

Il Presidio della Qualità del Politecnico di Bari richiama all'attenzione degli Organi di Governo e della comunità del Politecnico la necessità di definire dei criteri di programmazione del reclutamento dell'ateneo che, secondo quanto previsto dalla normativa<sup>1</sup>, tengano conto dell'evolversi delle esigenze di risorse per un arco temporale relativamente ampio, per come desunto da analisi e valutazioni dello stato della docenza e da un confronto all'interno della comunità accademica impegnata nel garantire l'offerta didattica e di ricerca dell'ateneo.

Dato il compito del PQA di indirizzare, incentivare e supportare l'AQ di ateneo (sistema AVA; D.M.47, D.M.1059, D.M. 827), il PQA richiama nel seguito, in breve, i recenti passaggi normativi che indirizzano la programmazione del reclutamento e che devono essere temperati prima di arrivare alla definizione di tale programmazione, se si vuole evitare di incorrere in osservazioni e/o richiami da parte del nuovo sistema ANVUR introdotto dal MIUR.

Si deve innanzitutto tenere presente che, come già scritto dal PQA\_POLIBA nelle linee di indirizzo al piano strategico di programmazione triennale, secondo il D.M. 47, i Requisiti fondamentali di qualità per l'accREDITAMENTO di sede, che incidono sui criteri di reclutamento, sono (requisiti di accREDITAMENTO AQ1 e AQ4):

***D.M. 47-2012:***

***'AQ 1 - L'Ateneo stabilisce, dichiara ed effettivamente persegue adeguate politiche volte a realizzare la propria visione della qualità della formazione (se non è presente viene revocato l'AccREDITAMENTO alla Sede). Devono essere presenti:***

***I. una formulazione chiara di obiettivi concreti rapportati alla disponibilità di risorse umane e materiali tali da garantire il raggiungimento dei risultati, documentati in modo sistematico e comprensibile al pubblico;***

***II. la formulazione degli obiettivi di apprendimento previsti e dei requisiti generali per la verifica degli obiettivi di apprendimento raggiunti dagli studenti e la verifica della correlazione tra gli obiettivi formativi e destini professionali degli studenti;***

***III. un piano di reclutamento degli studenti e di progettazione correlata alle loro caratteristiche (studenti lavoratori, fuori sede, ecc);***

***IV. un elenco dettagliato di metodi e risorse per la formazione (personale docente e di supporto, infrastrutture e attrezzature, requisiti nazionali e internazionali – ove applicabili – di natura accademica e professionale, relazioni tra insegnamento e ricerca, requisiti organizzativi);***

***AQ 4 - L'Ateneo possiede un'effettiva organizzazione con poteri di decisione e di sorveglianza sulla qualità dei Corsi di Studio, della formazione da loro messa a disposizione degli studenti e della ricerca (se non è presente viene revocato l'AccREDITAMENTO alla Sede).***

***- Il Nucleo di Valutazione e le Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti effettuano una adeguata e documentata attività annuale di controllo e di indirizzo dell'AQ da cui risultano pareri, raccomandazioni e indicazioni nei confronti del Presidio della Qualità e degli organi di governo dell'Ateneo. Il Presidio di Qualità e gli organi di governo dell'Ateneo sono a conoscenza dei pareri, delle raccomandazioni e***

---

<sup>1</sup> Il D.Lgs. 49/2012 ha dato attuazione alle deleghe previste dalla L. 240/2010 in materia di programmazione del personale e ribadisce (all'art. 3 comma 1) che le Università devono predisporre (come già previsto dal D.Lgs. 18/2012 all'art. 1), a partire al più tardi dal 2014, "(...) un bilancio unico di Ateneo di previsione triennale, composto da budget economico e budget degli investimenti, al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività nel medio periodo. Al fine della predisposizione dei documenti di bilancio di cui al comma 1, le Università tengono conto dei piani triennali per la programmazione e il reclutamento del personale di cui al successivo articolo 4". Appunto all'art. 4 comma 1 è previsto che "(...) le Università, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale, al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, predispongono piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato"

delle indicazioni del Nucleo di Valutazione, del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti e, sulla base di esse, mettono in atto adeguate misure migliorative.'>>

Quindi, ogni azione dell'ateneo, incluso il reclutamento, deve essere coerente con la *mission* dichiarata nel piano strategico di programmazione triennale, con l'offerta formativa (desunta dall'analisi della domanda nell'ambito delle analisi di contesto), con le risorse esistenti, con le criticità emerse nelle analisi documentate nelle Relazioni di Riesame, nelle Relazioni delle Commissioni Paritetiche, in quelle del Nucleo di Valutazione, nelle SUA-CdS e nelle SUA-RD. In pratica, i criteri di reclutamento devono essere coerenti con gli obiettivi di sviluppo dell'ateneo e contemplare la risoluzione delle criticità desunte dall'analisi attenta delle attività formative e di ricerca attraverso le quali si esplica la *mission* dell'Ateneo. Si deve d'altronde tenere presente che il Ministero è a conoscenza dei risultati delle attività di monitoraggio condotte dai diversi organi di AQ di Ateneo e di Dipartimento (documentati nelle relazioni succitate) e delle criticità ivi rilevabili. Come d'altronde evidente nella definizione del primo criterio di accreditamento, è cruciale per il ministero che l'ateneo, per lavorare secondo "qualità", operi al fine di migliorare e superare le proprie criticità.

Coerentemente con il D.M. 47, anche il successivo D.M. 827 prevede che sia dimostrata la plausibilità della *mission* che l'ateneo sceglie alla luce delle risorse disponibili. Per risorse si intende sia il personale tutto (docente e tecnico-amministrativo), sia le strutture ed i servizi. *Le analisi di contesto e le strategie di perseguimento degli obiettivi devono, infine, essere coerentemente riflesse nelle politiche di reclutamento del personale*. Infatti, il reclutamento deve essere coerente con: gli obiettivi di sede, la sostenibilità dell'offerta formativa, le necessità della domanda, la promozione della ricerca, l'innovazione e l'eccellenza.

Ancora, il D.M. 187 2013, Articolo 2, riporta, a riguardo del reclutamento:

1. La programmazione del sistema universitario nazionale, costituito dall'insieme delle Università statali, dagli Istituti universitari ad ordinamento speciale, dalle Università non statali legalmente riconosciute, dalle Università telematiche, è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di seguito indicati:

- a) Promozione della qualità del sistema universitario.
- b) Dimensionamento sostenibile del sistema universitario.

.....

II. Promozione dell'integrazione territoriale anche al fine di potenziare la dimensione internazionale della ricerca e della formazione:

- a) Programmazione e realizzazione di obiettivi congiunti tra università ed enti di ricerca;

- b) reclutamento di studiosi e docenti attivi all'estero;
  - c) attrazione di studenti stranieri;
  - d) potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi in lingua straniera di I, II e III livello anche in collaborazione con Atenei di altri Paesi con rilascio del Titolo Congiunto e/o del Doppio Titolo;
  - e) potenziamento della mobilità a sostegno di periodi di studio e tirocinio all'estero degli studenti.
- III. Incentivazione della qualità delle procedure di reclutamento del personale accademico anche al fine di incrementare la quota minima del 20% delle assunzioni di professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni alla sede chiamante, prevedendo nel regolamento di ateneo l'applicazione uniforme delle seguenti misure:
- a) presenza maggioritaria nelle commissioni di selezione di cui agli articoli 18 e 24 della legge 240/2010 di docenti esterni all'ateneo, in possesso di un elevato profilo scientifico a livello internazionale;
  - b) presenza, almeno nelle commissioni di selezione dei professori ordinari di cui all'articolo 18 della legge 240/2010, di almeno uno studioso di elevato profilo scientifico attivo in università o centri di ricerca di un Paese OCSE.

Dall'esame della normativa qui richiamata si evince come i criteri di reclutamento debbano essere gemmati da una preventiva analisi dello stato attuale della docenza, in termini di:

- a) offerta didattica prevista: occorre infatti verificare che l'offerta proposta o prevista sia adeguatamente supportata, sia in termini numerici, sia di qualità (elementi documentati nelle relazioni di AQ della didattica e dagli indicatori ministeriali sulla formazione e sul percorso degli studenti);
- b) qualità scientifica, come documentata dagli indicatori ministeriali di qualità della ricerca e dalle informazioni curriculari dei docenti e dei gruppi di ricerca presentate nelle SUA-RD dipartimentali.

Le indicazioni ministeriali, che in questo momento storico possono essere interpretate come reali prescrizioni, hanno quale fine la definizione di un percorso che abbia nella coerenza delle azioni e nel perseguimento degli obiettivi didattici e di ricerca il suo faro, con politiche di programmazione delle risorse umane, e della docenza in particolare, che diano credibilità ai programmi di sviluppo didattico e scientifico dell'Ateneo, operando il proporzionato sviluppo delle diverse fasce di docenza. I criteri per un tale sviluppo possono essere desunti da un doppio binario di analisi, l'uno volto all'individuazione delle debolezze nelle capacità di formazione e ricerca dell'ateneo, da rafforzare, e l'altro volto all'individuazione delle eccellenze, per cui la premialità sia garanzia di un migliore perseguimento degli obiettivi generali di Ateneo. Dai dettami di legge e dalle riflessioni che ne scaturiscono appare desumibile che tutti i settori delle macroaree attive nelle aree 08 e 09 e quelli di base siano candidati del reclutamento, con priorità da desumersi dalle attente analisi dianzi citate, cui conseguano riflessioni in sede dipartimentale e poi nell'ambito degli organi di governo, finalizzate ad individuare le soluzioni delle criticità e le strategie di miglioramento per i settori in sofferenza (es. debolezza delle risorse didattiche, totale assenza di professori di I e II fascia, debolezza nella ricerca). L'impostazione delle procedure per la programmazione del reclutamento del tipo sin qui argomentata secondo i dettami del sistema AVA, vede a seguire l'attuazione ai sensi degli artt. 18 e 24 della Legge 240/2010 in ragione dei risultati dell'ASN. Stante l'esistenza di ritardi nella conclusione di molteplici procedure ASN (a causa di ricorsi), appare scaturire la possibile dilazione del reclutamento programmato, ove questo coinvolga settori per cui si stiano verificando tali ritardi.

Stante la complessità del quadro di contesto ed al fine di acquisire tutte le conoscenze utili nelle analisi preliminari al reclutamento, tra le quali, come detto dianzi, i risultati delle disamine condotte secondo i dettami dell'ANVUR in sede dipartimentale ed esplicitati nelle SUA-RD, per la ricerca, e nelle Relazioni di Riesame, in quelle delle Commissioni Paritetiche e nelle SUA-CdS, per la formazione, emerge la necessità di una ampia partecipazione all'esame dello stato della docenza a partire dai dipartimenti. Questo lavoro, qui richiamato ad ottemperare al sistema AVA, è previsto nello Statuto di Ateneo, che assegna:

- ▣ ai C.d.D. :
  1. *“la richiesta di nuovi posti in organico di docenti e del personale tab in coerenza con la programmazione strategica dell’Ateneo, con riferimento alle esigenze didattiche e di ricerca di propria competenza; ove docenti dello stesso s.s.d. afferiscano a diversi dipartimenti, le richieste per il settore sono concordate tra tali dipartimenti e congiuntamente indirizzate al CdA”*;
  2. *“la proposta di attivazione delle procedure concorsuali dei professori di ruolo e dei ricercatori, nell’ambito delle risorse disponibili”*;
  3. la formulazione di *“proposte di chiamata di professori ordinari e associati”*.
  
- ▣ al S.A. parere obbligatorio:
  1. sul *“documento di programmazione triennale”* per il quale lo stesso SA è tenuto a *“formulare proposte”*;
  2. *“sull’attivazione delle procedure di reclutamento del personale docente”*;
  3. Sulla formulazione delle *“priorità”* e dei *“criteri di sviluppo armonioso”* per la programmazione annuale e triennale;
  4. sulla *“proposta di chiamata dei docenti da parte dei dipartimenti”*.
  
- ▣ al C.d.A. :
  1. la deliberazione *“sulla programmazione triennale di Ateneo”*;
  2. la deliberazione *“sulla programmazione annuale e triennale del personale”*;
  3. l’approvazione della *“proposta di chiamata dei docenti da parte dei dipartimenti”*;
  4. l’ *“attuazione”* della programmazione annuale e triennale, tenuto conto delle priorità e dei criteri di sviluppo armonioso stabiliti dal SA compatibilmente con i vincoli di bilancio;