



UNISS

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI SASSARI

DIPARTIMENTO DI
MEDICINA VETERINARIA

Dipartimento di Medicina Veterinaria

Piano triennale di reclutamento *2026-2028*

(approvato dal Consiglio di Dipartimento di Medicina Veterinaria il 12 marzo 2026, con integrazione del 16 aprile 2026)



Sommario

Piano Triennale del Reclutamento (2024-2026), Dipartimento di Medicina Veterinaria	3
1. La programmazione: dati di contesto	4
1.1 Dipartimento di Medicina Veterinaria: aree scientifiche di riferimento, SSD ed organico	4
1.2 L'offerta formativa	8
1.3 Situazione dei punti organico e assegnazione di punti organico.....	11
1.4 Lo stato esecutivo della programmazione a valere sulla precedente assegnazione di punti organico.....	12
1.5 Il quadro delle abilitazioni	12
2. Prospettive e obiettivi di sviluppo del Dipartimento.....	13
3. Principi generali e politica di reclutamento	15
4. Articolazione del Piano Triennale di reclutamento del Dipartimento di Medicina Veterinaria (2026-2028).....	20
4.1 Reclutamento RTD-A), RTD-B) e RTT	20
4.2 Reclutamento seconda fascia	21
4.3 Reclutamento prima fascia	22
4.4 Reclutamento personale tecnico amministrativo bibliotecario	23
4.5 Programma di reclutamento triennale 2024-2026: tabella riepilogativa	24
Allegato 1 - Criteri operativi	25

Piano Triennale del Reclutamento (2024-2026), Dipartimento di Medicina Veterinaria.

Il Piano Triennale del Reclutamento del Dipartimento di Medicina Veterinaria (2026-2028) è redatto quale aggiornamento e revisione dei piani di programmazione triennali precedenti. La redazione dell'aggiornamento del piano triennale è proposta in seguito all'avvio della discussione dei documenti di programmazione da parte dell'Ateneo, propedeutica al completamento delle procedure concorsuali già bandite o da bandire sulla base delle precedenti delibere degli organi collegiali di Ateneo e delle programmazioni pregresse e non ancora attuate.

Il Dipartimento aveva approvato il Piano Triennale del reclutamento 2023-2025 (fase generale della programmazione) in data 28 Luglio 2022 per poi deliberare le priorità all'attribuzione delle risorse ai SSD nella seduta del Consiglio del Dipartimento del 24 novembre 2022, con la definizione delle esigenze e, nelle sedute ristrette agli aventi diritto, le priorità per le chiamate per i SSD. La programmazione aveva definito le priorità sulla base di una analitica valutazione di criteri di merito, approvati dal Consiglio del Dipartimento. Il Piano Triennale 2024-2026 è stato approvato dal Consiglio del Dipartimento nella seduta del 5 settembre 2024. Pertanto è razionale considerare che, definite con il precedente piano triennale la programmazione del reclutamento (a valere su risorse 2024), in attesa di completare l'espletamento dei relativi concorsi, sia necessario predisporre l'aggiornamento del piano attuazione di ulteriori interventi nel triennio 2026-2028.

Le procedure adottate dal Dipartimento prevedono due fasi distinte per la definizione del Piano triennale di Reclutamento: la prima fase coinvolge il Consiglio del Dipartimento nella sua composizione allargata, con l'analisi del contesto in cui il Dipartimento è chiamato ad operare per realizzare attività istituzionali (didattica, ricerca, terza missione). Considerate le risultanze dell'analisi di contesto, gli obiettivi strategici, le previsioni normative e regolamentari si definiscono gli interventi necessari in relazione alle esigenze, individuando le posizioni e ruoli da reclutare. Il documento definisce i criteri di merito che, insieme al principio di rotazione delle attribuzioni ai SSD e di equilibrio tra ruoli, porteranno a definire nella seconda fase i SSD cui attribuire le posizioni.

La seconda fase della procedura, nell'ambito dei consessi ristretti agli aventi diritto e nella composizione prevista dalle norme e dal Regolamento di Ateneo, si provvederà ad individuare le nuove priorità, integrando quanto già deliberato dal Consiglio (24 novembre 2022 in merito al triennio 2023-25 ed il 5 settembre 2024 per il triennio 2024-26) in base alle ulteriori esigenze e valutazioni da effettuare relativamente al periodo di riferimento del presente piano (2026-28).

I criteri per la definizione delle priorità applicati nel precedente piano triennale si sono dimostrati sufficientemente esplicativi e robusti nel garantire una ampia ed efficace valutazione sia del fabbisogno che del merito maturato e con l'adozione di semplici adeguamenti potranno essere riproposti (allegato 1 - criteri operativi).

L'attuale revisione del piano del reclutamento deve considerare le minori disponibilità di punti organico per personale docente rispetto al pregresso (nel 2023 2,0 P.O., nel 2024 1,3 P.O., ancora da definire nel 2026) mentre nel contempo è aumentato il numero dei Dipartimenti dell'Ateneo, chiamato inoltre ad affrontare con maggiore attenzione il turn-over del PTA. Ulteriori vincoli per gli Atenei per la gestione delle risorse assunzionali riguardano le esigenze di cofinanziamento (legge di bilancio 2026, misure per la stabilizzazione dei ricercatori PNRR) e la necessità di rispettare la soglia dell'80% dell'indicatore che considera l'incidenza del personale sul FFO (in via previsionale 79,43% nel 2026, 79,80% nel 2027 e 79,45% nel 2028).

La programmazione triennale 2026-2028 interviene in una fase di riforma delle Università, con impatto esteso alle tipologie di contratto, con disposizioni attuative non ancora consolidate, incluse le modalità di reclutamento.

La programmazione del Dipartimento considera le posizioni di Professore di I e II fascia e di ricercatore a tempo determinato, individuate dalla legge 240/2010 e s.m.i.. L'attuale inquadramento normativo in particolare considera per i ricercatori a tempo determinato le innovazioni rispetto a quanto previsto all'art. 24 che prevede: **Ricercatore a tempo determinato**. Inserite nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti. I contratti di lavoro subordinato sono a tempo determinato e, sulla base dei regolamenti di ateneo, definiscono le modalità di svolgimento delle attività di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti nonché delle attività di ricerca.

Nell'ambito della programmazione triennale, l'Ateneo vincola risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula di questi contratti, in favore di candidati che per almeno trentasei mesi abbiano svolto sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, attività presso Università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando. Ammessi alle procedure i possessori del titolo di dottore di ricerca o titolo equivalente, ovvero, per i settori interessati, del diploma di specializzazione medica, nonché di eventuali ulteriori requisiti definiti nel regolamento di Ateneo, con esclusione dei soggetti già assunti a tempo indeterminato come professori universitari di prima o di seconda fascia o come ricercatori, ancorché cessati dal servizio, nonché dei soggetti che abbiano già usufruito, per almeno un triennio, dei contratti per ricercatore a tempo determinato. Il contratto per ricercatore universitario a tempo determinato ha una durata complessiva di sei anni e non è rinnovabile. I contratti di cui al comma 3 possono prevedere il regime di tempo pieno o di tempo definito. L'impegno annuo complessivo per lo svolgimento delle attività di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti è pari a 350 ore per il regime di tempo pieno e a 200 ore per il regime di tempo definito.

Tra le figure che non sono inserite nell'ambito della programmazione del Dipartimento ricadono le seguenti, come individuate dalla **legge 240/2010 e s.m.i.**:

Art. 22 Contratti di ricerca, a tempo determinato, per lo svolgimento di specifici progetti di ricerca; contratti di lavoro, destinati a coloro che sono in possesso del titolo di dottore di ricerca o di titolo equivalente conseguito all'estero, ovvero, per i settori interessati, del titolo di specializzazione di area medica, con esclusione del personale di ruolo, assunto a tempo indeterminato, delle istituzioni di cui al comma 1, nonché di coloro che hanno fruito di contratti di cui all'articolo 24. Hanno durata biennale e possono essere rinnovati una sola volta per ulteriori due anni.

Art. 22-bis Incarichi post-doc destinati a coloro che sono in possesso del titolo di dottore di ricerca o di titolo equivalente conseguito all'estero, ovvero, per i settori interessati, del titolo di specializzazione di area medica, con esclusione del personale di ruolo e fruizione contratti di cui all'articolo 24. Contratti a tempo determinato stipulati ai fini dello svolgimento di attività di ricerca, nonché di collaborazione alle attività didattiche e di terza missione. Durata almeno annuale, prorogabili fino alla durata complessiva di tre anni. Gli incarichi non danno luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli delle istituzioni.

Art. 22-ter Incarichi di ricerca. Sono destinati a giovani studiosi in possesso di titolo di laurea magistrale o a ciclo unico da non più di sei anni e di un curriculum idoneo all'assistenza allo svolgimento di attività di ricerca.

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 Gruppi e Settori Scientifico Disciplinari che fanno riferimento all'area 05 - Scienze Biologiche e Area 07 - Scienze Agrarie e Veterinarie (Tabella 1).

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

Area	Denominazione GSD	SSD
Area 07 - Scienze Agrarie e Veterinarie	07/MVET-01 Anatomia e Fisiologia	MVET-01/A – Anatomia degli Animali Domestici (ex VET/01)
		MVET-01/B – Fisiologia Veterinaria (ex VET/02)
	07/MVET-02 Patologia Veterinaria e Ispezione degli Alimenti di Origine Animale	MVET-02/A – Patologia Generale e Anatomia Patologica Veterinaria (ex VET/03)
		MVET-02/B – Ispezione degli Alimenti di Origine Animale (ex VET/04)
	07/MVET-03 Malattie Infettive e Parassitarie degli Animali	MVET-03/A – Malattie Infettive degli Animali Domestici (ex VET/05)
		MVET-03/B – Parassitologia e Malattie Parassitarie degli Animali (ex VET/06)
	07/MVET-04 Clinica Medica Farmacologia e Tossicologia	MVET-04/A – Farmacologia e Tossicologia Veterinaria (ex VET/07)
		MVET-04/B – Clinica Medica Veterinaria (ex VET/08)
	07/MVET-05 Clinica Chirurgica e Ostetrica Veterinaria	MVET-05/A – Clinica Chirurgica Veterinaria (ex VET/09)
		MVET-05/B – Clinica Ostetrica e Ginecologia Veterinaria (ex VET/10)
	07/AGRI-09 Scienze e Tecnologie Animali	AGRI-09/A – Zootecnia Generale e Miglioramento Genetico (ex AGR/17)
		AGRI-09/B – Nutrizione e Alimentazione Animale (ex AGR/18)
AGRI-09/C – Zootecnia Speciale (ex AGR/19)		
AGRI-09/D – Zoocolture (ex AGR/20)		
Area 05 - Scienze Biologiche	05/BIOS-03 Zoologia e Antropologia	BIOS-03/A – Zoologia (ex BIO/05)

La ricerca e le attività collegate si sviluppano intorno ad alcune principali direttrici 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 31 Dicembre 2025 57 docenti (-6 rispetto al 2024), appartenenti alle aree CUN 07 e 05.

Di seguito è riportata la ripartizione dell'organico per fascia, che considera le procedure concorsuali già espletate e con presa di servizio dei vincitori al 31 dicembre 2025 (Tabella 2) con comparazione rispetto alla precedente situazione rilevata al 01 luglio 2024.

- ✓ Professori I fascia 12 (-1)
- ✓ Professori II fascia 34 (+4)
- ✓ Ricercatori 11 (-9)

Di cui:

Ricercatori universitari a Tempo Indeterminato 5 (-1)

Ricercatori RTD-B 1 (-6)

Ricercatori RTD-A 5 (-2).

Tabella 2: Distribuzione dei docenti e punti organico per Settore Scientifico Disciplinare al 31 dicembre 2025.

SSD	I fascia	II fascia	RTI	RTDb	RTDa	Totale (n.)	Totale (p.o.)
MVET-01/A	0	3	1	0	0	4	2,6
MVET-01/B	2	1	0	0	1	4	3,2
MVET-02/A	1	3	0	0	1	5	3,6
MVET-02/B	1	4	0	0	0	5	3,8
MVET-03/A	1	3	0	0	0	4	3,1
MVET-03/B	2	0	0	0	1	3	2,5
MVET-04/A	0	2	0	0	0	2	1,4
MVET-04/B	0	3	2	0	0	5	3,1
MVET-05/A	1	4	1	0	0	6	4,3
MVET-05/B	1	3	0	1	1	6	4,3
BIOS-03/A	2	3	0	0	1	6	4,6
AGRI-09/A	0	1	0	0	0	1	0,7
AGRI-09/B	1	1	0	0	0	2	1,7
AGRI-09/C	0	3	0	0	0	3	2,1
AGRI-09/D	0	0	1	0	0	1	0,5
Totale 2025	12	34	5	1	5	57	41,5
<i>Situazione 2024*</i>	<i>13</i>	<i>30</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>63</i>	<i>45,4</i>
<i>Differenziale</i>	<i>-1</i>	<i>4</i>	<i>-1</i>	<i>-6</i>	<i>-2</i>	<i>-6</i>	<i>-3,9</i>

*: 1luglio 2024

Grafico 1: Distribuzione dei docenti per SSD e per ruolo al 31 dicembre 2025

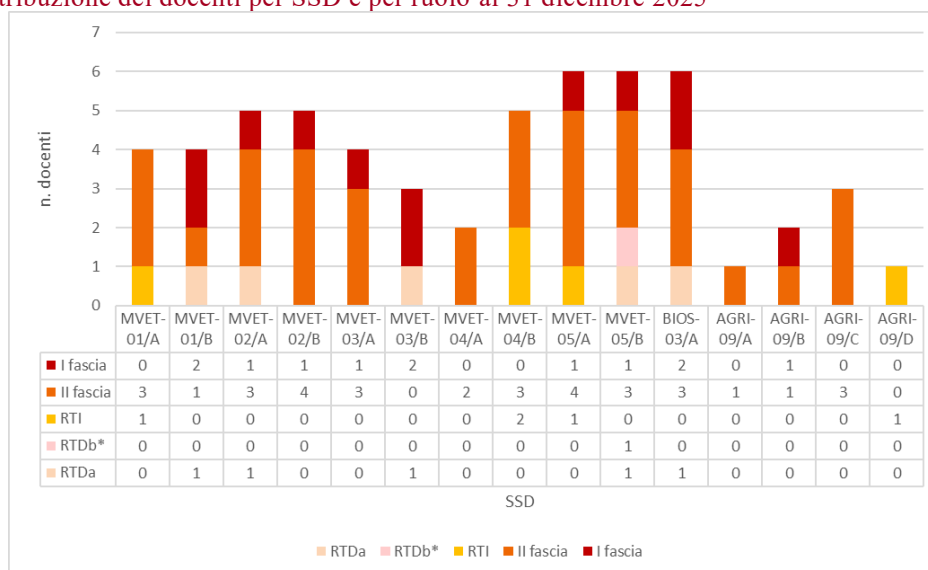
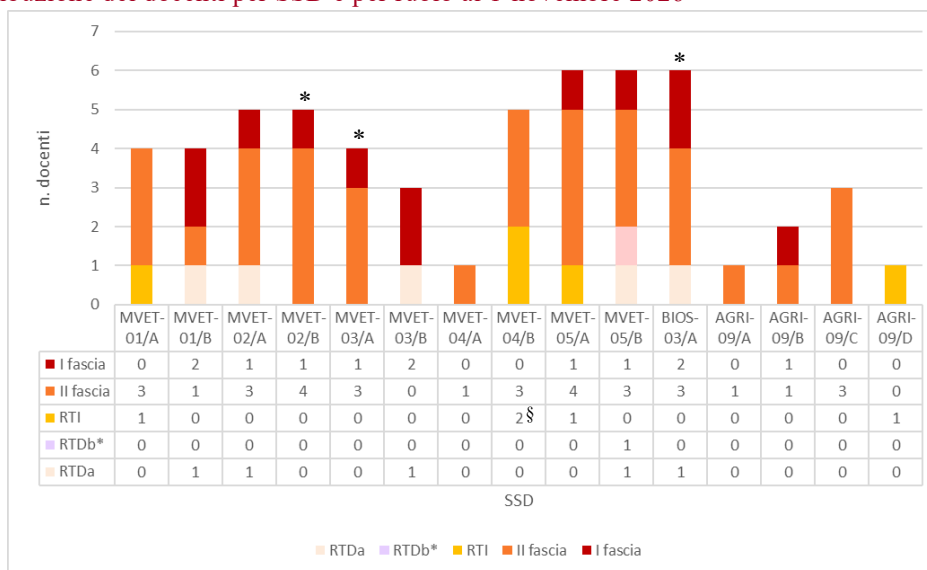


Grafico 2: Distribuzione dei docenti per SSD e per ruolo al 1 novembre 2026



*: concorsi in corso di espletamento o bando previsto 2026

§: un RTDa in aspettativa fino a giugno 2026, per possibile passaggio ad altra amministrazione

L'analisi dei dati relativi alla distribuzione dei docenti per ruolo e macroarea aggiornati pone in evidenza una riduzione del numero di professori di I fascia rispetto al totale dei docenti (12 su 57, 21,05%). Presso il Dipartimento, dopo un intervallo estremamente lungo senza chiamate per professori di I fascia (2008-2020), nel periodo 2020-25 hanno preso servizio sei professori di I fascia. Sono stati in tal modo recuperati i collocamenti a riposo di professori di I fascia avvenuti nel medesimo periodo di riferimento, di cui uno nel 2020 (AGRI-09/B), uno nel 2021 (MVET-01/B), uno nel 2023 (MVET-03/B) ed uno nel 2025 (SSD BIOS-03/A).

I professori di II fascia che sono in servizio presso il Dipartimento sono 34 (59,6%), in seguito all'esito di procedure valutative di RTD-B già in possesso di abilitazione scientifica che ha determinato un incremento numerico. Gli avanzamenti (6 a far data dal 1 luglio 2024) hanno riguardato i SSD MVET-01/A, SSD MVET-01/B, SSD MVET-02/B, SSD MVET-03/A, MVET-05/A, BIOS-03/A; le cessazioni (3 a far data dal 1 luglio 2024) hanno riguardato docenti del SSD MVET-01/A, SSD MVET-01/B, SSD MVET-03/A. È stato inoltre emanato un bando per una posizione di II fascia ex art.24 c.3, con un contributo all'equilibrio dell'indicatore di Ateneo inerente la percentuale di reclutamenti esterni, con successiva presa di servizio del vincitore, nel SSD MVET-03/A. È altresì atteso entro ottobre 2026 il collocamento a riposo di 1 professore di II fascia (MVET-04/A).

I RTI sono 5 (8,8% dei docenti), ma tra i quali è attualmente prevista una aspettativa fino a giugno 2026 (MVET-04/A) per possibile passaggio ad altra amministrazione. Il Dipartimento nella politica di programmazione si era impegnato a considerare i RTI in possesso di abilitazione per la progressione alla II fascia. Nel SSD MVET-04/A un RTI è in possesso dell'abilitazione per il passaggio alla II fascia; occorre evidenziare come nella ricognizione da parte del MUR effettuata ai fini dell'assegnazione di risorse su specifico piano straordinario l'abilitazione era stata conseguita in tempo utile (entro il 30 settembre 2024) ai fini dell'acquisizione delle risorse destinate all'Università di Sassari, in relazione al piano straordinario (Decreto Ministeriale n. 1673 del 29-10-2024). Nella seduta del senato accademico del 15 gennaio 2025 il direttore era intervenuto per evidenziare come il Dipartimento di Medicina Veterinaria avesse contribuito all'acquisizione delle risorse di cui al D.M., in quanto in organico era presente all'atto della ricognizione una docente del SSD MVET-04/B in possesso dell'ASN per la II fascia (con validità dal al 02/07/2024 al 02/07/2036), richiedendo pertanto di considerare la necessità di rispettare la coerenza tra acquisizione e destinazione delle risorse. Il Consiglio ha deliberato la relativa richiesta nella seduta del 16 Luglio 2025. Allo

stato tale misura richiede la destinazione di risorse proprie del Dipartimento e non è più sostenuta da piani straordinari dedicati, e non possibile nemmeno su risorse degli attuali piani straordinari.

Gli RTD-B sono attualmente rappresentati da 1 sola unità (1,75% dei docenti) afferente al SSD MVET-05/B ed in scadenza nel 2027. a cause del decremento numerico di notevole rilievo nel periodo 2024-25 conseguente al passaggio alla II fascia di 6 RTD-B già in possesso di abilitazione scientifica. La riduzione nel numero degli RTD-B comporterà un'intensificazione del reclutamento di nuove posizioni per ricercatori tenure track (compatibilmente con le risorse assegnate).

Gli RTD-A sono 5 (8,77% dei docenti), reclutati sulla base di progetti o finanziamenti specifici. Sono state finanziate a valere su risorse di specifica convenzione RAS n.3 proroghe biennali per posizioni in scadenza nel 2025 (MVET-01/B, MVET-02/A, MVET-03/B) ed è stata cofinanziata sui medesimi fondi 1 proroga biennale per posizione in scadenza nel 2026 (BIOS-03/A). È cessato anticipatamente per dimissioni dovute a passaggio ad altra amministrazione un contratto per RTD-A in scadenza nel 2025 (MVET-02/B). Nel 2026 una posizione di RTD-A (MVET-05/B) è prossima alla scadenza e non sono disponibili risorse per il suo rinnovo. La previsione di ulteriori posizioni differenti da quelle oggetto della programmazione avviene sulla base del reperimento di risorse esterne, acquisite mediante la partecipazione a bandi e progetti.

1.2 L'offerta formativa

Corsi di Laurea

Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Medicina Veterinaria

Corso di Laurea Magistrale in Biotechnology for Human and Animal Health (internazionale)

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

L'offerta formativa del Dipartimento comprende corsi di laurea magistrali (3), dei quali due internazionali (Biotechnology for Human and Animal Health, Wildlife Management, Conservation and Control). A partire dall'anno accademico 2026-27 è prevista l'attivazione del Corso interdipartimentale di Laurea Magistrale in Biotechnologies for One Health.

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/). 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). Il soddisfacimento dei requisiti previsti dalle SOPs EAEVE determina un sovraccarico aggiuntivo per gli elevati standard qualitativi previsti per la formazione del Medico Veterinario. L'ODVU in particolare non ha, diversamente da quanto avviene in analoghi contesti della Medicina umana, il supporto organizzativo e le risorse provenienti dal Ministero della Salute. L'offerta didattica del Dipartimento comprende inoltre due corsi di laurea magistrali internazionali erogati in lingua inglese, il CdLM in Wildlife Management, Conservation and Control e per il CdLM in Biotechnology for Human and Animal Health, i cui insegnamenti sono coperti principalmente da docenti del dipartimento.

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 di ricerca.

Allo stato attuale il Dipartimento non è riuscito ad esprimere una progettualità nell'ambito della programmazione strategica nel settore delle lauree triennali.

Nella tabella 3a è riportato il totale delle ore di didattica erogate dai docenti del Dipartimento di Medicina Veterinaria nell'A.A. 2024/2025 in corsi attivati presso il Dipartimento, per SSD. Nella tabella 3b è riportato in dettaglio il totale delle ore di didattica erogate nell'A.A. 2024/2025 per singolo corso attivato presso l'Ateneo, per SSD.



Nella tabella 4 è riportato il totale delle ore di didattica erogata Vs potenziale didattico nell'A.A. 2024/2025, per SSD, nell'ambito di corsi dell'Ateneo di Sassari.

Nel computo non sono ricomprese le ore di ulteriore attività didattica erogata nell'ambito di insegnamenti opzionali o che fanno riferimento ad altri SSD (diversi da quello di afferenza), Scuole di Specializzazione o Dottorato di ricerca, che comunque concorrono al completamento del Carico didattico istituzionale.

Tabella 3a: Totale ore didattica erogate nell'A.A. 2024/2025 in corsi dell'Ateneo, per SSD

SSD	Medicina Veterinaria	Biotechnologie Sanitarie, Mediche e Veterinarie	Wildlife Management Conservation and Control	Altri Corsi	Totale
AGRI-09/A	108	0	0	0	108
AGRI-09/B	187	0	64	48	299
AGRI-09/C	279	56	0	44	379
AGRI-09/D	30	0	0	0	30
BIOS-03/A	21	0	296	568	885
MVET-01/A	335	28	32	55	450
MVET-01/B	252	16	136	32	436
MVET-02/A	427	88	0	80	595
MVET-02/B	362	101	32	96	591
MVET-03/A	410	88	0	74	572
MVET-03/B	197	0	63	18	278
MVET-04/A	160	56	0	0	216
MVET-04/B	475	0	0	12	487
MVET-05/A	467	16	0	0	483
MVET-05/B	329	220	0	24	573
Totale	4039	669	623	1051	6382



Tabella 3b: Totale ore didattica erogate nell'A.A. 2024/2025 in corsi dell'Ateneo, per SSD

SSD	Medicina Veterinaria	Bioteologie sanitarie, mediche e veterinarie	Wildlife management, conservation, and control	Scienze naturali L 1177	Gestione dell'ambiente e del territorio LM 1207	Informatica L A 147	Bioteologie e analisi bioinformatiche L A 147	Sicurezza e cooperazione internazionale LA 077	Scienze delle produzioni zootecniche LM 1209	Somma di Scienze agro-zootecniche L 1173	Scienze biologiche L 1193	Qualità e sicurezza dei prodotti alimentari LM A103	Biologia LM A137	Scienze dell'alimentazione, salute e benessere dell'uomo LM A086	Archeologia LM 1230	Totale ore corsi di studio	Totale complessivo
AGRI-09/A	108	0	0													0	108
AGRI-09/B	187	0	64							48						48	299
AGRI-09/C	279	56	0			44										44	379
AGRI-09/D	30	0	0													0	30
BIOS-03/A	21	0	296	240	136						88		56			568	885
MVET-01/A	335	28	32											30		55	450
MVET-01/B	252	16	136													32	436
MVET-02/A	427	88	0			56		24								80	595
MVET-02/B	362	101	32								48		40			96	591
MVET-03/A	410	88	0				18									74	572
MVET-03/B	197	0	63				18									18	278
MVET-04/A	160	56	0													0	216
MVET-04/B	475	0	0													12	487
MVET-05/A	467	16	0													0	483
MVET-05/B	329	220	0					24								24	573
Totale complessivo	4039	669	623	240	136	100	36	48	48	48	88	48	56	40	30	1051	6382

Tabella 4: Totale ore didattica erogata Vs potenziale didattico nell'A.A. 2024/2025, per SSD (corsi dell'Ateneo di Sassari)

SSD	Erogato	Teorico	Differenza
AGRI-09/A	108	120	-12
AGRI-09/B	299	240	59
AGRI-09/C	379	330	49
AGRI-09/D	30	60	-30
BIOS-03/A	885	660	225
MVET-01/A	450	420	30
MVET-01/B	436	390	46
MVET-02/A	595	480	115
MVET-02/B	591	600	-9
MVET-03/A	572	570	2
MVET-03/B	278	270	8
MVET-04/A	216	210	6
MVET-04/B	487	480	7
MVET-05/A	483	620	-137
MVET-05/B	573	540	33
Totale	6382	5990	392

1.3 Situazione dei punti organico e assegnazione di punti organico

Nel 2021-22 hanno preso servizio 3 professori di I fascia (MVET-01/B, ex VET/02; MVET-02/A, ex VET/03); AGRI-09/B, ex AGR/18) e 8 di II fascia (AGRI-09/C, ex SSD AGR/19; MVET-01/A, ex SSD VET/01; MVET-02/A, ex VET/03; MVET-02/B, ex VET/04; 2 SSD MVET-04/B, ex VET/08; MVET-05/A, ex VET/09; MVET-05/B, ex VET/10) e 5 posizioni di RTD-B (MVET-02/B, ex SSD VETt 02; MVET-02/B, ex VET/04; MVET-03/B, ex VET/t05; MVET-05/A, ex VET/09; BIOS-03/A, ex BIO/05). Complessivamente i punti organico effettivamente utilizzati sono 6,5 (P.O. $0,3 \times 3 = 0,9$, I fascia; P.O. $0,7 \times 1 = 0,7$, II fascia art.18 c.4; II fascia P.O. $0,2 \times 7 = 1,4$; RTD-B P.O. $0,7 \times 5 = 3,5$).

Nel 2023 sono stati assegnati 2,3 punti organico sul piano straordinario con presa di servizio o concorso espletato di 3 professori di I fascia (MVET-01/B, BIOS-03/A, MVET-03/B: P.O. complessivi 0,9), 1 posizione II fascia art.18 c.4 (MVET-03/A: P.O. 0,7); 1 posizione RTD-B (MVET-05/B: P.O. 0,7).

Mentre la previsione delle assegnazioni per il triennio 2023-2025 era pari a 2,0 punti organico/anno, l'Ateneo, invertendo l'orientamento del periodo precedente, ha ridotto in misura notevole la dotazione per il personale docente destinato al Dipartimento di Medicina Veterinaria nel 2024 (1,3 P.O.; di cui 1,0 P.O. su piano straordinario e 0,3 su FFO), in seguito alla previsione di istituzione di due nuovi Dipartimenti.

Considerate le esigenze determinate dall'incremento numerico dei Dipartimenti, le esigenze di investimenti per il PTA e il valore dell'indicatore personale rispetto a FFO (prossimo alla soglia dell'80%) appare appropriato quindi considerare per il triennio 2026-28 una stima più prudente di circa 0,7 P.O./anno.

Si riportano nella seguente tabella 5 i punti organico in relazione al ruolo, aggiornata in base alle nuove previsioni per i costi dei Ricercatori a Tempo Determinato / Tenure Track.

Tabella 5: Punti organico in relazione al ruolo

QUALIFICA*	PUNTO ORGANICO
I FASCIA	1
II FASCIA	0,7
(RU B) RTT	0,7
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

1.4 Lo stato esecutivo della programmazione a valere sulla precedente assegnazione di punti organico

Nel 2023-24 sono stati emanati e conclusi i seguenti bandi per procedure comparative, a valere su quanto reso disponibile dalla programmazione di Ateneo 2023:

- a) 2 posizioni di I fascia (MVET-01/B, BIOS-03/A, MVET-03/B). P.O. 0,9
- b) 1 posizione II fascia art.18 c.4 (MVET-03/A). P.O. 0,7
- c) 1 posizione RTD-B (MVET-05/B) P.O. 0,7.

Si è conclusa una procedura valutativa per progressione RTD-B a posizione II fascia (MVET-01/A).

Le assegnazioni erano pari a 2,0 P.O.+ 0,3 a valere sui P.O. del Rettore, per un totale di 2,3 P.O.

Nel 2024 il Dipartimento di Medicina Veterinaria ha definito le priorità di assegnazione ai SSD dei 1,3 P.O. attribuiti:

1 P.O. MVET-02/B (art.24), 1 P.O. MVET-03/A (art. 18) e 1 RTD-B BIOS-03/A.

Successivamente l'Ateneo ha bloccato il concorso per P.O. (MVET-02/B) e l'emanazione del bando per l'ulteriore posizione di P.O. (MVET-03/A).

Coerentemente con le deliberazioni del Consiglio di Dipartimento e in seguito alla conclusione delle procedure di selezione hanno preso servizio nel settembre 2025 2 unità di PTA (categoria funzionari, ex D).

Nel novembre 2024 hanno preso servizio due unità di PTA (categoria funzionario, ex D; categoria collaboratori, ex C).

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 nella tabella seguente.

I SSD disciplinari nei quali sono presenti gli abilitati (tabella 6) comprendono:

Tabella 6: Docenti con abilitazione scientifica, in relazione al ruolo

SSD	Abilitazione I Fascia			Abilitazione II Fascia	
	PA	RU	RTD	RU	RTD
AGRI-09/A	0	-	-	-	-
AGRI-09/B	1	-	-	-	-
AGRI-09/C	3	-	-	-	-
AGRI-09/D	0	-	-	-	-
BIOS-03/A	2	-	-	-	-
MVET-01/A	3	-	-	-	-
MVET-01/B	1	-	-	-	-
MVET-02/A	2	-	-	-	-
MVET-02/B	4	-	-	-	-
MVET-03/A	1*	-	-	-	-
MVET-03/B	0	-	-	-	-
MVET-04/A	0	-	-	-	-
MVET-04/B	2	-	-	1	-
MVET-05/A	2	-	-	-	-
MVET-05/B	3	-	-	-	-
totale	23	-	-	1	-

*: abilitazione anche in altro SSD

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.

Gli obiettivi che si intende raggiungere con la programmazione 2026-28 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 2024-27, oltre a definire obiettivi e finalità della struttura dipartimentale, prende in considerazione i principi che sovrintendono il reclutamento del personale ed i relativi criteri.

2) Piano di Sviluppo del Dipartimento

Definisce per il triennio 2024-27 obiettivi e finalità della struttura dipartimentale. Il piano di sviluppo è definito in coerenza con gli obiettivi del piano strategico integrato di ateneo 2023-2025 di cui si richiamano gli obiettivi strategici:

Didattica, Servizi agli studenti e Internazionalizzazione:

- 1 Ampliare l'accesso alla formazione universitaria;
- 2 Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze;
- 3 Essere protagonisti di una dimensione internazionale;

**Ricerca e Terza missione:**

- 4 Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese;
- 5 Favorire il trasferimento e lo scambio di conoscenze, valorizzando l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società;

Reclutamento, Governance e Gestione delle risorse:

- 6 Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università;
- 7 Promuovere iniziative volte al benessere organizzativo del personale;
- 8 Promuovere lo sviluppo sostenibile con particolare riguardo all'inclusione, alla parità di genere e alla fruibilità delle infrastrutture;
- 9 Favorire la sostenibilità ambientale, migliorare le prestazioni energetiche e gli impatti dell'Ateneo sul clima e l'ambiente;
- 10 Favorire la sostenibilità economico-finanziaria, l'efficienza e l'efficacia anche attraverso la digitalizzazione e la dematerializzazione dei processi;
- 11 Favorire azioni volte al miglioramento del sistema di assicurazione della qualità;
- 12 Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Nel Piano di sviluppo 2024-2027 sono previsti i seguenti obiettivi in relazione a quattro aree.

A) DIDATTICA**OS.1 Ampliare l'accesso alla formazione universitaria;**

O.1 Innovare la didattica e migliorare l'acquisizione di competenze da parte dello studente attraverso miglioramento strutture didattiche e supporto alla didattica pratica

O.2 Potenziamento misure di orientamento in ingresso ed in itinere

OS.2 Innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze;

O.3 Implementazione quali/quantitativa dell'assistenza e dei servizi agli studenti con disabilità o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)

OS.3 Essere protagonisti di una dimensione internazionale;

O.4 Innovazione offerta formativa: CdLM in Biotecnologie Sanitarie Mediche e Veterinarie revisione ordinamento (corso internazionale)

O.5 Miglioramento quali/quantitativo della disponibilità di sedi con accordi strutturati

B) RICERCA**OS.4 Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese**

O.1 Incrementare la quantità di risorse acquisite attraverso progetti per il territorio e bandi competitivi internazionali

OS.5 Favorire il trasferimento e lo scambio di conoscenze, valorizzando l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società

O.2 Incrementare la quantità di risorse acquisite attraverso progetti per il territorio

OS.6 Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università

O.3 Migliorare le azioni di monitoraggio della produzione scientifica e della qualità del reclutamento

C) TERZA MISSIONE**OS.5 Favorire il trasferimento e lo scambio di conoscenze, valorizzando l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società**

O.1 Potenziamento dei servizi dell'ODV per Iniziative di assistenza sanitaria

O.2 Iniziative per la promozione di attività di Formazione continua permanente

D) GESTIONE**OS.11 Favorire azioni volte al miglioramento del sistema di assicurazione della qualità**

O.1.1 Sviluppo e consolidamento dei processi per la Gestione e l'Assicurazione della qualità del Dipartimento

O.1.2 Sviluppo della comunicazione interna a supporto dei processi per la Gestione e l'Assicurazione della qualità del Dipartimento

OS.5 Favorire il trasferimento e lo scambio di conoscenze, valorizzando l'impatto sociale e il ruolo dell'Ateneo nella società

O.2. interventi per promuovere e migliorare la comunicazione esterna (risorse internet) del Dipartimento di Medicina Veterinaria

Il reclutamento è chiamato pertanto a supportare le attività del Dipartimento in tutti e quattro gli ambiti individuati, considerando la sostenibilità delle iniziative e del conseguimento degli obiettivi individuati. I principi che sovrintendono il reclutamento del personale considerano pertanto i principi già individuati dal regolamento, quali l'equilibrio fra i settori scientifico disciplinari, la valutazione del merito nell'ambito della complessiva attività di programmazione. I criteri di valutazione del merito sono richiamati anche nel presente documento, garantendo la continuità con la programmazione del triennio precedente. Conserva inalterati i principi ed i criteri, definiti proprio in riferimento ed in funzione del conseguimento degli obiettivi dipartimentali inerenti la didattica, la ricerca e la terza missione (Allegato 1- criteri operativi). Il DMV è chiamato ad aderire ed adottare sistemi di gestione ed assicurazione della qualità in conformità ai requisiti di standard nazionali AVA3 e, ove pertinenti, internazionali (nel caso del CdL in Medicina Veterinaria, individuati dalla EAEVE). Il DMV è consapevole della necessità di garantire un appropriato livello delle performance, con impegnative attese da parte delle parti interessate e del territorio.

3. Principi generali e politica di reclutamento

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

La programmazione del reclutamento 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.

La realizzazione delle finalità espresse dal Regolamento e dal Piano di Sviluppo del Dipartimento devono portare a risultati coerenti, attraverso le iniziative previste nel presente Piano di Reclutamento:

- 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 nuovi ricercatori;
- d) ridurre l'età media dell'intero corpo docente e, in particolare, dei ricercatori;
- 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.

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 la valutazione dell'effettivo impatto sulla comunità scientifica, al netto delle autocitazioni quando tecnicamente fattibile;
- ✓ il ruolo responsabilità 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 del reclutamento e definizione delle priorità 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 definire il reclutamento del professore associato il fabbisogno didattico ha un peso rilevante, fatto salvo l’aver 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, incluso il rafforzamento della rappresentatività del Dipartimento nel contesto della comunità scientifica nazionale e internazionale. Da tali considerazioni discendono i criteri operativi che sono riportati nella Allegato 1 al presente piano (criteri operativi).

Nella programmazione triennale 2026-2028 occorre considerare:

- le disponibilità per il 2024 (1,3 punti organico) sono state impegnate
- per garantire la sostenibilità a medio termine dei corsi occorre procedere per il periodo 2026-28 ad un aggiornamento delle previsioni esteso anche al medio periodo (2029-2032), stante l’impatto già prevedibile per alcuni SSD considerati in seguito ai collocamenti a riposo di docenti. Occorre quindi considerare il rilievo del reclutamento dei ricercatori per il 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. Per tale scopo occorrerà anche attivare un processo di definizione di progetti e strategie dei SSD, considerato l’impegno che determina l’inserimento degli RTT (di fatto ancora più orientati ad assumere nel termine di pochi anni le funzioni di professore di II fascia);
- l’esigenza e l’impegno a voler consolidare le iniziative per il reclutamento di personale tecnico amministrativo.

In continuità con le precedenti programmazioni è prevedibile che le esigenze del Dipartimento considerino per ciascun anno il reclutamento di un RTT o, in alternativa, professori associati (art. 18 c.4 Legge 240/2010). In funzione della disponibilità di ulteriori risorse, si potranno prevedere i concorsi per la prima fascia.

Per il PTA il Dipartimento considera investimenti indirizzati in particolare per i servizi ed attività che vedono la convergenza di esigenze pluridisciplinari. Il Dipartimento, oltre che richiedere all’Ateneo il reintegro dei profili amministrativi per i quali è imminente il pensionamento, ha approvato al riguardo una programmazione relativa alle esigenze di profili tecnici, in particolare indirizzata a supportare l’ODVU, ad integrazione della strategia di intervento per il potenziamento dei servizi della struttura.

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; per quanto attiene la valutazione di impatto della produzione scientifica sono riconosciuti i riferimenti bibliometrici riconosciuti da norme nazionali, in conformità a standard internazionali; la capacità di attrarre risorse è misurabile attraverso le progettualità e la capacità di successo nei bandi competitivi; della partecipazione e supporto alle attività organizzative e gestionali del Dipartimento è data evidenza, soprattutto per le responsabilità assunte attraverso le attività di coordinamento e direzione; anche le attività assistenziali, nei settori scientifici in cui sono riconosciute (SSD clinici) contribuiscono alla definizione del merito acquisito dai SSD.

Questi elementi vengono anche rapportati alla consistenza del settore, ai pensionamenti nel triennio successivo e al numero di posizioni di fascia analoga in Ateneo. Nel corso delle pregresse programmazioni si è dato rilievo

anche alle prospettive ed evoluzioni di lungo periodo, 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 medio termine (2026-2032)

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 "tenure track" (figure equivalenti, RTD-B) 60 ore per il triennio, dopo 3 anni valorizzato considerando le 120 ore;
- ricercatori di tipo A 30 ore, considerando esclusivamente il triennio di durata del contratto o per ulteriori 2 anni in caso di proroga.

Nel periodo 2026-2032 sono attesi 14 collocamenti a riposo (7 I fascia, 4-5 II fascia).

È opportuno evidenziare come il collocamento a riposo di professori di I fascia preveda la cessazione di complessive 7 unità (Prof. Pittau, Prof. Apollonio, Prof. Carcangiu, Prof. De Santis, Prof. Ledda, Prof. Moniello, Prof. Scala) nel quinquennio 2028-2032. Complessivamente, nel quinquennio di riferimento, i collocamenti a riposo per i docenti comportano una riduzione dell'organico che può essere stimata in 9,8-10,5 punti organico.

Con l'attuale programmazione si viene a determinare la seguente evoluzione del carico didattico teorico (grafico 5), come risultante delle cessazioni previste e del precedente reclutamento. Considerando le attuali stime delle assegnazioni previste nel presente piano triennale (0,7 punti organico/anno), indipendentemente dai ruoli individuati dal Dipartimento per le chiamate, il recupero preventivabile di punti organico nell'arco temporale 2026-2032 è pari a 4,9 punti organico (-50% circa).

Grafico 5 - Evoluzione del potenziale didattico teorico nel periodo 2024-2032 (tutti i SSD afferenti al Dipartimento di Medicina Veterinaria) in relazione posizioni già programmate ed ai collocamenti a riposo

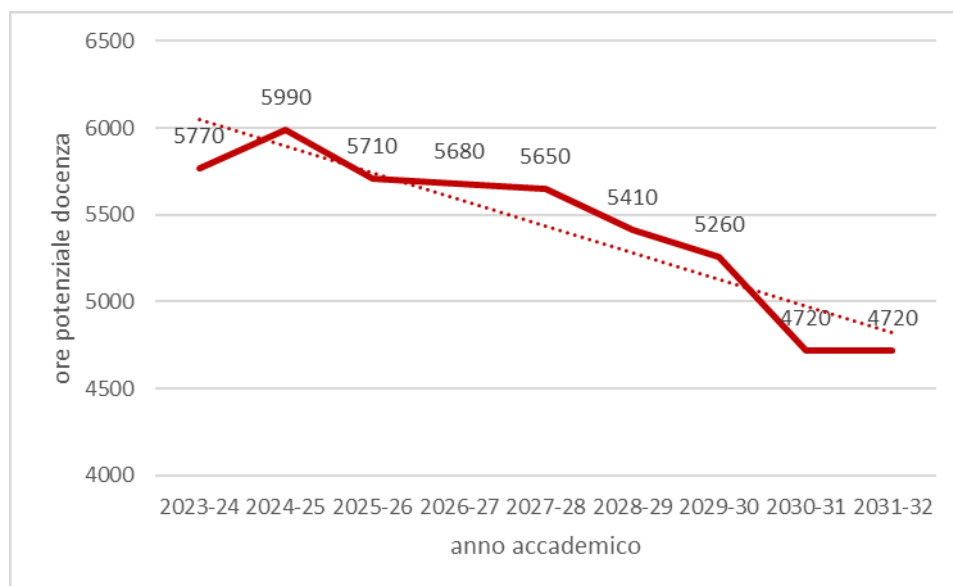


Grafico 6.1 - Evoluzione del potenziale didattico teorico nel periodo 2024-2030 (SSD AGRI-09/A, AGRI-09/B, AGRI-09/C, AGRI-09/D, BIOS-03/A)

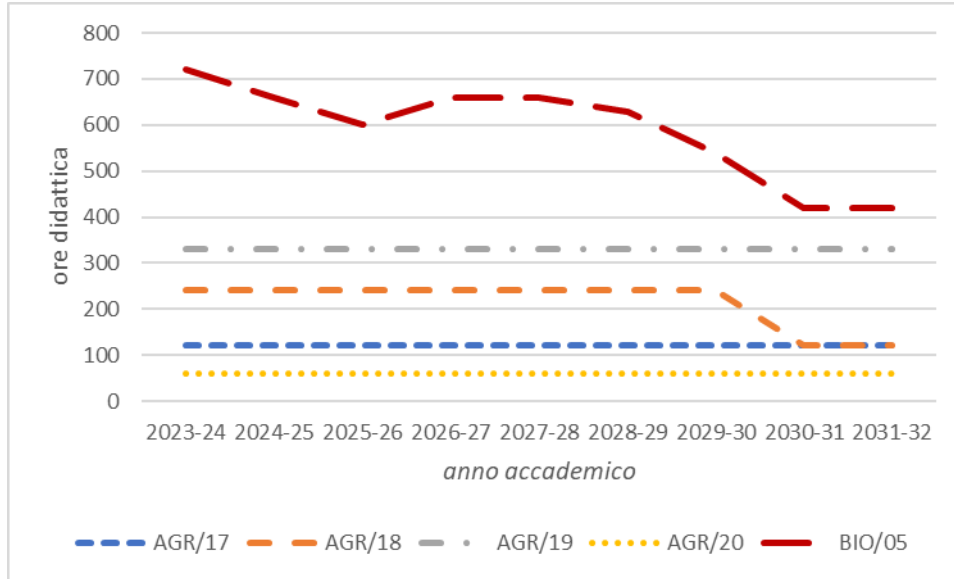


Grafico 6.2 - Evoluzione del potenziale didattico teorico nel periodo 2024-2030 (SSD MVET-01/A, MVET-01/B, MVET-02/A, MVET-02/B, MVET-03/A)

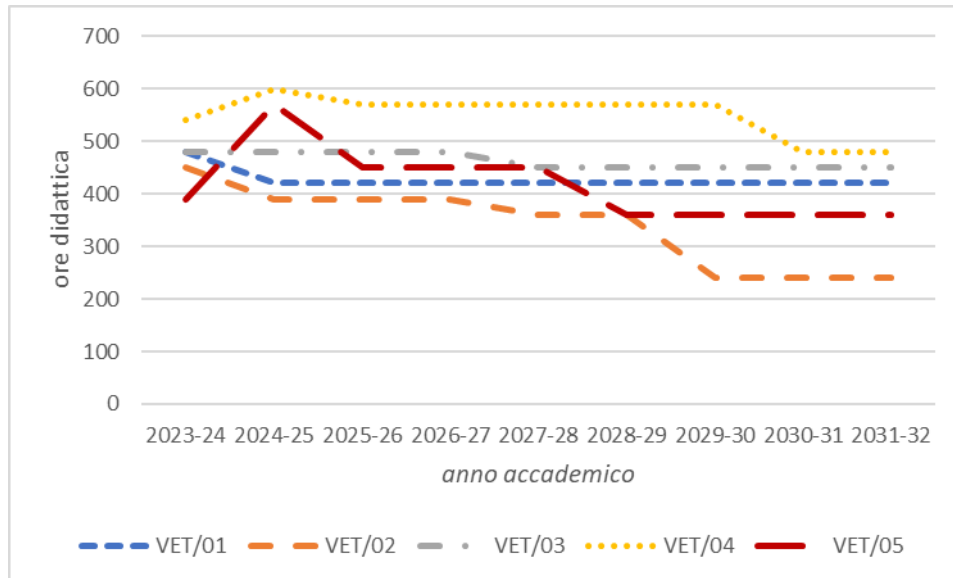
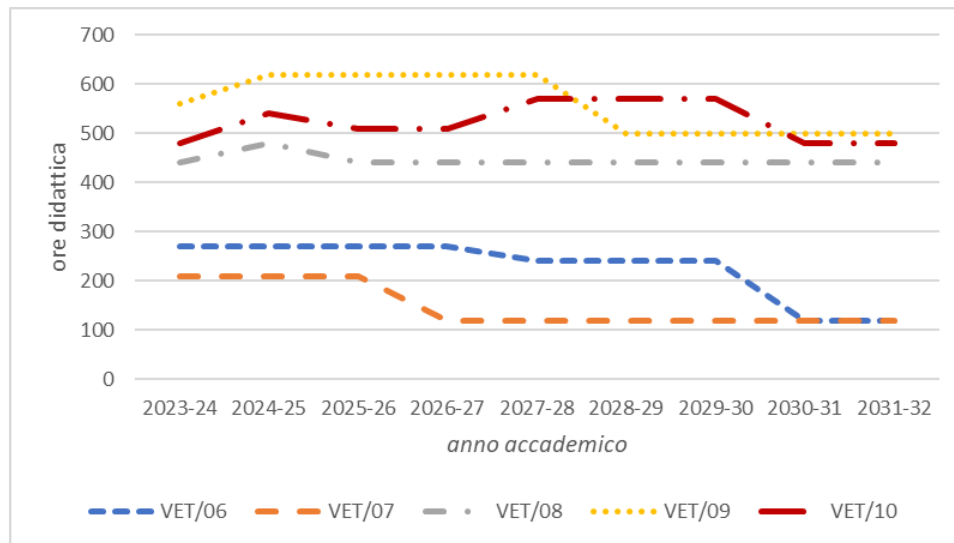


Grafico 6.3 - Evoluzione del potenziale didattico teorico nel periodo 2024-2030 (SSD MVET-03/B, MVET-04/A, MVET-04/B, MVET-05/A, MVET-05/B)



La programmazione ipotizzabile nel triennio 2026-28 può contribuire a determinare condizioni di adeguata sostenibilità con un investimento indirizzato a sostenere nuovi ingressi per RTT e eventuali ulteriori P.A. art. 18 c.5. Tale programmazione dovrebbe proseguire anche nel triennio successivo per consolidare il potenziale didattico ad un livello accettabile.

Nella definizione delle stime sull'evoluzione del potenziale didattico occorre considerare che:

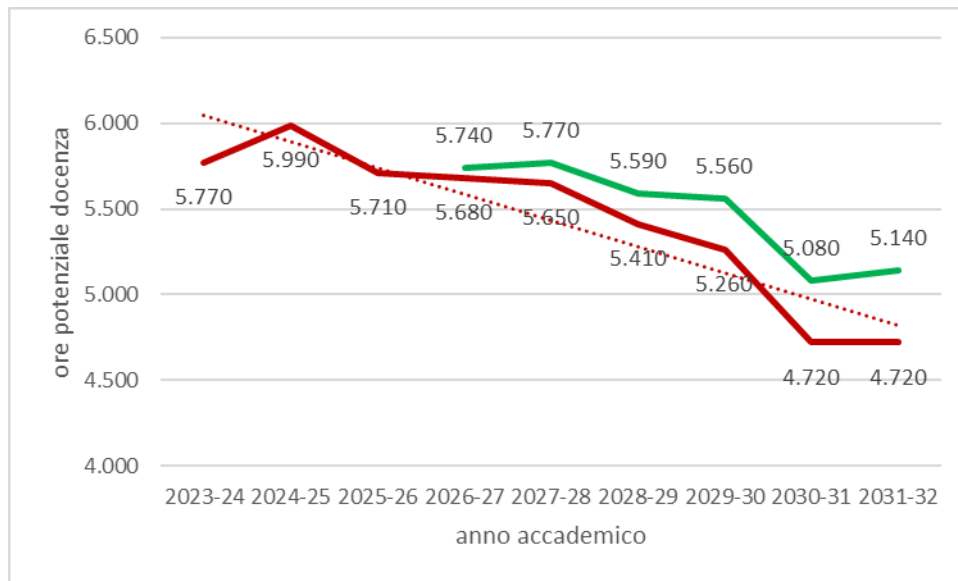
- le posizioni di RTD-B potranno essere ancora bandite sui piani straordinari in corso (fonte principale per le risorse) con presa di servizio fino al 31 dicembre 2027 (contratto per tre anni e carico didattico compreso fra 30 e 90 ore, con valore medio 60 ore);
- nel caso delle posizioni di RTT nelle stime è opportuno considerare che l'impatto sulla didattica è per i 6 anni di contratto valorizzabile per 60 ore/anno (contratto per 6 anni e carico didattico medio 60 ore in base a quanto definito presso altri atenei, mentre l'aggiornamento del regolamento relativo agli incarichi didattici per l'Ateneo di Sassari è ancora in corso).

A titolo esemplificativo, con un investimento di 4,2 P.O. per nuovi reclutamenti nel periodo 2026-2032 (6 posizioni di RTT/RTD-B) è possibile solo mitigare l'impatto dei pensionamenti e conseguenti carenze che si determineranno con le cessazioni particolarmente concentrate nel biennio 2028-2030 (al netto di cessazioni anticipate o trasferimenti).

Si verrebbe a determinare la seguente evoluzione del carico didattico teorico (grafico 7), come risultante delle cessazioni e dell'incremento (+420 ore nel 2032) determinato dal reclutamento previsto nella programmazione (con un recupero parziale del potenziale didattico).

Al termine del periodo di tempo considerato dalla stima, quando tutti i docenti reclutati (6) avranno maturato il passaggio alla II fascia, il potenziale didattico sarà complessivamente incrementato di ulteriori 300 ore (al netto di cessazioni anticipate o collocamenti a riposo successivi al 2032).

Grafico 7 - Evoluzione del potenziale didattico teorico nel periodo 2024-2032 con investimento 4,2 P.O. nel periodo 2026-2032 per nuovi reclutamenti



4. Articolazione del Piano Triennale di reclutamento del Dipartimento di Medicina Veterinaria (2026-2028)

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 eventuali modifiche del quadro normativo istituzionale, nonché eventi al momento non prevedibili, che potrebbero modificare il quadro prospettato. La programmazione per il triennio 2026-28, è in continuità rispetto alla precedente programmazione 2024-2027.

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.

4.1 Reclutamento RTD-A), RTD-B) e RTT

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 2011-2014 e 2015-2019) per cui gli investimenti per nuove posizioni di RDT/RTT rappresentano una risposta determinante per promuovere la produttività scientifica ed assicurare il rispetto dei principi generali, della politica di reclutamento e degli obiettivi previsti dalla presente programmazione (vedi paragrafo 3). Il Dipartimento è in attesa della prossima pubblicazione dei risultati delle valutazioni 2020-24 (entro il 31 marzo 2026).

Gli obiettivi del reclutamento comprendono la disponibilità di docenti atti a garantire nel medio e lungo periodo 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 ulteriori figure a tempo determinato 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 2026-2028 dovranno essere supportate dalla disponibilità di risorse derivanti dalle iniziative per progetti di ricerca.

In termini di punti organico, la programmazione per gli RTD-B/ricercatore tenure track determina un impatto elevato. In precedenza le risorse relative erano assicurate da specifici piani straordinari. Nel 2026 è prevista una misura specifica dalla legge di bilancio 2026 per la stabilizzazione dei ricercatori PNR, ma con contingentamento delle risorse disponibili e cofinanziamento da parte dell'Ateneo.

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.

Le previsioni, soprattutto per quanto attiene la distribuzione annuale degli interventi, sono suscettibili di variazioni anche rilevanti sulla distribuzione nell'arco del periodo di riferimento, che potranno derivare da ulteriori misure normative, attuative o programmatiche da parte dell'Ateneo, ancora in parte da definire.

Di seguito le previsioni relative alle esigenze nel triennio 2024-2026 per Ricercatori a Tempo Determinato Tenure Track.

	2026	2027	2028
RTD-B/RTT	n. 1	n. 1	n. 1

La precedente programmazione prevede sulle assegnazioni 2024 (piano straordinario) una ulteriore posizione per RTD-B.

La necessità di imprimere con maggiore decisione un impulso al rinnovamento dell'organico e migliorare le performance nella ricerca del Dipartimento trova un limite nella programmazione in corso sia sul piano delle risorse disponibili sia sull'esigenza di equilibrare la loro ripartizione tra le differenti priorità (progressioni, personale tecnico amministrativo). Si provvederà a rivalutare il reclutamento degli RTD-B/RTT destinando a questo ruolo prioritariamente ulteriori risorse che 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 per la II fascia o eventuali concorsi riservati ad esterni (art.18 c.4).

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 RTD-B in possesso di abilitazioni di II fascia si riporta nella seguente tabella il fabbisogno triennale (2024-2026) per i professori di II fascia:

	2026	2027	2028
Professore II fascia	n.2 ^{§°}	n.1*	n.1*

§: 1 posizione su risorse già accantonate per progressione RTD-B a II fascia

°: 1 passaggio RTU a II fascia

*: art.18 c.4 (alternativa a posizione di RTT prevista al 4.1)

Complessivamente occorre considerare come sia computato nella tabella n.1 RTD-B per il quale il passaggio alla II fascia si realizzerà nel corso del triennio 2026-28 (con un impegno pari a 0,2 P.O., già accantonati). È considerata inoltre la progressione da RU a II fascia (vedi pagina 7) che richiede ulteriori disponibilità, possibilmente da vedersi riconoscere dall'Ateneo quale compensazione rispetto alla avvenuta acquisizione di risorse dal MUR nella ricognizione RU abilitati (piano straordinario). Le risorse da impegnare per l'emanazione della procedura valutativa, possibile ancora fino al 31 dicembre 2026, risultano pari a 0,2 punti organico (art. 24 c.6 legge 240 del 2010). Tuttavia, per attivare la procedura non possono essere utilizzate risorse provenienti dai piani straordinari.

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 2026-2028, nel caso di acquisizione di ulteriori risorse eccedenti gli 0,7 punti organico preventivati, il Dipartimento intende impegnare parte delle risorse disponibili per la chiamata di posizioni per i professori di I fascia. Questo 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.

La consistenza attuale dei professori di I fascia è pari a 12 unità, con ulteriori 2 posizioni previste nella precedente programmazione 2024-26. Nel periodo 2026-2028 il reclutamento di 1-2 unità di I fascia consentirebbe di anticipare l'elevato impatto dei collocamenti a riposo nel ruolo atteso nel triennio 2028-2030 (7 unità). Attualmente sono numerosi i professori di II fascia che afferiscono al Dipartimento di Medicina Veterinaria in possesso di abilitazioni per la I fascia. Sono complessivamente 23 le idoneità conseguite per la I fascia da professori associati. 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 programmatiche da parte dell'Ateneo, ancora in parte da definire. Le assegnazioni 2024 destinate a bandi in corso di espletamento o in programmazione per Professore Ordinario prevedevano:

-1 posizione per P.O. art.18 c.1

-1 posizione per P.O. art. 24 c.5 (vedi c.6)¹

¹ 6. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al 31 dicembre **del quattordicesimo anno** successivo, la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'Università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16. A tal fine le Università possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo. A decorrere dall'undicesimo anno l'Università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5.

	2026	2027	2028
Professore I fascia	n.0	n.1	n.1

L'impegno di punti organico nel periodo di riferimento può essere compreso nel range compreso fra 0,6 e 2 punti organico in funzione dell'esito dei concorsi.

4.4 Reclutamento personale tecnico amministrativo bibliotecario

Il reclutamento del personale tecnico amministrativo bibliotecario non viene programmato dal Dipartimento e non rientra pertanto nel piano di reclutamento. Il reclutamento del PTAB è programmato dall'Ateneo che tiene conto delle esigenze degli uffici e dei Dipartimenti. Al Dipartimento è richiesto periodicamente l'individuazione delle esigenze ed eventuali priorità.

a) profilo tecnico

Il personale afferente al profilo tecnico consta attualmente di 15 unità, impegnati presso laboratori didattici e di ricerca, Ospedale Didattico Veterinario Universitario e gestione animali didattici.

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 gestione delle attività connesse con la realizzazione del sistema di gestione della qualità del Dipartimento, in conformità con le SOPs EAEVE, impegna il personale tecnico in ulteriori attività (gestione procedure sicurezza, benessere animale, gestione rifiuti, ecc.).

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).

Nel corso del 2025 l'Ateneo ha completato le procedure per l'assunzione di due unità del profilo dei tecnici destinati all'ODVU, in quanto figure essenziali per l'erogazione dei servizi didattici e di assistenza:

- ✓ 1 unità funzionario (ex categoria D) medico veterinario (servizio anestesia)
- ✓ 1 unità funzionario (ex categoria D) medico veterinario (servizio medicina interna).

Il Consiglio del Dipartimento di Medicina Veterinaria nella seduta del 28 novembre 2022 aveva previsto le seguenti ulteriori priorità:

- ✓ 1 unità collaboratore (ex categoria C) Tecnico sala operatoria addetto ai ferri chirurgici
- ✓ 1 unità collaboratore (ex categoria C) Tecnico sale necroscopia e sala dissezione.

Permangono come in precedenti piani triennali le richieste relative alla previsione di progressioni verticali per PTAB ai ruoli di funzionario tecnico.

Nel corso del triennio 2026-28 si prevede l'aggiornamento delle priorità relative alle altre esigenze di personale del profilo tecnico.

b) profilo amministrativo

Il personale afferente al profilo amministrativo consta attualmente di 9 unità, delle quali 1 svolge la funzione di gestione della didattica. Le previsioni relative ai collocamenti a riposo sono riportate nella seguente tabella (previsioni che considerano il termine ultimo per il collocamento a riposo):

anno	Ruolo/i	n.
2027	operatore	1
2027	collaboratore	1
2028	funzionario	1
2030	collaboratore	1
2032	collaboratore	1

Il Dipartimento ritiene necessario garantire per il prossimo triennio un adeguato turnover del personale del profilo amministrativo, considerata l'esigenza di mantenere l'equilibrio numerico delle risorse, considerato il loro supporto indispensabile allo svolgimento delle attività istituzionali (programmazione finanziaria, contabilità, gestione acquisti, stipula contratti e convenzioni, gestione finanziaria e rendicontazione dei progetti). Si ritiene che il numero minimo delle attribuzioni di personale del profilo amministrativo nel triennio 2026-28 debba considerare, considerando anche le possibili cessazioni anticipate, un numero di unità di corrispondente qualificazione professionale compreso fra 3/5. Il Dipartimento chiede inoltre all'Ateneo di provvedere alle mobilità verticali per il personale tecnico-scientifico già in servizio in DVM, considerate le esigenze di apporti qualificati e le esigenze di coordinamento dei processi riguardanti il funzionamento, la sicurezza, l'assistenza alla didattica ed alla terza missione e del Dipartimento.

4.5 Programma di reclutamento triennale 2024-2026: tabella riepilogativa

	2026	2027	2028
Professore I fascia	0	1	1
Professore II fascia	2 ^{§°}	1*	1*
RTD-B/RTT	1	1	1
PTAB (profilo tecnico)		n.1 collaboratore	n.1 collaboratore
PTAB (profilo amministrativo)	1 ⁺ collaboratore/funzionario #	1 ⁺ collaboratore/funzionario #	1 ⁺ collaboratore/funzionario #

+ : suscettibile di incremento per cessazioni anticipate

§ : 1 posizione su risorse già accantonate per progressione RTD-B a II fascia

° : 1 posizione RU a II fascia

* : art.18 c.4 (alternativa a posizione di RTT prevista al 4.1)

: richiesta attivazione mobilità verticali PTAB

Allegato 1 - Criteri operativi

1. Potenziale didattico residuo medio dei docenti relativo agli insegnamenti afferenti al SSD

Potenziale didattico residuo medio dei docenti relativo agli insegnamenti afferenti al SSD, nel triennio accademico precedente (2022-2023; 2023-2024; 2024-2025), ottenuto considerando il carico istituzionale attribuibile e quello svolto.

2. Produttività scientifica SSD: posizionamento relativo nel Dipartimento

H-Index o altro indicatore di sintesi di impatto della produzione scientifica approvato dal Consiglio di Dipartimento su proposta del Comitato per la Ricerca del Dipartimento, normalizzato rispetto ai parametri di riferimento per il SSD. L'indice viene depurato rispetto all'impatto delle autocitazioni (compatibilmente con la sostenibilità della gestione e monitoraggio, stante la necessità di aggiornamento periodico), riferito ai docenti del SSD / n. docenti afferenti, con indicazione del valore medio SSD, coefficiente di variazione % SSD e range (min.-max.) SSD. L'indice H, dedotto dalle autocitazioni, in riferimento al terzo indicatore della mediana ASN del settore del docente/ricercatore, considera il seguente arco temporale di riferimento: ricercatori, soglia II fascia (10 anni); professori associati, soglia I fascia (15 anni); professori ordinari, soglia 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 (2023-2024; 2024-2025; 2024-2025)

4. Progetti su bandi competitivi (internazionali, nazionali, regione Sardegna) 2020-2025

Responsabile del progetto finanziato (principal investigator), importo totale ed importo Dipartimento per progetti con avvio nel periodo di riferimento (2020-2025)

5. Collocamenti a riposo triennio 2025-2027, periodo 2026-2032.

6. Attività, ove previsto, assistenziali (MVET-04 B, MVET-05 A, MVET-05) 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.

9. Criteri applicabili per l'individuazione delle priorità per fascia di afferenza

Relativamente alle esigenze per posizioni di ricercatore e professore di II fascia, nei profili riferiti 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

Critero	Attività SSD	Dati
1. Potenziale didattico residuo medio dei docenti triennio 2022-2023; 2023-2024; 2024-2025) considerando il carico istituzionale attribuibile e quello svolto	carico istituzionale attribuibile, carico istituzionale svolto, potenziale didattico residuo medio	potenziale didattico residuo individuale e SSD
2. Produttività scientifica SSD: posizionamento relativo nel Dipartimento	H-Index depurato per autocitazioni e standardizzato per SSD in relazione alle mediane ASN per la fascia superiore (o commissario)	Indice impatto produzione scientifica individuale e 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 totali incarico nel triennio accademico precedente (2022-2023; 2023-2024; 2024-2025)	Presidente del Corso di Laurea; Direttore Scuola di Specializzazione; Coordinatore Dottorato; Direttore Ospedale Didattico Veterinario; Totale anni attività SSD:	nominativo e n. anni totali incarico individuale e SSD
4. Finanziamenti ottenuti dal SSD con partecipazione a bandi competitivi (Unione Europea, Sardegna) 2020-2025	Nominativo del Responsabile del progetto su bando competitivo, titolo ed ente finanziatore (eventuale misura ed anno di finanziamento) importo totale: € importo Dipartimento: €	Importo finanziamenti su bandi competitivi, individuale e SSD
5. Collocamenti a riposo	triennio 2025-2027 e triennio 2027-2030	nominativo e SSD
6. attività assistenziali, ove previste (MVET-04 B, MVET-05 A, MVET-05) e organizzative, con responsabilità ad elevato impatto sui processi di accreditamento (EAEVE, ANVUR).	Casistiche attività assistenziali in relazione a indicatori EAEVE, processi accreditamento (EAEVE, ANVUR) ad elevato impatto e nominativo responsabile	Nominativo, incarico e SSD
7. partecipazione ad altre attività didattiche: Scuole di specializzazione e Corso di Dottorato	Numero docenti: Numero si: Numero no:	Nominativo e SSD
8. Partecipazione ai Comitati/Commissioni del Dipartimento o di Ateneo	Docenti si: no:	Nominativo e SSD