzioni di indirizzo delle politiche di governo e di sviluppo del Dipartimento e dell'Ateneo. Attualmente sono numerosi i professori di II fascia che afferiscono al Dipartimento di Medicina Veterinaria in possesso di abilitazioni per la I fascia (grafico 3). Sono complessivamente 18 le idoneità conseguite per la I fascia da professori di associati, a fronte di un numero contenuto di posizioni di professore ordinario attualmente in organico. Le posizioni di rilievo nella governance dipartimentale sono per questa ragione ricoperte da professori di II fascia, in particolare per quanto attiene le funzioni di coordinamento delle strutture didattiche. Il sistematico ricorso a bandi in articolo 18 comporterà un notevole impegno di punti organico anche in fase di emanazione dei bandi di concorso, con un tempo più lungo per la verifica degli eventuali recuperi, valutabile solo al completamento della procedura.

La tabella seguente riporta il fabbisogno triennale per i Professori di I fascia per il periodo 2023-2025 Le previsioni, soprattutto per quanto attiene la distribuzione annuale degli interventi, sono suscettibili di variazioni anche rilevanti nella distribuzione nell'arco del periodo di riferimento, che potranno derivare da ulteriori misure normative, attuative o programmate da parte dell'Ateneo, ancora in parte da definire:

	2022-2023	2024	2025
Professore I fascia	n.2	n.2	n.2

L'impegno di punti organico nel periodo di riferimento può essere compreso nel range compreso fra 1,8 e 6 punti organico in funzione dell'esito dei concorsi.

#### *4.4 Reclutamento personale tecnico*

Il Dipartimento in Medicina Veterinaria si caratterizza per specifiche connotazioni della didattica, della ricerca e della terza missione, con la necessità di dover operare assicurando la presenza e la conseguente gestione degli animali, con strutture particolarmente onerose in termini di esigenze a supporto dell'operatività (Ospedale Didattico Veterinario Universitario ed altre strutture didattiche). Inoltre, è necessario garantire le necessarie connessioni con le realtà del territorio e con il contesto ambientale, che includono allevamenti, mangimifici, stabilimenti di preparazione e trasformazione degli alimenti, stabilimenti di lavorazione dei sottoprodotti di origine animale, aree faunistiche e parchi. Il Dipartimento di Medicina Veterinaria svolge le proprie attività istituzionali nel contesto dell'area scientifica ed è evidente che questo comporta il funzionamento di adeguati laboratori didattici e di ricerca.

La programmazione di interventi per ripristinare la dotazione del PTA per l'ODVU è stata oggetto di una delibera del Consiglio del Dipartimento di Medicina Veterinaria (seduta del 21 Aprile 2022).

I tecnici, figure essenziali per l'erogazione dei servizi didattici e di assistenza dell'ODVU, venuti meno o che si renderanno indisponibili nel corso del biennio 2021-22 sono:

- ✓ 1 unità categoria D medico veterinario (servizio anestesia)
- ✓ 1 unità categoria D medico veterinario (servizio medicina interna)
- ✓ 1 unità categoria C, tecnico ferrista sala operatoria

Per tali posizioni si è richiesto un intervento straordinario di ripristino dell'organico da parte dell'Ateneo.

Ulteriori quattro posizioni previste nella programmazione del Dipartimento sono:

- 1 unità categoria D, medico veterinario/biologo/biotecnologo (servizio laboratorio)
- 1 unità categoria D, tecnico radiologo/diagnostica per immagini avanzata (RM-TC)
- 1 unità categoria D, medico veterinario (servizio anestesia)
- 1 unità categoria C, tecnico sale necroscopia e sala dissezione

La tabella seguente riporta il fabbisogno triennale per il Personale Tecnico Amministrativo per il periodo 2023-2025. Le previsioni, soprattutto per quanto attiene la distribuzione annuale degli interventi, sono suscettibili di variazioni anche rilevanti nella distribuzione delle risorse nel periodo di riferimento, che potranno derivare dalla programmazione dell'Ateneo, ancora da definire per il PTA:

	2022-2023	2024	2025
Personale Tecnico*	n.3 (2 D, 1C) +2&	n.2 (2 D, 1C)	n.1 (C)

\*: categoria

&: 2 progressioni verticali (da C a D)

L'impegno di punti organico per PTA nel periodo di riferimento è pari a 2,05 punti organico.

#### 4.5 Programma di reclutamento triennale 2023-2025: tabella riepilogativa

	2022-2023	2024	2025
Professore I fascia	n.2	n.2	n.2
Professore II fascia <sup>+</sup>	n.1 <sup>§</sup>	n.3 <sup>*</sup> +1 <sup>§</sup>	n.3
RTD-b	n.1	n.1	n.2
RTD-a <sup>§</sup>	n.2	n.2	n.2
Personale Tecnico*	n.3 (2 D, 1 C)+2 <sup>&amp;</sup>	n.2 (2 D, 1C)	n. 1 (C)

II fascia: \* progressione da RTD-b / <sup>§</sup> art.18 c.4

§: da risorse progettuali diverse da piano straordinario o FFO

\*: categoria

&: 2 progressioni verticali (da C a D)

La programmazione per il biennio 2022-23 comporta per il personale docente l'impegno di:

1 P.O.: 1 punto organico per l'emanazione del bando di concorso, con impegno finale compreso fra 1-0,3 punti organico in relazione all'esito del concorso

1 Rtd-B: 0,5 punti organico per l'emanazione del bando di concorso

1 P.O.: 1 punto organico per l'emanazione del bando di concorso, con impegno finale compreso fra 1-0,3 punti organico in relazione all'esito del concorso

1 P.A.: 0,7 punto organico per l'emanazione del bando di concorso e quale impegno finale

2 P.T.A. cat D: 0,6 punto organico per l'emanazione del bando di concorso e quale impegno finale

Il totale delle risorse necessarie è pari a:

personale docente 1,8 punti organico (su risorse assegnate al Dipartimento)

personale tecnico amministrativo per nuove assunzioni 0,85 e 0,1 per progressioni verticali (0,2 su risorse assegnate al Dipartimento e 0,55 da richiedere quale integrazione su risorse Ateneo o piano PTA).

La programmazione non comprende il Personale Tecnico-Amministrativo della Segreteria Amministrativa, per il quali si evidenziano le esigenze di adeguamento, stanti le carenze dell'organico (anche in relazione all'ODVU).

## **Allegato 1 - Criteri operativi**

### **1. Didattica SSD**

$\Sigma$  potenziale didattico residuo medio dei docenti relativo agli insegnamenti afferenti al proprio SSD, nel triennio accademico precedente (2019-2020; 2020-2021; 2021-2022), ottenuto considerando il carico istituzionale attribuibile e quello svolto.

### **2. Produttività scientifica SSD: posizionamento relativo nel Dipartimento**

indice sintetico  $\sum$  MNOPQ riferito ai docenti del SSD/ n. docenti afferenti con indicazione valore medio SSD, coefficiente di variazione% SSD e range (min. – max.) SSD:

M: Rapporto fra numero lavori indicizzati prodotti e valore del primo indicatore della mediana ASN del settore riferita alla fascia del docente (ricercatori: II fascia (5 anni); professori associati: I fascia (10 anni); professori ordinari: commissari (10 anni)

N: Rapporto fra numero di citazioni e del secondo indicatore della mediana ASN del settore del docente (ricercatori: II fascia (10 anni); professori associati: I fascia (15 anni); professori ordinari: commissari (15 anni)

O: Rapporto fra indice H e del terzo indicatore della mediana ASN del settore del docente (ricercatori: II fascia (10 anni); professori associati: I fascia (15 anni); professori ordinari: commissari (15 anni)

P: Rapporto fra numero di lavori prodotti in categoria Q1 e valore del primo indicatore della mediana ASN del settore riferita alla fascia del docente (ricercatori: II fascia (5 anni); professori associati: I fascia (10 anni); professori ordinari: commissari (10 anni)

Q: Rapporto fra numero lavori indicizzati in cui il ricercatore è primo, secondo, ultimo o autore corrispondente e valore del primo

indicatore della mediana ASN del settore del docente (ricercatori: II fascia (5 anni); professori associati: I fascia (10 anni);

professori ordinari: commissari (10 anni)

Indicatori citazionali corretti per autocitazioni:

- numero di citazioni, dedotto dalle autocitazioni, riferito al secondo indicatore della mediana ASN del settore del docente ricercatori: II fascia (10 anni);

professori associati: I fascia (15 anni);

professori ordinari: commissari (15 anni)

- indice H, dedotto dalle autocitazioni, in riferimento al terzo indicatore della mediana ASN del settore del docente

ricercatori: II fascia (10 anni);

professori associati: I fascia (15 anni)

professori ordinari: commissari (15 anni).

### **3. Attività di coordinamento e direzione di strutture dipartimentali o didattiche nel triennio**

Presidente del Corso di Laurea, Direttore Scuola di Specializzazione, Coordinatore Dottorato, Direttore Dipartimento, Direttore Sanitario dell’Ospedale Didattico Veterinario: n. anni totali incarico nel triennio accademico di riferimento (2019-2020; 2020-2021; 2021-2022)

### **4. Progetti su bandi competitivi (internazionali, nazionali, regione Sardegna) 2017-2022**

Responsabile del progetto finanziato (principal investigator), importo totale ed importo Dipartimento per progetti con avvio nel periodo di riferimento (2017-2022)

### **5. Collocamenti a riposo**

triennio 2023-2025

periodo 2026-2030

### **6. attività, ove previsto, assistenziali (SSD Vet08/ SSD Vet09/ SSD Vet10) e organizzative ad elevato impatto per i processi di accreditamento (EAEVE, ANVUR).**

### **7. partecipazione ad altre attività didattiche: Scuole di specializzazione e Corso di Dottorato; si/no**

### **8. partecipazione ai Comitati/Commissioni del Dipartimento o di Ateneo: si/no**

*I criteri utilizzati sono riportati in una tabella ed accompagnati da profilo sintetico per ciascun SSD, che evidenzia le esigenze relative al reclutamento.*

*Relativamente alle esigenze per posizioni di ricercatore e professore di II fascia, nei profili relativi ai SSD, si considerano le necessità inerenti la copertura degli insegnamenti, incluso il relativo impegno didattico pregresso, accertando e valutando il merito rispetto a tutti i criteri considerati.*

*Relativamente alle esigenze per posizioni di professore di I fascia, nei profili dei SSD, considerate le necessità inerenti la copertura degli insegnamenti ed il relativo impegno didattico pregresso, si accerta e si valuta in particolare il valore aggiunto assicurato al Dipartimento dal merito acquisito relativamente*

*alla produttività nella ricerca, le attività progettuali, le attività svolte nel coordinamento dei corsi di studio ed attività organizzative e assistenziali, ove previsto, ad elevato impatto per i processi di accreditamento (EAEVE, ANVUR).*

#### *Esemplificazione tabella di sintesi*

Criterio	Attività svolta SSD	Dati
1. Potenziale didattico residuo medio dei docenti triennio accademico precedente (2019-2020; 2020-2021; 2021-2022) ottenuto considerando il carico istituzionale attribuibile e quello svolto	carico istituzionale attribuibile carico istituzionale svolto potenziale didattico residuo medio	
2. Produttività scientifica SSD: posizionamento relativo nel Dipartimento	- indice sintetico $\sum$ MNOPQ per docenti del SSD, per fascia  -numero citazioni e numero dedotto delle autocitazioni  -indice H ed indice dedotto delle autocitazioni	I fascia media SSD: range (min. – max.) SSD:  II fascia media SSD range (min. – max.) SSD: Ricercatore media SSD: range (min. – max.) SSD:  I fascia media SSD: range (min. – max.) SSD:  II fascia media SSD range (min. – max.) SSD: Ricercatore media SSD: range (min. – max.) SSD:  I fascia media SSD: range (min. – max.) SSD:  II fascia media SSD range (min. – max.) SSD: Ricercatore media SSD: range (min. – max.) SSD:
3. Attività di coordinamento e direzione di strutture dipartimentali o didattiche: Presidente del Corso di Laurea, Direttore Scuola di Specializzazione, Coordinatore Dottorato, Direttore Dipartimento, Direttore Ospedale Didattico Veterinario, nominativo e n. anni totali incarico nel triennio accademico di riferimento (2019-2020; 2020-2021; 2021-2022)	Presidente del Corso di Laurea:  Direttore Scuola di Specializzazione: Coordinatore Dottorato: Direttore Ospedale Didattico Veterinario Direttore Dipartimento: Totale anni attività SSD:	nominativo e n. anni totali incarico nominativo e n. anni totali incarico
4. Progetti su bandi competitivi (Internazionali, Nazionali, Regione Sardegna) 2017-2022	Nominativo del Responsabile del progetto su bando competitivo, titolo ed ente finanziatore (eventuale misura ed anno di finanziamento) importo totale: € importo Dipartimento: €	
5. Collocamenti a riposo	triennio 2023-2025:	

	periodo 2026-2030:	
6. attività assistenziali, ove previste (SSD Vet08/ SSD Vet09/ SSD Vet10), e organizzative, con responsabilità ad elevato impatto sui processi di accreditamento (EAEVE, ANVUR).	attività assistenziali (SSD Vet08/ SSD Vet09/ SSD Vet10): attività organizzative, con responsabilità di processo ad elevato impatto, sui processi di accreditamento (EAEVE, ANVUR):	processi accreditamento (EAEVE, ANVUR) ad elevato impatto e nominativo responsabile
7. partecipazione ad altre attività didattiche: Scuole di specializzazione e Corso di Dottorato;	Numero docenti: Numero si: Numero no:	
8. partecipazione ai Comitati/Commissioni del Dipartimento o di Ateneo:	docenti si: no:	