

RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

VALUTAZIONE DEI PROCESSI DI ASSICURAZIONE
DELLA QUALITA' DEL POLITECNICO DI BARI

Ottobre 2024

Il Nucleo di Valutazione del Politecnico di Bari è composto da:

Prof. Massimo Castagnaro, Università degli Studi di Padova (Coordinatore)

Prof. Marcantonio Catelani, Università degli Studi di Firenze

Prof.ssa Angela Barbanente, Politecnico di Bari

Prof.ssa Gabriella Pugliese, Politecnico di Bari

Dott.ssa Teresa Romei, Università degli Studi di Foggia

Dott.ssa Silvia Visciano, Dirigente Regione Puglia

Sig.ra Simona Sibio, rappresentante degli studenti

Struttura a supporto del NdV:

Ufficio Supporto AQ – Settore Pianificazione e Valutazione

Ufficio-aq@poliba.it

Sommario

ACRONIMI	4
SEZIONE I - VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI QUALITÀ DELL'ATENEO E DEI CORSI DI STUDIO	5
PREMESSA.....	5
1.1. SISTEMA DI AQ A LIVELLO DI ATENEO	5
1.1.1. STRATEGIA, PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE.....	5
1.1.2. GESTIONE DELLE RISORSE	8
1.1.1. ASSICURAZIONE DELLA QUALITA'	14
1.1.2. QUALITA' DELLA DIDATTICA E DEI SERVIZI AGLI STUDENTI	15
1.1.1. QUALITA' DELLA RICERCA E DELLA TERZA MISSIONE	18
1.2. SISTEMA DI AQ A LIVELLO DI CDS.....	18
1.3. SISTEMA DI AQ PER LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE.....	20
1.4. STRUTTURAZIONE DELL'ATTIVITA' DI MONITORAGGIO DEI CDS-DOTTORATI DI RICERCA-DIPARTIMENTO E AUDIZIONI	22
1.5. MODALITA' E RISULTATI DELLA RILEVAZIONE DELL'OPINIONE DEGLI STUDENTI E, SE EFFETTUATA, DEI LAUREANDI.....	23
1.6. SISTEMA DI AQ DI DOTTORATO	24
2. SEZIONE II – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	25
3. SEZIONE III – RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI.....	34
ALLEGATI.....	37
INDICATORI ANVUR di MONITORAGGIO PERIODICO.....	37
TABELLA 1 - VALUTAZIONE (O VERIFICA) PERIODICA DEI CDS	37
TABELLA 2 - SISTEMI DI MONITORAGGIO SUGLI ESITI OCCUPAZIONALI DEGLI STUDENTI LAUREATI	39
CONSIDERAZIONI DEL NUCLEO SUI DOCUMENTI DI BILANCIO PREDISPOSTI DALL'ATENEO SU TEMATICHE SPECIFICHE (BILANCIO SOCIALE, DI GENERE, DI SOSTENIBILITÀ, ECC.)	41
INDICATORI AVA3 (ALLEGATO 5 LINEE GUIDA ANVUR)	42

Acronimi

ANVUR: Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca

API: Ascolto delle Parti Interessate

AQ: Assicurazione della Qualità

AVA: Autovalutazione, Valutazione, Accredimento

CdS: Corso di Studio

CdL: Corsi di Laurea

CdLM: Corsi di Laurea Magistrale

CdLMCU: Corsi di Laurea Magistrale A Ciclo Unico

CEV: Commissioni di Esperti della Valutazione

CPDS: Commissione Paritetica Docenti-Studenti

DAD: Didattica a distanza

DICATECh: Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica

DEI: Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione

DICAR: Dipartimento di Scienze dell'Ingegneria Civile e dell'Architettura

DMMM: Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management

DQI: Direzione Qualità e Innovazione

NdV: Nucleo di Valutazione

OO.GG: Organi di Governo

PdA: Punto di Attenzione

PQA: Presidio della Qualità di Ateneo

PUQ&S: Portale Unico della Qualità e Sostenibilità

SMA: Scheda di Monitoraggio Annuale

SUA-CdS: Scheda Unica Annuale per il Corso di Studio

SUA-RD: Scheda Unica Annuale per la Ricerca Dipartimentale

TAB: Personale TAB

VQR: Valutazione della Qualità della Ricerca

SEZIONE I - VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI QUALITÀ DELL'ATENEO E DEI CORSI DI STUDIO

Premessa

La presente Relazione è stata redatta conformemente alle *Linee Guida ANVUR per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione 2024* e contiene una disamina degli aspetti salienti del Sistema di Qualità del Politecnico di Bari, analizzato alla luce del D.M. del 14 ottobre 2021, n. 1154 in materia di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio. La valutazione, ove possibile, è stata effettuata anche alla luce dei requisiti del modello AVA.3.

Il periodo oggetto d'indagine è ottobre 2023 - ottobre 2024, per garantire la continuità con le precedenti Relazioni sul sistema AVA.

Ai fini della stesura della presente Relazione, il NdV ha ritenuto opportuno avvalersi, ad integrazione della documentazione disponibile sul sito web e di quella messa a disposizione dall'Ufficio Supporto AQ, anche della relazione annuale del PQA, nonché degli esiti dell'audizione del Direttore Generale da cui ha potuto acquisire elementi utili per una più compiuta disamina dello stato di maturazione del sistema di AQ dell'Ateneo e della sua evoluzione in relazione alle linee di sviluppo dell'Ateneo.

A supporto della valutazione il NdV ha fatto riferimento ai dati statistici forniti dall'Ateneo, nonché agli indicatori quantitativi utilizzati per la valutazione periodica degli Atenei che ANVUR ha messo a disposizione con una dashboard dedicata.

Per ogni sezione della Relazione vengono descritte nel dettaglio le fonti documentali da cui il NdV ha attinto.

Inoltre, nella stesura della Relazione, il NdV si è avvalso della collaborazione e del supporto dell'Ufficio di Supporto AQ.

1.1. SISTEMA DI AQ A LIVELLO DI ATENEO

1.1.1. STRATEGIA, PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE

Fonti: Documenti pubblicati sul portale PUQ&S del sito web di Ateneo nella sezione Gestione Progettazione (<http://www.poliba.it/Q&S/gestione/progettazione>) – [Piano Strategico 2024-2026](#) - [Piano Strategico 2021-2023](#) - [Gender Equality Plan 2021-2023](#) – [Piano Integrato di attività e Organizzazione \(PIAO\) 2023-2025](#) – [Politica della Qualità di Ateneo](#), – [Relazione Annuale del Nucleo 2022](#) - [Verbale del CdA del 19/07/2021](#) (Esiti punto 1 - Piano triennale 2021-2023 ex D.M. n. 289/2021 – approvazione obiettivi, azioni e indicatori) – [Politiche di Ateneo e programmazione 2024](#) - Documento pubblicato sul portale PUQ&S, nella sezione Gestione – Progettazione (<http://www.poliba.it/Q&S/gestione/progettazione>); [Statuto del Politecnico di Bari](#) (emanato con D.R. n. 455 del 12 aprile 2024) – [“Struttura Organizzativa, Ruoli e Responsabilità del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo del Politecnico di Bari - aggiornamento”](#) – Relazione annuale PQA 2024 - [Regolamento di funzionamento del PQA](#) – Audizione del Rettore (verbale NdV del 23.10.2023) – Audizione Direttore generale (Verbale NdV 17 ottobre 2024) - Incontri congiunti NdV-PQA. – Relazione di monitoraggio finale del programma triennale 2021-2023 - [Monitoraggio finale degli obiettivi e delle azioni strategiche 2021-2023](#) - Delibera del CdA del 30 maggio 2024 – [PIAO 2024-2026 e revisione del 05 settembre 2024](#) – Programma triennale 2024-2026 (DM 773/2024) – Verbale NdV 19 dicembre 2023 – [Relazione sulla performance 2023 e Allegati](#) – Documento “Sintesi esiti Riesame di AQ di Ateneo” – delibera Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione del 05 settembre 2024 – [Regolamento per la disciplina del Fondo per la premialità \(art. 9 Legge 30.12.2010, n. 240 e ss.mm.ii.\)](#)

Qualità della didattica, della ricerca, della terza missione/impatto sociale e delle attività istituzionali e gestionali nelle politiche e nelle strategie dell'Ateneo

Le politiche per realizzare la visione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione del Politecnico di Bari sono chiaramente esplicitate nel *Piano Strategico di Ateneo 2024-2026*, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2023, sul quale il NdV conferma il giudizio positivo espresso in sede di formulazione del parere (v. [Verbale del 19 dicembre 2023](#)). In particolare, il NdV conferma il generale apprezzamento in merito alla capacità dell'Ateneo di definire con chiarezza, nei propri documenti strategici, la visione dello sviluppo globale dell'Ateneo e una piena consapevolezza delle potenzialità espresse dallo stesso, anche nel contesto territoriale di riferimento, in cui, soprattutto negli ultimi anni, il Politecnico di Bari ha assunto un ruolo chiave nel supporto alla progettualità degli Enti e all'imprenditorialità per le PMI. Tale visione emerge con chiarezza nel Piano Strategico 2024-2026, attraverso il quale l'Ateneo individua le tre direttrici di sviluppo: Innovazione, Interazione e internazionalizzazione, sulla base delle quali e tenuto conto degli esiti dell'articolato processo di ascolto, sono stati successivamente definiti specifici obiettivi strategici e azioni, con annesse priorità di attuazione, indicatori e target, responsabilità e risorse.

Degno di nota è il percorso intrapreso per la definizione delle nuove linee di sviluppo dell'Ateneo, frutto di una larga condivisione e ascolto di stakeholders interni ed esterni, che ha tenuto conto anche dei risultati del precedente ciclo di pianificazione strategica. In tale ottica, il Politecnico di Bari consolida il processo di ascolto partecipato che aveva

caratterizzato anche il precedente ciclo di pianificazione strategica. Altrettanto apprezzabile è poi la comunicazione delle strategie alla comunità accademica, avvenuta in occasione di una Conferenza di Ateneo (23 novembre 2023), nonché attraverso una apposita campagna di comunicazione sui canali social e l'allestimento di una pagina web del sito istituzionale <https://versopoliba2026.poliba.it>.

In sede di finalizzazione del documento strategico, l'Ateneo ha saputo cogliere i suggerimenti del NdV (resi in occasione della formulazione del relativo parere) nel fornire migliore evidenza del collegamento tra le risultanze dell'analisi SWOT, segnatamente per Minacce, Opportunità e Debolezze, alle correlate azioni strategiche e indicatori di valore pubblico, nonché curando una migliore evidenza del raccordo con le risorse finanziarie necessarie alla realizzazione delle azioni strategiche (vedi *Sezione programmatica del Piano Strategico 2024-2026, pagg. 83 e seguenti*).

Tale impostazione metodologica si riscontra anche negli altri documenti strategici dell'Ateneo che, in una logica di integrazione, trovano perfetta sintesi nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026. Il documento, nel ricostruire con eshaustività il quadro strategico nell'ambito del quale l'Ateneo concorre alla creazione di valore pubblico, declina, in maniera coerente, gli obiettivi di performance assegnati alle strutture organizzative a supporto dell'attuazione delle politiche strategiche, il cui processo è ben illustrato nel paragrafo del PIAO 2024-2026 *"Dagli Obiettivi Strategici agli Obiettivi Operativi"* (v. infra SEZIONE II – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE).

Il quadro strategico dell'Ateneo relativo al prossimo triennio si è da ultimo arricchito con il programma triennale 2024-2026 *"IDEA 2026 – Innovazione Didattica ed Evoluzione Accademica 2026"*, adottato con DR n. 1234 del 15 ottobre 2024 a seguito delle deliberazioni rese dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute dell'8 ottobre 2024, individuando, coerentemente con il proprio Piano strategico 2024-2026, gli obiettivi/azioni/indicatori definiti ai sensi del DM 773 del 10 giugno 2024.

Sistema di monitoraggio delle politiche, delle strategie, dei processi e dei risultati

Il monitoraggio delle politiche strategiche è dettagliatamente descritto nella Sezione "Monitoraggio" del PIAO 2024-2026 e prevede un passaggio deliberativo dagli Organi di Ateneo. A riguardo, il NdV prende atto che gli esiti del monitoraggio della pianificazione strategica 2021-2023 sono stati utilizzati ai fini della predisposizione del Piano Strategico 2024-2026 (v. § *"I risultati del Piano Strategico di Ateneo 2021-2023"*, pagg. 33 e seguenti del Piano strategico 2024-2026); mentre nel documento *"Monitoraggio finale degli obiettivi e delle azioni strategiche 2021-2023"* – Allegato alla Relazione sulla Performance 2023, sono riportati in maniera unitaria i risultati in ordine al raggiungimento degli obiettivi relativi alle politiche strategiche realizzate nel triennio 2021-2023, facendo riferimento ai diversi documenti che hanno composto il quadro strategico del triennio (Piano Strategico, documento Politiche di ateneo e programmazione, Gender Equality Plan e Programma triennale 2021-2023). Il predetto documento fornisce una misura dello stato di avanzamento delle politiche strategiche e di valore pubblico realizzate dall'Ateneo, sulla base degli indicatori di risultato e di impatto che l'Ateneo ha definito nel proprio Piano.

Anche gli esiti del monitoraggio finale degli obiettivi del Programma triennale 2021-2023 di cui al DM 289/2021 sono stati portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che, nella seduta del 30 maggio 2024, nell'approvare la Relazione di monitoraggio, ha confermato, tra l'altro, i punti di forza e le aree di miglioramento evidenziate nel processo di pianificazione strategica e, nell'occasione, al fine di superare una criticità associata alla mancanza di strumenti integrati di monitoraggio e di analisi predittive dei dati, ha dato mandato *al Rettore/Delegato alla Transizione Digitale di predisporre un piano attuativo relativo acquisizione e/o sviluppo di strumenti avanzati e integrati di Data Analytics e Business Intelligence per il monitoraggio e l'analisi predittiva dei dati, nell'ambito di un più ampio documento triennale di pianificazione strategica di Ateneo sulla transizione digitale*.

Il NdV condivide pienamente l'esigenza manifestata dall'organo di indirizzo politico, tra l'altro evidenziata anche in sede di riesame annuale dell'Ateneo, e rimarca la necessità che l'Ateneo adotti tali strumenti al fine di conferire maggiore sistematicità alle già consistenti azioni di monitoraggio condotte.

Architettura del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo

Riesame del funzionamento del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo

L'Ateneo nel corso dell'anno 2024 è stato interessato da un avvicendamento del Direttore Generale (l'8 settembre 2024 si è insediato il nuovo Direttore generale), a cui si è aggiunto, a far data dal 01 ottobre 2024, il cambio della Governance con il rinnovo degli Organi e dei Direttori di Dipartimento per il triennio 2024-2027. Nel corso dell'audizione del Direttore Generale del 17 ottobre 2024, ma ancor prima in sede di monitoraggio del PIAO 2024-2026 (v. Verbale NdV del 10 settembre 2024), è emersa l'esigenza manifestata dal Rettore e dal Consiglio di Amministrazione di implementare l'attuale assetto organizzativo, portando a compimento un progetto già avviato negli scorsi anni, ma che ha visto solo una parziale attuazione. Pertanto, è stato assegnato al nuovo Direttore generale tale specifico obiettivo, prevedendo la sua realizzazione entro la fine del 2024. L'obiettivo mira a rispondere alle esigenze di sviluppo dell'Ateneo, e in particolare ad assicurare sia una maggiore coerenza dell'assetto organizzativo con gli obiettivi strategici e il sistema delle deleghe, sia una migliore declinazione dei rapporti centro-periferia.

Nel corso dell'audizione con il Direttore generale il NdV ha potuto apprezzare l'approccio metodologico utilizzato per la revisione organizzativa e il processo di condivisione delle linee evolutive del modello organizzativo per il quale è stato avviato un confronto, oltre che con la Governance, anche con gli attori principali di AQ quali il PQA e il NdV, su alcuni spunti di riflessione che costituiscono i drivers di sviluppo del nuovo modello organizzativo. In tal senso, il lavoro condotto dal Direttore generale è da annoverare tra le azioni di revisione del sistema di Governance, con particolare riferimento al Sistema di gestione, in quanto rappresenta una occasione per analizzare, in un'ottica di miglioramento continuo, il funzionamento del modello organizzativo adottato dall'Ateneo con il D.D. n. 448/2023 con l'intento di migliorare alcuni processi per i quali sono state riscontrate criticità.

Queta attività si collega, inoltre, all'attività di riesame dell'AQ di sede, avviata già nel corso dell'anno 2023 su proposta del PQA, i cui esiti, opportunamente sintetizzati dallo stesso Presidio sono stati sottoposti all'esame degli OO.AA. nelle sedute del 05 settembre 2024 per la presa in carico. Nel documento di sintesi predisposto dal PQA sono riportati gli esiti del processo autovalutazione, articolati per ciascun Ambito e PdA, con l'individuazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento emerse dall'analisi, a conclusione del quale, il PQA suggerisce correlate azioni di miglioramento. Il NdV segnala che i predetti Organi nel prendere atto degli esiti del processo di riesame annuale di AQ di Ateneo, hanno fatto propri *"i punti di forza e gli elementi di debolezza emersi, nonché le correlate azioni di miglioramento proposte dal PQA, in relazione alle quali rinvia alla Commissione Strategica di Ateneo di valutare la possibilità di declinarle in specifici obiettivi strategici, con l'individuazione di indicatori e target, nella revisione annuale del Piano Strategico 2024-2026 e per la presentazione del Piano triennale 2024-2026. Allo stesso modo, il CdA invita il Direttore Generale a tener conto di tali azioni ai fini dell'adozione di ogni opportuno intervento organizzativo nella revisione del PIAO 2024-2026, nonché per l'individuazione di specifici obiettivi organizzativi e/o individuali, da assegnare ai Dirigenti e ai Responsabili delle unità organizzative nel prossimo ciclo di pianificazione operativa (PIAO 2025-2027)."*

Gli esiti del processo di riesame sono stati inoltre recepiti nel processo di pianificazione strategica che ha condotto alla definizione del Piano Strategico 2024-2026 e, successivamente, alla individuazione di specifici obiettivi operativi del PIAO 2024-2026.

Ulteriore elemento di monitoraggio e revisione di funzionamento della Governance, è il processo attivato dall'Ateneo in occasione della erogazione delle premialità al personale docente e ricercatore. Infatti, anche per l'anno 2023, sebbene il processo sia strettamente finalizzato all'erogazione della premialità a favore del personale docente (v. *CAPO I - Premialità per incarichi per attività aggiuntive del Regolamento per la disciplina del Fondo per la premialità (art. 9, Legge 30.12.2010 n. 240 e ss.mm.ii)*), ha costituito una occasione di verifica dei risultati raggiunti dai Delegati del Rettore e dei Dipartimenti, in ordine all'attuazione delle politiche strategiche. Il coinvolgimento dei Prorettori e dei Delegati è avvenuto nella forma di presentazione di una scheda sintetica articolata come di seguito rappresentato:

Sezione Scheda	Descrizione
ATTUAZIONE	<ul style="list-style-type: none">• Struttura dei processi e flussi delle interazioni (Stato attuale)• obiettivi e azioni sviluppati nell'ambito del piano strategico 2021-2023

Sezione Scheda	Descrizione
MONITORAGGIO	<ul style="list-style-type: none"> • i target raggiunti in relazione agli Indicatori per il monitoraggio del Piano Strategico 2021-2023
RIESAME	<ul style="list-style-type: none"> • analisi critica di obiettivi e azioni del PS; • analisi critica della struttura dei processi e flussi delle interazioni

L'attività condotta ha permesso di fornire elementi utili in merito alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici del precedente Piano, evidenziando, al contempo, alcuni aspetti di debolezza che hanno concorso al mancato raggiungimento di alcuni dei predetti obiettivi.

Di tale ricognizione si è tenuto conto ai fini della relazione di monitoraggio finale degli obiettivi strategici 2021-2023.

Il NdV invita l'Ateneo a conferire maggiore organicità e sistematicità a tali azioni nell'ambito di un più complesso di processo di riesame della governance che, unitamente a quello relativo al sistema di AQ costituiscono il perno su cui fondare i processi di revisione critica dell'Ateneo e l'input per l'individuazione delle priorità strategiche.

Ruolo attribuito agli studenti

L'ateneo in occasione della recente revisione statutaria (Statuto adottato con DR. n. 455 del 12 aprile 2024) ha esplicitato tra i principi di cui all'art.1, comma 7 che *il Politecnico riconosce la centralità dello studente, impegnandosi a garantire il diritto allo studio e il rispetto delle singole personalità*. Tra le azioni dirette a rendere effettivo il ruolo della componente studentesca, il NdV ritiene particolarmente apprezzabile che il nuovo Statuto abbia rivisto la composizione del PQA con l'integrazione in maniera strutturale di tale componente, prima prevista a livello di regolamento di funzionamento del PQA e solo per tematiche di interesse degli studenti.

Al fine di facilitare una partecipazione attiva degli studenti il Politecnico di Bari riconosce, a partire dal 2022, l'impegno e il contributo della componente studentesca negli Organi di Ateneo e di AQ del Dipartimento.

Dal punto di vista dello studente, tale attività richiede di acquisire conoscenze specifiche connesse al quadro normativo, all'assetto istituzionale, al funzionamento dei processi legati alla didattica e all'assicurazione della qualità, nonché di sviluppare competenze diffuse quali l'efficacia relazionale, la capacità di sviluppare una visione sistemica, la capacità di pianificazione e organizzazione. Il NdV prende atto che, al momento, sono in fase di rilascio i primi Open Badge di qualità a favore dei rappresentanti degli studenti negli Organi del biennio 2022-2024 (v. criteri di assegnazione Open Badge)¹.

1.1.2. GESTIONE DELLE RISORSE

Fonti: [Piano Integrato di attività e Organizzazione \(PIAO\) 2024-2026](#) (Sezione 3.3) – [Bilancio d'esercizio 2023](#) – [Delibera Senato Accademico del 30.11.2016](#) (criteri reclutamento personale docente) – Report VQR 2019-2022 – [Regolamento per la disciplina del fondo premialità ex art. 9 L.240/10 – C.C.I.- Fondo trattamento accessorio 2023](#) - [D.D. n. 448 del 05 maggio 2023](#) (revisione assetto organizzativo) – Audizione del Rettore (verbale NdV del 23.10.2023) – Audizione Direttore Generale e Responsabile Servi Tecnici (Verbale NdV 16 maggio 2024) - Relazione NdV su bilancio 2023- Piano della comunicazione 2023 – [Regolamento in materia di lavoro agile](#)

Risorse Umane

Le politiche di reclutamento del personale, di formazione e sviluppo di competenze professionali dell'Ateneo sono esplicitate nella *sezione 3 - Organizzazione e Capitale umano* del PIAO 2024-2026. La sezione contiene, altresì, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

Il Politecnico di Bari nel corso dell'anno 2023 ha proseguito il programma di reclutamento del personale docente, anche estero, a valere sui Piani Straordinari e, relativamente agli RTDA, sui finanziamenti PNRR, determinando

¹ Per ottenere questo Badge, lo studente componente degli organi del Politecnico di Bari deve aver soddisfatto i seguenti criteri:

- aver partecipato alle attività di formazione promosse dall'Ateneo;
 - aver partecipato ad almeno il 75% delle riunioni dell'organo o degli organi di afferenza, salvo assenze motivate da malattia o da impegni didattici – limitatamente alla frequenza di laboratori o lezioni con frequenza obbligatoria e alla partecipazione agli esami di profitto;
- Gli studenti che soddisfano tali condizioni possono richiedere anche il riconoscimento di 3 CFU in sovrannumero ovvero sostitutivi dell'attività di tirocinio o di parte di essa.

complessivamente un incremento del 40% circa di personale docente rispetto alla data di insediamento dell'attuale Governance, avvenuta nell'ottobre 2019 (v. figura n.1). Tali procedure sono state finalizzate attraverso il reclutamento di 18 Professori di I fascia; 7 Professori di II fascia; 3 ricercatori in tenure track; 15 ricercatori a tempo determinato di tipologia b) e 58 ricercatori a tempo determinato di tipologia a). Si tratta, per lo più di reclutamento di personale docente già in servizio presso l'Ateneo come dimostra l'indicatore B.1.1.A (v. figura n.1), utilizzato dall'ANVUR a supporto della valutazione di sede per il PdA **B.1.1. Reclutamento, qualificazione e gestione del personale docente e di ricerca**, che evidenzia come, nel triennio considerato, non del tutto allineate rispetto al panorama nazionale e della macroregione di riferimento risultano le politiche dell'Ateneo volte all'assunzione di personale esterno. Mentre, con riferimento all'indicatore ANVUR B.1.1.B, il NdV rileva che, pur in presenza di un Piano di Formazione di AQ nell'ambito del quale sono stati attivati specifici percorsi formativi destinati al personale docente (si vedano le relazioni del PQA relative agli anni 2022 e 2023), i rispettivi dati non risultano valorizzati.

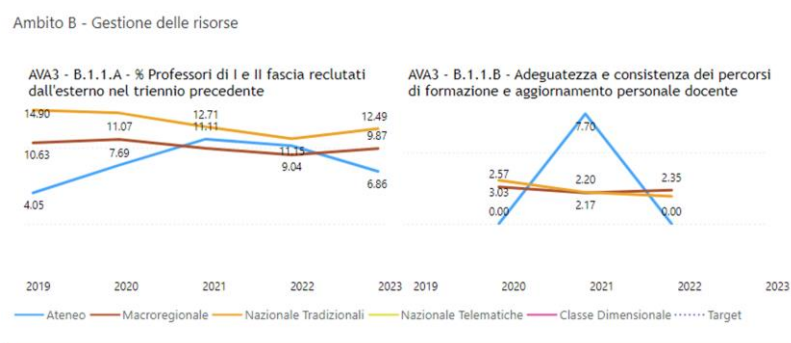
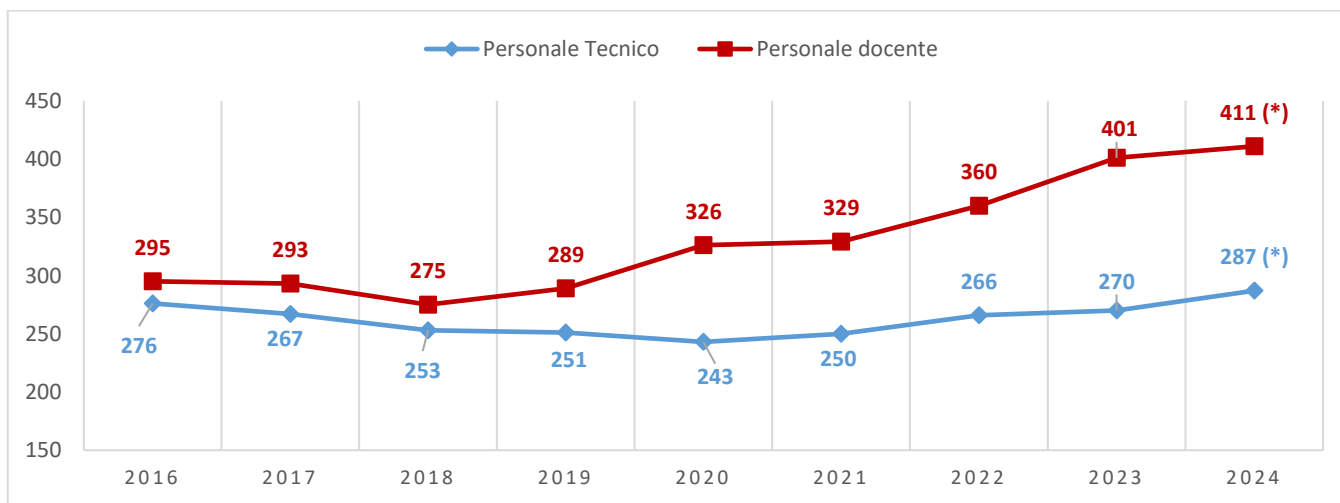


Figura 1

Le politiche di reclutamento hanno interessato in maniera considerevole anche il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Nell'anno 2023, l'Ateneo ha portato a compimento il reclutamento di 17 unità di personale TAB (n.5 a tempo indeterminato e n.12 a tempo determinato) e ha avviato la programmazione di 15 procedure concorsuali per il reclutamento di 20 ulteriori unità, favorendo il miglioramento del livello qualitativo dei servizi all'utenza, peraltro offrendo la possibilità, nel corso dello stesso anno, ad un numero significativo di unità di personale, di progredire nella carriera.

Figura 2. Serie storica del personale docente e del personale TAB del Politecnico di Bari – anni 2016-2024



(*) dato parziale (alla data della presente relazione)

Con riferimento al reclutamento del personale docente, l'Ateneo adotta specifici criteri per l'individuazione di personale docente per i quali bandire delle posizioni di ricercatore e professori (v. Delibera Senato Accademico del 30.11.2016) che

prevedono l'applicazione di indicatori oggettivi basati su chiari algoritmi per l'individuazione di SSD in cui bandire nuove posizioni di docenza, tali da evidenziare il merito scientifico, la sofferenza didattica e di tenere conto in modo sintetico della concorrenza dei due aspetti.

L'efficacia delle politiche di reclutamento del personale docente trova conferma nei buoni risultati registrati dal Politecnico di Bari nell'ambito della VQR 2019-2022 con riferimento al profilo di qualità delle politiche di reclutamento (profilo b), relativamente al quale, l'Ateneo si posiziona al 10° posto su 68 università statali ed è primo tra i Politecnici, evidenziando una migliore qualità, almeno in termini di prodotti conferiti dall'Ateneo, dei ricercatori neo-assunti o che hanno avuto un upgrade rispetto ai ricercatori del profilo a). Anche l'indicatore di risultato ANVUR per la valutazione di tale aspetto (Indicatore B.1.1.C) evidenzia i buoni risultati dell'Ateneo con riferimento alle politiche di qualità del reclutamento dei docenti (v. figura n. 3)

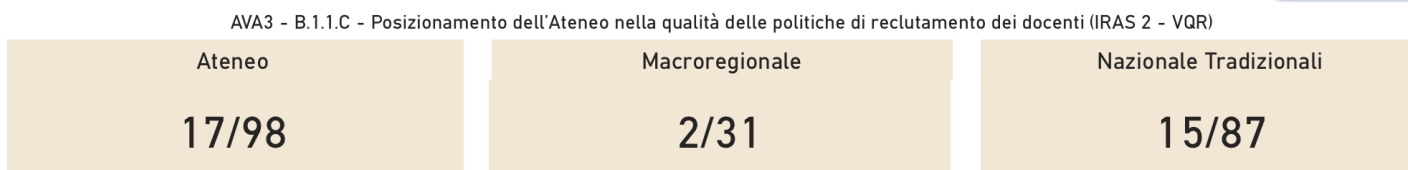


Figura 3

Inoltre, dall'anno 2022, il Politecnico di Bari si è dotato di un regolamento per la premialità del personale docente e ricercatore (*Regolamento per la disciplina del Fondo di ateneo per la premialità ex art. 9, Legge 30.12.2010 n. 240 e ss.mm.ii*), al fine di remunerare l'assunzione di impegni ulteriori rispetto a quelli derivanti dallo stato giuridico di inquadramento, espletati nell'ambito della ricerca, della didattica, della terza missione, o, comunque, per incarichi di rilevanza strategica, nonché in relazione ai risultati conseguiti nelle predette attività.

L'Ateneo, sulla base dei criteri deliberati dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute 01 dicembre 2022 e del 09 novembre 2023, ha, quindi, provveduto a dare concreta attuazione al suddetto Regolamento disponendo, l'erogazione dei compensi premiali a favore dei docenti beneficiari, dando, al contempo, attuazione ad uno specifico obiettivo previsto nell'ambito del programma triennale 2021-2023.

Il reclutamento e la gestione del personale TAB sono coerenti con le esigenze operative dell'Ateneo, attraverso un processo che prevede il diretto coinvolgimento dei Dipartimenti e delle altre strutture organizzative nell'individuare le esigenze di reclutamento dello stesso personale (v. *PIAO 2024-2026 – Sezione fabbisogno del personale*). Sono, altresì, evidenti politiche di remunerazione e incentivazione del personale TAB (v. Contratto Integrativo 2023) e di utilizzo del lavoro agile (v. Regolamento in materia del lavoro agile). L'attenzione verso le politiche di valorizzazione del proprio personale trova conferma anche dall'analisi degli indicatori ANVUR B.1.2.A e B.1.2.B a supporto della valutazione di sede (v. figura n. 4).

Ambito B - Gestione delle risorse

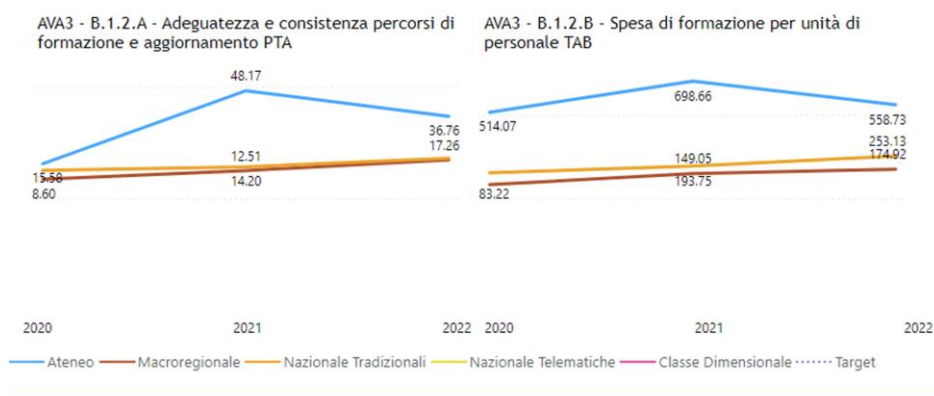


Figura 4

L'Ateneo effettua in maniera sistematica già a partire dall'anno 2013, indagini di *customer satisfaction*, coinvolgendo il personale docente, dottorandi, assegnisti e personale TAB, per la misurazione della qualità dei servizi offerti dalla quasi totalità delle strutture, inclusi, le segreterie didattiche di dipartimento/centro, i laboratori didattici e di ricerca. Gli esiti sono principalmente utilizzati ai fini della valutazione della performance organizzativa. Come evidenziato nell'analisi autovalutativa della Relazione sulla Performance 2023, un elemento di criticità è rappresentato dai tassi di risposta ai questionari di *customer satisfaction* che registrano una bassa partecipazione, facendo emergere una probabile criticità correlata alla scarsa motivazione e disaffezione del personale verso tale strumento, non sempre idoneo a rilevare il grado di soddisfazione dell'utenza.

Risorse finanziarie

L'Ateneo si qualifica anche per l'anno 2023 come ateneo virtuoso, con un consolidato andamento positivo di tutti gli indicatori relativi alla sostenibilità del bilancio (v. tabella n.2), che incidono sull'assegnazione di punti organico, assicurando turnover elevato (+187%), nonché un andamento positivo del risultato di gestione nel periodo preso in considerazione.

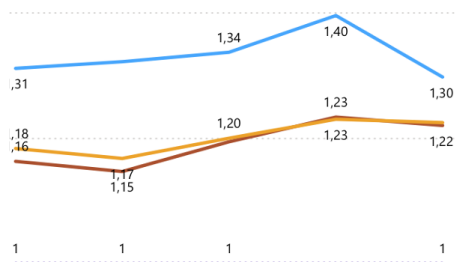
Tabella 1. Andamento nel triennio degli indicatori di sostenibilità economica 2019-2023

Indicatori	2019	2020	2021	2022	2023	Soglia limite
Indicatore di spesa di personale (ISP)	60,11%	61,00%	59,00%	62,60%	60,20%	80%
Indicatore di indebitamento	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10%
Indicatore di sostenibilità finanziaria (ISEF)	1,36%	1,64%	1,39%	1,30%	1,36%	>1

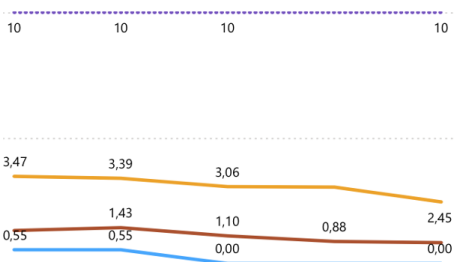
Come riportato nella Relazione del NdV al Bilancio 2023, si assiste ad un incremento generalizzato delle entrate nell'ultimo quinquennio. Nello specifico, poi, continua il trend positivo nell'assegnazione del FFO, per l'aumento delle risorse stanziare a livello nazionale, ma anche grazie alla quota base calcolata sul costo standard e al mantenimento della performance premiale 2023. Altrettanto positivo è il trend relativo agli stanziamenti sul piano straordinario dei docenti, triplicato nell'ultimo quinquennio. Apprezzabile, poi, risulta la capacità dell'Ateneo nell'intercettare i fondi competitivi (+422,43% negli ultimi 5 anni).

Complessivamente, la gestione del bilancio dell'Ateneo risulta sostenibile ed è coerente con la visione strategica di sviluppo dell'Ateneo sotto il profilo degli investimenti volti a sostenere l'ampliamento degli spazi, l'innovazione tecnologica e la qualità di strutture e attrezzature. Apprezzabile è poi l'attenzione alla formazione dottorale, con l'ampliamento dell'offerta dottorale e il finanziamento crescente di borse. L'analisi degli indicatori ANVUR per la valutazione periodica del PdA **B.2.1. Pianificazione e gestione delle risorse finanziarie**, conferma tale solidità anche rispetto agli altri Atenei (vedi figura n.5).

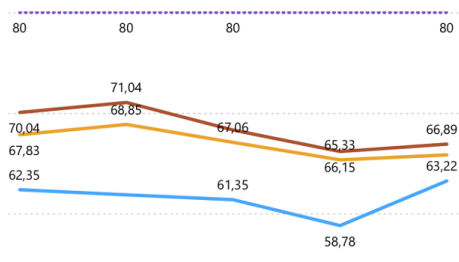
AVA3 - B.2.1.A - ISEF = Sostenibilità economico finanziaria



AVA3 - B.2.1.B - IDEB = Indebitamento



AVA3 - B.2.1.C - IP = Spesa di Personale



2018 2019 2020 2021 2022 2018 2019 2020 2021 2022 2018 2019 2020 2021 2022

— Ateneo — Macroregionale — Nazionale Tradizionali — Nazionale Telematiche — Classe Dimensionale Target

Figura 5

Tra le aree di miglioramento della gestione del bilancio in chiave programmatica, il NdV rileva che dovrebbe essere fornita maggiore evidenza dell'integrazione con il processo di pianificazione strategica, non soltanto a consuntivo ma anche in sede di definizione del budget di previsione annuale e triennale. Inoltre, occorre fornire maggiore evidenza del processo che porta alla definizione del bilancio d'esercizio, con particolare riguardo al contributo dei Dipartimenti nel predetto processo.

Strutture

Il NdV rileva che nel 2023 è stato portato a compimento un grande piano di ammodernamento ed efficientamento delle strutture che ospitano le attività didattiche e scientifiche. Inoltre, sono stati realizzati interventi di ampliamento spazi (OPLA') e di adeguamento di alcuni laboratori.

Ciò denota l'impegno dell'Ateneo nella gestione degli spazi che risultano in espansione in coerenza con la politica di ampliamento dell'offerta formativa e degli obiettivi di sviluppo descritti nel piano strategico. Inoltre, come peraltro evidenziato nel Piano Strategico 2024-2026 l'intento dell'Ateneo è quello di continuare a crescere assicurando nuovi spazi attraverso la progettazione di un Parco dell'Innovazione, nel quale far convergere ricerca pubblica e privata, attraverso laboratori misti, centri di competenza, sedi di imprese innovative e startup, con nuovi e più moderni studentati, strutture sportive e spazi per la socialità. Nel corso dell'audizione del 16 maggio 2024 con il Direttore generale e il Responsabile del Settore Servizi Tecnici è emerso che le esigenze didattiche di aula e di ampliamento spazi per studio vengono rilevate a livello di Ateneo sulla base degli indirizzi strategici; mentre, per quanto riguarda la rilevazione del fabbisogno degli spazi da parte dei Dipartimenti, è stato avviato un monitoraggio più strutturato e nominata una apposita commissione in seno al consiglio di amministrazione per coordinare e valutare i rilievi e le esigenze dei dipartimenti. Al riguardo, è stato segnalato che l'Ateneo non dispone di un applicativo per la gestione e manutenzione degli spazi, anche in considerazione delle ridotte dimensioni che consentono di gestire attraverso sopralluoghi e segnalazioni gli interventi ritenuti prioritari. Tuttavia, in vista della forte espansione e dei considerevoli investimenti infrastrutturali in atto, il NdV rimarca la necessità di adottare sistemi predittivi per la rilevazione attiva degli spazi, ora presente solo per la parte impiantistica degli immobili, finalizzata ad una manutenzione programmata degli interventi.

L'analisi degli indicatori di accreditamento periodico del PdA 3.2. – **Adeguatezza delle strutture e infrastrutture edilizie per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale (figura n. 6)**, evidenzia che gli spazi di didattica e di ricerca risultano complessivamente adeguati rispetto alla numerosità degli studenti e dei docenti, anche rispetto agli altri Atenei oggetto di benchmarking.

Ambito B - Gestione delle risorse

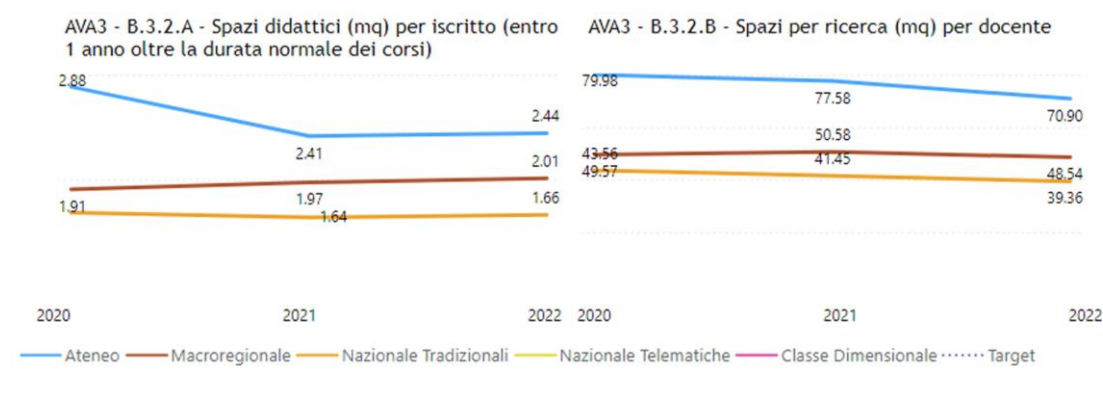


Figura 6

Attrezzature e Tecnologie

Coerentemente con il proprio piano di sviluppo 2024-2026 e in continuità con il precedente ciclo di pianificazione strategica 2021-2023, il Politecnico di Bari, grazie anche a rilevanti progetti PNRR, ha investito ingenti risorse nel potenziamento delle infrastrutture tecniche a supporto della didattica innovativa, sia attraverso rilevanti interventi di ammodernamento delle aule, dotandole di proiettori laser e monitor interattivi, sia attraverso l'acquisto di attrezzatura tecnologica di avanguardia per la didattica digitale. Inoltre, è stato attivato il centro per la transizione digitale che si occupa della gestione delle infrastrutture tecnologiche della didattica innovativa, adeguando l'assetto organizzativo alle esigenze di innovazione e digitalizzazione espressa dall'Ateneo. La spinta al digitale rappresenta, infatti, l'asse portante della linea "Innovazione" del Piano Strategico 2024-2026 su cui l'Ateneo ha inteso puntare nel prossimo triennio. Nell'ambito delle strategie di innovazione della didattica l'Ateneo si è dotato di una piattaforma di Learning Management System (LMS) per la gestione dei corsi in modalità blended.

Il NdV ritiene degno di nota lo sforzo compiuto dall'Ateneo nel realizzare la sua strategia di innovazione e invita l'Ateneo, in vista della revisione dell'assetto organizzativo, a voler adottare un modello che assicuri la reale sostenibilità ed efficacia di tale strategia anche in termini di risorse umane.

Gestione delle informazioni e della conoscenza

Il Politecnico di Bari definisce le strategie in tema di comunicazione e trasferimento, verso l'interno e verso l'esterno, di informazioni, valori, attività, legate alle tre missioni dell'Ateneo (Didattica, Ricerca e Terza Missione), nel Piano della Comunicazione nel quale sono stabiliti gli obiettivi strategici della comunicazione istituzionale. Nell'ambito delle politiche di comunicazione, l'Ateneo ha attivato un magazine online (Poliba Chronicle), quale ulteriore strumento che integra la comunicazione informativa, assumendo un carattere più divulgativo, accessibile, nel linguaggio, ad un pubblico più vasto. Il Politecnico di Bari utilizza, altresì, i social media per informare, comunicare e ascoltare la propria comunità e i propri stakeholder.

Il NdV rileva che in sede di riesame dell'Ateneo sono emerse alcune criticità in ordine al sito web e, più nello specifico, la "necessità di riorganizzare il sito web dell'Ateneo per semplificarlo e renderlo più accessibile, eliminando duplicati e gemmazioni fuorvianti al fine recuperare le informazioni utili ai diversi utenti, nonché per un efficace trasferimento delle informazioni al servizio della collettività e del sistema produttivo del territorio di riferimento", relativamente alla quale è associata una specifica azione di miglioramento. Il NdV raccomanda all'Ateneo di voler portare a compimento l'azione programmata, attesa l'importanza strategica del sito web nell'ambito delle politiche di comunicazione.

Come già segnalato nel paragrafo **1.1. Strategia, Pianificazione E Organizzazione**, apprezzabile è stata la comunicazione "Verso 2026", avviata in occasione del processo di definizione del Piano Strategico 2024-2026.

1.1.1.ASSICURAZIONE DELLA QUALITA'

Fonti: Relazione annuale PQA 2024 e relativi allegati - [Regolamento di funzionamento del PQA](#) – Audizioni NdV – Esiti Riesame di Ateneo – Incontri congiunti NdV-PQA

Il NdV, come già evidenziato nella relazione 2023, rileva l'intensa attività di autovalutazione interna promossa dal PQA che, con l'introduzione del nuovo modello di accreditamento periodico AVA3, ha deliberato di avviare un riesame del Sistema di AQ dell'Ateneo e dei Corsi di Studio, al fine di verificare lo stato di maturazione degli stessi alla luce dei nuovi requisiti di valutazione.

Il NdV apprezza l'approccio metodologico utilizzato dal PQA nell'impostazione dell'attività di riesame che ha visto il coinvolgimento attivo di Delegati e Responsabili delle strutture organizzative. Gli esiti, come peraltro evidenziato dal PQA nella relazione annuale (v. §. 2.3. Riesame di Ateneo), hanno permesso alla Governance di ottenere un quadro unitario dello stato di maturità del Sistema di AQ di Ateneo e di individuare sia le principali aree di miglioramento sia, in un'ottica di integrazione con la pianificazione strategica, le priorità che potranno assurgere ad azioni strategiche per il triennio 2024-2026.

Un altro elemento di maturità del Sistema di AQ si conferma essere il processo di riesame e monitoraggio dei CdS a supporto del quale sono presenti cruscotti (cruscotto della didattica, cruscotto OPIS, cruscotto Indicatori ANVUR), nonché, reportistiche e analisi ad hoc condotte dall'Ufficio AQ; mentre, ancora non ancora del tutto operativo risulta essere quello relativo alla Ricerca e Terza Missione, nonché al Dottorato di Ricerca, il cui Sistema di AQ è stato solo di recente adottato. A tal fine, il NdV auspica l'adozione di specifici cruscotti per agevolare le attività di riesame e monitoraggio delle strutture periferiche con riguardo all'AQ della ricerca e della TM, nonché al Dottorato di Ricerca.

Il NdV conferma il proprio personale apprezzamento per l'intenso lavoro svolto dal PQA nel supporto e accompagnamento verso tutti gli attori nei processi di AQ, come si evince dalla relazione annuale, nella quale si dà, altresì, puntuale evidenza delle azioni condotte dall'Ateneo con specifico riferimento a rilevati e/o raccomandazioni formulati dal NdV in occasione della relazione dell'anno precedente (v. par. 3. *Monitoraggio azioni PQA*). Anche relativamente all'anno in esame, il NdV riscontra un buon grado di accoglimento da parte dell'Ateneo delle sollecitazioni del NdV come input alla revisione critica del funzionamento del Sistema, in cui il PQA assume un ruolo proattivo come azione di stimolo e impulso alla *Governance* per l'attuazione di iniziative volte al miglioramento dei processi di AQ. Un esempio è dato dall'implementazione del Sistema di AQ di Dottorato, di cui ci si soffermerà nel seguito della presente Relazione (v. infra 1.6. SISTEMA DI AQ DI DOTTORATO), nonché nell'aver recepito, in occasione della recente revisione statutaria, alcune indicazioni del PQA -peraltro emerse anche in sede di riesame annuale di Ateneo – con riferimento alla composizione delle CPDS (oggetto di apposito rilievo a seguito dell'ultima visita di accreditamento periodico), nonché l'integrazione della composizione del PQA con la componente studentesca (v. art.36 Statuto).

Dalla Relazione annuale del PQA, il NdV prende atto che le attività di riesame dell'AQ di Ateneo hanno costituito un'importante occasione per monitorare lo stato di avanzamento delle azioni di follow-up di sede, la cui rimodulazione era stata approvata dagli OO.AA. nella seduta del 26 ottobre 2023, e che sono state, pertanto, inglobate nelle azioni di miglioramento proposte dal PQA nel documento di sintesi del riesame di AQ di Ateneo approvato dagli Organi.

Il NdV invita il PQA a proseguire l'opera di accompagnamento degli attori del sistema di AQ dell'Ateneo nelle attività di autovalutazione e nella realizzazione delle iniziative volte al superamento delle raccomandazioni di sede formulate dalla CEV nell'ultimo rapporto di accreditamento periodico. Affinché, poi, l'impegno profuso dal PQA nella condivisione del Sistema di AQ e nella diffusione della cultura della qualità presso la comunità accademica, possa risultare efficace in termini di miglioramento della percezione delle pratiche di AQ come comportamenti consapevoli di azioni utili ed efficaci per l'Ateneo, piuttosto che meri adempimenti burocratici, è necessario che l'Ateneo rafforzi il suo impegno in termini di potenziamento degli strumenti digitali e degli Uffici a supporto dei processi di AQ.

1.1.2. QUALITÀ DELLA DIDATTICA E DEI SERVIZI AGLI STUDENTI

Fonti: Documenti pubblicati sul portale PUQ&S del sito web di Ateneo nella sezione Formazione (<http://www.poliba.it/Q&S/formazione>) - [Piano Strategico 2024-2026](#) - [Gender Equality Plan 2021-2023](#) - [Relazione Annuale del Nucleo 2023](#) - [Politiche di Ateneo e programmazione 2024](#) - [Statuto del Politecnico di Bari](#) (emanato con D.R. n. 455 del 12 aprile 2024) - [Struttura Organizzativa, Ruoli e Responsabilità del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo del Politecnico di Bari - aggiornamento](#) - [Regolamento di funzionamento del PQA](#) - Relazione annuale PQA 2024 e Allegati - Incontri congiunti NdV - PQA - Linee guida per l'erogazione della didattica in modalità blended

L'Ateneo definisce la propria visione della qualità della didattica nel proprio Statuto (art. 1, commi 1, 4 e 7) e nel Piano Strategico 2024-2026, nel quale una particolare attenzione è posta all'innovazione della didattica che costituisce una priorità fondamentale per l'Ateneo, tale da costituire una direttrice di sviluppo per il triennio considerato.

Tale visione strategica trova poi coerenza nel documento *“Politiche di Ateneo e Programmazione”* 2024 che esplicita gli obiettivi operativi della didattica, per i quali sono altresì definiti i target per misurare i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati, fornendo, complessivamente, un quadro chiaro e articolato delle politiche di sviluppo dell'offerta formativa dell'Ateneo.

Il predetto documento fornisce, altresì, un'analisi esaustiva dei requisiti di docenza necessaria a garantire la piena sostenibilità dell'offerta formativa, anche in termini di quantità massima di didattica assistita (DID) a livello di Ateneo, sulla base del numero di docenti di ruolo disponibili.

Coerentemente con la propria visione strategica, il Politecnico di Bari per l'a.a. 2024/2025 ha promosso l'adozione di metodologie didattiche digitali e innovative, al fine di migliorare l'apprendimento, di facilitare l'acquisizione delle competenze, di agevolare l'accesso agli studi e di favorire l'integrazione e la diffusione dei saperi. Perseguendo tale intento, l'Ateneo ha attivato un nuovo corso di laurea in modalità blended e trasformato un corso di laurea magistrale convenzionale in modalità mista. A tal fine sono state adottate specifiche linee di indirizzo per l'istituzione, a partire dall'a.a. 2024/2025, di Corsi di Studio (CdS) in modalità blended e per la progettazione didattica di insegnamenti in modalità mista per i Corsi di studio convenzionali già attivi presso il Politecnico di Bari, allo scopo di valorizzare le metodologie digitali, l'interattività con i materiali didattici, l'accessibilità dei contenuti e la flessibilità di fruizione da parte dello studente, coerentemente con quanto previsto dalla normativa vigente. Nell'ambito dei Patti Territoriali, sono stati anche avviati di recente diversi progetti di didattica innovativa per lo sviluppo di competenze trasversali che, unitamente ai progetti di ampliamento e diversificazione della didattica anche in chiave digitale, costituiscono il quadro di riferimento della formazione tracciato dal Politecnico di Bari per il prossimo triennio.

La strategia di innovazione didattica è stata adeguatamente supportata dall'investimento infrastrutturale (ammodernamento aule) e di nuove tecnologie digitali (acquisto piattaforma LMS) come già evidenziato dal NdV nel § 1.1.1. GESTIONE DELLE RISORSE della presente relazione.

Il processo di progettazione dell'offerta formativa dell'Ateneo è definito nel documento [Struttura Organizzativa, Ruoli e Responsabilità del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo](#) e nel Politecnico di Bari nel [documento di gestione del CdS](#) che, tuttavia, non sono perfettamente coerenti rispetto all'attuale configurazione del sistema di AQ della didattica, modificato anche a seguito della revisione statutaria. A riguardo, il NdV ribadisce la necessità di definire con maggiore chiarezza i ruoli dei diversi soggetti coinvolti nel processo di definizione dell'Offerta Formativa, con particolare riferimento alla commissione didattica di ateneo.

L'Ateneo, su indirizzo del PQA, ha istituito già a partire dal 2018, un tavolo permanente per l'attuazione di un processo di Ascolto di tutte le Parti Interessate, con l'obiettivo di orientare la programmazione dei nuovi corsi di studio e determinare i processi di revisione periodica dei corsi già esistenti per la verifica delle esigenze del mondo del lavoro. L'Ateneo ha realizzato una apposita sezione web dedicata all'Ascolto Parti Interessate ([link](#)) con linee guida, documenti e form-on line utilizzati dai CdS per la consultazione. Sul punto, era stata segnalata una specifica raccomandazione dalla CEV, poi confermata nel Rapporto finale di accreditamento approvato dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR². Ed invero, se

² Si raccomanda di migliorare la procedura di progettazione e aggiornamento dell'offerta formativa. In particolare, va reso efficace il ruolo del tavolo API in fase di pianificazione dell'offerta complessiva. In occasione di istituzione di nuovi CdS e di modifiche di ordinamento, deve essere data evidenza

da un lato il processo di ascolto avviato in occasione del processo di pianificazione strategica appare consolidato e ben strutturato (v. §. **1.1. Strategia, Pianificazione E Organizzazione**), tale interazione non appare del tutto evidente in fase di progettazione e aggiornamento dei CdS.

Negli ultimi anni il NdV ha potuto riscontrare un evidente miglioramento nella fase di progettazione iniziale dei CdS recentemente attivati dall'Ateneo, per i quali si dimostra una migliorata capacità di ascolto degli stakeholders, sia in termini di adeguatezza degli stakeholders consultati per numerosità, rappresentatività e pertinenza con il percorso formativo, sia in termini di evidenza del contributo apportato e della partecipazione al progetto da parte delle parti interessate. In occasione delle audizioni condotte dal NdV è emersa una difficoltà oggettiva da parte dei CdS di dare opportuna evidenza agli intensi e continui confronti che pur sono in essere con partner di progetti di ricerca, aziende, enti ed Istituzioni ospitanti i tirocinanti o che sono coinvolti nella erogazione del progetto formativo.

Il NdV rileva che l'Ateneo ha proseguito, analogamente agli scorsi anni, le iniziative dirette a migliorare i processi di progettazione iniziale dei CdS grazie anche al supporto attivo del PQA di formazione e accompagnamento dei CdS e della Governance. L'efficacia di tali azioni è stata positivamente riscontrata dal NdV già in sede di attivazione dei nuovi CdS, ritenendo apprezzabili le proposte di attivazione presentate e adeguata la metodologia progettuale utilizzata dai CdS che, nel complesso, hanno mostrato una migliorata capacità progettuale. Il NdV prende atto che *“è stato aggiornato il Tavolo API con gli stakeholders consultati per il Piano Strategico 2024-2026 ed attivati Comitati di indirizzo presso alcuni CdS e presso corsi di dottorato di ricerca. L'azione in corso da finalizzare entro il primo trimestre del 2025 con la revisione della strutturazione delle consultazioni (v. Relazione PQA 2024, §.2.4. Revisione sistema di ascolto delle parti interessate (Tavolo API)).*

Tuttavia, il NdV, come già segnalato nella precedente Relazione, invita il PQA a portare a compimento l'azione programmata con specifico riferimento alla raccomandazione di sede.

Soffermando l'analisi sui principali indicatori di risultato individuati dall'ANVUR per la valutazione dell'Ambito D (v. figure nn. 7, 8 e 9) il NdV rileva ottime performance dell'Ateneo, anche con riferimento all'analisi di benchmarking, per quanto riguarda l'occupabilità dei laureati e la soddisfazione dei laureandi. Pressoché stabili risultano i laureati entro la durata normale del CdS, meglio dei corrispondenti dati a livello di area geografica. In ripresa i trend relativi al conseguimento dei CFU nel passaggio al II anno dopo una leggera contrazione dell'anno 2022, migliori dei dati sia a livello nazionale, sia di area geografica. Si apprezza, poi, la piena sostenibilità in termini di docenza per l'attivazione dei CdS, tutti in regola con i requisiti di docenza. Un'area di miglioramento è rappresentata dalla copertura dei docenti di riferimento in SSD di base e caratterizzanti.

D.1. Programmazione dell'Offerta Formativa

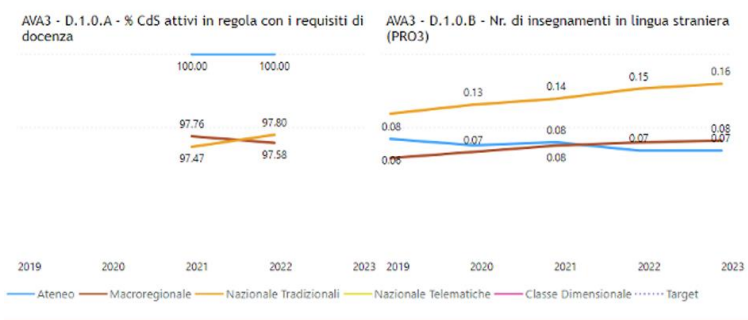


Figura 7

dell'applicazione delle procedure previste nei documenti di AQ, ponendo anche attenzione alla coerenza tra cicli di studio successivi. Inoltre, l'Ateneo deve rendere sistematico, riguardo a modalità, finalità e soggetto responsabile, il monitoraggio della efficacia delle consultazioni delle PI effettuate dai singoli corsi di studio.

D.2. Progettazione e aggiornamento di CdS e Dottorati di Ricerca incentrati sullo studente

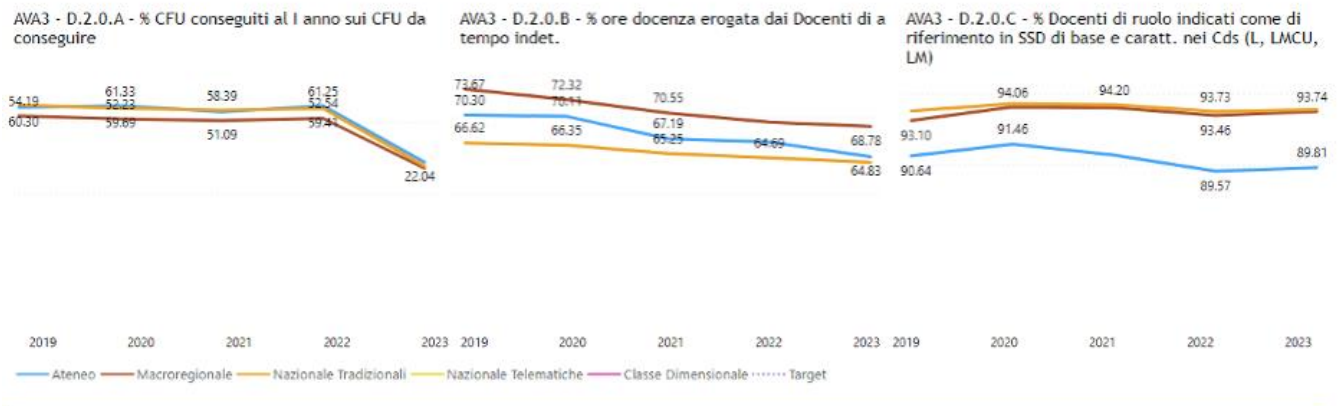


Figura 8

D.3. Ammissione e carriera degli studenti

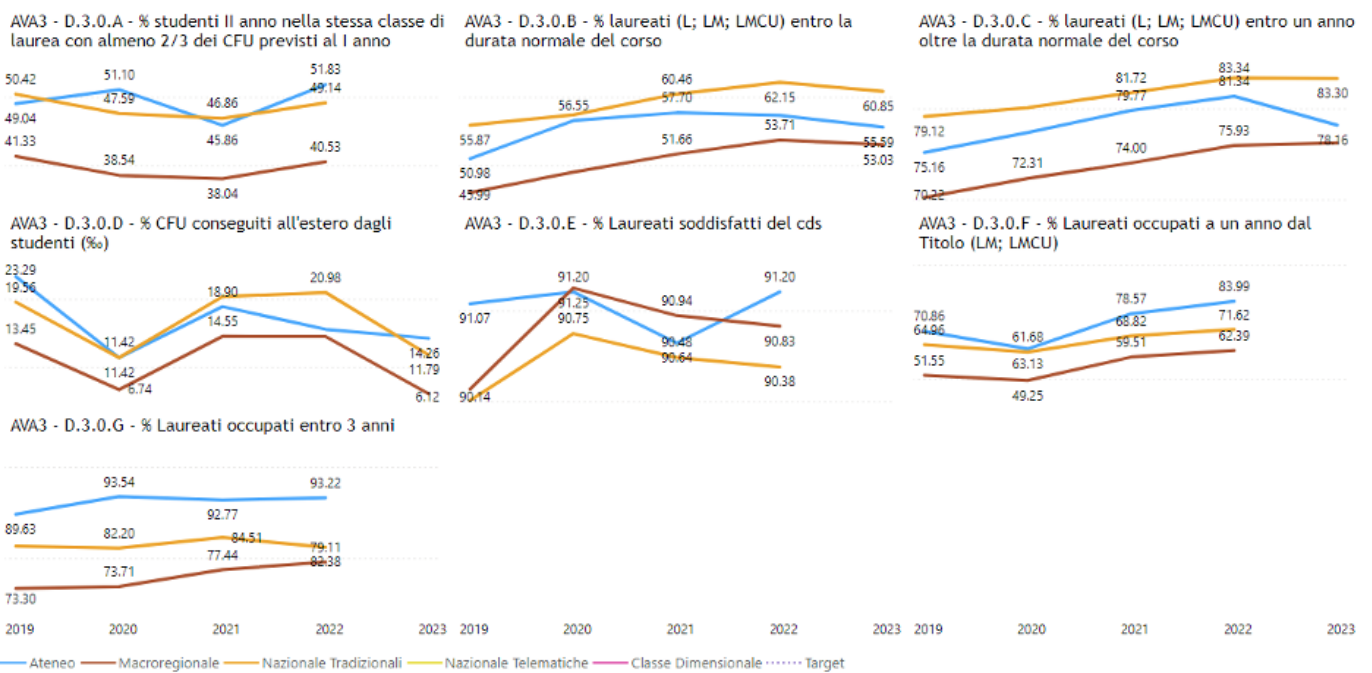


Figura 9

Il NdV conferma il proprio personale apprezzamento per l'analisi di monitoraggio condotta dal PQA in occasione della SMA relativa all'anno 2023 (Allegato n. 1 – Sintesi SMA e Report indicatori ANVUR). Il documento, infatti, nell'analizzare l'andamento dei principali indicatori individuati dall'ANVUR per le Schede di Monitoraggio Annuale (SMA), sia a livello di Ateneo, sia a livello di corso di Studio, riassume i principali punti di forza e di debolezza emersi sia con riferimento al processo di monitoraggio dei CdS, sia con riguardo ai risultati dell'andamento dei percorsi formativi, evidenziando da parte del PQA una piena consapevolezza degli aspetti oggetto di ulteriore miglioramento. Il NdV invita il PQA a monitorare l'effettiva presa in carico dei diversi documenti di monitoraggio prodotti dagli organi competenti, sia a livello centrale, sia a livello periferico (Dipartimenti – CPDS e CdS).

1.1.1. QUALITA' DELLA RICERCA E DELLA TERZA MISSIONE

Vedi infra 1.3.

1.2. SISTEMA DI AQ A LIVELLO DI CDS

Fonti: Schede SUA-CdS, sezione Presidio di Qualità del portale PUQ&S (<http://www.poliba.it/it/Q%26S/presidio-della-qualit%C3%A0-di-ateneo>) - [documento di gestione dei CdS](#) - Documenti: ["Struttura Organizzativa, Ruoli e Responsabilità del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo del Politecnico di Bari - aggiornamento"](#) – Relazioni Commissioni Paritetiche – Schede di monitoraggio ANVUR – Cruscotto della Didattica di Ateneo— report elaborati dall'Ufficio Supporto di AQ – Sintesi Indicatori ANVUR – Sintesi audizioni NdV – Allegato 5 Relazione annuale NdV – Incontri congiunti NdV-PQA

Il sistema di AQ a livello di CdS è riportato nel [documento di gestione dei CdS](#) che definisce, coerentemente con il documento ["Struttura Organizzativa, Ruoli e Responsabilità del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo del Politecnico di Bari - aggiornamento"](#), l'articolazione e il funzionamento dei processi di progettazione e gestione dei CdS. Sul punto, il NdV rimanda a quanto osservato nella sezione 1.1.4 della presente Relazione.

Il NdV si avvale delle risultanze delle audizioni condotte nell'anno 2023-2024, nonché delle valutazioni effettuate in sede di accreditamento di nuovi corsi di studio, oltre che delle Relazioni delle CPDS, delle SMA e della Relazione del PQA (con particolare riferimento all'Allegato 1).

Il NdV conferma il giudizio positivo già espresso nelle precedenti Relazioni con riguardo alla strutturazione del Sistema di AQ dei CdS adottato dal Politecnico di Bari, in particolare per il suo carattere di sistematicità, all'interno del quale un ruolo chiave è assunto dal PQA e dall'Ufficio Supporto AQ, nel supporto e affiancamento dei CdS nelle fasi di progettazione e dei processi di assicurazione della qualità dei CdS. Il sistema di AQ dei CdS si dimostra complessivamente efficace anche nei risultati della formazione, soprattutto in termini di occupabilità.

Consolidati risultano, poi, i processi di monitoraggio e riesame che denotano la presenza di un sistema di autovalutazione capace di individuare le criticità e di porvi rimedio con consapevolezza e approccio critico. Dall'analisi delle Relazioni delle CPDS e delle SMA, emerge una migliorata consapevolezza da parte dei CdS delle proprie potenzialità e degli aspetti di debolezza. Con la recente revisione statutaria è stata modificata la composizione delle CPDS, prima presiedute dai Direttori di Dipartimento, superando, in questo modo, uno specifico elemento di debolezza segnalato dalla CEV in occasione della visita di accreditamento periodico (maggio 2019).

L'analisi effettuata dal NdV, opportunamente integrata anche dalla valutazione dei principali indicatori di valutazione dei CdS (v. Sintesi Indicatori ANVUR), restituisce un quadro abbastanza uniforme dei punti di forza e degli aspetti che necessitano ancora di azioni correttive, di cui i CdS hanno chiara consapevolezza, sebbene le proposte di miglioramento non sempre siano formulate in maniera strettamente coerente con la problematica evidenziata e/o non sia perfettamente individuata la responsabilità della gestione dell'azione.

Per quanto riguarda le CPDS, il NdV segnala la buona pratica relativa all'adozione, su indicazione del PQA, di una scheda per il monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni di miglioramento condotte dai CdS che costituisce un valido strumento di controllo della realizzazione delle iniziative e della loro efficacia.

Il NdV riporta in maniera schematica i punti di forza e le principali aree di miglioramento evidenziate dalle analisi condotte:

Aree di ulteriore miglioramento	Punti di forza
<ul style="list-style-type: none">Da migliorare è l'evidenza documentale dell'ascolto delle parti interessate, soprattutto in termini del contributo apportato e della partecipazione al progetto da parte delle parti interessate, al momento ravvisabile per i corsi di nuova istituzione. In generale, si ravvisa la necessità di adottare un approccio più	<ul style="list-style-type: none">Per alcuni CdS, si è provveduto alla costituzione di comitati di indirizzo per l'ascolto strutturato degli stakeholders. Per altri CdS la solida interazione con il tessuto imprenditoriale è evidenziata dall'organizzazione sistematica di tirocini curriculari.Miglioramento dei processi di progettazione iniziale dei nuovi CdS, con documenti sempre più adeguati e coerenti.

Aree di ulteriore miglioramento	Punti di forza
<p>strutturato e collegiale nella consultazione con le parti interessate.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sviluppo capillare del processo di presa in carico da parte dei CdS dell'esito delle rilevazioni delle OPIS con riferimento alla risoluzione delle problematiche trasversali e specifiche evidenziate dagli studenti, al momento ravvisabile solo per alcuni CdS. ▪ Criticità ravvisabili nei corsi di laurea magistrale con riferimento al carico didattico, non sempre corrispondente ai CFU associati, e nel bilanciamento teoria-pratica, con la necessità di incrementare le attività pratico-laboratoriali soprattutto per i corsi di laurea magistrale. ▪ Internazionalizzazione della didattica riscontrabile non soltanto con riferimento all'attrattività di studenti stranieri, ma anche con riferimento alla comunicazione/informazioni agli studenti delle opportunità offerte dai programmi di mobilità ▪ Consolidamento del ruolo della CPDS e maggiore chiarezza sul ruolo assunto dalla stessa nel sistema di AQ ▪ Conoscenza del sistema di AQ da parte degli studenti e partecipazione alle iniziative di informazione organizzate dal PQA e/o dal NdV. In particolare, scarsa è la consapevolezza tra gli studenti del ruolo della CPDS e conseguente necessità di rafforzare la comunicazione delle iniziative della Commissione. ▪ Perfezionare i contenuti delle Schede SUA-CDS e migliorare la formulazione degli aspetti caratterizzanti il progetto formativo anche tenuto conto delle linee guida del PQA. ▪ Da migliorare la descrizione delle modalità di accertamento dei risultati di apprendimento attesi, con particolare riguardo all'individuazione dei criteri di graduazione del voto. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizzo sistematico, da parte dei CdS di nuova istituzione e per quelli oggetto di modifiche di ordinamento, della matrice di Tuning per la verifica della coerenza tra obiettivi formativi specifici e risultati di apprendimento attesi degli insegnamenti attivati dai CdS. ▪ Servizio di orientamento che si avvale di una organizzazione sistematica di eventi. ▪ Flessibilità e innovazione dei percorsi formativi. Si assiste, in maniera progressiva, all'attivazione di panieri di discipline opzionali per diversificare e/o caratterizzare i percorsi da parte degli studenti. Diverse, poi, sono le attività di didattica innovativa attivate nell'ambito dei CdS ad integrazione di competenze di aree disciplinari diverse. ▪ Sistema efficace di peer tutoring per studenti con DSA e disabilità. ▪ Consolidamento servizi counseling psicologico per gli studenti. ▪ Incremento delle immatricolazioni. ▪ Monitoraggio e riesame CdS. In generale si ravvisa una migliorata capacità di autovalutazione da parte dei CdS e maggiore consapevolezza dei punti di forza e di debolezza del CdS. ▪ Soddisfazione complessiva degli studenti ▪ Partecipazione attiva degli studenti nelle CPDS e nei Gruppi di Riesame. ▪ Rinnovata composizione delle CPDS con la recente revisione statutaria.

Il NdV analogamente agli scorsi anni ha, altresì, effettuato un monitoraggio sull'andamento dei CdS sulla base degli indicatori (SMA) rilasciati da ANVUR a luglio 2024, il cui quadro sinottico è riportato nell'Allegato 1 della presente Relazione evidenziando, analogamente allo scorso anno, gli scostamenti ritenuti più significativi (soglie superiori al 50%). Tale prospetto è stato messo a disposizione dei CdS, quale utile strumento per la compilazione dei commenti delle SMA. Il NdV rinnova l'invito ai CdS ad approfondire l'analisi nel dettaglio per le situazioni di maggiore criticità segnalate dagli indicatori, utilizzati a supporto ed integrazione delle azioni di monitoraggio del CdS, individuando le possibili cause alla base di tali elementi di debolezza, integrando l'analisi anche con gli esiti delle rilevazioni delle OPIS, per intraprendere azioni specifiche direttamente riconducibili alla rimozione delle stesse.

1.3. SISTEMA DI AQ PER LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE

Fonti: -Piano Strategico 2024-2026 –Monitoraggio finale degli obiettivi e delle azioni strategiche 2021-2023- Sezione web VQR – Relazione annuale PQA anno 2024 – Report VQR 2019-2022 – Sistema di AQ della Ricerca -Struttura di AQ della Terza Missione - Audizione NdV Dipartimenti – Linee guida PQA e Format Piano Culturale

La visione e le politiche di qualità della Ricerca e Terza Missione (TM) del Politecnico di Bari trovano esplicitazione nel Piano Strategico 2024-2026, e si dispiegano in specifici obiettivi e azioni partendo dai tre punti cardine del documento strategico: Innovazione, Internazionalizzazione e Interazione.

Anche per il triennio 2024-2026, si consolida la vocazione dell'Ateneo alla valorizzazione della ricerca e della conoscenza scientifica e la conseguente loro diffusione nel sistema territoriale, attraverso politiche di collaborazione con Istituzioni ed Imprese, sulle quali l'Ateneo intende continuare a investire. L'Ateneo conferma i risultati positivi nella ricerca in termini di prodotti scientifici, testimoniati anche dagli ottimi posizionamenti nei ranking internazionali, ma anche in termini di progetti di ricerca competitivi e di finanziamenti ottenuti in progetti Europei, Nazionali, regionali, PRIN e PNRR. Come peraltro già evidenziato dal NdV nel paragrafo 1.1. della presente Relazione, il Politecnico di Bari ha intessuto una fitta rete di collaborazioni con grandi aziende nazionali ed internazionali, che ha condotto alla costituzione di Laboratori pubblico-privati, una esperienza di interazione tra accademia ed industria, portata avanti in stretta sinergia con le misure regionali per l'attrazione degli investimenti (al momento sono attivi 16 LPP). Ulteriore testimonianza dell'Ateneo nel territorio è rappresentata dall'incubatore e open innovation hub, Boosting Innovation in Poliba (BINP), impegnato nel supporto alla creazione, sviluppo e crescita di iniziative imprenditoriali innovative e high-tech attraverso le attività di incubatore di impresa e la promozione della cultura imprenditoriale.

Il Piano Strategico 2024-2026 dedica una linea specifica a tali temi: Interazione, intesa come strategia di radicamento del Politecnico di Bari nel territorio *“già punto di riferimento tecnico-scientifico e decisionale riconosciuto da istituzioni e imprese, il Politecnico può sostenere con più efficacia le piccole e medie imprese”*.

L'analisi degli indicatori ANVUR per la valutazione dell'Ambito E (v. figura n. 10) pone in risalto da un lato, il considerevole incremento dei proventi per ricerca e trasferimento tecnologico (tra l'altro evidenziato anche in occasione della Relazione del NdV sul bilancio 2023) e, dall'altro, una contenuta attività di terza missione, che poco rappresenta la reale dinamicità dell'Ateneo nel territorio testimoniata dalle diverse iniziative avviate nel corso degli ultimi anni. Ed invero, come dichiarato dall'Ateneo nel report di *“Monitoraggio finale degli obiettivi e delle azioni strategiche 2021-2023”* con riferimento al progetto Strategico 6– INTERMEDIAZIONE CON IL TERRITORIO, ACCOMPAGNAMENTO AL MONDO DEL LAVORO E INCUBATORI DI IMPRESA *“Le attività di monitoraggio condotte hanno evidenziato la necessità di meglio declinare gli indicatori di misurazione dell'impatto sociale della terza missione la necessità di strutturare l'acquisizione delle informazioni e dei dati relativi a tale ambito, atteso che non è stato possibile rilevare nessuno degli indicatori di valore pubblico individuati per tale Progetto Strategico. Tale esigenza diventa ancor più impellente considerato che tali indicatori sono quelli utilizzati dall'ANVUR per la valutazione dei risultati dell'Ateneo e dei Dipartimenti per l'ambito E – Qualità della Ricerca e della Terza Missione/Impatto sociale.”*

A parere del NdV, appare ancor più indispensabile avviare le azioni di miglioramento definite all'esito del Riesame di Ateneo che prevedono l'adozione di appositi cruscotti per il monitoraggio degli indicatori (v. § 1.1.1.STRATEGIA, PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE - Sistema di monitoraggio delle politiche, delle strategie, dei processi e dei risultati della presente Relazione).

Valutazione dei risultati conseguiti dai Dipartimenti e dai Dottorati di Ricerca e delle azioni di miglioramento

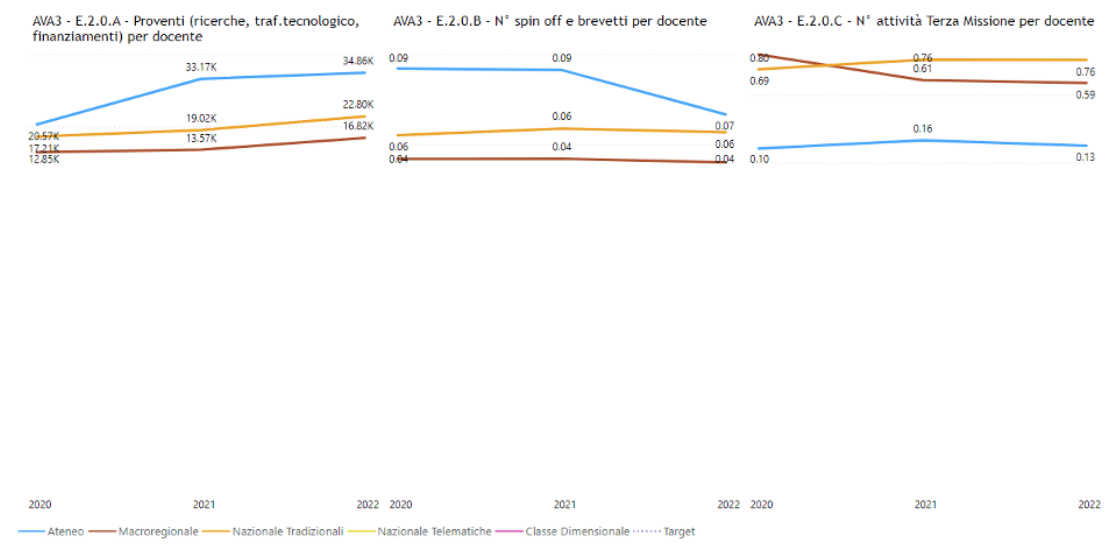


Figura 10

L'indicatore ANVUR E.3.0.A risente della politica di premialità a favore del personale docente su cui il NdV si è soffermato nel paragrafo 1.2 – GESTIONE DELLE RISORSE - Risorse Umane della presente Relazione.

Definizione e pubblicizzazione dei criteri di distribuzione delle risorse

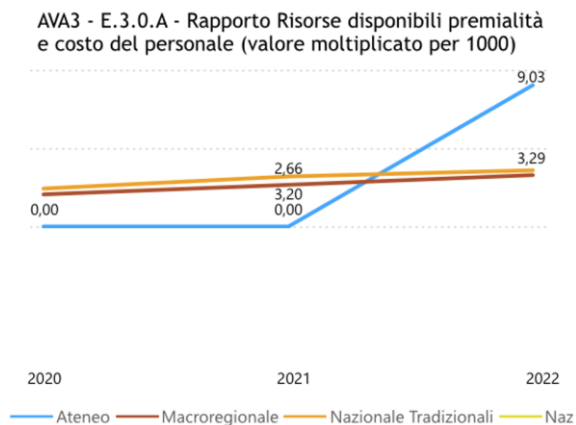


Figura 11

Il NdV rileva che, se da un lato appare chiaramente definita la strategia dell'AQ della ricerca e della Terza Missione a livello di Ateneo, dall'altra, non sono presenti evidenze documentali di come tale strategia sia recepita a livello di Dipartimento, non essendo disponibili i Piani Culturali delle strutture dipartimentali relativi al periodo 2024-2026. Più in generale, il NdV, come ha già avuto modo di riscontrare nel corso delle audizioni dei Dipartimenti, evidenzia che il Sistema di AQ della Ricerca e della Terza Missione, sebbene adottato dagli OO.GG in data 26 ottobre 2022, non ha ancora trovato completa attuazione. Infatti, nonostante che tale Sistema abbia previsto l'introduzione di un processo di

monitoraggio e riesame annuale attraverso l'adozione di un documento che riprende la struttura della SUA-RD e SUA-TM, al momento, non vi sono evidenze documentali in tal senso.

A riguardo, il NdV auspica una celere adozione dei Piani culturali da parte dei Dipartimenti nei tempi dichiarati dal PQA nella propria Relazione annuale (*"I piani culturali saranno formalizzati entro il mese di Novembre"*), al fine di allineare la pianificazione strategica dei Dipartimenti a quella dell'Ateneo, e che sia data concreta attuazione a quanto pianificato dal PQA con riferimento al monitoraggio e all'audit delle SUA-RD e SUA-TM di Ateneo e di Dipartimento, anche in vista dell'esercizio VQR 2020-2024.

Il NdV ritiene particolarmente apprezzabile il ruolo pro-attivo del PQA nell'implementazione del sistema di AQ della Ricerca e Terza missione, attraverso la predisposizione di appositi format e linee guida delle SUA-RD e SUA-TM, e dei Piani culturali, nonché per le iniziative di formazione sui predetti temi a sostegno delle attività dipartimentali. Il NdV invita i Dipartimenti a voler porre particolare attenzione alla predisposizione, secondo il format suggerito dal PQA, del Piano culturale. Perché questo possa assurgere a documento di autovalutazione adeguato, dovranno essere particolarmente curati i seguenti aspetti:

- esplicitare nelle premesse del piano culturale il legame tra gli obiettivi dipartimentali e quelli dell'Ateneo, chiarendo il processo di costruzione degli obiettivi;
- standardizzare i processi di monitoraggio, rendendoli sistematici e integrati nel ciclo di valutazione;
- fornire una descrizione precisa delle azioni concrete da intraprendere, corredata da indicatori di monitoraggio e target chiaramente definiti, come ad esempio stabilire punti di partenza e obiettivi specifici per l'aumento della produzione scientifica.

1.4. STRUTTURAZIONE DELL'ATTIVITA' DI MONITORAGGIO DEI CDS-DOTTORATI DI RICERCA-DIPARTIMENTO E AUDIZIONI

Il NdV ha adottato specifiche [Linee Guida per l'espletamento delle audizioni dei CdS e dei Dipartimenti](#), e definito il piano delle audizioni dei CdS e Dipartimenti attuato a partire dal febbraio 2024.

Il NdV ha deciso di sottoporre ad audizione un Corso di Studio e un corso di Dottorato di Ricerca individuati tra quelli afferenti al Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione (DEI), risultante essere uno tra i dipartimenti che non sono stati sottoposti a valutazione dell'ANVUR in occasione dell'ultima visita di accreditamento periodico.

In dettaglio, il giorno 12 aprile 2024 sono state effettuate le audizioni del Dipartimento DEI, del Corso di Studio in Ingegneria dei Sistemi Medicali (classe LM21) e del Corso di Dottorato in Ingegneria Elettrica e dell'Informazione (DRIEI). In data 10 maggio 2024, inoltre, si è svolta l'audizione del Corso di Studio in Ingegneria Meccanica (classe LM33), nonché è stata effettuata l'ulteriore audizione dei servizi tecnici incentrata sulla progettazione e gestione delle risorse strutturali dell'Ateneo.

Il programma delle audizioni ha visto, altresì, l'ascolto del Direttore generale in data 17 ottobre 2024 per la condivisione delle linee di sviluppo del nuovo modello organizzativo.

Gli esiti delle predette audizioni sono stati restituiti nel corso delle visite, suggerendo alcune azioni di miglioramento ai soggetti direttamente coinvolti nei processi di AQ.

Le considerazioni emerse nel corso delle audizioni sono state utilizzate dal NdV quali elementi per la valutazione del Sistema di AQ di Ateneo, nonché per la valutazione dell'AQ del Dottorato (sezione 1.6. - SISTEMA DI AQ DI DOTTORATO), dell'AQ della Ricerca e Terza Missione (Sezione 1.3. SISTEMA DI AQ PER LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE) e dell'AQ al livello di CdS (Sezione 1.2 SISTEMA DI AQ A LIVELLO DI CdS). Di tali esiti, il NdV ha tenuto conto, altresì, nella predisposizione dell'Allegato **Tabella 1 - Valutazione (o verifica) periodica dei CdS**.

Alle audizioni ha preso parte il presidente del PQA.

1.5. MODALITA' E RISULTATI DELLA RILEVAZIONE DELL'OPINIONE DEGLI STUDENTI E, SE EFFETTUATA, DEI LAUREANDI

Rispetto alla [Relazione chiusa in data 30.04.2024](#) in questa sezione il NdV si soffermerà sull'efficacia della gestione del processo di rilevazione delle opinioni degli studenti da parte del PQA e delle altre strutture di AQ, dei Consigli di Corsi di Studio e dei Consigli di Dipartimento, nell'ambito della più in generale valutazione sul funzionamento del Sistema di AQ dell'Ateneo.

A. *Efficacia nella gestione del processo di rilevazione da parte del PQA*

La gestione del processo di rilevazione dell'opinione degli studenti (OPIS) è supervisionata dal PQA che, a partire dall'A.A. 2020/2021, ha introdotto alcuni correttivi nel processo di somministrazione dei questionari, di pubblicizzazione degli esiti e di presa in carico da parte dei soggetti coinvolti a livello dipartimentale.

La revisione del processo OPIS risponde ad una specifica raccomandazione formulata dal NdV nella Relazione annuale 2020. Più in generale, a decorrere dall'A.A. 2020/2021, è stato somministrato un nuovo questionario integrato anche con domande relative alla modalità di erogazione della didattica a distanza, ed organizzata una *Opinion Week* per ciascun semestre, nel corso della quale viene rilevata l'opinione degli studenti in aula.

Durante la *Opinion Week* sono state avviate azioni di sensibilizzazione nei confronti di docenti e studenti e incontri organizzati dal PQA: uno specifico per Coordinatori di CdS e rappresentanti degli studenti; l'altro, rivolto a tutto il personale docente e agli studenti per illustrare le novità della rilevazione OPIS. Tali incontri sono stati diretti, da un lato, a motivare gli studenti ad una compilazione attenta e consapevole, e, dall'altro a stimolare i docenti ad organizzare, nel corso dei loro insegnamenti, momenti di confronto con gli studenti per valutare la qualità dell'offerta didattica.

A rafforzamento dell'azione, è stato realizzato un **cruscotto della rilevazione OPIS** utilizzato ai fini della restituzione, in tempo reale, degli esiti della valutazione.

Per la restituzione dei dati ai singoli docenti, invece, è stata predisposta una versione del Cruscotto OPIS destinata alla autonoma estrazione da parte di ciascun docente della/e rispettive schede di valutazione, il cui link è stato comunicato ai predetti docenti da parte dei Coordinatori dei CdS.

A parere del NdV, il processo risulta ben definito. Elemento di forza è costituito dall'attivazione del cruscotto della rilevazione OPIS che consente, in tempo reale, la restituzione degli esiti delle OPIS, strumento utile a disposizione dei CdS e degli stessi docenti per intraprendere interventi correttivi già durante la fase di erogazione dell'insegnamento. Il NdV ritiene opportuno, al fine di non dispendere gli effetti positivi di tale iniziativa, proseguire con le azioni di sensibilizzazione del corpo studentesco e di quello docente sull'importanza della rilevazione delle OPIS nel sistema di AQ di Ateneo e della successiva presa in carico da parte degli organi a livello di CdS, di Dipartimento e di Ateneo per intraprendere azioni efficaci e mirate al superamento delle criticità evidenziate dalla rilevazione.

B. *Livello di soddisfazione degli studenti*

Si rimanda al paragrafo 3.3. della relazione chiusa in data 30.04.2024

C. *Presa in carico dei risultati della rilevazione*

Sul processo di diffusione e pubblicizzazione dei dati della rilevazione dell'opinione degli studenti il NdV si è soffermato nella Relazione chiusa in data 30.04.2024, al paragrafo 4.1 *Diffusione dei risultati all'interno dell'Ateneo*, a cui si rimanda, altresì, per il dettaglio delle modalità di elaborazione dei dati e della presa in carico dei relativi risultati.

Tra le aree di miglioramento riportate nella Relazione chiusa al 30.04.2024 – *paragrafo 5. Punti di forza e di debolezza relativamente a modalità di rilevazione, risultati della rilevazione/delle rilevazioni e utilizzazione dei risultati*, si segnalano le seguenti:

- La pubblicità della diffusione dei dati della rilevazione non essendo facilmente usufruibile da parte degli studenti e, in generale, da parte degli stakeholders esterni che non hanno accesso al sito Sharepoint dei CdS;

- La restituzione degli esiti per i docenti delle discipline di base, relativamente alle quali non risultano perfettamente chiari i ruoli e le responsabilità del processo di distribuzione dei risultati;
- La restituzione degli esiti agli studenti che, come emerso anche in occasione delle audizioni dei CdS, percepiscono la rilevazione come vincolo connesso alla prenotazione all'esame e scarsa appare sia la consapevolezza della finalità della stessa, sia la conoscenza delle azioni che i CdS pongono in essere a seguito dei risultati delle OPIS. Ciò emerge anche dall'apparente contraddittorietà delle risposte fornite dagli studenti in relazione ad alcune domande del questionario e dalla generale "vaghezza" dei suggerimenti e delle motivazioni addotte per la mancata frequenza.

Nel corso dell'anno 2021, il PQA per rispondere ad una sollecitazione del NdV per la verifica dell'effettiva presa in carico dei risultati della rilevazione OPIS, ha adottato un nuovo format del Rapporto di Riesame Annuale Interno (RRAi), prevedendo una apposita sezione dedicata alla sintesi degli esiti dell'ultima OPIS, nella quale ogni CdS indica:

- Azioni di sensibilizzazione condotte dal CdS e modalità di condivisione degli esiti con gli studenti e all'interno del CdS
- Sintesi dei punti di forza e delle aree di miglioramento del CdS
- Situazioni di criticità e di attenzione evidenziate sulla base della metodologia indicata dal PQA
- Sintesi della discussione degli esiti con gli studenti

1.6. SISTEMA DI AQ DI DOTTORATO

Fonti: Sezione web Dottorato di Ricerca – Relazione annuale PQA anno 2024 – Report VQR 2019-2022 - [Piano Strategico 2024-2026](#) - Audizioni NdV – Documento "Struttura di AQ del dottorato di ricerca del Politecnico di Bari" – documenti di AQ del Phd: Documento di progettazione iniziale del Corso di Dottorato di Ricerca (DPI - PHD) - Rapporto di Riesame Annuale (RRA-PHD) - Rapporto di Riesame Ciclico (RRC-PHD) - Documento di autovalutazione per l'Accreditamento Periodico (se selezionati per la visita istituzionale)

Il Politecnico di Bari, su indirizzo del PQA, ha provveduto a strutturare il proprio sistema di AQ del Dottorato di Ricerca con delibera degli OO.AA. del 29 maggio 2024.

Il processo di definizione del Sistema di AQ dei Dottorati, avviato dal PQA a partire dal 2023, ha visto il coinvolgimento attivo dei principali attori del sistema (SCUDO e Coordinatori dei Corsi di Dottorato), e ha tenuto conto degli esiti delle audizioni condotte dal NdV, anche in forma congiunta con il PQA stesso, che si sono articolate nel periodo novembre 2023 – aprile 2024. L'impegno del PQA è stato quello di contemperare l'esigenza di un pieno inserimento dei corsi di dottorato nel ciclo virtuoso pianificazione-progettazione-realizzazione-miglioramento, con la previsione di un sistema il più possibile snello e con un peso moderato delle attività per i docenti, in particolare per i Coordinatori dei Corsi di Dottorato e per la SCU.DO, cercando di integrare i processi già in essere.

Il documento adottato dall'Ateneo definisce l'architettura del Sistema di AQ del Dottorato, individuando ruoli e responsabilità dei diversi soggetti coinvolti nel processo di qualità dei corsi di dottorato, prevedendo i seguenti documenti chiave del processo, per ciascuno dei quali sono stati predisposti appositi format:

- A. Documento di Progettazione Iniziale del Corso di Dottorato di Ricerca (DPI - PHD).
- B. Rapporto di Riesame Annuale (RRA - PHD).
- C. Rapporto di Riesame Ciclico (RRC - PHD).
- D. Documento di autovalutazione per l'accreditamento periodico (se selezionati per la visita istituzionale).

La proposta definitiva è stata approvata dagli OO.GG, che hanno deliberato l'attivazione di questo schema per l'AQ dei Corsi di Dottorato a partire dal 40° ciclo, al termine del quale sarà sottoposto a revisione, con l'obiettivo di avere un sistema pienamente sviluppato e operativo per l'avvio del 41° ciclo.

L'attenzione del Politecnico di Bari alla formazione dottorale è testimoniata dalle misure specifiche adottate per supportare la crescita non soltanto in termini di Corsi offerti (passati da 4 nel 2019 a 10 nel 2024), e di studenti iscritti (passati da 67 nel 2019 a 144 nel 2023), ma anche in termini di potenziamento delle risorse dirette a finanziare le borse di studio, come il NdV ha avuto modo di apprezzare già nel corso della presente Relazione e in occasione delle audizioni.

In via generale il NdV invita l'Ateneo a voler assicurare concreta attuazione ai processi delineati nel sistema di AQ del PhD e invita il PQA a voler monitorare lo stato di attuazione del sistema.

2. SEZIONE II – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Si riporta nel seguito la *Scheda per l'analisi del Ciclo Integrato di performance* relativa alla valutazione del SMVP e del Piano Integrato 2024-2026, approvata dal NdV nella seduta del 12 luglio 2024.

Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	<p>In sede di aggiornamento annuale del SMVP per l'anno 2024, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 febbraio 2024, previo parere favorevole reso dal NdV nella seduta del 16 gennaio 2024, sono stati adottati i seguenti interventi correttivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ridefinizione dei soggetti valutatori alla luce delle intervenute modifiche all'assetto organizzativo dell'Amministrazione Centrali e dei Dipartimenti disposto nel corso dell'anno 2023; b) previsione di momenti di confronto tra il Direttore Generale, i Dirigenti e i Valutatori per allineare le scale di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti (c.d. Calibration) <p>La revisione è stata accompagnata da un'analisi di autovalutazione condotta sul funzionamento del precedente SMVP e dell'intero ciclo integrato della performance, anche tenuto conto della Direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione contenente <i>Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale</i>.</p>
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	<p>Tra le componenti della valutazione della performance vi è quella relativa ai comportamenti e le competenze adottate/maturate nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività. La dimensione oggetto di valutazione dei comportamenti organizzativi è differenziata in ragione del ruolo ricoperto, come risulta dalle distinte schede di valutazione allegate al SMVP in cui, a seconda del ruolo professionale ricoperto, sono individuati specifici "descrittori comportamentali" relativi a "capacità" e correlate "aree" di valutazione. Tra questi descrittori comportamentali, è distintamente valorizzata, per i Dirigenti e i Responsabili di strutture di II livello, la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, la cui quantificazione è basata sul calcolo di un indice che tiene conto dei punteggi attribuiti alla valutazione dell'area comportamentale dei propri collaboratori e della numerosità delle strutture. Tale aspetto assume ancora più rilievo, alla luce dell'adozione del nuovo codice di comportamento, che ne enfatizza l'utilizzo ai fini della misurazione della valutazione della performance.</p>
3.	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	

4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore –target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<p>Il SMVP, nelle parti segnatamente riferite alla misurazione e valutazione della performance, riporta puntuali riferimenti agli obiettivi, relativi indicatori e target, esemplificandone i rispettivi contenuti.</p> <p>In particolare, nella sezione <i>obiettivi e risultati di performance organizzativi</i> del SMVP è esplicitata la tipologia degli obiettivi, l'indicazione che per ciascun obiettivo è individuato l'obiettivo strategico di riferimento, la struttura o le strutture coinvolta/e, l'indicatore utilizzato, un valore di partenza (baseline, ove disponibile) e il target annuale (e, se del caso pluriennale), un responsabile, ed eventualmente il peso associato all'obiettivo.</p>
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	<p>La valutazione finale annuale della performance organizzativa viene effettuata misurando il grado percentuale del risultato raggiunto (valore effettivo) rispetto al target (valore obiettivo) con riferimento agli obiettivi operativi specifici di struttura e trasversali.</p> <p>In funzione dell'effettivo livello di raggiungimento rispetto alle attese, ad ogni obiettivo/indicatore viene associato un punteggio su una scala a 6 livelli.</p> <p>Gli esiti relativi a ciascun obiettivo vengono poi composti per ottenere la misurazione annuale della performance organizzativa in un unico valore percentuale, che rende conto del risultato complessivo rispetto a quanto programmato. Il punteggio della performance di struttura così ottenuto viene ribaltato nella performance individuale del personale che afferisce alla struttura in esame, per il quale costituisce ambito di valutazione con peso differenziato in relazione al ruolo ricoperto e secondo i criteri enunciati successivamente nel presente documento.</p> <p>Il risultato di performance organizzativa di Ateneo (della intera tecno-struttura) corrisponde alla media dei risultati degli obiettivi operativi specifici di strutture e trasversali alle strutture/gruppi</p>
6.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente		Nessuna variazione
7.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente		Nessuna variazione

8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare)	
9.	Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Valutazione dal basso dei Dirigenti 2) Valutazione tra pari del personale 3) Valutazione collegiale 4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa) 5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership 6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	<p>In sede di aggiornamento annuale del SMVP-2024, l'Ateneo ha condotto una puntuale analisi rispetto al grado di compliance del SMVP adottato rispetto agli aspetti salienti considerati nella Direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, con l'indicazione di quelle misure da implementare, opportunamente adattate al contesto organizzativo interno, e di quelle che, sebbene già previste dal SMVP, potrebbero essere ulteriormente migliorate.</p> <p>Nello specifico, l'Ateneo, già a partire dall'anno 2016, adotta le misure richiamate ai punti 4) e 5); mentre, con riferimento al punto 6), l'Ateneo dichiara che ne darà concreta attuazione in sede di gestione del ciclo della performance, attraverso la previsione di specifici obiettivi individuali ai Dirigenti e ai responsabili di strutture per la formazione specifica dei collaboratori.</p> <p>Si segnala, altresì, che l'Ateneo in sede di revisione 2016, aveva introdotto la c.d. valutazione <i>bottom up</i>, ora prevista tra le misure della Direttiva del 28/11/2023 di cui al punto 1), poi successivamente soppressa in sede di aggiornamento annuale 2018 del SMVP, in quanto la sua applicazione presentava difficoltà oggettive atteso il contesto organizzativo interno.</p> <p>Con la revisione del SMVP 2024 è stata introdotta la previsione di momenti di confronto tra il Direttore Generale, i Dirigenti e i Valutatori per allineare le scale di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti (c.d. Calibration). Mentre, per altre misure suggerite dalla citata direttiva, l'Ateneo ha previsto una graduale introduzione, anticipabile o posticipabile in base all'andamento del contesto interno, e alla presenza di alcuni fattori abilitanti specificati nel documento di autovalutazione.</p>
10.	Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità; 2) Sì, per il Direttore Generale; 3) Sì, anche per altri Dirigenti 4) No 5) Altro (specificare)	<p>Con il PIAO 2024-2026, nell'ambito programma obiettivo assegnato al Direttore Generale OB_DG1 – <i>Rafforzare la capacità di resilienza della struttura organizzativa ed efficientare i processi</i>, l'Ateneo ha inteso dare attuazione agli indirizzi forniti dalla RGS con nota circolare prot. n. 2449 del 03/01/2024, in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento, assegnando uno specifico obiettivo al Direttore Generale e, trasversalmente, anche ai Responsabili di Settore coinvolti nei processi di gestione e monitoraggio delle spese della tecnostruttura.</p> <p>L'indicatore di riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture è stato, altresì indicato dall'Ateneo come indicatore di valore pubblico di realizzazione della spesa pubblica.</p>
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026			
Valore Pubblico			

11.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	1) Sì 2) In parte 3) No	<p>Il PIAO è stato redatto ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 80/2021 e costituisce una sorta di "testo unico" della programmazione, in quanto ingloba e sostituisce i principali documenti programmatici dell'Ateneo: a) Piano della Performance; b) Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA); d) Piano dei Fabbisogni di Personale; e) Piano Formativo del personale.</p> <p>Per realizzare questa nuova prospettiva integrata, il PIAO è costruito per rendere esplicita la sinergia tra i vari strumenti programmatici dell'Ateneo, che vengono recepiti in apposite Sezioni e sottosezioni del testo e negli allegati del PIAO. Tale sinergia è resa ancora più evidente nel PIAO 2024-2026 attraverso espliciti richiami ai contenuti programmatici riconducibili alle diverse sezioni.</p>
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	<p>Il PIAO 2024-2026 prevede un apposito paragrafo dedicato alle strategie di valore pubblico (§ Le strategie di creazione del valore pubblico del Politecnico di Bari), in cui viene data opportuna evidenza delle politiche strategiche adottate dall'Ateneo e degli obiettivi di valore pubblico individuati in coerenza con le direttrici di sviluppo strategico.</p>
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15	<p>Il PIAO 2024-2026 prevede una apposita sezione dedicata alla misurazione del valore pubblico (§ Le strategie di creazione del valore pubblico del Politecnico di Bari), nonché un apposito Allegato (Allegato n. 7 - Indicatori per la misurazione del Valore Pubblico.) nel quale è riportato il set di <i>indicatori di impatto</i> che affiancano gli obiettivi del Piano Strategico: mentre gli obiettivi del Piano Strategico sono funzionali a misurare lo stato di realizzazione delle strategie dell'Ateneo, gli obiettivi di Valore Pubblico servono a misurare e monitorare il Valore Pubblico creato.</p>
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	<p>La redazione del piano Strategico 2024-2026 ha previsto un articolato processo di ascolto degli stakeholder interni ed esterni, che aveva caratterizzato anche il precedente documento strategico, e che, con il coinvolgimento attivo dei Prorettori e dei Delegati e della Commissione Strategica, ha condotto alla definizione di obiettivi strategici di creazione del valore pubblico.</p>
15.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	1) Sì 2) No	<p>Tra le politiche di creazione del valore pubblico, nel PIAO sono esplicitamente richiamati gli obiettivi dell'Agenda ONU 2023 (vedi § <i>"le politiche sulla sostenibilità"</i>) in cui si richiamano i Goals n. 6,7,9 e 12. Inoltre, tali obiettivi sono implicitamente richiamati dalle altre strategie di creazione del valore pubblico (vedi § <i>"le strategie di valore pubblico del Politecnico di Bari"</i>)</p>
16.	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	<p>Le politiche di creazione del valore pubblico definite nel Piano Strategico 2024-2026, che, nella logica dell'integrazione con la pianificazione operativa sono declinati in specifici obiettivi di performance organizzativa, prevedono diversi obiettivi connessi agli indirizzi MUR (a titolo di esempio si cita l'obiettivo di riduzione dei tempi di pagamento delle fatture, individuato sia come obiettivo di valore pubblico, sia come obiettivo di performance organizzativa) alla realizzazione del PNRR (al quale è dedicato uno specifico obiettivo del Direttore Generale <i>1. Rafforzare la capacità di resilienza della struttura organizzativa ed efficientare i processi</i>), degli indirizzi ANVUR in materia di accreditamento periodico (si veda a titolo di esempio l'obiettivo di performance organizzativa relativo all'implementazione del Sistema di AQ del Dottorato di Ricerca e alle rilevazioni in lingua inglese delle OPIS del dottorato di ricerca), e della VQR (p.es.: sviluppo strumenti a supporto del processo valutativo).</p> <p>Inoltre, come riportato nel paragrafo B. Il Programma Triennale del PIAO 2024-2026, l'Ateneo si riserva di</p>

			integrare ulteriormente gli obiettivi strategici ed operativi all'esito dell'adozione del Decreto Ministeriale relativo alle Linee generali di indirizzo della programmazione triennale delle Università 2024-2026, ad oggi non ancora emanato.
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di ValorePubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No	L'Ateneo individua i beneficiari delle politiche di creazione del valore pubblico in un apposito paragrafo del PIAO (v. pag. 13) nel quale sono individuati i principali stakeholder degli obiettivi di valore pubblico dell'Ateneo, rispetto ai quali vengono correlate le diverse azioni strategiche
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	l'Allegato n. 7 - Indicatori per la misurazione del Valore Pubblico riporta il set di indicatori di impatto per misurare e monitorare il Valore Pubblico creato. L'Ateneo individua complessivamente 9 indicatori di valore pubblico, ciascuno correlato a specifici obiettivi del Piano Strategico 2024-2026. Nell'Allegato 7, sono riportati gli indicatori, la fonte dati utilizzata, il valore di baseline e il valore target. Per la maggior parte dei casi si tratta di indicatori ministeriali o indicatori per la cui misurazione sono utilizzate anche dati nazionali. Per due indicatori di impatto si utilizzano fonti dati interne.
Performance			
19.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	Nel paragrafo del PIAO <i>"Dagli Obiettivi Strategici agli Obiettivi Operativi"</i> viene esplicitata la metodologia utilizzata per declinare gli obiettivi strategici negli obiettivi di performance organizzativa. Nello specifico, ciascun obiettivo operativo della struttura è stato ancorato alle linee strategiche (OB_STR) e ad obiettivi strategici della programmazione triennale (OB_PRO3), o a specifici obiettivi di qualità (OB_PQ). Per i Dipartimenti, il Piano potrà essere successivamente aggiornato anche con gli obiettivi dei piani culturali (OB_PC). Gli obiettivi operativi individuati nel Piano Integrato, che non discendono da specifici obiettivi della programmazione strategica, ma che sono comunque diretti all'efficientamento dei processi e dei servizi e al miglioramento dell'efficacia degli stessi, sono classificati rispettivamente come obiettivi di carattere gestionale (OB_GEST) e di <i>Customer Satisfaction</i> (OB_CS). Mentre, quelli direttamente riconducibili a misure dirette a mitigare il rischio corruttivo e a migliorare il livello di trasparenza dell'azione amministrativa, sono classificati come obiettivi TAC (OB_TAC). Inoltre, al fine di dare opportuna evidenza agli obiettivi specificatamente preordinati alla implementazione delle politiche di genere, gli stessi sono classificati come OB_GEP , mentre quelli relativi a specifiche politiche di sostenibilità e di efficientamento energetico sono stati classificati come OB_SOST L'esito di tale processo è ben evidente nella struttura dell'Allegato n. 2 - Programma degli obiettivi di innovazione e miglioramento continuo dei processi/servizi e TAC
20.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO2023 – 2025?	1) Complessivamente coerente e insostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	Si osserva che la filiera valore pubblico-performance del PIAO 2024-2026, seppur in continuità con il precedente ciclo, presenta un deciso miglioramento nella esplicitazione e misurabilità degli obiettivi di valore pubblico, di cui ne è curata l'evidenza con l'indicazione del valore di baseline e del valore target, nonché la coerenza rispetto alle direttrici di sviluppo strategico dell'Ateneo individuate nel Piano Strategico 2024-2026.

21.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	
22.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	
23.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)	<p>Sistematico è il ricorso agli esiti della <i>Customer Satisfaction</i> per la valutazione di obiettivi di miglioramento dei servizi per tutte le strutture organizzative.</p> <p>Inoltre, ricorrente è il ricorso a indicatori riferibili a stati di avanzamento dei lavori, con milestone rappresentate da cronoprogramma di attività con scadenze e output, o anche a quelli di tipo binario (ON/OFF).</p>
24.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	<p>Gli obiettivi, indicatori e target vengono definiti dal Direttore Generale (con il supporto dell'Ufficio Pianificazione e Valutazione), d'intesa con i Dirigenti e i Responsabili di struttura. Nella definizione dei target si tiene conto degli esiti del precedente ciclo di programmazione e, laddove disponibili, di serie storiche degli indicatori.</p>
25.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<p>Il ciclo della performance delineato nel Piano evidenzia come il processo di allocazione delle risorse è sincrono alla definizione degli obiettivi organizzativi.</p> <p>Relativamente agli obiettivi dei programmi di innovazione e sviluppo e per gli obiettivi di performance che prevedono costi specifici da sostenere, sono collegate le risorse finanziarie necessarie alla loro realizzazione con l'indicazione dell'unità analitica del bilancio di previsione.</p>

			Inoltre, con il PIAO 2024-2026 è stato effettuato un ulteriore sforzo da parte dell'Ateneo con riferimento all'indicazione del fabbisogno di risorse umane necessarie alla realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa, prodromica alla quantificazione dei costi imputabili anche in termini di risorse umane.
26.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	
27.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	<p>Nel SMVP è previsto il coinvolgimento dell'utenza nel ciclo della performance (studenti, personale docente, assegnisti, dottorandi e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario). In particolare, l'Ateneo effettua in maniera sistematica già a partire dall'anno 2013, indagini di customer satisfaction per la misurazione della qualità dei servizi offerti dalla quasi totalità delle strutture, inclusi, le segreterie didattiche di dipartimento/centro, i laboratori didattici e di ricerca.</p> <p>I questionari, adottati nell'ambito del progetto Good Practice, sono stati integrati con ulteriori quesiti al fine di ottenere una copertura quasi totale dei servizi offerti dall'Amministrazione. I risultati degli indicatori di customer satisfaction, conformemente al SMVP, sono utilizzati per la valutazione della performance organizzativa e individuale.</p> <p>Inoltre, gli esiti positivi del livello generale di soddisfazione dell'utenza riscontrati negli ultimi anni attraverso il questionario di CS, hanno spinto l'Amministrazione ad adottare target sfidanti per la misurazione dell'efficacia percepita dagli stakeholders interni sulla qualità dei servizi erogati, alla quale, tra l'altro, è stato assegnato un peso sempre più rilevante per la valutazione della performance organizzativa.</p>
28.	Se Sì (al punto 27), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, AlmaLaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	Il coinvolgimento degli stakeholder al processo è garantito anche attraverso la partecipazione alle indagini di customer satisfaction. I risultati dell'indagine sono acquisiti mediante la somministrazione di un questionario di gradimento servizi "Good Practice".
29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	Per la misurazione finale dei risultati, ciascun Responsabile di struttura presenta una sintetica relazione sul raggiungimento degli obiettivi fissati, indicando fonti documentali certificate e pubblicate (delibere di CdA, comunicazioni interne, atti pubblicati, ecc) o fonti dei dati utilizzati per la misurazione dell'indicatore di riferimento. Tali fonti sono per lo più rappresentate da banche dati nazionali (ANS, Banca dati SUA-CDS, PROPER, PRO3, ecc) o da fonti interne (cruscotto della didattica, cruscotto OPIS, IRIS, ESSE3, U-GOV e, in rari casi, dati in possesso degli Uffici).

30.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		<p>Il monitoraggio degli obiettivi di Performance avviene semestralmente e, comunque, entro il 31 ottobre (v. tabella 3 del SMVP) dell'anno di riferimento. Gli uffici preposti comunicano, via mail alle strutture dell'Ateneo l'avvio della fase di monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi operativi relativi all'annualità in corso.</p> <p>Nello specifico, entro il 31 luglio dell'anno di riferimento, il Direttore Generale, sulla base dei report di monitoraggio disponibili nel sistema di controllo di gestione, comunica al NdV e al CdA il grado di avanzamento degli obiettivi contenuti nel PIAO e le eventuali criticità riscontrate.</p> <p>Il monitoraggio in itinere è effettuato in piena indipendenza anche dal NdV, che ha facoltà di accedere alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione. All'esito del monitoraggio, il NdV può segnalare la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio.</p>
31.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<p>1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)</p>	<p>Il NdV in sede di validazione della relazione sulla performance verifica l'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione. Inoltre, il NdV effettua una verifica puntuale sugli obiettivi collegati ai programmi di innovazione e sviluppo assegnati al Direttore Generale in occasione della valutazione individuale dello stesso</p>

3. SEZIONE III – RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI

In questa sezione, il NdV riprende i suggerimenti e le raccomandazioni già formulati nel corso della presente relazione, nonché in altre occasioni di valutazione e riportati nei verbali del NdV. Ogni raccomandazione mira a rafforzare il sistema di AQ dell'Ateneo, migliorando le capacità di monitoraggio e rendendo i processi più efficaci e strategicamente orientati al miglioramento continuo.

SEZIONE SISTEMA DI AQ DI ATENEO

1.1.1 Strategia, pianificazione e organizzazione

Il NdV nel confermare il proprio particolare apprezzamento per l'adozione dell'approccio partecipato per la definizione degli obiettivi strategici e l'attenzione posta all'integrazione della pianificazione strategica con la pianificazione operativa, invita l'Ateneo:

- *a potenziare gli strumenti di monitoraggio, anche attraverso l'adozione di strumenti digitali di Data Analytics e Business Intelligence per un monitoraggio predittivo e integrato;*
- *a conferire maggiore organicità e sistematicità alle azioni di revisione del modello organizzativo, affinché diventino parte integrante di un processo continuo di autovalutazione e miglioramento del Sistema di Governance;*
- *a proseguire nell'ottica di assicurare un collegamento tra gli esiti del processo di riesame annuale con gli obiettivi strategici dell'Ateneo, per garantire che le criticità identificate diventino input significativi per la definizione di nuove priorità strategiche. Questo collegamento potrebbe essere facilitato attraverso l'individuazione di indicatori specifici, target e risorse dedicati agli obiettivi organizzativi e individuali nei documenti strategici, come il PIAO e il Piano Strategico.*

1.1.2 Gestione delle risorse

- *Integrazione del processo di pianificazione strategica con il processo di budget. Il NdV, come peraltro già evidenziato nella Relazione sul bilancio 2023, rileva che dovrebbe essere fornita maggiore evidenza dell'integrazione con il processo di pianificazione strategica, non soltanto a consuntivo ma anche in sede di definizione del budget di previsione annuale e triennale. Inoltre, occorre fornire maggiore evidenza del processo che porta alla definizione del bilancio d'esercizio, con particolare riguardo al contributo dei Dipartimenti nel predetto processo.*
- *Adozione strumenti informatizzati per la gestione e manutenzione del patrimonio edilizio. Il NdV, in vista della forte espansione e dei considerevoli investimenti infrastrutturali in atto, rimarca la necessità di adottare sistemi predittivi per la rilevazione attiva degli spazi, ora presente solo per la parte impiantistica degli immobili, finalizzata ad una manutenzione programmata degli interventi.*
- *Adozione controllo di gestione. Strettamente correlata ai suggerimenti sopra formulati appare la necessità di implementare un efficace sistema di controllo di gestione, funzionale ad un processo di budgeting, anche attraverso l'adozione di strumenti informatici che possano opportunamente integrare le informazioni già disponibili presso l'Ateneo (contabilità analitica, cruscotto direzionale, dati Good Practice), per assicurare una concreta integrazione con i processi di pianificazione strategica e di performance.*

1.1.3 Assicurazione della Qualità

- *Migliorare l'efficacia del supporto continuo del PQA agli attori dell'AQ e sensibilizzazione sulla cultura della qualità. Il NdV invita il PQA a proseguire l'opera di accompagnamento degli attori del sistema di AQ dell'Ateneo nelle attività di autovalutazione e nella realizzazione delle iniziative volte al superamento delle raccomandazioni di sede formulate dalla CEV nell'ultimo rapporto di accreditamento periodico.*
- *Potenziamento di strumenti digitali e risorse negli Uffici AQ. Per incentivare una gestione efficiente dei processi di AQ, il NdV invita l'Ateneo a investire nel potenziamento degli strumenti digitali e delle risorse umane negli Uffici dedicati all'AQ. Questa raccomandazione sottolinea la necessità di automatizzare i processi e migliorare le interfacce utilizzate per il monitoraggio e la raccolta di dati.*
- *Realizzazione azioni di follow-up per superamento raccomandazione di sede. Il NdV, come già segnalato nella precedente Relazione, invita il PQA a portare a compimento l'azione programmata con specifico riferimento alla*

raccomandazione di sede relativa alla revisione del processo di ascolto delle parti interessate e alla progettazione dei CdS.

1.1.4 Qualità della didattica e dei servizi agli studenti

A riguardo, il NdV ribadisce la necessità di definire con maggiore chiarezza i ruoli dei diversi soggetti coinvolti nel processo di definizione dell'Offerta Formativa, con particolare riferimento alla commissione didattica di Ateneo.

SEZIONE SISTEMA DI AQ DI CDS

Al fine di migliorare il sistema di AQ dei CdS, già maturo e consolidato, il NdV raccomanda ai CdS di voler:

- organizzare un sistema documentato di incontri periodici con gli stakeholders, strutturando in modo più organico e collegiale la consultazione. E' necessario che tale azione sia supportata dal PQA attraverso la revisione del tavolo di ascolto API (si veda la raccomandazione "Realizzazione azioni di follow-up per superamento raccomandazione di sede");
- approfondire l'analisi nel dettaglio per le situazioni di maggiore criticità segnalate dagli indicatori ANVUR, utilizzati a supporto ed integrazione delle azioni di monitoraggio del CdS, individuando le possibili cause alla base di tali elementi di debolezza per intraprendere azioni specifiche direttamente riconducibili alla rimozione delle stesse;
- intensificare le azioni di comunicazione con gli studenti con particolare riferimento ai programmi di mobilità internazionale, e ad altre iniziative avviate nell'ambito dei CdS (p.es. peer-tutoring, orientamento, ecc), nonché agli esiti delle OPIS. I CdS dovrebbero altresì avviare forme strutturate di rilevazione delle segnalazioni da parte degli studenti di criticità riscontrate nel percorso formativo;
- migliorare la descrizione delle modalità di accertamento dei risultati di apprendimento attesi, con particolare riguardo all'individuazione dei criteri di graduazione del voto;
- prestare maggiore attenzione nella compilazione della documentazione (SUA-CDS, RRC), seguendo le linee guida del Presidio di Qualità di Ateneo (PQA). In particolare, migliorare l'esplicitazione nelle SUA-CDS dei campi: "obiettivi formativi specifici", "competenze associate alla funzione" e "funzione in un contesto di lavoro".
- rafforzare il ruolo della CPDS con particolare riferimento alla verifica della congruenza dei CFU rispetto all'effettivo impegno richiesto allo studente per singolo insegnamento;
- implementare, a cura delle CPDS, un sistema di incontri periodici tra la Commissione e la comunità studentesca per migliorare la consapevolezza presso gli studenti del ruolo della CPDS e per comunicare in modo più efficace le iniziative e i risultati;

SEZIONE RILEVAZIONE OPINIONE STUDENTI

- Il NdV invita il PQA a voler proseguire con le azioni di sensibilizzazione del corpo studentesco e di quello docente sull'importanza della rilevazione delle OPIS nel sistema di AQ di Ateneo e monitorare la successiva presa in carico da parte degli organi a livello di CdS, di Dipartimento e di Ateneo per intraprendere azioni efficaci e mirate al superamento delle criticità evidenziate dalla rilevazione.
- Il NdV raccomanda di rendere più sistematica e diffusa l'azione di divulgazione degli esiti delle OPIS da parte del Coordinatore e dei docenti del CdS nei confronti degli studenti, al fine di dare evidenza della effettiva presa in carico degli esiti, così da rafforzare la fiducia degli studenti nel sistema di rilevazione delle OPIS. A tal fine, occorre migliorare la comunicazione delle azioni correttive adottate in risposta agli esiti dei questionari OPIS, nell'ottica della promozione di un dialogo costruttivo tra il CdS e gli studenti sui cambiamenti apportati al corso.

SEZIONE SISTEMA DI AQ DELLA RICERCA E DELLA TM

- *Il NdV ribadisce l'auspicio che il modello trovi puntuale applicazione e che, in particolare, i Dipartimenti adottino i Piani culturali nei tempi dichiarati dal PQA nella propria Relazione annuale ("I piani culturali saranno formalizzati entro il mese di novembre"), al fine di allineare la pianificazione strategica dei Dipartimenti a quella dell'Ateneo.*
- *Il NdV raccomanda che sia data concreta attuazione a quanto pianificato dal PQA con riferimento al monitoraggio e all'audit delle SUA-RD e SUA-TM di Ateneo e di Dipartimento, anche in vista dell'esercizio VQR 2020-2024.*
- *Al fine di conferire carattere di sistematicità al processo di autovalutazione e monitoraggio degli obiettivi della ricerca e della terza missione, il NdV ritiene indispensabile che l'Ateneo avvii le azioni di miglioramento definite all'esito del Riesame di Ateneo che prevedono l'adozione di appositi cruscotti per il monitoraggio degli indicatori.*

SISTEMA AQ PHD

- *Il NdV invita l'Ateneo a voler assicurare concreta attuazione ai processi delineati nel sistema di AQ del PhD e invita il PQA a voler monitorare lo stato di attuazione del sistema.*
- *Il NdV raccomanda di avviare quanto prima la rilevazione dell'opinione dei dottorandi e dei dottori di ricerca, in modo da assicurare una serie storica triennale prima della visita di accreditamento. A tal fine, il NdV rimarca che tale rilevazione costituisce uno degli elementi indispensabili per assicurare la centralità dello studente/dottorando nel Sistema di AQ.*

SEZIONE PERFORMANCE

- *Il NdV, rileva un buon livello di integrazione con la pianificazione strategica, le politiche di qualità e le misure di trasparenza e anticorruzione e, in generale, una perfetta aderenza dell'intero processo valutativo al SMVP. Il NdV, nel confermare il giudizio positivo sulla strutturazione del SMVP e del PIAO e, in generale, sul funzionamento complessivo del ciclo della performance, invita l'Ateneo a proseguire nel percorso di miglioramento intrapreso, conformemente ai suggerimenti formulati dallo stesso NdV in precedenti occasioni. Osserva che la filiera valore pubblico-performance del PIAO 2024-2026, seppur in continuità con il precedente ciclo, presenta un deciso miglioramento nella esplicitazione e misurabilità degli obiettivi di valore pubblico, di cui è curata l'evidenza con l'indicazione del valore di baseline e del valore target, nonché la coerenza rispetto alle direttrici di sviluppo strategico dell'Ateneo individuate nel Piano Strategico 2024-2026*
- *Il NdV incoraggia l'adozione di un applicativo che consenta di ottimizzare le fasi del processo, allo stesso tempo alleggerendo il carico di lavoro dell'Ufficio competente.*
- *Il NdV invita l'Ateneo a voler attivare forme di comunicazione più efficace per la restituzione degli esiti della Customer Satisfaction, al fine di sensibilizzare maggiormente la partecipazione alla rilevazione.*

ALLEGATI

Indicatori ANVUR di Monitoraggio periodico

Vedi Allegato n.1 alla presente relazione

Tabella 1 - Valutazione (o verifica) periodica dei CdS

Corsi	Modalità di monitoraggio				P Q A	Punti di forza	Punti di debolezza
	Audizione	Analisi SMA	Analisi RRC	Altro			
Corso di Laurea in Ingegneria Meccanica LM33	si	si	si	Relazione CPDS	si	Solida interazione con le aziende tramite tirocini curriculari da 6 CFU ed efficace sistema di raccolta delle opinioni di aziende e tirocinanti	Necessità di strutturare in modo più collegiale la consultazione con le parti interessate, superando l'interazione individuale tra docenti e aziende.
						Organizzazione regolare di eventi di orientamento, come gli Open Day.	Potenziamento dei canali informativi per migliorare la comunicazione tra rappresentanti e studenti, e tra docenti e studenti, specialmente sui risultati OPIS.
						Flessibilità nel percorso di studi con l'offerta di panieri di esami, permettendo la personalizzazione del percorso formativo.	Necessità di migliorare il bilanciamento tra teoria e pratica, incrementando le attività laboratoriali e di bilanciare il carico didattico non sempre congruo rispetto ai CFU assegnati
						Presenza di un servizio di peer tutoring efficace, soprattutto per studenti con DSA e disabilità. Attivi, inoltre, i cicli di sostegno alla didattica per supporto all'attività di laboratorio.	Maggiore attenzione nella compilazione della documentazione (SUA-CDS, RRC), seguendo le linee guida del Presidio di Qualità di Ateneo (PQA).in particolare, migliorare l'esplicitazione degli obiettivi formativi specifici, delle competenze associate alla funzione e alle funzioni in un contesto di lavoro.
						Il CdS e la CPDS assicurano la rappresentatività degli studenti, adottando misure specifiche (p.es. cooptazione) per garantire la sostituzione degli studenti decaduti in seno agli Organi	Analisi più approfondita della sede di Taranto, che non è presente nella Relazione della CPDS. A riguardo, occorre esplicitare le motivazioni che sono alla base di una eventuale scelta di mantenimento/disattivazione del percorso presso la sede tarantina anche in relazione all'attrattività del CdS e alle esigenze manifestate dagli stakeholders.
							Necessità di un migliore coordinamento didattico dei programmi anche tra il I e il II livello
							Migliorare l'organizzazione didattica in sede di articolazione del calendario delle lezioni, al fine di contemperare le esigenze degli studenti pendolari e/o lavoratori

Corsi	Modalità di monitoraggio				P Q A	Punti di forza	Punti di debolezza
	Audizione	Analisi SMA	Analisi RRC	Altro			
LM-21 Ingegneria dei Sistemi Medicali	si	si	no	Relazione CPDS	si	Il corso ha registrato una crescita costante delle iscrizioni, con un interesse particolare per il curriculum di telemedicina	Aggiornamento della Scheda SUA-CdS per una rappresentazione più accurata delle competenze tra i curricula. Maggiore evidenza nel percorso formativo per le competenze trasversali, come comunicazione e autonomia di giudizio.
						Il corso è considerato innovativo per aver integrato un numero significativo di CFU dedicati all'area medica rispondendo così alle esigenze del mercato.	Internazionalizzazione: il corso è erogato interamente in italiano e fortemente legato al SSN. Questo limita l'attrattività verso studenti internazionali. Carenti, inoltre, le strutture per accogliere studenti internazionali.
						I tre curricula (bioingegneria, telemedicina, ingegneria clinica) offrono una diversificazione professionale ben strutturata che risponde a specifiche esigenze lavorative, ampliando le opportunità per i laureati.	Scarsa consapevolezza da parte degli studenti del Sistema di AQ del CdS e delle finalità delle OPIS. Gli studenti non sono a conoscenza dei ruoli e delle responsabilità dei diversi soggetti coinvolti nell'AQ del CdS (Coordinatore, CPDS, rappresentanti degli studenti) con conseguente difficoltà nella segnalazione delle criticità riscontrate nel percorso di studio
						Il CdS ha instaurato collaborazioni con enti ed istituzioni internazionali che hanno espresso interesse nell'accogliere studenti del corso, sia per esperienze di tirocinio Erasmus che per altre opportunità professionali post-laurea.	Miglioramento della comunicazione agli studenti su tutoraggio, tirocinio, opportunità di internazionalizzazione e azioni correttive adottate dai questionari OPIS.
							Analisi delle opinioni degli Studenti: gli studenti percepiscono che le loro opinioni non vengano prese in considerazione, e mancano feedback chiari sulle azioni correttive adottate in base ai loro suggerimenti nei questionari di valutazione.
							Potenziamento delle attività pratiche e laboratoriali, considerate carenti dagli studenti.

Corsi	Modalità di monitoraggio				P Q A	Punti di forza	Punti di debolezza
	Audizione	Analisi SMA	Analisi RRC	Altro			
Dottorato in Ingegneria Elettrica e dell'Informazione	si	no	no	Scheda ANVUR Corso PhD 2023 Scheda Phd 2023	si	Struttura della didattica ben articolata e trasversale tra i settori scientifico-disciplinari.	Necessità di migliorare la comunicazione sui corsi di dottorato agli studenti di Laurea Magistrale (orientamento in ingresso).
						Forte legame con il tessuto imprenditoriale locale, con circa 15 borse finanziate o cofinanziate da aziende.	Necessità di chiarire gli obiettivi di ricerca già all'inizio del percorso piuttosto che "costruirli" in itinere
						Sistema di monitoraggio del percorso formativo del dottorando, attraverso la predisposizione di un piano di ricerca triennale e verifiche annuali delle attività da parte del collegio dei docenti	Necessità di definire figure responsabili per la gestione di problematiche con i tutor, oltre al Coordinatore.
						Internazionalizzazione: l'esperienza all'estero è vista dai dottorandi come un'opportunità estremamente formativa, sia dal punto di vista umano che professionale. Ulteriori aspetti positivi sono l'aumento previsto della borsa di dottorato, che permette di coprire le spese e di vivere in modo più agevole durante il soggiorno e la possibilità di frazionare il periodo all'estero che consente al dottorando di gestire meglio le proprie esperienze internazionali in base alle esigenze del progetto di ricerca.	Rafforzamento della formazione dei dottorandi sulle metodologie didattiche di insegnamento. Infatti, benché in molti casi, i dottorandi ricevano indicazioni dal proprio tutor o dal docente titolare su come strutturare le lezioni e gestire l'aula, necessiterebbero di un supporto rafforzato per migliorare l'approccio alle attività di insegnamento
						Attivazione di un Gruppo di lavoro interno per monitoraggio della qualità didattica e ascolto delle parti interessate.	Semplificazione e digitalizzazione delle procedure amministrative, ad esempio per i rimborsi.
						Flessibilità del percorso formativo: attraverso la valutazione annuale il dottorando può adattare il piano formativo e di ricerca in base al progresso effettivo e alle esigenze del progetto	Necessità di un sistema formalizzato per raccogliere le opinioni dei dottorandi e tracciare le carriere professionali dei dottori post-doc
						Requisito minimo per l'ammissione all'esame finale in termini di pubblicazioni: è buona pratica per mantenere alta la qualità del DR e garantire che i dottorandi abbiano acquisito competenze di scrittura scientifica e di presentazione dei risultati	Strutturazione del processo di consultazione delle parti interessate. È opportuno costituire un comitato di indirizzo, sia a livello di singolo dottorato che a livello di ateneo per garantire che le esigenze delle aziende siano ascoltate e integrate nel percorso formativo.
						Presenza di corsi di competenze trasversali sull'autoimprenditorialità	È stata sottolineata l'importanza di migliorare le competenze linguistiche durante il percorso di dottorato, in quanto funzionali alle attività di ricerca.

Corsi	Modalità di monitoraggio				P Q A	Punti di forza	Punti di debolezza
	Audizione	Analisi SMA	Analisi RRC	Altro			
Dipartimento di Elettrica e Informatica (DEI)	si	no	no	Piano culturale DEI 2018-2019	si	Monitoraggio della Didattica: introduzione di strumenti sperimentali per raccogliere feedback dagli studenti in tempo reale e il coinvolgimento attivo degli stessi studenti nella valutazione della didattica attraverso somministrazione di questionari anonimi	Formalizzazione di obiettivi e politiche: è necessario formalizzare meglio gli obiettivi e le politiche del dipartimento, legandoli in modo più chiaro e concreto alla strategia generale dell'Ateneo
						Cabina di Regia per la Ricerca: la cabina di regia VQR, che coordina il monitoraggio e la valutazione delle attività di ricerca, è stata efficace nel fare simulazioni e garantire un buon risultato nelle precedenti valutazioni VQR. Questo ha permesso al dipartimento di ottenere riconoscimenti e di strutturare un processo di ricerca di qualità	Standardizzazione del Monitoraggio: necessità di rendere più sistematico e standardizzato il processo di monitoraggio delle attività
						Investimenti nelle Infrastrutture: nonostante le difficoltà legate ai cantieri, il dipartimento sta lavorando per migliorare le strutture didattiche e i laboratori, con l'obiettivo di garantire spazi moderni e funzionali per docenti e studenti	Aggiornamento del Piano Culturale: il Piano Culturale del dipartimento, risalente ad un precedente periodo di pianificazione strategica, sebbene ben strutturato, risulta essere poco accessibile e snello. Nella predisposizione del nuovo Piano culturale occorre porre maggiore enfasi al monitoraggio e al riesame dell'attività del dipartimento.
						Coinvolgimento dei giovani ricercatori: la politica di coinvolgimento dei giovani ricercatori nei progetti di eccellenza scientifica rappresenta un punto di forza per incentivare la produzione scientifica di alta qualità e formare nuove leve per la ricerca	
						Attivazione nuovi CdS coerente al Piano Culturale: l'attivazione di corsi di studio di nuova istituzione è in linea con gli obiettivi delineati nel Piano Culturale del Dipartimento. Tuttavia, si suggerisce di monitorare l'attrattività dei corsi istituiti, specialmente quelli in settori specifici come l'ingegneria biomedica, per valutare se gli investimenti fatti rispondono effettivamente alla domanda degli studenti e alle esigenze del mercato	

Tabella 2 - Sistemi di monitoraggio sugli esiti occupazionali degli studenti laureati

<p>Dati INPS</p> <p>Esiste il sistema di monitoraggio Dati INPS?</p> <p>No</p>
<p>Almalaurea</p> <p>Esiste il sistema di monitoraggio Almalaurea?</p> <p>Sì</p>
<p>Dati Ufficio Placement</p> <p>Esiste il sistema di monitoraggio Dati Ufficio Placement?</p> <p>Sì</p> <p><i>L'Ufficio Placement, a livello di Ateneo, monitora l'esito occupazionale dei laureati del Politecnico di Bari esclusivamente in occasione di: a)selezioni effettuate dalle aziende in occasione dei recruiting day; b)tirocini extracurriculari; c)somministrazione di elenchi di laureati alle aziende richiedenti.</i></p>
<p>Altro</p> <p>Esiste il sistema di monitoraggio Altro?</p> <p>No</p>

Considerazioni del Nucleo sui documenti di bilancio predisposti dall'Ateneo su tematiche specifiche (bilancio sociale, di genere, di sostenibilità, ecc.)

il Politecnico di Bari, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 ottobre 2021 ha approvato il Gender Equality Plan 2021-2023, con il quale l'Ateneo ha inteso integrare in una prospettiva di genere le proprie politiche strategiche. Il Gender Equality Plan del Politecnico di Bari si articola in cinque sezioni (o aree tematiche), per ciascuna delle quali sono stati definiti più obiettivi declinati in azioni; ogni azione individua i contenuti espressamente richiesti dalla Commissione Europea: area tematica, obiettivi, tipo di azione, target diretto, responsabili istituzionali e operativi, risorse umane e finanziarie, outcome previsto, timeline, indicatori di valutazione.

A seguito dell'adozione del Piano Strategico 2024-2026 l'Ateneo ha predisposto per il tramite del Gruppo di lavoro permanente del Bilancio di Genere, il Gender Equality Plan relativo al triennio 2024-2026, attualmente in fase di approvazione da parte degli OO.AA.

Indicatori AVA3 (Allegato 5 Linee guida ANVUR)

Elenco delle informazioni richieste ai Nuclei di Valutazione

Nr. insegnamenti e corsi di Dottorati di Ricerca per i quali nell'ultimo triennio (2021/2022, 2022/2023, 2023/2024) è stata effettuata la rilevazione delle opinioni degli studenti

Anno	Nr. Insegnamenti	Nr. Insegnamenti per i quali viene effettuata la rilevazione delle opinioni	Nr. Corsi di Dottorato di Ricerca per i quali viene effettuata la rilevazione delle opinioni
2021	608	589	0
2022	662	627	0
2023	0	0	1

Si ricorda che per insegnamento si intende quanto indicato in SUA-CdS, pertanto, gli insegnamenti integrati o suddivisi in più moduli vanno considerati come un unico insegnamento; per tali insegnamenti si considera effettuata la rilevazione delle opinioni se questa viene effettuata per almeno il 50% dei moduli in cui l'insegnamento è suddiviso.

Note: Le rilevazioni delle opinioni degli studenti per l'a.a. 2023/2024 sono tuttora in corso, per cui il relativo dato non è ancora disponibile.

Descrivere le azioni di miglioramento del Sistema di AQ implementate nell'anno 2023 a livello di ateneo, ed esprimersi complessivamente sul loro grado di efficacia (pienamente efficace, efficace, parzialmente efficace, non efficace).

Descrizione: Tra le principali azioni di miglioramento del Sistema di AQ implementate dall'Ateneo nel corso dell'anno 2023, il NdV segnala quelle di accompagnamento del PQA verso gli attori del sistema nelle attività di autovalutazione. In particolare, nel corso dell'anno 2023, il PQA, alla luce delle modifiche introdotte dal nuovo modello AVA3, oltre ad intensificare le azioni di formazione specifica sui temi dell'AQ della Didattica, del Dottorato di ricerca, della ricerca e della terza missione, ha avviato un processo complessivo di autovalutazione che ha interessato sia i Corsi di studio, con l'estensione del Riesame Ciclico a tutti i CdS dell'Ateneo, sia con riferimento al Riesame di Ateneo. L'autovalutazione svolta dai CdS si è rivelata complessivamente efficace, facendo emergere i principali problemi, le aree da migliorare, i punti di forza e le buone pratiche. Le risultanze del RRC2023 sono state sottoposte all'attenzione degli Organi di Governo nelle sedute del 24 ottobre 2023. Il PQA ha ritenuto, altresì, opportuno avviare un riesame del sistema di AQ dell'Ateneo, con riferimento agli ambiti, requisiti e punti di attenzione di sede, al fine di individuare punti di forza e criticità su cui sviluppare specifiche azioni. In questo percorso, il PQA ha inteso coinvolgere, adottando l'approccio del metodo dei "Referenti di Punto di Attenzione" suggerito da ANVUR, altri soggetti (delegati, Direttore Generale e responsabili di strutture organizzative), nonché docenti del Politecnico di Bari iscritti nell'Albo degli esperti valutatori ANVUR. Tale proposta, ampiamente condivisa con il Rettore e il Direttore Generale, ha trovato attuazione con Decreto Rettorale n. 837 dell'11 luglio 2023, con il quale il Rettore ha dato avvio a tale processo, individuando, altresì, i gruppi di lavoro che hanno operato con differenti livelli di responsabilità ciascuno rispetto al proprio ambito di competenza. I lavori dei sottogruppi sono stati opportunamente sintetizzati e approvati dal PQA nella riunione del 10 ottobre 2023 e le risultanze utilizzate anche ai fini della definizione della pianificazione strategica 2024-2026. Tuttavia, il processo di restituzione degli esiti non è stato ancora del tutto perfezionato con l'effettiva presa in carico da parte degli Organi di Governo.

Grado di efficacia: Parzialmente efficace

N. di audizioni effettuate dal NdV nel triennio 2021-2023

	2023
Corsi di studio	1
Dottorati di ricerca	3
Dipartimenti (o strutture analoghe)	1
Aree dell'amministrazione centrale	2

Note: Nel corso dell'anno 2023 in occasione della Relazione annuale del NdV sono stati auditi il Rettore e il Presidente del PQA