



Nucleo di valutazione interna

Report di feedback sull'Audit svoltosi presso il Dipartimento di Scienze Agrarie, alimentari e agro-ambientali il 20/02/2020

Presenti per il NdV: prof. Gigliola Vaglini, prof. Romana Frattini, prof. Alessandro Lenci, prof. Andrea Piccaluga, prof. Nello Scarabottolo, sig. Riccardo Cangelosi.

Presenti per il Dipartimento: prof. Alberto PARDOSSI (Direttore), prof. Lucia NATALI (Vice-Direttore), prof. Andrea CAVALLINI (Commissione Ricerca & Internazionalizzazione), dott.ssa Paola GIOVANNETTI (Resp. Amministrativo), prof. Fabio Bartolini (AQ), prof. Giacomo LORENZINI, prof. Michele RAFFAELLI, dott. Lorenzo GUGLIELMINETTI.

Inoltre sono stati sentiti i rappresentanti degli studenti nella CPDS ed i rappresentanti del personale tecnico amministrativo.

Altre parti interessate ascoltate: in qualità di stakeholder sono stati sentiti il dott. Luca MARCHETTI (Tirrenofruit srl, Firenze), il dott. Alessandro LENZI (ENEL Green Power, Pisa), il dott. Claudio CARRAI (Regione Toscana), la dott.ssa Diana GALLO (Associazione L'Alba, Pisa), il dott. Renato SCIUTTI (IIS 'E. Santoni', Pisa), il dott. Andrea BENCINI (soc. Marchesi Antinori, S. Casciano V.P, FI), il prof. Amedeo ALPI (Accademia dei Georgofili, Firenze), prof. Anna MENSUALI (Scuola Superiore Sant'Anna).

Obiettivi dell'audit:

Il NdV deve verificare e valutare - coerentemente con gli orientamenti stabiliti a livello internazionale, gli indirizzi di legge e i criteri definiti dall'ANVUR - la qualità e l'efficacia dell'offerta didattica dell'Ateneo, l'attività di ricerca, la corretta gestione delle strutture e del personale, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa.

Giova ricordare che, ai sensi del D.M. 987/2016 e delle nuove Linee Guida AVA, i NdV, tra le altre cose, verificano il corretto funzionamento del sistema di AQ e forniscono supporto all'ANVUR e al MIUR nel monitoraggio del rispetto dei requisiti di Accreditamento iniziale e periodico dei corsi e delle Sedi. I NdV valutano l'AQ complessiva dell'Ateneo e redigono poi, con cadenza annuale, una relazione contenente i risultati delle proprie attività (le relazioni sono disponibili su <https://www.unipi.it/index.php/organi-dell-ateneo/itemlist/category/924-relazioni>).

La ratio di questi incontri consiste in un confronto dell'Organo di valutazione con i principali attori della governance dipartimentale, teso ad individuare – sia su ricerca e terza missione, che sulla didattica - le aree forti e quelle eventualmente suscettibili di miglioramenti, sia a livello di opzioni strategiche che di adeguatezza delle specifiche operative alle esigenze di studenti ed altre parti interessate.

Le informazioni acquisite in sede di audit (in tabella segnalate con "A") non verranno utilizzate dal Nucleo per redigere graduatorie di merito di nessun tipo.

Documenti utilizzati per l'analisi preliminare "on desk"

Tipo di documento/fonte informativa	Modus operandi NdV
Scheda SUA-RD	Consultazione diretta da Banca dati ministeriale
Sito web del Dipartimento (WEB)	Consultazione web
Progetto relativo alla selezione dei "Dipartimenti di eccellenza"	n/a
Relazione Commissione Paritetica Docenti Studenti (CPDS)	Trasmissione diretta al NdV come da normativa vigente
Documento di autovalutazione (DA)	Documento redatto dal Dipartimento come richiesto dal NdV per l'audit
Altri documenti su strategia/obiettivi	Rapporto sulla Ricerca e sulla III Missione/Impatto Sociale negli anni 2014-2019 (RTM)

Griglia dei punti di attenzione utilizzata: requisito R4 – Indicatore R4.B delle Linee guida ANVUR per l'Accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi universitari (ver. 10/08/2017) → **Requisiti di Qualità della ricerca e della terza missione.**

Requisito R4		Il sistema di AQ della ricerca e della terza missione è efficace, definito nei suoi orientamenti programmatici dall'Ateneo e perseguito dai Dipartimenti e da altre strutture assimilabili.			
Indicatore R4.B		Obiettivo: accertare che i Dipartimenti definiscano e mettano in atto strategie per il miglioramento della qualità della ricerca coerentemente alla programmazione strategica dell'Ateneo e che dispongano delle risorse necessarie.			
Punti di attenzione		Aspetti da considerare	Riepilogo informazioni	Note NdV	Osservazioni Dipartimento su bozza report di feedback
R4.B.1	Definizione delle linee strategiche	Il Dipartimento ha definito una propria strategia sulla ricerca e le sue eventuali ricadute nel contesto sociale (Terza Missione), con un programma complessivo e obiettivi specifici definiti in base alle proprie potenzialità e al proprio progetto culturale?	Il Dipartimento dichiara che non si è ancora dotato di un Piano strategico, che tuttavia è in fase di elaborazione e sarà portato all'approvazione del Consiglio di Dipartimento entro aprile 2020. (DA) Il Dipartimento si è dotato di un <i>Rapporto sulla Ricerca e sulla III Missione/Impatto Sociale negli anni 2014-2019</i> in cui sono definiti gli obiettivi pluriennali e specifici delle attività di ricerca e III missione, in riferimento agli assi strategici del Piano strategico di Ateneo e agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile. (RTM)	<i>Il NdV valuta positivamente l'impostazione del RTM, che risulta essere dettagliato ed in linea con il PS d'Ateneo per quanto concerne i settori della ricerca e della terza missione.</i> <i>Si rileva nel documento presentato l'assenza di una analisi sul ruolo del Dipartimento nell'offerta didattica, che si raccomanda di inserire nel Piano strategico attualmente in fase di elaborazione.</i> <i>Si suggerisce inoltre - nell'ottica di una corretta autoanalisi - di prevedere l'inserimento di un benchmark con altri dipartimenti dello stesso settore, sia sul piano territoriale/nazionale che internazionale.</i>	L'assenza nel documento inviato insieme al Rapporto di autovalutazione è stata causata da un'errata interpretazione di quanto riportato nella lettera inviata dal Presidente del NdV in data 18/12/2019, dove si chiedeva gli eventuali documenti programmatici di Dipartimento sulla ricerca e terza missione. Dalla lettera sembrava che l'audit avrebbe riguardato solo quelle due attività. Per la didattica, si riteneva fosse sufficiente la Relazione della Commissione Paritetica
		Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo?	Nel <i>Rapporto sulla Ricerca e sulla III Missione/Impatto Sociale negli anni 2014-2019</i> si dichiara che la 'mission' del DiSAAA è generare, attraverso la ricerca e la didattica, una innovazione tecnologica e sociale che risponda alle attuali e future esigenze della società. I più importanti obiettivi di ricerca del DiSAAA sono: lo svolgimento di una ricerca di qualità in conformità con i principi della ricerca e dell'innovazione responsabile (Responsible Research and Innovation – RRI); la formazione di dottori di ricerca altamente qualificati; la valorizzazione dei prodotti della ricerca, anche attraverso la divulgazione ad un pubblico non esperto. (RTM)	<i>Il NdV valuta positivamente il livello di dettaglio del RTM, che presenta una analisi degli obiettivi pluriennali e specifici molto chiara e funzionale, cui vengono correlate le azioni per la realizzazione degli obiettivi, gli indicatori per il monitoraggio e i riferimenti agli assi del Piano strategico d'Ateneo.</i> <i>Dal punto di vista qualitativo, e in previsione della stesura del Piano strategico di Dipartimento, si suggerisce di inserire per gli obiettivi individuati il punto di partenza e i risultati attesi utilizzando indicatori numerici.</i> <i>Più in generale, in considerazione dell'importanza che a livello globale hanno</i>	Il Dipartimento ha redatto, approvato e spedito al Presidio per la Qualità il Piano Strategico. Abbiamo tenuto conto dei suggerimenti del NdV soprattutto riguardo agli indicatori numerici.

				<i>i temi relativi all'agricoltura, al cibo e all'alimentazione, si suggerisce che il Dipartimento, nel Piano Strategico, si dia obiettivi ambiziosi e da perseguire tramite l'azione sinergica di tutte le componenti del Dipartimento e possibilmente anche con altri Dipartimenti dell'Ateneo.</i>	
		Quali sono le azioni svolte a livello di Dipartimento, in linea con quanto previsto dal sistema AQ di ateneo? Il sistema AQ implementato dall'ateneo favorisce oggettivamente il raggiungimento degli obiettivi strategici del Dipartimento? Punti di forza/debolezza del ruolo svolto dal Presidio della Qualità.	Il Dipartimento dichiara che il proprio sistema AQ è strutturato in conformità con le indicazioni ricevute dal PdQ, e viene descritto nella sezione dedicata presente nel sito web dipartimentale. (DA) In particolare si evidenzia che il sistema AQ stabilisce, in linea con la politica dell'Ateneo, gli obiettivi delle attività di didattica, ricerca e III missione/Impatto sociale, programma le azioni necessarie per conseguirli e ne verifica continuamente il grado di effettivo raggiungimento. Gli organi e i soggetti mediante i quali il DiSAAA esercita l'AQ sono il Direttore, il Consiglio di Dipartimento, la Giunta, i Consigli dei CdS e i loro Presidenti, il Collegio del Corso di Dottorato, le Commissioni paritetiche docenti-studenti di Dipartimento e dei CdS, la Commissione Ricerca e Internazionalizzazione, il Referente in Ateneo per la Qualità del Dipartimento, la Commissione Qualità. Si segnala che il Referente per la qualità è un docente del Dipartimento che svolge il ruolo di raccordo tra il PQA da un lato, e il Dipartimento e i CdS, dall'altro, al fine di facilitare l'attuazione e il monitoraggio delle politiche di qualità. Il Referente è coadiuvato dalla Commissione Qualità di Dipartimento. (sito web)	<i>Il Nucleo rileva che i CdS agiscono su tutti gli aspetti, anche quelli programmatori, in maniera autonoma, mentre non emerge il ruolo di programmazione, gestione e coordinamento riservato al Dipartimento, cui invece viene attribuito solamente un ruolo di controllo e supervisione.</i> <i>Si suggerisce di descrivere e specificare nei documenti programmatici i criteri che il Dipartimento si è dato nella gestione nell'offerta formativa.</i> <i>Il NdV prende atto che ci sia assonanza tra le posizioni del Dipartimento e le decisioni prese a livello di CdS; il profilo da migliorare risiede nella non adeguata evidenza del ruolo guida del primo sulle legittime opzioni dei secondi. Si raccomanda di far emergere il peso di tale ruolo, in particolare con riferimento ai documenti programmatici del Dipartimento.</i> <i>Il NdV raccomanda di mantenere le attività della CPDS del tutto separate rispetto a quelle svolte dal gruppo AQ a supporto del Direttore di Dipartimento, in modo tale che la Commissione Paritetica mantenga il suo ruolo autonomo di controllo e monitoraggio.</i>	Gran parte dei membri dei consigli dei corsi di studio sono anche membri del consiglio di facoltà. Difficile pensare che una decisione presa da un consiglio di corso di studio venga 'bocciata' dal Consiglio di Dipartimento

				<i>Si suggerisce inoltre di riportare sempre nella Relazione annuale della CPDS il monitoraggio delle attività messe in atto per risolvere le criticità segnalate negli anni precedenti.</i>	
		Sono compatibili con le potenzialità e gli obiettivi generali del Dipartimento e tengono anche conto dei risultati della VQR, della SUA-RD e di eventuali altre iniziative di valutazione della ricerca e della terza missione attuate dall'Ateneo?	La Commissione Ricerca e Internazionalizzazione supporta il Direttore nel monitoraggio e nella valutazione dell'attività di ricerca, per cui il Dipartimento fa emergere come l'operato di questo organo voglia garantire l'allineamento tra obiettivi generali e azioni intraprese.		
		Dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia?	Vedi box precedenti.		
R4.B.2	Valutazione dei risultati e interventi migliorativi	Il Dipartimento analizza periodicamente gli esiti del monitoraggio dei risultati della ricerca condotta al proprio interno, svolto attraverso la SUA-RD, eventualmente integrata da altre iniziative specifiche? Vengono condotte analisi convincenti dei successi conseguiti, degli	La Commissione Ricerca e Internazionalizzazione del Dipartimento nel 2018 ha analizzato i risultati della VQR 2010-2014; l'analisi è stata inserita nel già citato <i>Rapporto sulla Ricerca e sulla III Missione/Impatto Sociale negli anni 2014-2019</i> , e in questa fase sta elaborando il Piano strategico di Dipartimento.	<i>Il Nucleo rileva un adeguato livello di attenzione in termini di analisi e valutazione della Ricerca, che ha portato il Dipartimento ad una approfondita riflessione sui risultati conseguiti nell'ultima VQR attraverso una autoanalisi dettagliata, condotta sulla falsa riga del modello della SUA-RD.</i> <i>Si invita il Dipartimento, anche in seguito ad esercizi di benchmarking con altre istituzioni, a darsi degli obiettivi quali-quantitativi in termini di pubblicazioni,</i>	

		eventuali problemi e delle loro cause? Le azioni migliorative proposte sono plausibili e realizzabili? Ne viene monitorata adeguatamente l'efficacia?		<i>attrazione di finanziamenti e attività di Terza Missione.</i>	
R4.B.3	Definizione e pubblicizzazione dei criteri di distribuzione e delle risorse	Il Dipartimento indica con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse (economiche e di personale), coerentemente con il programma strategico proprio e dell'Ateneo?	Il Dipartimento evidenzia che la sua costituzione nel 2012 ha rafforzato le collaborazioni già esistenti tra i docenti dei tre precedenti dipartimenti e ha aumentato la capacità di attrarre fondi da bandi competitivi e da enti privati (attività di ricerca conto-terzi) o pubblici (es. accordo con la Regione Toscana nel settore fitosanitario). Inoltre, gli intensi rapporti dei docenti con colleghi stranieri hanno consentito la partecipazione del DiSAAA a numerosi progetti finanziati dai programmi Horizon 2020 e PRIMA 2018/2019. In quattro progetti europei, approvati nel 2018 e 2019, i docenti del DiSAAA hanno il ruolo di coordinatore. Alcuni progetti europei sono gestiti dal CiRAA – Centro di Ricerche Agro-Ambientali “Enrico Avanzi”. Il Dipartimento sottolinea che da un confronto con il Documento di Autovalutazione del 2018 emerge il miglioramento avvenuto negli ultimi due anni della capacità di attrazione di finanziamenti su bandi internazionali, che è anche il risultato dell'incentivazione e del supporto alla progettazione europea offerti dall'Università di Pisa attraverso il Bando BIHO e la consulenza dei tecnologi. (DA)	<i>Il NdV rileva una significativa capacità di attrarre fondi da bandi competitivi sia nazionali che internazionali, ben esplicitata nei documenti. Anche la programmazione del personale docente avviene tramite criteri definiti; parimenti non si può dire per i criteri di distribuzione interna delle risorse economiche, che si raccomanda di esplicitare - se previsti e strutturati – con lo stesso livello di dettaglio.</i>	
		Sono specificati i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità?			

		Tali criteri sono coerenti con le linee strategiche dell'Ateneo, le indicazioni e metodologie della VQR, della SUA-RD e di eventuali altre iniziative di valutazione della ricerca e della terza missione attuate dall'Ateneo?			
R4.B.4	Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla ricerca	I servizi di supporto alla ricerca assicurano un sostegno efficace alle attività del Dipartimento? [Questo punto di attenzione non entra nella valutazione del Dipartimento ma serve da riscontro del requisito di sede R1.C.2](*)	Il Dipartimento segnala come punto di forza una buona programmazione della dotazione di personale, che ha portato al reclutamento negli ultimi anni di giovani ricercatori (a partire dal 2017 sono stati assunti 6 RTD-b e 7 RTD-a) e professori associati (4 tra 2017 e 2019 cui si aggiungono 2 chiamate per professori associati esterni). Oltre a ciò si sottolinea che lo staff dedicato alla ricerca comprende molti TA qualificati in possesso di una laurea e in diversi casi anche di un dottorato di ricerca in discipline scientifiche; alcuni tecnici hanno conseguito anche l'ASN a professore di prima o seconda fascia. Il personale tecnico però non è distribuito in modo omogeneo tra i vari laboratori; inoltre, 18 TA andranno in pensione entro il 2024. Sono inoltre coinvolti nei progetti di ricerca attualmente 50 unità tra dottorandi e assegnisti, cui si aggiungono molti borsisti. Come personale esterno si dichiara la presenza di alcuni ricercatori del CNR e della Scuola Superiore Sant'Anna, che lavorano stabilmente nei laboratori dipartimentali. (DA)	<i>Il NdV rileva la buona capacità di programmare lo sviluppo della dotazione del personale docente anche attraverso l'ingresso di nuove leve. Elemento positivo risulta essere in particolare il quadro variegato delle figure di cui il Dipartimento si avvale, ovvero ricercatori, assegnisti, dottorandi e borsisti.</i>	
		Esiste una programmazione del lavoro svolto dal	Il Dipartimento dichiara che non esiste una programmazione del reclutamento del personale TA a tempo indeterminato; il	<i>Il Nucleo rileva che il Dipartimento presenta un elevato numero di PTA (91) di cui 72 tecnici.</i>	Le aspirazioni del personale tecnico più qualificato sono state sempre prese in considerazioni e nel 2017 il

		personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi e che sia coerente con il progetto del Dipartimento? (v. obiettivi annuali di responsabilità del Dipartimento presenti nel sistema performance di ateneo)? Sono prevedibili problemi di turnover del personale tecnico amministrativo?	Direttore ha richiesto l'assegnazione di alcuni tecnici per i servizi amministrativi e per alcuni laboratori del Dipartimento. Si dichiara che ai servizi amministrativi sono assegnati 19 TA con una suddivisione dei compiti definita chiara. Contestualmente si evidenzia: la mancanza di un TA dedicato ai progetti europei; che il docente coordinatore delle attività internazionali (CAI) può contare solo sul supporto di un TA a tempo determinato e part-time. Per questi motivi il Dipartimento ha richiesto all'Ateneo almeno un TA a tempo indeterminato per i servizi amministrativi, e prevede l'assunzione con i fondi di ricerca di un tecnico di supporto alla gestione dei progetti internazionali. Il Dipartimento, per aumentare l'efficienza dei servizi agli studenti e/o ai docenti, ha avviato alla fine del 2019 un progetto di digitalizzazione di alcune procedure (ad es: firma digitale di ordini, provvedimenti di urgenza, verbali delle sedute del Consiglio; richieste di inizio delle attività di tesi; iscrizione agli esami di laurea e ai corsi sulla sicurezza sul lavoro), che si concluderà entro marzo 2020. (DA)	<i>Tuttavia il Dipartimento segnala di essere in carenza di organico per quanto riguarda il personale TA, il Nucleo suggerisce di chiarire meglio nei documenti a quali categorie appartenga il personale, quali siano le mansioni svolte e quanti siano i contratti a tempo determinato.</i> <i>Si rileva inoltre che molti dei tecnici hanno competenze decisamente elevate (40 con laurea e 19 con dottorato) rispetto alla categoria in cui sono inquadrati, e svolgono per questo attività di ricerca. La loro alta qualificazione scientifica, presentata come punto di forza dal Dipartimento, pare essere percepita dai diretti interessati come una criticità, legata al sotto inquadramento di partenza con cui il personale - nella maggioranza donne - è stato assunto.</i> <i>Il Nucleo, pur essendo consapevole che la situazione sopra descritta risulta essere particolarmente complessa, raccomanda di riportare la problematica agli organi dell'Ateneo, al fine di individuare possibili soluzioni mirate alla valorizzazione del personale.</i>	Consiglio ha bandito due posti di professore associato per settori che avevano tecnici laureati abilitati. I tecnici hanno vinto il concorso e sono adesso professori molto apprezzati da colleghi e studenti. E' oggettivamente molto difficile il passaggio di un tecnico al ruolo di professore, essendo in genere penalizzato dall'authorship delle pubblicazioni, dal fatto di non essere stato responsabile di progetti di ricerca e di non aver svolto una significativa attività didattica.
		Esiste un'attività di verifica da parte dell'Ateneo della qualità del supporto fornito a docenti, ricercatori e dottorandi nelle loro attività di ricerca? [Questo punto di attenzione non entra nella valutazione del Dipartimento ma serve			

		da riscontro del requisito di sede R1.C.2](*)			
		Sono disponibili adeguate strutture e risorse di sostegno alla ricerca e, in particolare, ai Dottorati di Ricerca (se presenti)? (E.g. Spazi, biblioteche, laboratori, infrastrutture IT...) I servizi sono facilmente fruibili dai dottorandi, ricercatori e docenti del Dipartimento?	Il DiSAAA dichiara di disporre di molti laboratori di ricerca ben attrezzati, che però sono in edifici con numerosi problemi dal punto di vista strutturale e della sicurezza sul lavoro. Il Dipartimento si è posto l'obiettivo di realizzare alcuni laboratori di uso comune e la ristrutturazione di diversi edifici nella sede centrale e in alcune sedi periferiche, tuttavia le tempistiche sono lunghe e notevoli sono i costi. Si segnala inoltre che il Piano (2018-2030) di sviluppo edilizio e patrimoniale dell'Ateneo e il progetto per l'adeguamento degli edifici della sede centrale del Dipartimento alla normativa antincendio prevedono lo stanziamento delle risorse finanziarie necessarie per la realizzazione degli interventi necessari per la riqualificazione di molti edifici. Il Dipartimento dispone di tre aziende sperimentali situate nei Comuni di Pisa, S. Giuliano Terme e Campiglia Marittima (LI), oltre ad un complesso di serre sperimentali. L'azienda di Venturina è molto distante e da alcuni anni non ha personale TA dedicato in modo esclusivo. Nella sede centrale del Dipartimento ha sede la Biblioteca di Agraria, i cui locali necessitano di una manutenzione straordinaria e hanno un numero insufficiente di postazioni di lettura/studio. Il Piano edilizio di Ateneo prevede un ampliamento dello spazio destinato agli utenti. Il Dipartimento è dotato di un'aula informatica per le attività didattiche e di un server per analisi bio-informatiche presso il Green Data Center dell'Università di Pisa a San Piero a Grado. Il DiSAAA è dotato anche di una	<i>Il Nucleo prende atto dei problemi strutturali di parte degli edifici a disposizione sia della ricerca che della didattica (come emerge anche dai questionari di valutazione degli studenti), e raccomanda di continuare il lavoro già intrapreso di interventi migliorativi in collaborazione con l'Ateneo.</i>	

			rete wi-fi, che però non copre tutti gli edifici nella sede centrale e in alcune strutture periferiche. (DA)		
	Politiche del dip.to sulla didattica	Sintesi dell'assetto dell'offerta dipartimentale e della sua gestione. Eventuali problematiche emergenti.	Il Dipartimento dichiara che le attività didattiche sono programmate dai Consigli dei corsi di studio e sono quindi approvate dal Consiglio di Dipartimento dopo aver sentito il parere della CPDS. Alcuni CdS hanno un Comitato d'indirizzo, che invece non è stato istituito a livello di Dipartimento. Ogni corso di studio ha un proprio gruppo del riesame che supporta il Presidente nella compilazione della SUA-CdS, della Scheda di Monitoraggio Annuale e del Rapporto di Riesame Ciclico. In modo autonomo rispetto ai CdS la CPDS redige ogni anno una relazione annuale sull'a.a. precedente analizzando i questionari degli studenti, i dati forniti da UNIPISTAT e Almalaurea, e le relazioni annuali del NdV. (DA) Il Dipartimento segnala come principali criticità legate alla didattica la lunghezza delle carriere e la numerosità degli abbandoni degli studenti al I anno. Una ulteriore problematica risulta essere la non adeguata preparazione iniziale degli studenti del I anno, per cui il dipartimento propone regolarmente corsi di Matematica Zero. (A)	<i>Il Nucleo rileva un apparente scollamento tra il Dipartimento e i singoli CdS per quanto concerne la gestione delle politiche inerenti alla didattica, che sembra delegata in gran parte a questi ultimi. Tale elemento pare trovare conferma anche nel fatto che gli studenti partecipano attivamente alle sedute dei Comitati d'indirizzo dei CdS, ma in maniera molto scarsa alle sedute del Consiglio di Dipartimento.</i> <i>Si raccomanda di far emergere maggiormente - anche nei documenti programmatici - il ruolo che il Dipartimento riveste nella gestione e nella valutazione della didattica.</i> <i>Riguardo alla lunghezza delle carriere il NdV suggerisce di valutare l'incentivazione dell'iscrizione part time degli studenti, dato che il problema è legato anche alla presenza di numerosi studenti lavoratori.</i> <i>Si suggerisce inoltre di prevedere azioni per potenziare l'orientamento in ingresso, al fine di contrastare il fenomeno degli abbandoni tra il primo e il secondo anno.</i> <i>Relativamente alla preparazione iniziale non adeguata degli studenti al I anno il NdV suggerisce di considerare la possibilità di inserire OFA anche relativi alle competenze trasversali, con particolare riferimento alla logica e alla comprensione del testo.</i>	La partecipazione degli studenti alle sedute del Consiglio di Dipartimento e della Commissione Paritetica è in effetti un problema difficile da risolvere. L'interazione tra il Dipartimento e i corsi di studio è maggiore di quanto possa apparire. Il Dipartimento ad es. è intervenuto riducendo drasticamente gli insegnamenti assegnati a titolo oneroso a docenti esterni e ha contribuito in modo importante e indipendente dai corsi di studio alla progettazione del corso di laurea interateneo UNIPI-UNIFI, che inizierà in questo a.a.

	Mobilità studenti		Durante l'audit la rappresentanza degli studenti dichiara di non essere particolarmente incentivata dal Dipartimento alla mobilità. (A)	<i>Il Nucleo suggerisce di rafforzare le azioni volte a incentivare gli studenti rispetto alle opportunità legate alla mobilità, valutando di aumentare le convenzioni con Atenei stranieri. Si suggerisce inoltre di sensibilizzare gli studenti mettendo in evidenza la correlazione tra periodi di studio all'estero e acquisizione di soft skills.</i>	Come emerge dalla relazione della Commissione Paritetica, la mobilità internazionale è migliorata nel 2018-2019.
	Sito Web	Adeguatezza del sito a fornire una comunicazione efficace nei confronti degli stakeholder	Il sito web presenta un'area dedicata al sistema AQ del Dipartimento ed esiste una area riservata al personale del Dipartimento con i verbali del Consiglio, della Giunta e della Commissione Paritetica Docenti-Studenti del DISAAA. Il Dipartimento dichiara di organizzare molti eventi per la presentazione dei risultati della propria ricerca anche ad un pubblico non esperto. Segnala tuttavia come punto di debolezza che la comunicazione e la promozione delle attività scientifiche del Dipartimento attraverso il sito web è ancora poco efficace. Anche la valorizzazione dei risultati della ricerca attraverso la brevettazione e la costituzione di aziende spin-off (solo uno è stato costituito nel 2018) è limitata. (DA)	<i>Il Nucleo raccomanda di specificare – sia sul sito web che nei documenti – quali eventi di presentazione dei risultati della ricerca si sono svolti e in quali date.</i>	
	Parti interessate	Sistematicità dei rapporti (strutturazione, efficacia, monitoraggio) con le PI. Opinione delle PI sulla preparazione degli studenti.	Il Dipartimento sottolinea che l'interazione tra i CdS e gli stakeholder è intensa e influenza la programmazione didattica. Ad esempio, alcuni stakeholder hanno partecipato recentemente a: i) la revisione del corso di laurea magistrale in <i>Produzioni agro-alimentari e gestione degli agro-ecosistemi</i> , che ha portato all'inserimento di un terzo curriculum; la progettazione del nuovo corso di laurea magistrale interateneo in <i>Innovazione Sostenibile in Viticoltura ed Enologia</i> . Per quanto riguarda l'attività di ricerca il DiSAAA interagisce con molti enti pubblici e società private, che sono sorgenti di finanziamenti per	<i>Il Nucleo rileva come elemento molto positivo la molteplicità di rapporti che il Dipartimento ha con stakeholder sia pubblici che privati. Dal colloquio con i rappresentanti delle PI emerge che il loro coinvolgimento si realizza su più livelli (attivazione tirocini, tesi di laurea, consulenze per la programmazione della didattica dei CdS, organizzazione di seminari). Il NdV suggerisce di valutare la possibilità di costituire un Comitato d'indirizzo a livello dipartimentale, per poter utilizzare il</i>	

			le attività scientifiche. Sono numerosi i progetti di ricerca e/o di sviluppo e collaudo dell'innovazione (es. quelli finanziati dalla Regione Toscana sul PSR 2014-2020) che prevedono la collaborazione tra docenti del DiSAAA ed aziende private del settore agricolo o industriale. Si segnala la mancanza di un Comitato di indirizzo che si occupi della ricerca e del trasferimento dell'innovazione tecnologica.	<i>potenziale a disposizione mettendolo maggiormente a sistema.</i> <i>Allo stesso tempo, le collaborazioni con aziende agricole e di trasformazione, sia toscane che nazionali, possono forse essere ulteriormente intensificate.</i>	
--	--	--	---	--	--

Considerazioni sintetiche finali del NdV

I punti di forza:

- ✓ Particolare attenzione all'analisi e alla valutazione della ricerca, a partire da una approfondita riflessione sugli esiti non ottimali della VQR.
- ✓ Sviluppo della dotazione di personale docente, che ha portato al reclutamento negli ultimi anni di giovani ricercatori e professori associati.
- ✓ Buona capacità di attrazione di finanziamenti da bandi competitivi e da enti pubblici e privati per ricerche conto/terzi.
- ✓ Rapporti consolidati con stakeholder sia pubblici che privati, sia sul piano della didattica che della ricerca e terza missione; buona collaborazione con il territorio.
- ✓ Molti laboratori di ricerca con dotazioni strumentali di elevata qualificazione.
- ✓ Contesto internazionale attuale di forte attenzione ai temi dell'agricoltura, del cibo e dell'alimentazione, con ulteriori possibilità di crescita nei prossimi anni

I punti di debolezza:

- ✓ Politiche sulla didattica apparentemente non completamente strutturate a livello di Dipartimento.
- ✓ Basso risultato della valutazione dell'esercizio della VQR 2010/2014.
- ✓ Inquadramento, valutazione e programmazione della dotazione di personale TA.
- ✓ Spazi per la ricerca e la didattica situati in edifici che necessitano di interventi di manutenzione straordinaria o di una completa riqualificazione.
- ✓ Alto tasso di abbandoni nei CdS tra il primo e il secondo anno.
- ✓ Possibili sinergie intra-dipartimento e con altri dipartimenti che potrebbero essere ulteriormente coltivate

Il NdV invita gli organi del Dipartimento ad una riflessione sui punti affrontati durante l'audit, con le seguenti raccomandazioni principali (si rimanda alle *Note del NdV* per il dettaglio):

- Approfondire nei documenti programmatici l'esposizione delle politiche di Dipartimento relative alla didattica e l'autovalutazione delle attività ad essa connesse.
- Esplicitare le modalità interne - se previste e strutturate - di distribuzione delle risorse.
- Valutare la possibilità di inserire nella autoanalisi un benchmark con altri dipartimenti, dello stesso settore, in università italiane ed estere di elevata reputazione
- Utilizzare indicatori numerici da correlare agli obiettivi, individuando il punto di partenza e i risultati attesi.
- Valutare come l'utilizzo del personale TA per attività legate a funzioni elevate dell'attività di ricerca e alla sua disseminazione possa portare ad insoddisfazione dello stesso ed a problemi di convivenza con il personale docente, e cercare, anche insieme all'ateneo, una soluzione alla loro sottoinquadramento in termini di figura professionale; questo anche in considerazione delle lamentate carenze di personale TA.
- Affrontare, congiuntamente agli appositi uffici e organi a livello di Ateneo, un'analisi dell'impiego del personale TA, con l'obiettivo di aumentare sia la soddisfazione dello stesso che il soddisfacimento delle esigenze complessive dell'ateneo.
- Potenziare l'orientamento in ingresso per contrastare il fenomeno degli abbandoni tra il primo e il secondo anno.