

# Scienze Economiche e Aziendali - Scheda Candidatura

## Sezione A: Informazioni generali

La sezione è precompilata con l'anagrafica del Dipartimento (nome, sede, Direttore, aree CUN di riferimento), le informazioni a disposizione sull'ISPD (valore, aree CUN che hanno contribuito positivamente e negativamente) e con le informazioni di base del personale strutturato e non strutturato afferente al Dipartimento stesso (numerosità, tipologia (I fascia, II fascia, ricercatore, ...)).

### Quadro: A.1 | A.1 Struttura del Dipartimento

Ateneo	Università degli Studi di SASSARI
Struttura	Scienze Economiche e Aziendali
Direttore	Lucia Giovanelli
Referente tecnico del portale	Lucia Giovanelli
Altro Referente tecnico del portale	Maria Silvia Carta

Aree CUN del Dipartimento e personale che vi afferisce

Codice Area	Descrizione Area	Prof. Ordinario	Prof. Associato	Ricercatore	Assistente	Prof. Ordinario r.e.	Straord. a tempo determ.	Ric. a tempo determ.	Assegnista	Dottorando	Specializzando	Totale
01	Scienze matematiche e informatiche	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	3
12	Scienze giuridiche	6	1	1	0	0	0	1	1	0	0	10
13	Scienze economiche e statistiche	13	10	3	0	0	0	11	4	10	0	51
14	Scienze politiche e sociali	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	3

Indicatore Standardizzato della Performance Dipartimentale (ISPD) 96

Incidenza delle Aree Cun nel Calcolo dell'ISPD

Aree preminenti (sopra la media)	<ul style="list-style-type: none"> <li>13 - Scienze economiche e statistiche</li> </ul>
Altre Aree (sotto la media)	<ul style="list-style-type: none"> <li>01 - Scienze matematiche e informatiche</li> <li>11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche</li> <li>12 - Scienze giuridiche</li> <li>14 - Scienze politiche e sociali</li> </ul>

Quintile dimensionale 2

### Quadro: A.2.1 | A.2.1 Professori ordinari e associati, Ricercatori, Assistenti

Cognome	Nome	Codice Fiscale	Qualifica	Area Cun	Area Vqr	SSD	Data Presa Servizio/ Inizio Contratto	Data Fine
ALLECA	Giuseppe Paolo	LLCGP69E15I452O	Ricercatore confermato	12	12	IUS/04	01/09/2005	
ANTOCI	Angelo	NTCNG161S02H163G	Professore Ordinario	13	13a	SECS-S/06	01/06/2006	
ATZENI	Gianfranco Enrico	TZNGFR65C21I452T	Professore Associato confermato	13	13a	SECS-P/01	29/07/2011	
BATTAGLIESE	Diego	BTTDGI87S05L628B	Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	13	13a	SECS-S/01	15/12/2021	14/12/2024
BATTINO	Silvia	BTTSLV81M43G203N	Professore Associato (L. 240/10)	11	11a	M-GGR/02	01/11/2021	
BENELLI	Gianfranco	BNLGR64B18I452P	Professore Associato (L. 240/10)	12	12	IUS/06	01/12/2019	
BIAGI	Bianca	BGIBNC68A70I452D	Professore Associato (L. 240/10)	13	13a	SECS-P/02	01/08/2016	
BRESCHI	Marco	BRSMRC57C14G713N	Professore Ordinario	13	13a	SECS-S/04	01/09/2000	
BRODO	Linda	BRDLND71D47M082A	Ricercatore confermato	01	01	INF/01	01/02/2004	
BRUNDU	Brunella	BRBNL61A44G113J	Professore Associato (L. 240/10)	11	11a	M-GGR/02	01/11/2018	
CALISAI	Fabrizio	CLSFZR79R17I452P	Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	12	12	IUS/01	01/04/2021	31/03/2024
CAPONI	Vincenzo	CPNVCN67S15G088F	Professore Associato (L. 240/10)	13	13a	SECS-P/01	01/03/2020	
CARBONI	Giuliana Giuseppina	CRBGNG66T53D665I	Professore Ordinario (L. 240/10)	12	12	IUS/21	01/10/2020	
CARBONI	Oliviero Antonio	CRBLRN63A02Z133J	Professore Associato (L. 240/10)	13	13a	SECS-P/01	01/11/2018	
CAROSI	Andrea	CRSNDR78P11A944E	Professore Ordinario (L. 240/10)	13	13b	SECS-P/09	01/11/2020	
CORSI	Katia	CRSKTA67T41G088C	Professore Ordinario (L. 240/10)	13	13b	SECS-P/07	15/05/2017	
COSSU	Monica Maria Caterina	CSSMCM68M69I452D	Professore Ordinario (L. 240/10)	12	12	IUS/04	01/06/2019	
DEIDDA	Luca Gabriele	DDDLGB70E27F979N	Professore Ordinario	13	13a	SECS-P/01	22/12/2010	
DEL CHIAPPA	Giacomo	DLCGCM74D22D583I	Professore Associato (L. 240/10)	13	13b	SECS-P/08	29/08/2016	
DELOGU	Marco	DLGMRC86M31I452Y	Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	13	13a	SECS-P/01	01/03/2019	29/02/2024
DELPINI	Danilo	DLPDNL82H27B745R	Professore Associato (L. 240/10)	13	13a	SECS-S/06	01/11/2018	
ENNAS	Gianfranco	NNSGFR85A29E409H	Ricercatore a t.d. - t.defin. (art. 24 c.3-a L. 240/10)	13	13b	SECS-P/10	15/01/2021	14/01/2024
ESPOSITO	Massimo	SPSM676R27G568N	Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	13	13a	SECS-S/01	01/10/2020	30/09/2023
EZZA	Alberto	ZZELRT83M14I452Q	Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	13	13b	SECS-P/07	01/06/2021	31/05/2024
FADDA	Nicoletta	FDDNLT83H52I452F	Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	13	13b	SECS-P/07	16/09/2019	16/09/2022
FARINA BRIAMONTE	Massimiliano	FRNMSM77R24F839V	Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	13	13b	SECS-P/08	18/06/2020	17/06/2023
FERRO-LUZZI	Federico	FRRFRC68P22H501C	Professore Ordinario	12	12	IUS/01	30/12/2005	
GAMBA	Fiorenza	GMBFNZ62P49L219E	Professore Associato (L. 240/10)	14	14	SPS/08	17/12/2012	
GIOVANELLI	Lucia	GVNLCU62T63A261R	Professore Ordinario	13	13b	SECS-P/07	01/03/2002	

GONANO	Maria Giovanna	GNNMGV64P42F205U	Ricercatore confermato	13	13a	SECS-S/03	16/10/1991	
IANNELLI	Laura	NNLLRA77T68F158S	Professore Associato (L. 240/10)	14	14	SPS/08	01/12/2019	
IBBA	Carlo	BBICLM56B05G113G	Professore Ordinario	12	12	IUS/04	01/06/2000	
MANCA	Gavina	MNCGVN61B46I452X	Professore Ordinario (L. 240/10)	13	13b	SECS-P/13	01/10/2020	
MARINO'	Ludovico	MRNLVC69L28H096D	Professore Ordinario	13	13b	SECS-P/07	06/07/2011	
MARLETTO	Gerardo Ettore	MRLGRD61C29Z336U	Professore Associato confermato	13	13a	SECS-P/06	31/10/2005	
MELEDDU	Marta	MLDMRT79H49I851T	Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	13	13a	SECS-P/02	01/07/2020	30/06/2023
MORANDI	Francesco	MRNFNC64P17F257Y	Professore Ordinario	12	12	IUS/06	01/11/2001	
MORO	Ornella	MRORL61L44I819E	Professore Ordinario	13	13b	SECS-P/11	01/06/2000	
NERVI	Andrea	NRVNDR69R22L378L	Professore Ordinario (L. 240/10)	12	12	IUS/01	01/10/2020	
PAOLINI	Dimitri	PLNDR69B24G482B	Professore Ordinario (L. 240/10)	13	13a	SECS-P/02	06/04/2020	
PINNA	Mariella	PNNMLL82R58I452N	Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	13	13b	SECS-P/08	21/12/2018	20/05/2022
PORCHEDDU	Daniele	PRCDNL72R14I452T	Professore Associato (L. 240/10)	13	13b	SECS-P/08	01/10/2014	
POZZI	Lucia	PZZLCU61M44A944M	Professore Ordinario	13	13a	SECS-S/04	01/01/2005	
PULINA	Manuela	PLNMNL69L49I452B	Professore Associato (L. 240/10)	13	13a	SECS-P/02	26/04/2017	
RUIU	Gabriele	RUIGL82P29I452Q	Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	13	13a	SECS-S/05	16/09/2019	16/09/2022
RUSSU	Paolo	RSSPLA62T17I452D	Professore Ordinario (L. 240/10)	13	13a	SECS-S/06	30/12/2021	
SALINARI	Giambattista	SLNGBT73M21H501Y	Professore Associato (L. 240/10)	13	13a	SECS-S/04	24/03/2020	
TENA HORRILLO	Juan De Dios	TNHJDD71T11Z131U	Ricercatore confermato	13	13a	SECS-P/05	22/05/2009	
TRUDDA	Alessandro	TRDLSN70A20I452S	Ricercatore confermato	13	13a	SECS-S/06	25/06/1997	
USAI	Antonio	SUANTN78L15I452N	Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	13	13b	SECS-P/08	16/01/2020	15/01/2023
VANNINI	Marco Eugenio Carlo	VNNMCG56E09A977E	Professore Ordinario	13	13a	SECS-P/01	01/11/2001	

Quadro: A.2.2 | A.2.2 Dottorandi, Assegnisti, Specializzandi di area medico sanitaria

Cognome	Nome	Codice Fiscale	Qualifica	Area Cun	Area Vqr	SSD	Data Presa Servizio/ Inizio Contratto	Data Fine
BELLINZAS	Matteo	BLLMTT76T14G113R	Dottorando	13	13a	SECS-P/01	01/01/2022	31/12/2024
CARBONI	Gianni	CRBGNN84L23I452U	Dottorando	13	13a	SECS-S/04	01/11/2020	31/10/2023
CARBONI	Stefano	CRBSFN91M20I452G	Dottorando	11	11a	M-GGR/02	01/11/2021	31/10/2024
ERMACORA	Matteo	RMCMTT72D23L483K	Assegnista	13	13a	SECS-S/05	01/05/2021	30/04/2022
FRENI	Giuliana	FRNGLN91B66F158P	Dottorando	13	13a	SECS-S/04	01/11/2020	31/10/2023
MARCHESE	Claudia	MRCCLD87E49F839B	Assegnista	12	12	IUS/21	01/09/2021	31/08/2022
MARINO	Giada	MRNGDI89P59C415C	Assegnista	14	14	SPS/08	15/04/2020	14/04/2022
NOBILI	Simone	NBLSMN95E17E690A	Dottorando	13	13a	SECS-P/01	01/11/2020	31/10/2023
PISCHEDDA	Gianfranco	PSCGFR90E13G203O	Assegnista	13	13b	SECS-P/07	15/04/2021	14/04/2022
POLO	Silvia Cassandra	PLOSVC93H51I452Y	Dottorando	13	13b	SECS-P/07	01/10/2020	31/10/2023
POSADAS ETCHEVERRY	Sandra Valeria	PSDSDR82P45Z613D	Dottorando	13	13a	SECS-P/02	01/01/2022	31/12/2024
RAFTAKIS	Michail	RFTMHL89C16Z115Z	Assegnista	13	13a	SECS-S/04	01/09/2021	31/08/2022
SALIS	Alessandro	SLSLSN95T25I452X	Dottorando	13	13a	SECS-P/02	01/11/2021	31/10/2024
SANNA	Ester Rita Lucia	SNNRR94H60I452I	Dottorando	13	13a	SECS-P/02	01/11/2021	31/10/2024
SOZZANI	Samuele Guido	SZZSLG95R14B988Z	Dottorando	13	13b	SECS-P/09	01/11/2020	31/10/2023
SPANO	Giommaria	SPNGMR96D26G203B	Dottorando	13	13a	SECS-P/01	01/11/2020	31/10/2023
TASCIONE	Valentino	TSCVNT81E22G482F	Assegnista	13	13b	SECS-P/13	01/01/2022	31/12/2022

**Sezione B: Selezione dell'area CUN**

Nella sezione, il Dipartimento sceglie l'area CUN di riferimento e le eventuali ulteriori aree su cui è sviluppato il progetto.

Quadro: B.1 | B.1 Area CUN del progetto ed eventuali aree CUN da coinvolgere

**Area CUN del progetto:**

13 Scienze economiche e statistiche

**Eventuali ulteriori Aree CUN da coinvolgere:**

12 Scienze giuridiche

01 Scienze matematiche e informatiche

11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche

14 Scienze politiche e sociali

Quadro: B.2 | B.2 Referente

**REFERENTE:** VANNINI Marco Eugenio Carlo Professore Ordinario SECS-P/01

## Sezione C: Risorse a disposizione del progetto

La sezione è precompilata e contiene le informazioni relative alle risorse a valere sul "Budget MIUR - Dipartimenti di Eccellenza". Nella sezione è riportata una tabella con gli importi minimi e massimi per ciascuna attività, come previsto dalla Legge 232/2016

Quadro: C   C Risorse per la realizzazione del progetto		
	Annuale	Quinquennale
Budget MIUR - Dipartimenti di Eccellenza	1.215.000	6.075.000
Eventuale ulteriore budget per investimenti in infrastrutture per le aree CUN 1 - 9	0	0
<b>Totale</b>	<b>1.215.000</b>	<b>6.075.000</b>

Importi minimi e massimi per ciascuna attività, come previsto dalla Legge 232/2016

Budget per dipartimenti di eccellenza	Budget Complessivo Quinquennale	
Reclutamento Personale - Min 65% - Max 80%	3.898.500	5.085.000
Infrastrutture - Maggiorazione per le aree CUN 1-9	0	0
Altre Attività - Max 50% - Min 30%		
Infrastrutture		
Premialità	2.176.500	990.000
Attività didattiche di elevata qualificazione		
<b>TOTALE</b>	<b>6.075.000</b>	<b>6.075.000</b>

## Sezione D: Descrizione del progetto

Il numero massimo di caratteri (spazi esclusi) complessivamente inseribili nei quadri D0-D9 della sezione D è 40.000.

Quadro: D.0   D.0 Sintesi del progetto	
E' possibile inserire fino a 2 allegati in formato non testuale (ad es. grafici o tabelle) purché abbiano unicamente un contenuto esplicativo delle informazioni già contenute nel progetto. Il quadro contiene la descrizione della motivazione per la presentazione del progetto, degli obiettivi previsti, delle strategie, risorse e azioni programmate per conseguirli (max 2.000 caratteri dei 40.000 previsti, spazi esclusi).	
<p>In un contesto segnato da una grave crisi economica, da allarmanti disuguaglianze sociali, dall'emergenza climatica, dall'urgenza di ridefinire le fonti di energia e dalle opportunità offerte dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, il Dipartimento di scienze economiche e aziendali (DiSea) vuole contribuire allo sforzo di ricostruzione in atto per rispondere alla sfida delle transizioni gemelle, digitale e verde, per una società sostenibile e inclusiva. Il Progetto di sviluppo 2023-2027 si concentra pertanto sui problemi strutturali (reali e finanziari), comportamentali (di imprese, pubbliche amministrazioni e famiglie), istituzionali e regolamentari che ostacolano la conquista di una prosperità diffusa entro i confini del pianeta, in sintonia con i Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite. Lo sviluppo è inserito nel quadro più ampio della crescita culturale e organizzativa del DiSea, che vuole diventare un luogo nel quale ricerca e didattica dialogano strettamente in un ambiente internazionale, attraggono studenti motivati, si finanziano con progetti competitivi, aspirano al quartile più alto nelle graduatorie di merito, operano con un approccio open science e sfruttano le opportunità offerte dalla rivoluzione digitale. Nell'ambito di questa visione si individuano quattro obiettivi fondamentali: sviluppare il capitale umano; consolidare e migliorare i risultati della ricerca; qualificare, razionalizzare e internazionalizzare l'attività didattica; aumentare l'impatto socio-economico della didattica e della ricerca. Le azioni programmate mirano ad ampliare e migliorare il capitale umano, potenziare le infrastrutture, allineare i processi ai migliori standard internazionali. L'impegno e la crescita professionale del personale docente e tecnico-amministrativo sono promossi non solo tramite incentivi, meccanismi premiali, formazioni mirata, ma anche attraverso investimenti sugli ambienti di lavoro e sulle risorse tecnologiche per la ricerca e la didattica. Oltre al budget MUR - Dipartimenti di eccellenza, il Progetto di sviluppo potrà far leva su risorse già nella disponibilità del DiSea, nonché sull'impegno dell'Università di Sassari per cofinanziare il reclutamento, le attività didattiche di elevata qualificazione e per la realizzazione di infrastrutture.</p>	
<b>Allegati</b> - Allegato.pdf	

Quadro: D.1   D.1 Stato dell'arte del Dipartimento	
Il quadro contiene le informazioni relative alla situazione iniziale in cui si trova il Dipartimento. E' possibile riportare all'interno della scheda:	
<ul style="list-style-type: none"><li>Descrizione di elementi distintivi, ulteriori rispetto all'ISPD, relativi alle strategie di ricerca del Dipartimento;</li><li>Descrizione dei punti di forza, definiti come risultati della ricerca di maggior valenza accademica e impatto, ivi incluso quello socio-economico, presenza di ricercatori di riconosciuto profilo internazionale nel loro campo, risorse strumentali già a disposizione e eventuali finanziamenti competitivi/peer-reviewed ottenuti (ad es. ERC, progetti MUR, ecc.), inclusivi dell'eventuale finanziamento per i Dipartimenti di Eccellenza nel periodo 2018-2022, sistemi incentivanti e premiali o di offerta didattica di elevata qualificazione, e contributo di questi al conseguimento degli obiettivi del progetto;</li><li>Individuazione di aspetti critici da superare con la realizzazione del programma.</li></ul>	
<p>Il DiSea è una struttura multidisciplinare che al 1.1.2022 contava 51 docenti; in seguito, si è concluso il reclutamento di nuove unità e alcune progressioni di carriera; oggi pertanto, al netto di alcune procedure in atto, comprende 55 docenti e 10 unità di personale tecnico-amministrativo, con un tendenziale equilibrio di genere (43% la componente femminile) e una età media del corpo docente di 50,5 anni. Da segnalare altresì la presenza di 17 unità tra assegnisti e dottorandi (cfr., in allegato, la tabella D.1.1).</p> <p>Nel 2021 il DiSea ha ricevuto l'accreditamento dell'ANVUR (visita CEV 2019) con giudizio "molto positivo". Il processo di crescita del capitale umano e di potenziamento infrastrutturale realizzato con il finanziamento del Progetto di sviluppo - Dipartimenti di eccellenza 2018-2022 (in seguito Progetto 2018-2022) ha consentito di consolidare e migliorare i risultati della ricerca, di valorizzare e aprire internazionalmente l'offerta formativa, di aumentare gli impatti sociali ed economici della ricerca e della didattica ed è destinato a continuare nel quinquennio 2023-2027, anche alla luce degli esiti positivi del nuovo esercizio di valutazione della ricerca.</p> <p>In particolare, l'analisi della VQR 2015-2019 mostra per le tre principali aree del Dipartimento (13a, 13b e 12) un indice di qualità dei prodotti conferiti al di sopra della media nazionale (R&gt;1). Tra i settori scientifico- disciplinari (SSD) spicca l'ottimo posizionamento di SECS-P/08 - Economia e gestione delle imprese, al vertice del quartile di riferimento, con il 100% di prodotti Eccellenti ed estremamente rilevanti (A) ed Eccellenti (B) conferiti. Si segnala l'assenza di prodotti di Scarsa rilevanza o non accettabili (E, cfr., in allegato, la tabella D1.2).</p> <p>La qualità della ricerca è testimoniata anche da una tradizione di finanziamento di progetti di ricerca competitivi. Tra i più recenti emergono (oltre al Progetto 2018-2022), 2 progetti europei chiusi nel 2021 (1 LIFE+, 1 Horizon 2020) e 2 progetti PRIN ancora in svolgimento, insieme a diversi progetti regionali assegnati con procedure selettive. Si segnalano altresì alcune ricerche in atto dal rilevante impatto economico e sociale (progetto DESTIMED+ commissionato dalla Regione Sardegna, finalizzato alla stesura del Piano Strategico Regionale per l'ecoturismo, una collaborazione con l'INFN per la valutazione dell'impatto socio-economico del programma di ricerca ET-Einstein Telescope, incluso nella Roadmap 2021 dell'European Strategy Forum on Research Infrastructures-ESFRI).</p> <p>Sostenibilità, salute, inclusione, benessere, riduzione dei divari e delle disuguaglianze, capitale umano, competitività, innovazione, turismo, finanza sono le parole chiave più rappresentative delle ricerche in atto, che risuonano tanto nella nuova offerta formativa quanto nella proposta progettuale dell'Ateneo di Sassari, finanziata nell'ambito delle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per la costituzione dell'Ecosistema e.INS - Ecosystem of Innovation for Next Generation Sardinia.</p> <p>La dimensione internazionale del DiSea nel quinquennio si è sviluppata nonostante la crisi pandemica. Da citare l'istituzione, nel 2020, del Dottorato di ricerca internazionale in Economics, Management, and quantitative methods-EMQM, la crescita di accordi e il mantenimento di flussi di studenti nell'ambito del Programma Erasmus, l'avvio di un programma visiting di Dipartimento, la prosecuzione dei workshop internazionali IBEO in Sardegna e in Corsica, la realizzazione di un Summer Lab sul Management del turismo sostenibile in partnership con tre università europee, l'attivazione di una laurea magistrale internazionale in lingua inglese (Innovation management for sustainable tourism) e di partenariati accademici internazionali per il conseguimento del doppio titolo di studi (Université de Bordeaux, Università di Corsica - Francia, Universitatea de Vest din Timișoara, Babes Bolyai University - Romania, Universidad de la República - Uruguay).</p> <p>Il trasferimento dei risultati della ricerca avviene anzitutto attraverso azioni dirette; tra queste, i rapporti con imprese ed enti anche per sostenere l'innovazione delle aziende e reclutare ricercatori industriali (misure PON); la collaborazione con il quotidiano La Nuova Sardegna e con la Camera di commercio per l'analisi di bilancio delle 1000 imprese con maggior fatturato in Sardegna (TOP1000) che confluisce in un inserto speciale; la stesura del Rapporto CRENoS sull'economia della Sardegna. Inoltre, da segnalare la partecipazione al Competence Center Artes 4.0 (network ad alta specializzazione finanziato dal Ministero dello sviluppo economico (MISE) per i servizi alle imprese nelle aree dell'innovazione, della robotica avanzata e delle tecnologie digitali), coordinato dalla Scuola Superiore Sant'Anna, che vede l'Università di Sassari quale socio fondatore e un nucleo di ricercatori del DiSea direttamente impegnati nelle attività. Il DiSea in questo ambito ha promosso un partenariato per proporre la Sardegna nel progetto European digital innovation hub, sfociato nella creazione di SharD Hub (polo europeo dell'innovazione per la Sardegna) che ha ricevuto il Seal of Excellence dell'Unione Europea (UE) col conseguente accesso a finanziamenti statali e regionali.</p> <p>Nell'ambito della formazione continua il DiSea eroga da alcuni anni, anche in collaborazione con altri dipartimenti, corsi di formazione legati alle tematiche di ricerca del Dipartimento e coerenti con le indicazioni europee contenute nel Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-27. Si segnala anzitutto il Master di II livello in Direzione di Strutture Sanitarie-MaDiSS giunto alla settima edizione, i corsi di formazione manageriale abilitanti per lo svolgimento degli incarichi di direzione di strutture complesse nelle aziende sanitarie in collaborazione con la Regione</p>	

Sardegna, la SEE - Scuola di Economia ed Ecologia, giunta alla sesta edizione, in collaborazione con il Parco Nazionale dell'Asinara e inoltre quattro corsi extra-curricolari in inglese su tematiche di Data analysis, Machine learning, Policy analysis, Sustainable tourism management, avviate con il Progetto 2018-2022.

Gli scenari esterni evidenziano diversi elementi favorevoli allo sviluppo delle attività scientifiche del DiSea, quali la new European Research Area, il PNRR, la Twin Transition (build back better plan) e le recenti innovazioni riguardanti il reclutamento universitario; in contempo, permangono fattori frenanti quali la discontinuità territoriale legata all'insularità, il calo demografico e la conseguente contrazione delle immatricolazioni e degli iscritti, un contesto economico e organizzativo ancora in ritardo che ostacola la permanenza di ricercatori di caratura internazionale. I principali punti di forza del DiSea, su cui agire per la progettazione dello sviluppo dipartimentale nel periodo 2023-2027, sono così riassumibili: elevata qualità media della ricerca, esteso network di rapporti internazionali, proficue relazioni con organizzazioni e istituzioni regionali e locali, capacità di attrarre risorse partecipando a bandi competitivi nazionali e internazionali, qualità delle infrastrutture (aule, risorse informatiche, apparecchiature per lo sviluppo di piattaforme digitali, banche dati), numerosità degli allievi del dottorato.

Per contro si evidenziano le principali criticità da superare per assicurare il successo del Progetto di sviluppo: l'elevato rapporto studenti/docenti e l'eccessivo carico didattico di docenti in alcuni SSD, la carenza nella dotazione organica del personale tecnico-amministrativo (PTA), l'inadeguatezza degli spazi per il personale e per le attività del dottorato di ricerca, l'elevata mobilità in uscita di docenti e ricercatori e la ridotta capacità (dell'università e della città) di attrarre stabilmente gli studiosi provenienti da altre sedi, una bassa percentuale di docenti reclutati dall'esterno.

## Quadro: D.2 | D.2 Obiettivi complessivi di sviluppo del dipartimento

Il quadro contiene la presentazione e motivazione degli obiettivi del programma, individuando il percorso di crescita e di posizionamento atteso nel contesto nazionale e internazionale e gli elementi di innovazione e di originalità rispetto al panorama di riferimento e all'impatto atteso.

E' possibile riportare all'interno della scheda:

- o Contributo allo sviluppo delle aree scientifiche di riferimento, alla crescita delle conoscenze e, dove rilevante, all'impatto socio-economico;
- o Indicazione degli elementi di innovazione e di originalità rispetto al panorama nazionale o internazionale e all'impatto atteso. Per i Dipartimenti ammessi al finanziamento dell'iniziativa dei Dipartimenti di Eccellenza nel quinquennio 2018-2022, l'innovazione e l'originalità possono essere indicate sia in termini di ulteriore sviluppo degli obiettivi precedentemente prefissati dal Dipartimento sia in termini di scostamento per nuovi obiettivi ritenuti di rilievo;
- o Indicazione, ove ritenuto pertinente, di benchmark di riferimento nel panorama nazionale o internazionale, di target da raggiungere, di posizionamento in termini di rating e di ambizioni in termini di qualità delle pubblicazioni e indicazione del termine entro cui se ne prevede il raggiungimento.

In un contesto segnato da una crescita economica non inclusiva, da limiti di tempo e di risorse per la stabilizzazione del clima, da allarmanti disuguaglianze sociali, dall'urgenza di cambiare il mix energetico nonché dall'ambizione di attuare l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e il PNRR, le università possono svolgere un ruolo cruciale. Il DiSea vuole contribuire allo sforzo in atto con l'obiettivo di rispondere alla sfida delle transizioni gemelle, digitale e verde, per una società sostenibile e inclusiva. In continuità con gli esiti del Progetto 2018-2022, incentrato sulle misure del benessere equo e sostenibile, nel nuovo Progetto si vogliono affrontare i problemi strutturali (reali e finanziari), comportamentali (di imprese, pubbliche amministrazioni e famiglie), istituzionali e regolamentari che ostacolano la conquista di una prosperità diffusa entro le soglie di sicurezza per la sopravvivenza della vita nel pianeta.

Come insegna la recente globalizzazione, queste profonde trasformazioni creano vincitori e vinti, e questi ultimi si concentrano nei gruppi/territori più vulnerabili. Per assicurarsi che nessuno venga lasciato indietro, la riflessione scientifica deve sforzarsi di elaborare nuovi modelli teorici e strumenti operativi capaci di cogliere la complessità di fenomeni multidimensionali. La direzione impressa alla ricerca dovrà ispirare anche la didattica, la terza missione, le attività complementari e di supporto. In particolare (anche per l'impatto socio-economico atteso segnalato dai Sustainable Development Goals definiti dalle Nazioni Unite) ci si propone di:

- definire modelli di governo di imprese e pubbliche amministrazioni orientati verso la sostenibilità [Goal #9, #13]
  - analizzare i cambiamenti strutturali indotti dalle transizioni gemelle, i loro possibili effetti indesiderati (divari salariali, territoriali e di genere, disoccupazione, spopolamento) e i meccanismi per mitigare ex-ante le disuguaglianze e contrastare le externalità negative riconducibili all'automazione [Goal #1, #8, #9, #10, #13]
  - esplorare ipotesi alternative di gestione delle risorse comuni e di razionalizzazione dei cicli produttivi secondo i principi dell'economia circolare ed elaborare strumenti finanziari funzionali all'adozione di modelli organizzativi, di produzione, di consumo e di gestione imprenditoriale a basso impatto ambientale [Goal #9, #10, #11, #12]
  - analizzare le dinamiche demografiche, della qualità della vita e della salute, della vulnerabilità della popolazione rispetto agli eventi climatici in una prospettiva storico-demografica ed economica e riconsiderare il divario Nord-Sud alla luce dei diversi pacchetti di rilancio economico [Goal #1, #3, #8, #13]
  - identificare sinergie tra capitale naturale e capitale culturale in riferimento all'eccellenza italiana (patrimonio artistico e culturale, artigianato, enogastronomia, moda) [Goal #10, #13]
  - analizzare gli effetti delle scelte in materia di trasporti, servizi sanitari, istruzione, digitalizzazione, etc. sull'inclusione/esclusione di gruppi e luoghi [Goal #4, #5, #10]
  - affrontare il tema della cittadinanza digitale e delle disuguaglianze sociali legate all'uso dei media e delle nuove tecnologie, e all'analfabetismo digitale [Goal #5, #10, #13]
- Nell'accettare questa sfida il DiSea è sorretto da una visione: "diventare un Dipartimento research intensive europeo", un luogo nel quale ricerca e didattica dialogano strettamente, si rivolgono a una platea internazionale, attraggono studiosi e studenti motivati, si finanziano con progetti competitivi, aspirano al quartile più alto nelle graduatorie di merito, concorrono al benessere della collettività con un approccio open science e sfruttano le opportunità offerte dalla rivoluzione digitale.

La visione lascia spazio a diversi percorsi dentro un tracciato definito dalle trasformazioni in atto nel sistema europeo della ricerca e della formazione universitaria (New ERA, European University Initiative, Microcredentials, Open Social Science etc.) e dal ruolo decisivo della scienza nella costruzione di società resilienti e sostenibili.

Considerate le peculiarità disciplinari del DiSea, l'Institute for Social and Economic Research (ISER) - University of Essex, già indicato nel precedente Progetto 2018-2022, rappresenta ancora un valido esempio del posizionamento nel panorama europeo auspicato dal Dipartimento.

Visione e posizionamento atteso suggeriscono una serie di obiettivi di sviluppo, cui si associano traguardi attesi, indicatori e target o valori soglia. Essi sono riassumibili come di seguito indicato.

### Obiettivi di sviluppo

- Sviluppare il capitale umano
- Consolidare e migliorare i risultati della ricerca
- Qualificare, razionalizzare e internazionalizzare l'attività didattica
- Aumentare l'impatto socio-economico della didattica e della ricerca

### Traguardi attesi

- Posizionamento dei nuovi reclutati nel quartile di riferimento nella prossima VQR: 20%
- Reclutamento entro la fine del Progetto di almeno 2 unità provenienti dall'esterno dell'Università di Sassari
- Numero di prodotti pubblicati in riviste di fascia A ANVUR: 20 prodotti/anno
- Numero di prodotti pubblicati su riviste classificate dalla Academic Journal Guide con un valore  $\geq 3$ : 10 prodotti/anno
- Posizionamento nel quartile di riferimento nella prossima VQR: 25% per tutte le aree
- Percentuale dei prodotti Eccellenti ed estremamente rilevanti (A) ed Eccellenti (B) nella prossima VQR: 70% per tutte le aree
- Percentuale dei prodotti di Rilevanza sufficiente (D) nella prossima VQR: sotto il 5% per tutte le aree
- prolungamento della durata del dottorato a 4 anni, a partire dall'a.a. 2024-2025
- attivazione di almeno 2 percorsi di formazione di secondo e/o terzo livello in e-learning
- attivazione di nuovi accordi di cooperazione con almeno 5 partner stranieri per double degree nell'ambito delle lauree magistrali
- attivazione di 1 nuovo percorso di laurea magistrale incentrato sui temi del Progetto, anche attraverso accordi di joint degree
- adesione entro il 2025 a una piattaforma weblearning avanzata per la didattica multimediale
- attuazione a partire dal primo anno del Progetto di pratiche di open social science secondo l'approccio EU (principi FAIR)
- presentazione nel primo triennio di almeno 3 proposte in risposta ai bandi EU per la ricerca

## Quadro: D.3 | D.3 Strategie complessive di sviluppo del progetto

Il quadro contiene l'illustrazione delle strategie e delle risorse per raggiungere gli obiettivi con l'uso sia delle risorse esistenti che di quelle da acquisire, soprattutto con l'impiego delle risorse provenienti dal riconoscimento come Dipartimento di Eccellenza.

E' possibile riportare all'interno della scheda:

- o Identificazione delle risorse esistenti su cui puntare e/o riallocazione delle risorse disponibili, già in possesso del Dipartimento;
- o Strategie per lo sviluppo e il consolidamento del capitale umano del Dipartimento con riferimento all'attrazione di talenti, anche dall'estero, e agli incentivi previsti o programmati per assicurarne il contributo nel tempo al miglioramento dei risultati della ricerca del Dipartimento stesso. Strategie per accompagnare l'inserimento delle nuove figure reclutate nel corso del progetto;
- o Reperimento e utilizzo di risorse aggiuntive da destinare al programma (ad esempio donazioni, anche in natura, cofinanziamento aggiuntivo dall'università anche mettendo a disposizione risorse infrastrutturali, finanziamenti da programmi pubblici nazionali/regionali ed Europei) distinguendo tra quelle già disponibili e certe da quelle che il Dipartimento si impegna a reperire nel corso del progetto;
- o Esplicitazione dell'integrazione delle azioni programmate;
- o Strategie di sviluppo e/o rafforzamento interno/esterno all'università (collaborazioni, integrazioni etc);
- o Governo del processo di realizzazione.

Il DiSea intende perseguire gli obiettivi enunciati con un ventaglio di azioni che fanno leva su diverse tipologie di risorse. Nello specifico, si distinguono: risorse del Budget MUR-Dipartimenti di eccellenza; risorse già nella disponibilità del DiSea e risorse proprie di Ateneo nella duplice forma di cofinanziamento per punti organico e di finanziamento della realizzazione di infrastrutture; risorse aggiuntive che il DiSea si impegna a reperire nel quinquennio. Sono altresì previste azioni non onerose su aspetti immateriali (regole, modifiche organizzative etc.). In generale, le azioni/strategie programmate (ASP) mirano a rafforzare la struttura organizzativa (reclutamento/premialità) e tecnica (infrastrutture), e ad allineare processi e comportamenti ai migliori standard internazionali, per concorrere al raggiungimento dei diversi traguardi attesi.

### D3.1 ASP per sviluppare il capitale umano

- reclutare nuovo personale docente e tecnico-amministrativo
- stanziare fondi per soggiorni di ricerca e studio
- stanziare fondi di primo impianto per favorire l'inserimento dei neo reclutati

3. riqualificare le strutture e potenziare i servizi per la ricerca (ad es. rinnovare banche dati e licenze, allestire un laboratorio per l'analisi delle decisioni economiche e manageriali)
4. utilizzare l'European Job Market per reclutare i nuovi docenti e investire su giovani studiosi con elevato potenziale di ricerca
5. pianificare iniziative per accelerare l'inserimento dei nuovi docenti nei gruppi di lavoro (ad es. presentazioni nell'ambito del programma dipartimentale di seminari)
6. pianificare e realizzare attività formative e di affiancamento per favorire l'inserimento del nuovo PTA

#### D3.2 ASP per consolidare e migliorare i risultati della ricerca

1. istituire il Fondo Annuale di Eccellenza (FAE) per attività predefinite di ricerca (ad es. presentazioni paper a conferenze internazionali con call competitive)
2. istituire un premio per chi pubblica su riviste di prestigio e per chi presenta progetti ritenuti finanziabili in risposta a bandi competitivi europei
3. reclutare due unità di PTA a tempo indeterminato in grado di fornire supporto lungo il ciclo di vita dei progetti (research manager) e di gestire le attività connesse alla comunicazione/digitalizzazione
4. razionalizzare l'organizzazione dell'attività didattica (ad es. rivedere il calendario didattico, introdurre meccanismi per una efficace distribuzione dei tesisti)
5. dare continuità ai seminari di Dipartimento e all'organizzazione di eventi scientifici
6. ampliare gli spazi di lavoro per il personale e per gli studenti di dottorato

#### D3.3 ASP per qualificare, razionalizzare e internazionalizzare l'attività didattica

1. rivedere i contenuti dei corsi di studio in un'ottica formativa internazionale
2. sviluppare qualitativamente la didattica multimediale, integrandola con la didattica convenzionale, anche mediante accordi con piattaforme consolidate (ad es. Federica web learning)
3. istituire un nuovo percorso di laurea magistrale incentrato sui temi del Progetto
4. ampliare le collaborazioni con aziende, organizzazioni professionali e istituzioni per potenziare stage, tirocini, formazione e dottorati di ricerca industriale
5. ristrutturare e riqualificare il patrimonio edilizio del Dipartimento
6. reclutare una unità di PTA a tempo determinato per supportare l'internazionalizzazione della didattica
7. qualificare l'offerta formativa rivolta ai gruppi meno rappresentati, come studenti lavoratori, studenti fuori sede, studenti con DSA e BES, studenti detenuti, avvalendosi anche delle nuove tecnologie
8. ampliare gli accordi di cooperazione accademica internazionale per double degree e/o joint degree nell'ambito delle lauree magistrali
9. attrarre, con interventi mirati anche presso i paesi d'origine, studenti stranieri interessati ai percorsi formativi di II e III livello

#### D3.4 ASP per aumentare l'impatto socio-economico della didattica e della ricerca

1. rafforzare il programma visiting
2. realizzare, coinvolgendo i visiting, un "honours programme", focalizzato su competenze specialistiche e trasversali, rivolto agli studenti meritevoli delle lauree magistrali
3. coinvolgere gli stakeholder nella definizione dei contenuti della formazione, anche ai fini dell'apprendimento permanente
4. ampliare le convenzioni con le imprese per stage, tirocini e dottorati di ricerca industriale
5. creare un forum aperto ai portatori di interesse per co-creare e finalizzare la ricerca dipartimentale secondo i principi dell'open social science
6. capitalizzare gli esiti scientifici e sociali del Progetto in un Centro studi aperto a istituzioni e/o studiosi nazionali e internazionali
7. aumentare i proventi derivanti da attività conto terzi, ricerche commissionate, trasferimento tecnologico, finanziamenti competitivi e dall'attivazione di corsi di formazione extracurricolare

Di seguito viene esplicitato il quadro delle risorse secondo la tipologia e le azioni programmate (cfr., in allegato, la tabella D3.1)

#### 1. Risorse del Budget Dipartimenti di eccellenza (euro 6.075.000).

All'interno delle alternative per il reclutamento di personale, il DiSea opta per la combinazione 1 PA e 3 RU/RUB, ritenuta la più favorevole per assicurare il ricambio generazionale, l'abbassamento dell'età media dei docenti, la sostenibilità dell'offerta formativa e il miglioramento della qualità della ricerca. Circa l'88% delle risorse per il personale sono pertanto destinate all'assunzione stabile di giovani docenti. Le risorse residue destinate al reclutamento saranno investite, in combinazione con il cofinanziamento in punti organico assegnato dall'Ateneo, per assumere 2 unità di PTA a tempo indeterminato e 1 unità di PTA a tempo determinato per un triennio (cfr. D4). Con la restante quota, euro 990.000, il DiSea intende sviluppare le azioni di seguito indicate: premialità per il personale docente e PTA coinvolto nel Progetto (euro 300.000); infrastrutture (euro 230.000) per cofinanziare l'acquisizione e il rinnovo di banche dati e licenze; attività didattica di elevata qualificazione (euro 460.000).

#### 2. Budget delle eventuali risorse aggiuntive certe proprie o da enti terzi

##### 2.1 Risorse già nella disponibilità del DiSea (euro 410.000)

Il DiSea conferirà fondi propri disponibili per un ammontare pari a 410.000 euro. Tali risorse, stanti i vincoli normativi, saranno utilizzate per cofinanziare infrastrutture (120.000 euro) e attività didattiche di elevata qualificazione (290.000 euro).

##### 2.2. Risorse proprie di Ateneo

L'Ateneo di Sassari ha cofinanziato il Progetto con 0,25 punti organico che saranno destinati al reclutamento di PTA; inoltre ha cofinanziato il Progetto per un importo di 336.000 euro per la realizzazione di attività di elevata qualificazione (borse di dottorato 336.000 euro). Infine ha destinato 1.600.000 euro al finanziamento dei lavori di ampliamento e ristrutturazione dell'edificio sede del DiSea.

#### 3. Risorse aggiuntive che il DiSea si impegna a reperire (euro 1.300.000)

A partire dall'esercizio 2023 il DiSea prevede di acquisire: proventi derivanti dall'attivazione di corsi di formazione extracurricolare (50.000 euro/anno); proventi derivanti dalla crescita delle attività conto terzi, da ricerche commissionate e da trasferimento tecnologico (50.000 euro primo anno, 100.000 euro secondo e terzo anno e 150.000 euro gli ultimi due anni, per un totale 550.000 euro), destinazione di eventuali economie da progetti finanziati da terzi e conclusi (100.000 euro/anno). Tali risorse aggiuntive governeranno verosimilmente alla sostenibilità futura del Progetto (cfr. D.9).

#### Governo del processo di realizzazione

Il Progetto di sviluppo è stato elaborato in coerenza con gli obiettivi del Piano strategico triennale del DiSea e con le indicazioni del Piano strategico e del Piano integrato di attività e organizzazione dell'Università di Sassari. Esso scaturisce da un processo partecipato che ha coinvolto le diverse componenti del Dipartimento, il Consiglio, la Giunta e le Commissioni che, a partire da giugno, hanno contribuito, in più riunioni, alla stesura del Progetto, approvato conclusivamente nella seduta del Consiglio di Dipartimento (CdD) del 4 ottobre 2022.

Nella fase attuativa, per la governance del Progetto si prevede, oltre al referente al quale è affidato il coordinamento scientifico, la costituzione di uno Steering Committee (SC) e di un Assessment Committee (AC). Il primo è coordinato dal direttore del Dipartimento e comprende, oltre al referente del Progetto e al delegato alla ricerca, tre membri nominati dal CdD. Il ruolo dello SC è di pianificare operativamente le azioni e gestire la realizzazione delle stesse, formulando le proposte da sottoporre al CdD. L'AC, con funzione di audit interno, è formato da tre membri nominati dal CdD.

## Quadro: D.4 | D.4 Reclutamento del personale

### Obiettivi specifici

Per perseguire gli obiettivi (cfr.D2) e realizzare le strategie complessive (cfr.D3) del Progetto, il DiSea intende promuovere una politica di reclutamento che ha i seguenti obiettivi specifici: rinforzare i SSD nell'area 13; valorizzare la multidisciplinarietà, potenziando i SSD delle altre aree coinvolte o da coinvolgere nei progetti di ricerca e di didattica; ampliare la componente di giovani addetti alla ricerca, abbassando l'età media dei docenti; attrarre ricercatori di talento anche dall'estero; rafforzare la componente tecnico-amministrativa del personale; assicurare la realizzazione del principio di non discriminazione. A tal fine, sono previste le azioni di seguito indicate: reclutamento di 4 nuove figure di docenti per acquisire competenze funzionali allo sviluppo scientifico del Progetto (1 PA e 3 RU/RUB); reclutamento di 2 nuove unità di PTA a tempo indeterminato e 1 unità a tempo determinato, categoria C1, funzionali agli obiettivi complessivi di sviluppo del Dipartimento (cfr., in allegato, la tabella D4.1). Per il reclutamento dei docenti, in linea con la politica di reclutamento del DiSea che ha ricevuto una valutazione positiva nell'ambito della VQR 2015-2019 (cfr., in allegato, la tabella D1.2), si prevede di consolidare l'innalzamento delle soglie riferite ai requisiti minimi necessari in termini di produzione scientifica.

### Descrizione azioni pianificate 2023-2025

- reclutare 4 unità di personale docente di cui: 1 PA (area CUN 13) per studiare i nuovi modelli organizzativi collegati alle sfide delle trasformazioni digitale e ambientale; 1 RU/RUB (area CUN 13), per sviluppare modelli matematico-statistici su fenomeni economici e sociali multidimensionali; 1 RU/RUB (area CUN 13), per analisi teoriche e empiriche, anche in chiave storico-economica, riguardanti gli effetti reali, finanziari e ambientali delle transizioni digitale e verde; 1 RU/RUB (area CUN 12), per acquisire competenze giuridiche in relazione ai temi della sostenibilità e/o dell'intelligenza artificiale
- reclutare 2 unità di PTA a tempo indeterminato categoria C1: la prima, per assicurare una gestione manageriale dell'attività di ricerca del Dipartimento (selezione bandi, monitoraggio, rendicontazione, networking, data protection, etc.); la seconda, per pianificare e gestire i processi di comunicazione/digitalizzazione del Dipartimento (disseminazione dei risultati di ricerca, gestione della didattica a distanza, elaborazione contenuti e web design, gestione canali social e presenza sui media tradizionali, etc.)
- reclutare 1 unità di PTA a tempo determinato categoria C1 a supporto della didattica e dell'internazionalizzazione dell'offerta formativa
- attivare contratti di lavoro autonomo per far fronte a eventuali esigenze specifiche e transitorie

### Descrizione azioni pianificate 2026-2027

- attivare contratti di lavoro autonomo per far fronte a eventuali esigenze specifiche e transitorie
- attivare eventuali contratti di ricerca (subordinatamente all'acquisizione di risorse aggiuntive esterne acquisibili nel periodo di esecuzione del Progetto)

### Strategie per lo sviluppo e il consolidamento del capitale umano

Il DiSea mira a rafforzare il capitale umano per garantire la sostenibilità delle attività di ricerca e formazione e mitigare le barriere derivanti da una posizione geografica decentrata. A questo scopo, le azioni strategiche volgono anzitutto a: consolidare il corpo docente promuovendo la crescita professionale e individuale anche tramite incentivi, meccanismi premiali, miglioramento dell'ambiente di lavoro e potenziamento della formazione per il PTA e i docenti; ampliare il corpo docente in modo da garantire prioritariamente la copertura ai SSD di base e caratterizzanti; attrarre talenti, anche dall'estero, con il ricorso alla procedura ex art. 18, c. 4 e/o alle chiamate dirette; ampliare le strutture e potenziare i servizi per la ricerca.

## Quadro: D.5 | D.5 Infrastrutture

#### Obiettivi specifici

Con riferimento agli investimenti in infrastrutture, nel quinquennio 2023-2027 il DiSea mira a realizzare un ulteriore miglioramento dell'ambiente di lavoro, in linea con le esigenze di spazi e strumenti finalizzati a qualificare maggiormente la ricerca e la didattica e a realizzare le strategie di sviluppo del capitale umano. Ciò potrà avvenire anche grazie all'azione sinergica promossa dall'Ateneo di Sassari che, anche in ottica di premialità, ha finanziato la realizzazione dell'ampliamento della sede del DiSea (cfr. D3). L'espansione strutturale consentirà anzitutto di distribuire in modo più razionale i docenti e il PTA, ma anche di dedicare adeguati spazi alle attività del corso di dottorato, attualmente dislocate in altro edificio, nonché ai giovani ricercatori reclutati, ai borsisti e ai visiting internazionali. Inoltre, in linea con l'esigenza di effettuare insieme agli studi teorici e osservazionali anche indagini di tipo sperimentale, si ritiene utile allestire un laboratorio per l'analisi delle decisioni economiche e manageriali, che valorizzi fra l'altro le dotazioni già esistenti create col Progetto 2018-2022. La struttura potrà servire anche per attività didattiche avanzate di dottorandi e tesisti, nonché per la realizzazione, nella prospettiva dell'attivazione del Centro studi, di collaborazioni scientifiche interdipartimentali e internazionali.

#### Descrizione azioni pianificate 2023-2025

- ristrutturare il terzo e quarto piano dell'edificio attuale sede del Dipartimento (azione effettuata dall'Ateneo)
- allestire gli uffici del terzo e quarto piano e realizzare un'aula al quarto piano
- realizzare un laboratorio attrezzato per l'analisi delle decisioni economiche e manageriali
- installare sul server del Dipartimento i principali software di analisi quantitativa e qualitativa (ad es. STATA, MatLAB, SAS, Atlas.ti, Nvivo)
- rinnovare banche dati e software per la ricerca e per la didattica, in particolare a distanza

#### Descrizione azioni pianificate 2026-2027

- rinnovare banche dati e software per la ricerca e per la didattica, in particolare a distanza

### Quadro: D.6 | D.6 Premialità

#### Obiettivi specifici

Per perseguire risultati intermedi e finali in linea con gli obiettivi e le strategie complessive di sviluppo, il DiSea definisce una politica di premialità incentrata sulla valutazione dei risultati ottenuti dal personale, docente e tecnico-amministrativo, nella realizzazione del Progetto. Si prevede di destinare alla premialità 300.000 euro per il periodo 2023-2027. Tempi, criteri e modalità di attribuzione dei premi ed eventuali compensi aggiuntivi derivanti da tali quote saranno coerenti con l'art. 9 della legge 240/2010 e con la specifica normativa di Ateneo. In sintonia con gli obiettivi generali del Progetto, il meccanismo di premialità verterà su: qualità delle pubblicazioni, capacità di raccolta di finanziamenti competitivi, miglioramento della qualità e della proiezione internazionale della didattica, qualità e impatto delle attività di terza missione, risultati e impegno nello svolgimento delle attività amministrative. Tutto il personale che farà domanda potrà partecipare ogni anno, su base competitiva, all'allocatione della premialità. Ove l'ammontare dei premi da assegnare superi il budget disponibile, i compensi verranno rideterminati preservando la scala di valutazione. Nel caso opposto, il budget residuo integrerà le disponibilità dell'annualità successiva. La premialità riguardante l'attività di ricerca del personale docente intende incentivare le pubblicazioni su riviste di elevato prestigio e la partecipazione a bandi di finanziamento di livello internazionale. Ogni pubblicazione otterrà un premio calibrato sulla qualità secondo il seguente schema:

- articolo su rivista di fascia A ASN del SSD del ricercatore: euro 1000
- monografia scientifica di ricerca edita da un editore di riconosciuto prestigio internazionale o almeno nazionale: euro 1000
- articolo su rivista indicizzata dall'Academic Journal Guide (<https://charteredabs.org/academic-journal-guide-2021/>) con ranking AJG  $\geq 3$ : euro 3000

Per i ricercatori (prevalentemente non afferenti all'area 13) le cui riviste di riferimento non sono incluse nella AJG, si valuterà se è possibile individuare liste alternative di merito riconosciute a livello internazionale, o ampiamente condivise dalla comunità scientifica nazionale, al fine di determinare le condizioni per accedere al premio di 3000 euro. Inoltre, sarà premiato ogni docente che, nella veste di responsabile scientifico o coordinatore, ha ottenuto una valutazione positiva rispetto a tutti i criteri di assegnazione (eccellenza, impatto, qualità dell'implementazione) nell'ambito di bandi competitivi europei. Nell'ambito della didattica la premialità riguarderà in modo specifico le attività volte al raggiungimento degli obiettivi del Progetto (cfr. D.7); in particolare gli incentivi saranno rivolti a coloro i quali graverà la responsabilità di: modificare l'offerta formativa; potenziare l'internazionalizzazione (ad es. svolgimento di insegnamenti in lingua inglese, accordi double degree, etc.); promuovere la digitalizzazione della didattica. Infine, analogamente a quanto previsto per la partecipazione ai progetti europei, tenuto conto che per le attività di Terza missione gli atenei sottopongono alla VQR un numero di casi di studio pari alla metà del numero dei loro dipartimenti, verrà attribuito un premio ai docenti animatori di casi di studio che superano la valutazione di Ateneo. Per il PTA il meccanismo di premialità riguarderà in particolare la valutazione delle attività amministrative funzionali alla realizzazione degli obiettivi del Progetto di sviluppo e pertanto alla acquisizione delle quote annuali di finanziamento.

#### Descrizione azioni pianificate 2023-2025

Nel corso del primo anno del Progetto verranno definiti i dettagli del meccanismo di valutazione della premialità per tutto il personale. A partire dal 2024, all'inizio di ciascun anno, il meccanismo di valutazione verrà applicato e sfocerà nell'assegnazione dei premi relativi all'anno precedente.

#### Descrizione azioni pianificate 2026-2027

Nel corso del biennio 26-27 verranno ripetute le azioni relative al triennio 23-25. Nello stesso periodo, ove i riscontri non fossero pienamente positivi, verranno definite e attuate eventuali azioni correttive.

### Quadro: D.7 | D.7 Attività didattiche di elevata qualificazione

#### Obiettivi specifici

In linea con la positiva esperienza del Progetto 2018-2022, anche avvalendosi del reclutamento previsto nel nuovo Progetto di sviluppo, il DiSea intende rafforzare ulteriormente l'offerta formativa con interventi riguardanti la qualità, l'impatto e la proiezione internazionale. Il percorso di sviluppo in questo ambito è rivolto ai seguenti obiettivi: A) aumentare l'attrattività e l'accesso alla formazione universitaria di II e III livello; B) favorire l'inclusione e la riduzione delle disuguaglianze, C) rafforzare il posizionamento dell'offerta formativa di II e III livello sul piano internazionale. Il processo di realizzazione e conseguente monitoraggio dei suddetti obiettivi è sintetizzato nell'allegato (cfr. tabella D7.1), in cui è presente l'articolazione in obiettivi operativi, a cui sono associate le azioni funzionali alla loro realizzazione, nonché gli indicatori che possono consentirne un adeguato controllo. Obiettivo A: l'aumento dell'attrattività dei corsi di studio, in un contesto di trasformazioni radicali della società, richiede un'attenzione speciale alle richieste presenti e future del mercato del lavoro, un aggiornamento costante dei contenuti dei corsi e delle modalità di insegnamento, un potenziamento dell'offerta formativa mediante l'attivazione di un nuovo percorso di laurea magistrale focalizzato sui temi del Progetto di sviluppo, il potenziamento del dottorato di ricerca e il prolungamento della durata a 4 anni da realizzare per consentire ai dottorandi lo svolgimento di una significativa esperienza all'estero in linea con le best practice nazionali e internazionali e l'attivazione di corsi di elevata specializzazione. Tale obiettivo si realizza altresì avvalendosi delle nuove tecnologie digitali e di interventi di ristrutturazione del patrimonio edilizio del Dipartimento. Obiettivo B: la riduzione delle disuguaglianze e di ogni tipo di discriminazione è al centro delle azioni per la sostenibilità di ogni istituzione e orienta anche il Progetto di sviluppo 2023-2027 del DiSea nel campo della formazione. In particolare, anche attraverso le nuove tecnologie e-learning, si mira a qualificare l'offerta formativa in relazione ai gruppi meno rappresentati, come gli studenti lavoratori, gli studenti fuori sede, gli studenti con DSA e BES e gli studenti detenuti. Obiettivo C: il DiSea mira a rafforzare la proiezione internazionale già intrapresa nel quinquennio 2018-2022. In particolare, si intende consolidare e ampliare gli accordi di cooperazione accademica con università europee ed extraeuropee, che consentano di attivare nuovi double degree e/o joint degree nell'ambito delle lauree magistrali e attrarre studenti stranieri nei percorsi formativi di II e III livello.

#### Descrizione azioni pianificate 2023-2025

- rivedere i contenuti dei corsi di studio, anche potenziando i contenuti operativi e le competenze trasversali
- attivare percorsi paralleli di e-learning
- potenziare il dottorato di ricerca
- migliorare e ampliare le infrastrutture per lo svolgimento della didattica
- ampliare le collaborazioni con aziende per potenziare stage e tirocini, anche attraverso l'organizzazione di seminari con imprenditori e professionisti
- acquisire piattaforme per la didattica multimediale (ad es. Federica web learning)
- favorire l'inclusione di gruppi meno rappresentati, attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie e il rafforzamento di servizi di tutorato
- ampliare gli accordi di cooperazione accademica con partner internazionali per realizzare double degree nell'ambito delle lauree magistrali
- incrementare le borse di studio per studenti internazionali

#### Descrizione azioni pianificate 2026-2027

- rivedere l'articolazione delle lauree magistrali del Dipartimento con l'attivazione di un nuovo percorso incentrato sui temi del Progetto, anche attraverso accordi joint degree

### Quadro: D.8 | D.8 Modalità e fasi del monitoraggio

Il quadro descrive le modalità e le fasi del monitoraggio del conseguimento dei risultati

Con riferimento all'assetto di governance descritto nel quadro D.3, il monitoraggio si svilupperà come di seguito indicato. L'AC ogni sei mesi predisporrà un report da sottoporre allo SC per monitorare la realizzazione delle azioni nei tempi programmati; una volta all'anno elaborerà inoltre una relazione con le informazioni per il monitoraggio ministeriale sull'andamento in termini di realizzazione delle attività e utilizzo delle risorse. La relazione sarà sottoposta al CdD per l'approvazione e inviata al Rettore. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi nei tempi programmati, lo SC sottoporrà al CdD l'approvazione di eventuali azioni correttive al fine di assicurare il pieno conseguimento degli obiettivi a fine Progetto.

Le fasi del monitoraggio seguiranno la seguente articolazione.

#### Fase 1 - 2023-2025

L'AC attiverà ogni anno due sessioni di monitoraggio e valutazione. La prima entro luglio (a partire dal 2023) per verificare lo stato di avanzamento, formulare indicazioni in merito al superamento delle criticità emerse e riorientare le azioni programmate. La seconda, entro il 10 gennaio di ogni anno (a partire dal 2024), per predisporre una relazione sui risultati conseguiti

da sottoporre al CdD per l'approvazione e l'inserimento nel portale MUR entro il 31 gennaio. La relazione annuale illustrerà i principali risultati con riferimento alle azioni strategiche programmate tramite gli indicatori previsti per misurare il raggiungimento degli obiettivi. Entro il 31 gennaio 2026, inoltre, il CdD procederà a valutare la realizzazione delle azioni programmate per il triennio con riferimento a: reclutamento (cfr. D.4), infrastrutture (cfr. D.5), premialità (cfr. D.6) e attività didattiche di elevata qualificazione (cfr. D.7). Ogni anno si svolgerà un workshop di Dipartimento (aperto a partner esterni) e, alla fine del primo triennio, si prevede di realizzare un workshop volto a condividere i risultati con panel di esperti e interlocutori esterni.

Fase 2 – 2026-2027  
Oltre alle azioni di monitoraggio illustrate nella Fase 1, si procederà ad organizzare una conferenza internazionale per divulgare i risultati. I report annuali e i prodotti realizzati nello svolgimento del Progetto (rapporti di ricerca, papers, libri, etc.) saranno segnalati nel sito web del DiSea, nel quale - anche grazie all'acquisizione di una nuova risorsa di personale - sarà possibile valorizzare, attraverso discussioni e commenti, gli esiti intermedi del Progetto.

#### Quadro: D.9 | D.9 Strategie per la sostenibilità del progetto

Il quadro descrive le strategie per la sostenibilità del progetto al termine del quinquennio 2023-2027, esaurita la fase di finanziamento ministeriale.

Al termine del quinquennio 2023-2027, esaurita la fase di finanziamento ministeriale e completato il Progetto, il DiSea potrà disporre di una maggiore dotazione di risorse umane e infrastrutturali sotto il duplice profilo quantitativo e qualitativo. In particolare: l'attività di ricerca e quella formativa proseguiranno stabilmente grazie al personale reclutato a valere sul Progetto e con l'impiego di ulteriori risorse programmate dall'Ateneo; l'internazionalizzazione proseguirà grazie al consolidamento delle relazioni e all'aumento dei partner internazionali coinvolti nel corso del Progetto; il fund-raising su bandi competitivi sarà favorito dalle politiche di premialità adottate dal DiSea mentre quello corrente potrà far leva sui corsi di formazione e sull'attività conto terzi sviluppata nel Centro studi; le attività di terza missione continueranno grazie alle partnership consolidate nel territorio. Va da sé che l'erogazione dei servizi di ricerca e formazione richiede nel tempo un capitale umano e infrastrutturale adeguato e pienamente efficiente. Sul primo aspetto si ricorda che, al netto delle nuove assegnazioni, il DiSea attualmente dispone di 3,2 punti organico i quali, previa necessaria verifica di sostenibilità economico-finanziaria da parte dell'Ateneo, potranno ragionevolmente essere utilizzati per garantire il turnover del personale. Circa il rinnovo delle infrastrutture e il finanziamento dei meccanismi di premialità e delle attività didattiche di elevata qualificazione, il DiSea potrà contare sulle risorse aggiuntive che si impegna a reperire (cfr. D.3). Nello specifico: proventi derivanti dall'attivazione di corsi di formazione extracurriculare; proventi derivanti dalla crescita delle attività conto terzi, da ricerche commissionate e da trasferimento tecnologico; destinazione di eventuali economie da progetti finanziati da terzi e conclusi. E' ragionevole inoltre ipotizzare che il nuovo posizionamento del DiSea porterà benefici economici legati: alla allocazione interna delle risorse di Ateneo su base premiale (punti organico e trasferimenti finanziari); al probabile incremento delle linee di finanziamento su bandi competitivi europei; alla maggiore visibilità nei confronti di enti esterni, quali la Fondazione di Sardegna, che hanno come scopo l'utilità sociale e lo sviluppo economico. Nella logica del circolo virtuoso, tanto il completamento del percorso di sviluppo con le strategie annunciate quanto gli impegni assunti dall'Ateneo, fanno intravedere un futuro in cui il DiSea potrà realizzare compiutamente la propria visione.

### Sezione E: Budget per la realizzazione del progetto

#### Quadro: E.1 | E.1 Reclutamento di personale

1 PA + 3 RU/RU B (Punti Organico: 2.65 - Risorse: 4.491.750)

Quintile: 2

Punti Organico destinati dall'Ateneo: 0,25

Punti Organico assegnati dall'Ateneo sulla base di convenzioni: 0,00

Combinazione scelta: Punti Organico = 2,65; Risorse = 4.491.750 €

Residui: Punti Organico = 0,35; Risorse = 593.250 €

Massimo destinabile: 5.085.000 €

Tipologia	BUDGET PUNTO ORGANICO (numero)					RISORSE FINANZIARIE (€)				RECLUTAMENTO (testo)			
	PO "Budget MIUR - Dipartimenti di Eccellenza"		Eventuali Punti Organico su altre risorse disponibili			Totale Punti Organico	Risorse "Budget MIUR - Dipartimenti di Eccellenza"	Eventuali altre risorse disponibili		Totale risorse	Totale persone da reclutare	Descrizione altro personale ed eventuali risorse proprie e/o di enti terzi	Area CUN di riferimento ed eventuale macro-settore o settore concorsuale
	Opzione selezionata	PO residui	PO Ateneo	PO su finanziamenti esterni	Risorse proprie			Risorse di terzi					
Professori esterni all'ateneo di I fascia	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0	0	0			
Professori esterni all'ateneo di II fascia	0,70	0,00	0,00	0,00	0,70	1.186.500	0	0	1.186.500	1		Area CUN 13	
Ricercatori art. 24, co. 3, lett b), l. 240/2010 e ricercatori universitari art. 24, l. 240/2010, come modificata dal d.l. 36/2022, (compreso passaggio II fascia)	1,95	0,00	0,00	0,00	1,95	3.305.250	0	0	3.305.250	3		2 RU/RUB Area CUN 13 1 RU/RUB Area CUN 12	
Altro Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e passaggi interni da RU/RU B a PA		0,25	0,25	0,00	0,50	423.750	423.750	0	847.500	2	2 unità di personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato, categoria C1	Area CUN non rilevante	
Altro personale tempo determinato (ricercatori di tipo A, contratti di ricerca, Personale TA)						169.500	0	0	169.500	1	1 unità a tempo determinato, categoria C1 e eventuali contratti di lavoro autonomo	Area CUN non rilevante	
<b>Totale</b>	<b>2,65</b>	<b>0,25</b>	<b>0,25</b>	<b>0,00</b>	<b>3,15</b>	<b>5.085.000</b>	<b>423.750</b>	<b>0</b>	<b>5.508.750</b>	<b>7</b>			

Professori di I fascia: Il campo è utilizzato anche per inserire il reclutamento di professori di I fascia con procedure aperte, ai sensi dell'art. 18, co. 1, della l. 240/2010, oltre che quello ai sensi del co. 4 del medesimo articolo, tenuto conto di quanto comunicato con la nota MUR prot. n. 6517/2022.

Professori di II fascia: Il campo è utilizzato anche per inserire il reclutamento di professori di II fascia con procedure aperte, ai sensi dell'art. 18, co. 1, della l. 240/2010, oltre che quello ai sensi del co. 4 del medesimo articolo, tenuto conto di quanto comunicato con la nota MUR prot. n. 6517/2022.

Quadro: E.2 | E.2 Infrastrutture, premialita' al personale, attività didattiche di elevata qualificazione

Oggetto	Budget complessivo (€)	Budget dip. eccellenza (€)	Budget delle eventuali risorse aggiuntive certe proprie o da enti terzi (€)	Descrizione delle eventuali risorse già disponibili al Dipartimento e di quelle aggiuntive
Infrastrutture	350.000	230.000	120.000	Risorse già nella disponibilità del DiSea destinate all'allestimento di nuovi uffici e aule
Premialità Personale	300.000	300.000	0	
Attività didattiche di alta qualificazione	1.086.000	460.000	626.000	Risorse già nella disponibilità del DiSea per 290.000 euro e risorse certe da cofinanziamento di Ateneo per un importo di 336.000 euro, da destinare a borse di dottorato, borse e premi di studio, collaborazioni studentesche.
<b>Totale</b>	<b>1.736.000</b>	<b>990.000</b>	<b>746.000</b>	

Quadro: E.3 | E.3 Sintesi

Oggetto	Budget complessivo (€)	Budget dip. eccellenza (€)	Budget delle eventuali risorse aggiuntive certe proprie o da terzi enti (€)
Professori esterni all'ateneo	1.186.500	1.186.500	0
Ricercatori art. 24, c. 3, lett. b), Legge 240/2010	3.305.250	3.305.250	0
Altro Personale	1.017.000	593.250	423.750
<b>Subtotale</b>	<b>5.508.750</b>	<b>5.085.000</b>	<b>423.750</b>
Infrastrutture	350.000	230.000	120.000
Premialità Personale	300.000	300.000	0
Attività didattiche di alta qualificazione	1.086.000	460.000	626.000
<b>Totale</b>	<b>7.244.750</b>	<b>6.075.000</b>	<b>1.169.750</b>