



**VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
SEDUTA DEL 11 GENNAIO 2019**

Il giorno 11 gennaio 2019 alle ore 11.00, presso i locali del Nucleo di Valutazione, previa regolare convocazione Prot. 4558 Fasc.2019-II/15.3 del 10/01/2019, si è riunito il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Firenze.

Hanno partecipato i Membri: Dott.ssa Deborah Agostino, Dott.ssa Cristiana Rita Alfonsi, Prof. Tomaso Francesco Giupponi, Prof. Simone Guercini, Prof.ssa Carla Rampichini, Sig.ra Elisabetta Conti, Sig. Luca Svolacchia. Sono assenti giustificati il Prof. Enrico Marone e il Dott. Paolo Tessitore.

Le funzioni di Presidente sono esercitate dal Prof. Tomaso Francesco Giupponi, quelle di Segretario dalla Dott.ssa Valentina Papa.

Sono altresì presenti Chiara Brusco, Claudia Conti, Silvia Roffi, Francesca Salvi del Servizio di Supporto al Nucleo di Valutazione – Struttura Tecnica Permanente.

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

1. Comunicazioni;
2. Approvazione Verbale del 19/12/2018;
3. Approvazione Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

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

**1. COMUNICAZIONI**

Il Presidente richiama che il Coordinatore del Nucleo, prof. Marone, non potendo prendere parte alla riunione per cause di forza maggiore, lo ha incaricato di presiedere la seduta, avendone preventivamente informato i membri. Riferisce inoltre che non sono ancora pervenute le integrazioni documentali necessarie per poter deliberare in merito allo scambio di SSD (da M-PED/01 a M-PED/03) richiesto dalla prof.ssa Del Gobbo del Dipartimento SCIFOPSI ed esaminato nella seduta precedente.

**2. APPROVAZIONE VERBALE DEL 19 DICEMBRE 2018**

Il Nucleo approva all'unanimità il verbale della seduta del 19 dicembre 2018.

**3. APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

Il Presidente, facendo seguito alla discussione avviata nella precedente seduta, dà lettura del parere predisposto dalla commissione incaricata (formata da Tessitore con ruolo di coordinatore, Giupponi, Marone, Svolacchia), e precedentemente condiviso per via telematica con i membri, sul documento "Sistema di misurazione e valutazione delle performance 2019", trasmesso dall'amministrazione (nota prot. 218807 del 17/12/2018) al Nucleo di Valutazione per il previsto parere obbligatorio. Le modifiche apportate al sistema tengono conto dei rilievi del Nucleo (rafforzamento del collegamento tra performance organizzativa e individuale delle categorie di personale senza incarichi di responsabilità – ex produttività, superamento del conflitto di interesse potenzialmente insito nel ribaltamento bottom up della valutazione degli

obiettivi di struttura, oggettivizzazione degli indicatori) e recepiscono gli esiti della contrattazione sindacale (abolizione delle fasce di punteggio, preponderanza della valutazione degli obiettivi rispetto al comportamento individuale). I membri, apprezzando l'impegno a individuare obiettivi, indicatori e target rilevanti e misurabili e il coinvolgimento degli utenti nella valutazione dei servizi erogati dalle strutture, riflettono sulla difficoltà di applicare direttamente gli esiti delle indagini di customer satisfaction alla valutazione individuale, e approvano dunque la scelta dell'amministrazione di mitigare i possibili difetti di questo strumento attraverso meccanismi di salvaguardia; suggeriscono inoltre di ripensare la formulazione di alcune domande dei questionari in modo che possano andare a coprire l'ambito di valutazione individuale e le responsabilità soggettive. Al termine della discussione il Nucleo approva all'unanimità la seguente delibera.

**Delibera n. 1**

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 le modifiche introdotte dal D. lgs. 75/2017;
- ✓ Visti gli artt. 7, 8, 9, 14 e 30 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, così come modificati dal D. lgs. 74/2017;
- ✓ Vista la Legge 30 dicembre 2010, n. 240 "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";
- ✓ Vista la Legge 98/2013 che ha integrato l'art.13, comma 12, del D. Lvo 150/2009 prevedendo che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli Enti di ricerca ex D. Lvo 213/2009 è svolto dall'ANVUR nel rispetto dei principi di cui all'art. 3 ed in conformità con i poteri di indirizzo della commissione di cui all'art. 5 citato del D. Lvo 150/2009", ora ANAC;
- ✓ Visto il D. Lgs 90/2014 all'art. 19, comma 9 con cui "*Al fine di concentrare l'attività dell'Autorità nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri*";
- ✓ Visto il Contratto Collettivo Nazionale Quadro del comparto Istruzione e Ricerca 2016 – 2018 del 13 luglio 2016;
- ✓ Viste le "Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca italiani" (delibera Anvur n. 103 del 20 luglio 2015) e la "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" (approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20/12/2017);
- ✓ Viste le nuove Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane proposte dall'Anvur a novembre 2018;
- ✓ Tenuto conto del documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance 2018", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2018;

- ✓ Vista la nota inviata dal Direttore Generale in data 16/10/2018 (prot. 170006) a cui era allegato il documento denominato Sistema di misurazione e valutazione della performance 2019 – revisione annuale;
- ✓ Tenuto conto della risposta inviata dal Coordinatore al Direttore Generale in data 06/11/2018 (prot. 187265);
- ✓ Vista la nota prot. 218807 del 17/12/2018 da parte del Direttore Generale con cui è stato trasmesso il “Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo 2019 (SMVP), nella sua versione definitiva;
- ✓ Richiamate le considerazioni già sollevate in altri atti dal Nucleo di Valutazione/OIV, su alcuni aspetti migliorabili della precedente versione del Sistema e della sua applicazione nel ciclo delle performance;
- ✓ Considerate le osservazioni del Nucleo di Valutazione/OIV discusse nella seduta dell’Organo del 19 dicembre 2018;

### ESPRIME

**parere positivo** al documento denominato **“Sistema di misurazione e valutazione della performance 2019**, sulla base delle seguenti considerazioni:

L’Amministrazione dell’Ateneo ha trasmesso, con nota prot. 218807 del 17 dicembre 2018, la versione 2019 del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, di seguito SMVP, ai fini dell’adozione del parere vincolante del Nucleo, previsto in base all’art. 7 comma 1 del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii..

La nuova versione 2019 presenta una sostanziale continuità con il Sistema del 2018, dato che con questa versione l’Ateneo aveva già implementato significativi cambiamenti al proprio modello di valutazione, puntando sul criterio della *responsabilità diffusa e condivisa*, per favorire un’applicazione capillare del sistema a tutti gli attori interessati e, conseguentemente, sulla valorizzazione della performance organizzativa, come strumento per condividere obiettivi comuni a tutta l’organizzazione.

Nel modello 2019 vengono confermati gli assunti del 2018, anche per vagliarne l’efficacia applicativa, e le modifiche effettuate riguardano principalmente l’aggiornamento degli schemi di valutazione della performance individuale, in particolare quelli relativi al personale tecnico - amministrativo di categoria B-C-D senza incarico, che risultavano ancora collegati a precedenti fasi di contrattazione integrativa, da aggiornare alla luce del D.Lgs. 74/2017.

Durante il processo di revisione del sistema l’Amministrazione aveva anticipato al Nucleo i cambiamenti che si apprestava ad effettuare sul SMVP 2019, con propria nota prot. 170006 del 16 ottobre 2018, evidenziando anche l’imminente avvio di una nuova fase di contrattazione sindacale, propedeutica a licenziare il nuovo modello valutativo della performance individuale.

Il Nucleo, nel prendere visione di tale documentazione, durante la seduta del 20 ottobre 2018, aveva apprezzato lo sforzo di ricondurre tutti gli obiettivi del personale ad un unico processo e strumento valutativo, come peraltro raccomandato nel parere di adozione del SMVP 2018, formulato il 26 gennaio 2018 con delibera n. 2.

Tuttavia, nell'osservare lo schema degli obiettivi che si andava a configurare per il personale B-C-D senza incarico, e in particolare la dimensione di valutazione degli *Obiettivi di Struttura* e la previsione di un *“ribaltamento «verso l'alto» del risultato ottenuto nel perseguimento dell'obiettivo assegnato al personale afferente”*, aveva evidenziato alcuni punti di attenzione, in relazione al rischio di circolarità/duplicazione conseguente all'incrocio tra ribaltamento top-bottom e bottom-up di performance organizzativa, di struttura ed individuale, e un potenziale conflitto di interesse tra valutato e valutatore.

A fronte del completamento dei lavori di revisione del SMVP 2019, il Nucleo ha pertanto posto una particolare attenzione a tale aspetto. Dato che nella formulazione finale gli Obiettivi di struttura assegnati a tutto il personale B-C-D si configurano come *“caratterizzati da indicatori oggettivi, facilmente quantificabili e/o reperibili, o di semplice calcolo, basati su dati facilmente consultabili [...]”*<sup>1</sup>, i rischi di circolarità dell'impianto valutativo e di potenziale conflitto di interesse tra valutato e valutatore appaiono superati, in base al modello previsto, laddove tali indicatori siano definiti ex ante attraverso il Piano integrato.

Nel prendere atto della positiva interlocuzione che si è attuata con l'Amministrazione ai fini del miglioramento del Sistema, rispetto alla prima analisi fatta dal Nucleo in data 20 ottobre, si esprimono alcune considerazioni sull'impianto sotteso al SMVP 2019, con un focus particolare sugli ambiti che stanno giungendo ad un buon livello di affinamento, e sullo sviluppo dei quali occorre insistere, e sulle componenti che richiederanno un supplemento di riflessione all'Amministrazione, per potenziare ulteriormente l'efficacia del processo di valutazione del personale.

- Cronoprogramma delle fasi del ciclo della performance – Con riferimento alle tempistiche del ciclo della performance riportate nell'apposita tabella del Par. 1.5 del Sistema, si legge che entro il 31/05 dell'anno t+1 l'Amministrazione si ripropone di presentare al Nucleo la Relazione sulle Performance e la Relazione del Dirigente di vertice relative all'anno t2, a fronte della presentazione di quest'ultima che poteva avvenire entro il mese di settembre dell'anno t+1, secondo il SMVP 2018. Questa anticipazione viene incontro ad un'istanza posta dal Nucleo di

---

<sup>1</sup> Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance 2019, p. 22

<sup>2</sup> SMVP, pag. 8

poter disporre congiuntamente dei due documenti per la valutazione del ciclo della performance, e si ritiene possa portare nel medio termine ad integrare la valutazione del Direttore generale nella stessa Relazione performance, aspetto di miglioramento che viene segnalato all'Amministrazione.

- Obiettivi di performance individuale - Rispetto alla strutturazione di questi obiettivi, con particolare riferimento a quelli oggetto di revisione (personale B-C-D senza incarico), fatte salve le scelte maturate in sede di contrattazione sindacale, che attengono alla sfera dei rapporti interni tra le parti aziendali, il Nucleo conferma la propria valutazione di correttezza tecnica del nuovo modello.

Con tale passaggio l'Amministrazione, pur mantenendo il criterio di valutazione comune che è previsto dalla norma per tale tipologia di personale, opera un superamento della metodologia basata sui progetti di produttività collettiva, che risultavano scollegati rispetto al SMVP e sui quali il Nucleo aveva ravvisato una tendenza di eccessivo appiattimento verso l'alto dei giudizi (valore medio dei giudizi pari a 98,94% rispetto a quanto emerge nella Relazione sulla performance 2017).

In tale ambito, richiamando l'obiettivo che l'Amministrazione si dà in più parti del Sistema rispetto al rafforzamento della componente oggettiva delle metriche di calcolo degli indicatori, il Nucleo raccomanda di individuare obiettivi e indicatori che siano rilevanti e chiaramente misurabili rispetto ai processi coinvolti, specie per quanto attiene ai sopracitati obiettivi di struttura, in modo che il personale possa ritrovarvi una chiara espressione delle proprie attività gestite a livello ordinario.

- Customer satisfaction – Il Nucleo ha apprezzato la scelta dell'Amministrazione di estendere l'utilizzo delle indagini di customer satisfaction ad una rosa più ampia di soggetti valutati, come esplicitato dalle recenti evoluzioni normative e raccomandazioni di Anvur in tema di performance. Al contempo è consapevole della delicatezza di questo passaggio e della necessità di introdurlo con gradualità nei soggetti valutati. Pertanto comprende la scelta iniziale di applicare clausole di salvaguardia per mitigare eventuali effetti eccessivamente penalizzanti, da evitare in fase di prima applicazione dello strumento. Sempre in questa linea di tendenza evidenzia la scelta opportuna di non applicare i punteggi di soddisfazione in termini assoluti, ma attraverso indicatori che misurino i trend di miglioramento, come suggerito dal Nucleo di Valutazione in occasione della proposta di valutazione 2016 del Direttore generale (Delibera n. 22 del 29 settembre 2017). Il Nucleo ribadisce l'importanza di stimolare la più ampia

partecipazione al fine di ottenere tassi di risposta più elevati; invita inoltre ad una riflessione sulla struttura e sui contenuti dei questionari, al fine di consentire l'allineamento tra le domande e l'identificazione delle responsabilità specifiche.

- Performance budgeting – Con riferimento a questo aspetto si richiamano le positive considerazioni valutative riportate nel parere espresso dal Nucleo durante la seduta del 19 dicembre 2018 rispetto al Bilancio di previsione 2019 – delibera n.19, con cui si è presa visione del processo in atto volto a migliorare l'integrazione tra il ciclo della performance e il ciclo di bilancio.

Il Nucleo in considerazione delle premesse sopra riportate, e dell'interlocuzione con l'Amministrazione di cui si è detto, nell'esigenza di validare la nuova versione del SMVP, esprime un parere favorevole sull'impianto del documento, e sulla coerenza del Sistema con le disposizioni normative e con le Linee guida Anvur.

Nel formulare tale parere, prende atto degli aspetti decisionali concernenti la valutazione individuale del personale che sono stati oggetto di contrattazione locale.

Alle ore 12.00 il Presidente, non essendoci altri punti da trattare, dichiara chiusa la seduta. Della medesima viene redatto il presente verbale - approvato seduta stante limitatamente alle determinazioni assunte - che viene confermato e sottoscritto come segue:

**F.to Il Presidente**

*Tomaso Francesco Giupponi*

**F.to Il Segretario**

*Valentina Papa*