



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

DELIBERA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SEDUTA DEL 14 DICEMBRE 2023

Il giorno 14 dicembre 2023 alle ore 14.30, previa regolare convocazione prot. n. 304460 fasc. 2023-II/15 del 12 dicembre 2023, il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Firenze si è riunito in via telematica tramite Google Meet.

Sono presenti: il Coordinatore, Prof. Francesco Giunta e i membri: Prof.ssa Matilde Bini, Sig. Alessio Ciarri, Prof.ssa Giovanna Del Gobbo, Sig. Tommaso Neri, Prof.ssa Antonella Paolini. Sono assenti giustificati il Dott. Marco Coccimiglio e il Prof. Vincenzo Zara.

Le funzioni di Presidente sono esercitate dal Coordinatore, quelle di Segretario dalla Dott.ssa Valentina Papa.

I presenti si sono riuniti per trattare il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Approvazione verbali sedute precedenti;
3. Parere sul Bilancio di previsione 2024;
4. Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024;
5. Verifica della congruità del curriculum scientifico o professionale per l'attribuzione di incarichi di insegnamento.

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta e valida la seduta.

OMISSIS

4. PARERE SU SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2024

OMISSIS

Delibera n. 24

Il Nucleo di Valutazione,

- visto il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, contenente "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e s.m.i.;
- visto il D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e s.m.i. ;
- vista la L. 240/2010 contenente norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario;
- visti la L. 190/2012, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", il D.lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e il D.lgs. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza";
- vista la L. 98/2013 "Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia" e in particolare l'art. 60 c.2, per il quale "Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università [...] è

svolto dall'Agenda nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) [...]".

- vista la L. 114/2014 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" e in particolare l'art. 19, con cui le funzioni di ANAC in materia di misurazione e valutazione della performance sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- viste la L. 124/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i., la L. 81/2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" e la Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri, contenente disposizioni inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e ad incrementare la produttività del lavoro in termini di miglioramento della performance individuale e organizzativa;
- vista la L. 113/2021 che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, e relativo regolamento attuativo emanato con decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81;
- visto il DM 1154/2021 "Autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio" e il conseguente aggiornamento del modello di accreditamento periodico (AVA3), approvato dal Consiglio Direttivo di ANVUR l'8 settembre 2022;
- considerate le Linee Guida ANVUR 2015, 2017, 2019 per la gestione del ciclo della performance delle università;
- considerate le Linee Guida 1-6 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri sulla gestione del ciclo delle performance delle pubbliche amministrazioni;
- vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale del comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021, sottoscritta in data 14 luglio 2023;
- visti il Decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con legge 29 giugno 2022, n. 79; [Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche](#), e i decreti del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 settembre 2022, "[Linee guida per l'accesso alla dirigenza pubblica](#)", e del 28 giugno 2023, "[Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni](#)";
- richiamati il parere precedentemente espresso dal Nucleo di Valutazione/OIV sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023 (delibera 21/2022) e le considerazioni sull'attuazione del ciclo delle performance espresse nella Relazione annuale 2022 – Sezione sul funzionamento complessivo e sviluppo del Sistema di gestione della Performance (delibera 11/2023);
- visto il "Sistema di misurazione e valutazione della performance 2024", trasmesso dall'amministrazione al Nucleo di Valutazione in data 12 dicembre 2023;

ESPRIME

parere positivo al documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance 2024", per le ragioni e con le considerazioni di seguito espresse.

Impianto del Sistema. Il SMVP 2024 non presenta significative modifiche di impianto rispetto all'edizione precedente, infatti rimane basato sul principio fondante dell'integrazione tra la

pianificazione strategica, l'assicurazione della qualità delle missioni istituzionali e la gestione amministrativa, in una visione unitaria delle performance dell'Ateneo come contributo allo sviluppo del valore pubblico.

Sono ben definiti i concetti-chiave, i soggetti, le fasi e gli strumenti della performance. Nel Sistema sono chiaramente illustrate le distinte finalità dei tre livelli a cui sono rappresentate le prestazioni dell'Ateneo: (i) performance istituzionale, relativa all'impatto delle missioni istituzionali; (ii) performance organizzativa, riguardante gli aspetti della gestione amministrativa; (iii) performance individuale, relativa al contributo dei singoli al conseguimento degli obiettivi dell'Ateneo.

Il Sistema prosegue il percorso di progressivo sviluppo dei metodi e degli strumenti di pianificazione, valutazione e utilizzo dei risultati di performance, sulle linee evolutive preannunciate dalla precedente edizione. Le principali novità riguardano la dimensione della performance individuale.

Performance organizzativa. Il SMVP prevede che gli obiettivi strategici pluriennali contenuti nel Piano Strategico siano annualmente definiti dalla governance e tradotti in linee di indirizzo e obiettivi operativi nel PIAO. Si apprezza l'approccio metodologico alla pianificazione e l'utilizzo degli strumenti operativi messi a disposizione dal sistema di assicurazione della qualità (SUA-CdS, SMA, Relazioni delle CPDS, Relazioni Annuali dei Dipartimenti) nell'attuare l'allineamento tra obiettivi strategici e obiettivi della tecnostruttura.

La misurazione della performance organizzativa è ricondotta a due unità di analisi: (i) a livello di Ateneo, si rappresenta il contributo complessivo della struttura tecnico-amministrativa ai primari assi di sviluppo delle strategie e della gestione, attraverso un set di indicatori e target, definiti nel PIAO; (ii) a livello delle unità organizzative dell'Amministrazione centrale, sono assegnati ai dirigenti obiettivi di innovazione e di prestazione (ovvero miglioramento dei servizi erogati dalla struttura di afferenza). La pianificazione annuale dei Dipartimenti, definita nella sezione "Valore Pubblico" del PIAO e riportata nella Relazione Annuale del Dipartimento, esplicita il contributo del Dipartimento agli obiettivi annuali indicati dalla governance, anche in rapporto agli indicatori per la misurazione dei risultati, fatta salva l'autonomia del Dipartimento nell'identificazione delle azioni attuative.

Nel documento sono precisate le metriche di misurazione e valutazione degli esiti delle indagini di *customer satisfaction* relative agli obiettivi di prestazione. Sono rimandati al PIAO gli indicatori e le metriche per la misurazione del raggiungimento degli altri obiettivi. Non sono esplicitate le modalità di raccordo tra performance organizzativa e ciclo di bilancio.

Performance individuale. Il SMVP 2024 adotta l'ordinamento del personale in aree professionali secondo il sistema di classificazione descritto nell'ipotesi di CCNL comparto Istruzione 2019-2021 di prossima sottoscrizione. Altre novità introdotte dal SMVP 2024 riguardano:

- la re-introduzione degli obiettivi di funzione nella valutazione del personale EP e Funzionari titolare di posizioni organizzative; la loro definizione e le metriche per la valutazione sono stabilite in fase di pianificazione nel confronto tra valutatore e valutato, puntando sulla loro responsabilizzazione e un più maturo utilizzo dello strumento della valutazione;
- l'attenzione al tema dello sviluppo delle competenze quale leva per la crescita professionale e il miglioramento organizzativo con (i) l'introduzione della rilevazione delle competenze tecnico-professionali, contributo all'analisi dei fabbisogni di formazione emergenti dal *feedback* tra valutatori e valutati e forma di ascolto degli stakeholder interni; (ii) l'aggiornamento del catalogo delle competenze trasversali oggetto di osservazione alla luce delle più recenti disposizioni ministeriali in materia di gestione delle risorse umane;
- la revisione della metrica di valutazione con l'adozione di una scala Likert a 5 punti per la valutazione dei comportamenti organizzativi e a 4 punti per la valutazione degli obiettivi, per

favorire il compito dei soggetti valutatori, e la definizione della soglia di punteggio minimo al di sotto del quale la valutazione è ritenuta negativa.

Il Nucleo apprezza la coerenza del SMVP 2024 con il percorso avviato nel ciclo precedente, finalizzato al consolidamento di una nuova cultura della valutazione. Auspica inoltre che le affermazioni esposte nel SMVP trovino concreta applicazione nel PIAO, in particolare per quanto riguarda il legame tra strategie, AQ delle missioni e performance e l'utilizzo dei risultati della valutazione a fini organizzativi e della crescita professionale. Ravvisa infine ancora, quali aree di miglioramento del Sistema:

- la previsione di meccanismi di collegamento più stringenti tra ciclo della performance e ciclo di bilancio, riprendendo e rafforzando le procedure di performance budgeting/reporting;
- una più chiara esplicitazione del modo d'uso ai fini della programmazione dei sistemi di ascolto dell'utenza interna ed esterna;
- l'individuazione di standard qualitativi, di efficacia e di efficienza dei servizi, quali indicatori idonei a rappresentare l'apporto della componente tecnico-amministrativa nella produzione di valore pubblico.

OMISSIS

Alle ore 15.45 il Presidente, non essendoci altri punti da trattare, dichiara chiusa la seduta. Della medesima viene redatto il presente verbale - approvato seduta stante - che viene confermato e sottoscritto come segue:

Il Presidente
Francesco Giunta

Il Segretario
Valentina Papa