

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro conta ad oggi 1503 docenti, pari al 2,8% del totale dei docenti in servizio presso gli Atenei Statali italiani. La distribuzione dei docenti per fasce è lievemente asimmetrica rispetto al totale degli Atenei Italiani; infatti nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro risulta meno rappresentata la componente degli ordinari (20,5% rispetto ad una media nazionale del 25,8%) e più rappresentata quella dei ricercatori (51,3% rispetto al 43,5% medio nazionale). Sostanzialmente in linea con il dato nazionale è la percentuale degli associati (28,2% a Bari rispetto al 29% in Italia).

Pertanto, da un punto di vista assolutamente teorico, la nostra Università dovrebbe essere più svantaggiata nella sostenibilità dell'offerta didattica (avendo percentualmente meno professori) mentre dovrebbe avere più potenziale relativo alle attività di ricerca. Tale assunto non sembra confermato dalle valutazioni più recenti inerenti la didattica e la ricerca.

Secondo i risultati dei questionari relativi alla rilevazione della soddisfazione degli studenti (vedi Relazione NdV "Opinione degli studenti sulle attività didattiche a.a. 2012/13") la valutazione degli studenti sulla qualità della didattica e sul corpo docente e ricercatore dell'Ateneo barese è estremamente positiva.

Secondo i risultati della VQR 2013 (che si riferisce agli anni 2004-2010), in quasi tutte le Aree CUN presenti, l'Università di Bari si colloca al di sotto della mediana nazionale.

Analizzando la distribuzione della valutazione per dipartimento, 8 dipartimenti su 24 (di cui solo 1 nelle aree morali e 7 nelle aree tecnico-scientifiche) presentano valutazioni della ricerca superiori alla mediana nazionale dell'Area CUN di riferimento. Tra l'altro, la lettura delle valutazioni per dipartimento è resa più difficile dal fatto che alcuni Dipartimenti ricadano in più aree scientifiche e questo sembra indicativo di una scarsa penetranza di quanto auspicato dalla legge 240/2010 in materia di riorganizzazione dipartimentale, a favore del mantenimento dello status quo ante.

Il numero complessivo dei soggetti reclutati o che hanno avuto un passaggio di carriera (587) nel settennio è pari ad un terzo del totale del personale in forza; questo dato deve essere letto in relazione alle note contingenze locali e nazionali (quali, continua riduzione FFO, dubbi criteri di ripartizione dei punti organico, vincoli finanziari sempre più complessi, contraddittorietà e variabilità della normativa di riferimento,...) che hanno limitato fortemente le possibilità di nuovi inserimenti nei ruoli accademici, limitando spesso le politiche di turnover unicamente alla necessità di "sanare" processi avviati diversi anni addietro e poi sospesi data l'impossibilità di dar luogo a prese di servizio. A titolo di esempio, si pensi che la nostra Università ha assunto, dopo il 2011, solo 11 ricercatori a tempo determinato ex lege 240/2010, mentre si trova ancora a dover completare l'assunzione di ricercatori "pre-Gelmini", il cui bando di concorso è stato emanato anche 6 o 7 anni addietro. Sicuramente il rallentamento nell'inserimento di forze nuove nelle attività di ricerca ha fortemente penalizzato le prospettive di sviluppo della ricerca stessa, incoraggiando le figure più brillanti e intraprendenti alla "fuga" verso altre strutture di ricerca ovvero verso l'estero. Nel contempo è in corso un ampio dibattito nelle Università italiane sulla reale utilità e il ruolo delle valutazioni eseguite dall'ANVUR in materia di ricerca, anche in chiave dell'accreditamento dei corsi di studio attualmente in fase di effettuazione, fermo restando che una valutazione è necessaria. È frequente l'obiezione per cui l'ANVUR da struttura di servizio è diventata una sorta di "piccolo Ministero", che invece di svolgere un'attività tecnica

finisce per predeterminare decisioni di tipo politico che competerebbero al Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca attraverso il concerto con gli organi di rappresentanza del mondo universitario, CUN e CRUI.

In questo processo si deve inserire il ruolo del Nucleo di Valutazione, che deve innanzitutto garantire una "versione periferica" dei processi valutativi, con compiti di indirizzo e non di tipo punitivo, al fine di sostenere il miglioramento e disincentivare i comportamenti non virtuosi.

Per quanto riguarda la Formazione, il NdV ha già suggerito nella sua relazione annuale sull'attività didattica, sulla base delle criticità che emergono dalle relazioni annuali dei Rapporti del Riesame, dai questionari di valutazioni degli studenti, dalle indicazioni negli incontri con i delegati di riferimento, azioni che riguardano:

- una razionalizzazione dei percorsi formativi di I, II livello e a ciclo unico per bilanciare il carico didattico soprattutto dei ricercatori, permettendo loro di dedicarsi maggiormente all'attività di ricerca, per ottimizzare il coordinamento dei corsi di insegnamento, per organizzare servizi di tutoraggio agli studenti, al fine di ridurre il tasso di abbandono studentesco ;
- il potenziamento dei servizi agli studenti (alloggi per fuori sede, biblioteche, sale lettura, laboratori, aule, attrezzature informatiche) e di tutoraggio durante il percorso formativo per ridurre il numero dei fuori corso;
- il potenziamento dell'orientamento in ingresso intra ed extra regionale per aumentare le immatricolazioni;
- l'incentivazione di una maggiore cooperazione con enti di ricerca, il mondo produttivo e gli ordini professionali in modo da offrire maggiori opportunità di occupabilità ai laureati, tramite tirocini curriculari, stage post-lauream, ecc..., al fine di rendere i CdL più attrattivi;

Esiste già nell'Università un efficiente settore amministrativo di orientamento al lavoro e, in particolare, di Job Placement per laureati e aziende, che però dovrebbe essere ulteriormente potenziato con figure professionali altamente qualificate per migliorare attività di consulenza e supporto alle aziende e ai nostri laureati e per intensificare la realizzazione e attuazione di programmi rivolti a garantire un migliore avviamento al lavoro dei nostri laureati, anche in collaborazione con le singole strutture periferiche.

- incentivare la mobilità internazionale in ingresso ed uscita tramite i progetti ERASMUS ed ERASMUS plus.

Per quanto riguarda la ricerca, fotografare lo stato dell'arte della ricerca della Università degli Studi di Bari deve essere funzionale innanzitutto a evidenziare le realtà di eccellenza, che vanno mantenute e potenziate, riconoscendo l'impegno e la produttività. Questo non può però avvenire "in danno" a quelle realtà dipartimentali che per contingenze storiche, vincoli di arruolamento o problemi nella continuità sono attualmente in difficoltà e che devono essere aiutate ad uscire da queste difficoltà.

Il concetto di universitas è proprio legato alla universalità e alla unitarietà della conoscenza, e la valutazione delle attività di ricerca deve essere funzionale alla predisposizione di "piani di affiancamento", che attraverso la devoluzione di risorse vincolate e una attività di

monitoraggio ancora più intensivo debbano far sviluppare anche quegli ambiti di ricerca del nostro Ateneo che ad oggi registrano risultati non soddisfacenti.

In particolar modo vanno individuati i ricercatori cosiddetti “inattivi” ovvero quelli che non hanno nessun prodotto di ricerca negli ultimi 5 anni. Bisogna reinvestire su questi ricercatori che, se non recuperati, porterebbero ad una penalizzazione di tutto l’Ateneo con riduzioni delle quote premiali di FFO distribuite sulla base della VQR e della Valutazione e Accreditamento Periodico. Per questi soggetti vanno create delle sinergie che li mettano in condizione di riprendere l’attività scientifica, senza che questo comporti distribuzione di risorse “a pioggia”, anzi attraverso percorsi guidati che facilitino found raising e partecipazione a iniziative di progettazione con gruppi attivi scientificamente. I Dipartimenti hanno un ruolo fondamentale nell’incentivare il merito e nello stabilire modalità di riorganizzazione e ristrutturazione interna per migliorare e massimizzare le performance nella ricerca. Il NdV ha il compito di monitorare l’attività di ricerca svolta dai Dipartimenti. A tal riguardo, il NdV sollecita l’implementazione e utilizzo da parte dell’Ateneo di sistemi interni (p.e., l’attivazione del modulo U-GOV della Ricerca, una rete efficiente tra strutture periferiche e dipartimenti amministrativi centrali) per poter disporre in tempo reale di tutte quelle informazioni (relative a progetti di ricerca in essere, produttività scientifica dei singoli ricercatori, call per finanziamenti europei, ecc...) necessarie per:

1. incoraggiare la collaborazione scientifica interna;
2. incoraggiare attività di aggregazione multidisciplinare tra ricercatori, anche con altri enti di ricerca e/o sedi universitarie internazionali e aziende, attorno ad idee progettuali coerenti con le linee programmatiche definite nella strategia Horizon 2020, ai fini di attrarre finanziamenti esterni e incentivare l’internazionalizzazione;
3. permettere una migliore e più informata valutazione dei risultati dell’attività di ricerca ai fini delle valutazioni periodiche della qualità della ricerca.

L’attuale amministrazione sta già predisponendo diverse iniziative, come la creazione dell’Ufficio Europa e dello sportello APRE per informare e supportare i dipartimenti e i singoli ricercatori in tutte le fasi che riguardano la realizzazione progettuale nell’ambito del programma Horizon 2020.