



**VERBALE DEL
NUCLEO DI VALUTAZIONE
SEDUTA DEL 17 GIUGNO 2022**

Il giorno 17 giugno 2022 dalle ore 14.30, previa regolare convocazione Prot. n. 126691 del 14 giugno 2022 Fasc. 2022-II/15.1, 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 Adelina Adinolfi, Sig. Mirko Brogi, Prof.ssa Giovanna Del Gobbo, Sig.ra Anna Renzi, Dott. Salvatore Romanazzi, Dott.ssa Emanuela Stefani e Prof. Nicola Torelli. E' assente giustificato la Prof.ssa Antonella Paolini

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

Sono altresì presenti Claudia Conti e Silvia Roffi del Servizio di Supporto al Nucleo di Valutazione – Struttura Tecnica Permanente.

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

1. Comunicazioni;
2. Approvazione verbali sedute precedenti;
3. Pareri su passaggi di SSD/scambio contestuale tra docenti di diversi Atenei;
4. Attestazione OIV sugli obblighi di trasparenza;
5. Validazione della Relazione sulle Performance 2021;
6. Proposta di valutazione del Direttore Generale – anno 2021;
7. Relazione Annuale 2022 - sezione sul Funzionamento complessivo del ciclo delle performance;
8. Parere su accreditamento Scuola di Specializzazione in Cure Palliative.

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

1. COMUNICAZIONI

Il Coordinatore introduce una breve riflessione sulle revisioni che ANVUR sta apportando al modello di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento delle sedi e dei corsi universitari (cosiddetto AVA 3). La bozza dei requisiti del nuovo modello è attualmente in discussione attraverso consultazioni pubbliche con i rappresentanti dei principali portatori di interesse, tra cui i Nuclei di Valutazione. Stefani evidenzia, tra le principali novità del modello, la maggiore focalizzazione sulla coerenza tra strategie, performance e risorse e l'avvio di un sistema di assicurazione della qualità per i dottorati di ricerca.

2. APPROVAZIONE VERBALI SEDUTE PRECEDENTI

Il Nucleo approva il verbale della seduta del 28 aprile 2022.

3. PARERE SU MOBILITA' INTERUNIVERSITARIA DI PROFESSORI E PASSAGGI DI SSD

Il Coordinatore pone in approvazione i pareri, preliminarmente condivisi con i membri, su due richieste di passaggio di SSD presentate da docenti dell'Ateneo. L'istruttoria delle pratiche, così come rappresentato nelle premesse ai pareri, evidenzia in un caso (passaggio Scaletti) un marcato ricorso a contratti per esigenze professionalizzanti nel SSD uscente (M-EDF/02). Il Nucleo approva all'unanimità le seguenti delibere.

Delibera n. 9

Il Nucleo di Valutazione,

- visto lo Statuto dell'Ateneo;
- visto il Regolamento generale dell'Ateneo;
- visto il Regolamento didattico dell'Ateneo;
- visto il Regolamento di Ateneo dei Dipartimenti modificato con D.R. n. 1090/2016, prot. n. 160744, e in particolare l'art. 27, comma 8, il quale prevede che, la richiesta di passaggio di settore scientifico disciplinare da parte dei docenti è sottoposta al parere del Nucleo di Valutazione "*chiamato ad esprimere il proprio parere in merito al carico didattico sostenuto dall'interessato ai fini della verifica della sostenibilità dell'offerta formativa.*";
- vista la delibera del Senato Accademico del 11/03/2015 e successiva integrazione del 17/01/2017 in merito alla disciplina sui doveri didattici dei docenti;
- visto il Regolamento di Ateneo in materia di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (D.R. 467/2019 prot. 70885), e in particolare l'art. 4 "Impegno orario e oggetto del contratto";
- ricevuta la nota Prot. n. 103888 del 13/05/2022 con la quale è stata trasmessa per conoscenza al Nucleo di Valutazione la richiesta di parere sul cambio di settore scientifico disciplinare da M-PED/03 (Didattica e pedagogia speciale SC 11/D2 Didattica, pedagogia speciale e ricerca educativa) a M-PED/04 ((Pedagogia Sperimentale), settore concorsuale 11/D2 (Didattica, Pedagogia Speciale e Ricerca Educativa) di Daniela Frison, professore associato a tempo indeterminato presso il Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia di questo Ateneo;
- visto il parere favorevole espresso nella seduta del 11/05/2022 dal Consiglio di Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia di questo Ateneo, quale unico dipartimento referente del SSD di origine (M-PED/03) e destinazione (M-PED/04);
- Considerato che alla data odierna nel settore uscente M-PED/03 sono presenti complessivamente 1 PO a tempo pieno, 4 PA a tempo pieno, 1 RTD di tipo A a tempo pieno;
- preso atto dell'intenzione del Dipartimento di avviare una posizione di RTD di tipo A nel settore M-PED/03;
- Considerato che nella programmazione didattica a.a. 2021/2022 estratta da UGOV a marzo 2022 risulta che il fabbisogno formativo del SSD M-PED/03 è pari a 824 ore,

superiore al potenziale impegno didattico medio dei docenti afferenti al settore attualmente in servizio (pari a 652 ore), e inferiore al potenziale massimo del SSD (pari a 972 ore) (non è considerata l'eventuale riduzione di carico concessa ai docenti con incarico istituzionale);

- Considerato che l'offerta formativa del SSD M-PED/03 è attualmente coperta da docenti del SSD (824 ore);
- considerato che il carico didattico della Prof.ssa FRISON DANIELA programmato per l'a.a. 2022/23 è pari a 17 CFU, corrispondenti a 126 ore di lezione frontale nel SSD uscente e 36 ore verso altri SSD e che la Prof.ssa si dichiara disponibile a garantire la copertura didattica anche fuori settore;
- preso atto dei reclutamenti previsti nel settore M-PED/04 (un RTD-A) che potrà coprire insegnamenti a partire dall'a.a. 2023/24;
- considerato che nell'anno accademico in esame, la Prof.ssa FRISON è docente di riferimento per il CdS in SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE
- tenuto conto che con l'uscita della Prof.ssa FRISON DANIELA il potenziale didattico del SSD M-PED/03 si riduce di 120 ore;
- Considerato che il fabbisogno formativo del SSD M-PED/04 è pari a 376 ore, è coperto per 340 ore, da docenti strutturati dello stesso SSD e da docenti strutturati di altri settori per 36 ore;
- Tenuto conto che, dalle 'Informazioni di supporto alla programmazione triennale 2022-2024 del personale docente' pubblicate nel DAF-Datawarehouse di Ateneo, risulta che il SSD M-PED/03 mostra carichi didattici equi (indice di copertura con personale strutturato 81.6); il SSD M-PED/04 mostra carichi didattici equi (indice di copertura con personale strutturato 83);

ESPRIME

parere favorevole sul passaggio di settore della Prof.ssa Daniela Frison in relazione alla sostenibilità complessiva dell'offerta formativa dei settori interessati.

Delibera n. 10

Il Nucleo di Valutazione,

- visto lo Statuto dell'Ateneo;
- visto il Regolamento generale dell'Ateneo;
- visto il Regolamento didattico dell'Ateneo;
- visto il D. Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 – Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421;
- visto il D. Lgs. 21 dicembre 1999, n. 517 – Disciplina dei rapporti fra Servizio sanitario nazionale ed università, a norma dell'articolo 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419;
- visto il Regolamento di Ateneo dei Dipartimenti modificato con D.R. n. 1090/2016, prot. n. 160744, e in particolare l'art. 27, comma 8, il quale prevede che, la richiesta di passaggio di settore scientifico disciplinare da parte dei docenti è sottoposta al parere del Nucleo di Valutazione "*chiamato ad esprimere il proprio parere in merito*

al carico didattico sostenuto dall'interessato ai fini della verifica della sostenibilità dell'offerta formativa.”;

- visto il Regolamento di Ateneo in materia di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (D.R. 467/2019 prot. 70885), e in particolare l'art. 4 “Impegno orario e oggetto del contratto”;
- vista la delibera del Senato Accademico del 11/03/2015 e successiva integrazione del 17/01/2017 in merito alla disciplina sui doveri didattici dei docenti;
- ricevuta la nota Prot. n. 939 del 24/05/2022 con la quale è stata trasmessa per conoscenza al Nucleo di Valutazione la richiesta di parere sul cambio di settore scientifico disciplinare da M-EDF/02 (Metodi e didattiche delle attività sportive) settore concorsuale 06/N2 - Scienze dell'esercizio fisico e dello sport, a MED/16 (Reumatologia), settore concorsuale 06/D3 - Malattie del sangue, oncologia e reumatologia di Cristina Scaletti, ricercatrice a tempo indeterminato presso il Dipartimento di Medicina Sperimentale e Clinica di questo Ateneo;
- visto il parere favorevole espresso nella seduta del 19/05/2022 dal Consiglio di Dipartimento di Medicina Sperimentale e Clinica di questo Ateneo, quale unico dipartimento referente del SSD di origine (M-EDF/02) e destinazione (MED/16);
- visto il parere favorevole del Comitato Consultivo della Scuola di Scienze della Salute Umana (prot. 102426/2022) e dell'Azienda di riferimento AOUC (prot. 102058/2022);
- Considerato che alla data odierna nel settore uscente M-EDF/02 sono presenti complessivamente 1 PA a tempo pieno, 1 RTD di tipo A a tempo pieno, 1 RU a tempo pieno;
- Considerato che nella programmazione didattica a.a. 2021/2022 estratta da UGOV a marzo 2022 risulta che il fabbisogno formativo del SSD M-EDF/02 è pari a 672 ore, superiore al potenziale impegno didattico medio dei docenti afferenti al settore attualmente in servizio (pari a 232 ore), e superiore al potenziale massimo del SSD (pari a 348 ore), (non è considerata l'eventuale riduzione di carico concessa ai docenti con incarico istituzionale);
- Considerato che l'offerta formativa del SSD M-EDF/02 è attualmente coperta da docenti del SSD (246 ore), e da docenti di altro SSD (12 ore), e da docenti esterni (414 ore per contratti retribuiti);
- Considerato che il carico didattico della Dott.ssa Scaletti Cristina programmato per l'a.a. 2022/23 è pari a 9 CFU, corrispondenti a 72 ore di lezione frontale nel SSD uscente;
- considerato che nell'anno accademico in esame, la Dott.ssa Scaletti è docente di riferimento per il CdS in Scienze e Tecniche dello Sport e delle Attività Motorie Preventive e Adattate
- tenuto conto che con l'uscita della Dott.ssa Scaletti Cristina e con le cessazioni previste entro un anno, il potenziale didattico del SSD M-EDF/02 si riduce di 112 ore;
- Considerato che il fabbisogno formativo del SSD MED/16 è pari a 105 ore, è coperto per 105 ore, da docenti strutturati dello stesso SSD;
- Tenuto conto che, dalle 'Informazioni di supporto alla programmazione triennale 2022-2024 del personale docente' pubblicate nel DAF-Datawarehouse di Ateneo, risulta che il SSD M-EDF/02 mostra carichi didattici onerosi (indice di copertura con personale strutturato 37.5) e che l'incidenza dei contratti è pari a 61.6%, piuttosto

rilevante rispetto alla media di Ateneo, ancorché prevalentemente impiegati per acquisire figure professionali specifiche;

- il SSD MED/16 mostra carichi didattici ridotti (indice di copertura con personale strutturato 385.2);
- tenuto conto che sono previsti reclutamenti di ricercatori a tempo determinato in entrambi i settori (2 bandi per RTD tipo A nel SSD uscente M-EDF/02 e 1 bando per RTD tipo B nel SSD di destinazione MED/16);

ESPRIME

parere favorevole sul passaggio di settore della Dott.ssa Cristina Scaletti in relazione alla sostenibilità complessiva dell'offerta formativa dei settori interessati; si raccomanda tuttavia un attento monitoraggio del carico didattico e dell'incidenza dei contratti nel SSD M-EDF/02.

4. ATTESTAZIONE OIV SUGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

Il Coordinatore ricorda che la verifica da parte del Nucleo di Valutazione/OIV dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza è stata svolta dal 1 al 16 giugno sulle sezioni delle pagine web di Ateneo "Amministrazione Trasparente" indicate dalla delibera ANAC 201/2022: "Consulenti e collaboratori", "Enti controllati", "Pagamenti dell'amministrazione", "Altri contenuti". La verifica ha evidenziato alcune carenze nelle attestazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità/incompatibilità degli incarichi assegnati agli amministratori degli enti in controllo dell'Ateneo. Il Nucleo approva all'unanimità la seguente delibera.

Delibera n. 11

Il Nucleo di Valutazione,

- visto il D.Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e in particolare l'art. 14 co. 4 lett. g);
- visto il D.Lgs. 33/2013, sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- vista la Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- visto il D.Lgs. 97/2016, "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza";
- vista la delibera A.N.AC. n. 1310/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016";
- vista la delibera A.N.A.C. n. 201 del 13 aprile 2022 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 e attività di vigilanza dell'Autorità " e i relativi allegati;
- visti i due comunicati del Presidente dell'A.N.AC. del 29/07/2020 e del 07/10/2022 in merito alla pubblicazione dei dati sulle erogazioni liberali a sostegno del contrasto

- all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- visto il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 dell'Università degli Studi di Firenze;
- esaminato il sito web di Ateneo e in particolare le pagine web raccolte sotto la denominazione "Amministrazione Trasparente";

APPROVA

il "documento di attestazione" ([ALL 2022 11 A](#)), la "griglia di rilevazione" ([ALL 2022 11 B](#)), la "scheda di sintesi sulla rilevazione del Nucleo di Valutazione" ([ALL 2022 11 C](#)), allegati al presente verbale, di cui formano parte integrante.

5. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021

Il Coordinatore introduce la discussione sul parere di validazione della Relazione sulla Performance 2021, preliminarmente condiviso con i membri. La discussione si sofferma in particolare su alcuni aspetti metodologici (tra cui l'impianto formale della relazione e l'opportunità di adottare target più appropriati per misurare l'efficacia effettiva delle azioni svolte e di esplicitare le metriche applicate nella valutazione di alcune azioni di performance organizzativa) e sulle aree di miglioramento che emergono dai risultati del ciclo 2021, riportate in calce alla delibera. Al termine della discussione il Nucleo approva all'unanimità la seguente delibera.

Delibera n. 12

Il Nucleo di Valutazione,

- visto il D.Lgs. 165/2001 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- visto il D.Lgs 150/2009 e s.m.i. in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- vista la L. 240/2010 "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 L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- visto il D.Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- visto il D.Lgs. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- visto il vigente Statuto dell'Università degli Studi di Firenze;
- viste le Linee guida 1-5 del Dipartimento della Funzione Pubblica per la gestione del ciclo delle performance;
- viste le Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli delle performance e del bilancio (Gennaio 2019);

- visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 dicembre 2020, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione - delibera 17/2020);
- visti il Piano Integrato 2021-2023 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2021), le minime rimodulazioni e gli esiti del monitoraggio intermedio (approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 luglio 2021);
- esaminata la “Relazione sulla performance 2021”, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 maggio 2022;
- considerati gli accertamenti condotti dal Nucleo di Valutazione sulle procedure di misurazione e valutazione e sugli esiti degli obiettivi di performance organizzativa, di struttura e individuali, attraverso l’esame della documentazione utile, la verifica delle schede di valutazione accessibili dagli applicativi di gestione e le audizioni svolte;

VALIDA

la Relazione sulla Performance 2021 dell’Università di Firenze, per le ragioni e con le osservazioni di seguito esposte.

Struttura e contenuti della Relazione. La relazione documenta ampiamente gli esiti degli obiettivi perseguiti nell’anno di riferimento, caratterizzato da particolari condizioni di contesto esterno (tra cui la prosecuzione dell’emergenza sanitaria e nuovi interventi legislativi) e interno (improvvisa modifica degli assetti di *governance*).

I contenuti della Relazione appaiono coerenti con il Piano Integrato 2021-2023 e con il SMVP 2021 e completi in relazione alle tematiche trattate (obiettivi organizzativi e individuali, sintesi dei principali risultati raggiunti, analisi del contesto e delle risorse impiegate, declinazione della performance organizzativa e individuale a livello decentrato, opinioni di cittadini e utenti). Meno diffusamente sono trattate le interconnessioni tra ciclo delle performance e ciclo di bilancio, azioni connesse alla normativa anticorruzione e trasparenza, pari opportunità.

Il documento rendiconta estesamente le singole azioni concorrenti agli obiettivi di performance organizzativa e presenta quadri di sintesi delle valutazioni relative alla performance di struttura e individuale. La lettura congiunta della Relazione del Direttore Generale (allegata alla Relazione sulla Performance) permette di ricavare ulteriori elementi inerenti le scelte organizzative sottese ai risultati di performance.

Per agevolare la lettura e consentire livelli di approfondimento differenziati in rapporto agli interessi dei diversi stakeholder, nelle prossime edizioni della Relazione si suggerisce di dare principale risalto alle azioni di maggiore impatto e categorizzare i principali ambiti di realizzazione degli obiettivi di performance di struttura, lasciando agli allegati e alla documentazione aggiuntiva nel *repository* le evidenze utili alla verifica puntuale dei risultati ottenuti.

Approccio integrato alle performance. La gestione delle performance coinvolge tutto l’apparato amministrativo dell’Ateneo e appare complessivamente allineata alle strategie generali e alla gestione economico-finanziaria. I costi sostenuti per alcune azioni di performance organizzativa sono rendicontati secondo l’impianto di performance

budgeting/reporting avviato nei precedenti cicli. In questo senso, vi sono i presupposti per affiancare alle altre dimensioni valutative le evidenze della contabilità analitica (fin qui usata a fini puramente descrittivi), integrando più compiutamente nella misurazione dei risultati anche la valutazione di efficienza delle prestazioni.

Adeguatezza dei processi di pianificazione, misurazione e valutazione dei risultati. Le procedure di pianificazione, monitoraggio intermedio, misurazione e valutazione dei risultati appaiono ben svolte e coerenti con il SMVP e il Piano Integrato di riferimento. Si suggerisce di specificare meglio, nelle prossime edizioni del Sistema e del Piano, le metriche che saranno adottate per la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa di Ateneo, qualora non vengano completamente raggiunti i target programmati, in analogia a quanto già correttamente presente nel SMVP 2021 per la performance di struttura.

La filiera obiettivi-indicatori-target appare per lo più coerente per tutte le tipologie di obiettivi, con lievi miglioramenti anche nelle strutture. Dal controllo a campione effettuato dal Nucleo sulle schede di valutazione della performance di struttura e individuale (Dirigenti), si osserva che le valutazioni rilasciate per le azioni di progetto sono complessivamente congruenti con i risultati rendicontati. Tuttavia, non sempre sono chiare le metriche adottate e pertanto si suggerisce di esplicitare i criteri di attribuzione dei punteggi. Anche i target identificati per gli obiettivi di funzione dei Dirigenti talvolta appaiono non pienamente adeguati per misurare l'efficacia effettiva delle azioni svolte; si veda, ad esempio, l'indicatore relativo alle iniziative per il lavoro agile, il quale non coglie pienamente gli effetti di queste ultime.

Il coinvolgimento degli utenti nella valutazione delle iniziative realizzate è perseguito a ogni livello di performance, e in particolare nella performance di struttura; la multidimensionalità degli indicatori per la misurazione dei risultati consente di contemperare questo aspetto con lo stato di avanzamento dei progetti e, più raramente, con misure di efficacia interna (output delle azioni).

Nella Relazione, l'Amministrazione presenta anche spunti di riflessione critica su alcuni aspetti relativi alla concreta attuazione del Sistema (es. qualità degli obiettivi e indicatori selezionati dalle strutture, superamento delle logiche adempimentali, reale utilizzo delle metriche previste dal SMVP per la valutazione dei comportamenti).

Risultati delle performance organizzativa, di struttura e individuale. I risultati conseguiti dall'Ateneo nel 2021 rendicontati nella Relazione sono ampiamente positivi, in particolare per quanto riguarda:

- la crescente semplificazione e digitalizzazione dei processi in numerosi ambiti di attività, tra cui si richiamano in particolare le azioni per lo sviluppo della didattica innovativa e la dematerializzazione delle procedure di mobilità internazionale e di reclutamento degli assegnisti di ricerca, in fase di estensione alle altre categorie di personale non strutturato;
- la sperimentazione di nuovi modelli organizzativi, in particolare nei Dipartimenti (peraltro generalmente apprezzati dall'utenza), e le azioni volte a consolidare i presupposti per una gestione innovativa delle modalità di lavoro;

- la soddisfazione della componente docente, in costante crescita, e con valori particolarmente elevati soprattutto per i servizi di supporto alla ricerca, di amministrazione del personale e bibliotecari;
- le azioni tese alla conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale della città.

In controtendenza con gli ultimi cicli si evidenzia una lieve flessione dei risultati di *customer satisfaction*:

- nella soddisfazione degli studenti per le aule didattiche e per i servizi di supporto, in particolare le biblioteche, probabilmente influenzata dalla gestione altalenante degli accessi nelle diverse fasi della pandemia;
- nel gradimento dei servizi dedicati al personale tecnico-amministrativo, di pari passo con una generalizzata riduzione degli aspetti valutati nelle indagini sul benessere organizzativo.

In conclusione, la Relazione offre un quadro esaustivo e metodologicamente corretto dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi del Piano integrato 2021-2023, confermati dai riscontri autonomamente effettuati dal Nucleo sui dati, sui documenti e sui sistemi informativi. Si evidenziano i seguenti spazi di miglioramento:

- nella costruzione formale della Relazione;
- nell'integrazione delle informazioni contabili ed extra contabili nel sistema di controllo di gestione;
- nei servizi di supporto agli studenti, in particolare su orientamento, sistemi informativi e comunicazione, segreteria studenti;
- nel benessere organizzativo per il personale tecnico-amministrativo.

6. PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE – ANNO 2021

Il Coordinatore espone la proposta di valutazione del Direttore Generale in carica nell'anno 2021 (dott.ssa Beatrice Sassi), preliminarmente condivisa con i membri e formulata sulla base delle evidenze tratte dalla validazione della Relazione sulla Performance 2021 e dalla Relazione del Direttore Generale di fine mandato. Il Nucleo approva all'unanimità la seguente delibera.

Delibera n. 13

Il Nucleo di Valutazione,

- visto il D.Lgs. 165/2001 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- visto il D.Lgs 150/2009 e s.m.i. in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- vista la L. 240/2010 "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 L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

- visto il D.Lgs. 33/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- visto il D.Lgs. 97/2016 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- visto il vigente Statuto dell'Università degli Studi di Firenze;
- visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 dicembre 2020, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione - delibera 17/2020;
- visto il Piano Integrato 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 gennaio 2021;
- vista la Relazione sulla Performance 2021, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 maggio 2022, e la relativa validazione del Nucleo di Valutazione - delibera 12/2022;
- vista la Relazione di attività del Direttore Generale 2021 e di conclusione del mandato, trasmessa in data 28/02/2022 (prot. 45224/2022);

DELIBERA

la seguente proposta di valutazione del Direttore Generale (dott.ssa Beatrice Sassi) per l'anno 2021:

Ambito di valutazione	Peso	Elementi per la valutazione	Valore	Valutazione pesata
Performance organizzativa	55%	Validazione NuV della Relazione sulle Performance 2020	98,17	53,99%
Performance di struttura	10%	Soddisfazione utenti (media Dipartimenti e Aree)	97%	9,76%
		Obiettivi di struttura (media Dipartimenti e Aree)	98,3%	
Capacità manageriali e comportamenti organizzativi	35%		98,05%	34,32%
Proposta di valutazione del Direttore Generale				98,17%

Per le componenti della valutazione relative alla performance organizzativa e di struttura, il Nucleo richiama quanto espresso nella validazione della Relazione sulle Performance 2021 (delibera 12/2022).

Per la valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi attesi per il Dirigente (descritti nel SMVP 2021) il Nucleo ha basato le proprie osservazioni sia sui

risultati conseguiti dall'amministrazione, che sulle evidenze delle azioni organizzative messe in atto dal Direttore Generale.

La relazione del Direttore Generale, unitamente a quella sulla performance, offre elementi per formulare una valutazione sull'attività svolta dall'organo amministrativo apicale dell'Ateneo, i cui tratti più significativi sono ravvisabili:

- in un costante sforzo teso a favorire la diffusione di una cultura sistemica dell'organizzazione;
- nel potenziamento dei meccanismi di coordinamento, funzionale ad accrescere l'efficienza dei processi, anche a fronte della riduzione di organico dovuta al provvedimento denominato "quota 100";
- nell'impulso a valorizzare le competenze tecnico-amministrative e, contestualmente, a responsabilizzare le funzioni organizzative, riconoscendone i diversi gradi di complessità e le esigenze formative e di crescita professionale;
- nella definizione di sistemi di valutazione dei risultati raggiunti, sostenuti da una costante attenzione alla misurazione quantitativa degli output dei processi amministrativi, considerati nelle loro diverse dimensioni, anche mediante la predisposizione di cruscotti direzionali i quali, al contempo, offrono indicazioni ai responsabili delle strutture per la loro attività di pianificazione.

Questa diffusa e multidimensionale azione di sviluppo organizzativo ha saputo coniugarsi con efficaci iniziative per fronteggiare il perdurare dell'emergenza sanitaria da Covid19. In questo contesto, è da apprezzare l'impegno a promuovere processi di innovazione organizzativa relativi alle modalità di svolgimento del lavoro, attraverso sperimentazioni basate sulle opportunità offerte dalle tecnologie informatiche e di comunicazione, con le quali la pandemia ha imposto di confrontarsi.

Il giudizio positivo sin qui formulato è supportato anche dai risultati delle indagini di *customer satisfaction* condotte fra il 2015 e il 2021, che hanno coinvolto tutti i diversi soggetti interessati dall'attività dell'Ateneo, e dal grado di conseguimento degli obiettivi di performance realizzati nel corso del mandato del Direttore Generale. Per tali ragioni, la valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi è basata sul risultato della performance organizzativa dell'anno in corso.

7. RELAZIONE ANNUALE 2022 – SEZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO E SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Coordinatore ricorda che le Linee Guida ANVUR 2022 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione hanno disposto, per la sezione relativa al funzionamento del ciclo delle performance, la compilazione di un questionario sul portale dei Nuclei. Il Nucleo di Valutazione dell'Università di Firenze ha tuttavia ritenuto opportuno redigere anche una breve relazione per agevolare le riflessioni da parte dell'Amministrazione sul miglioramento continuo del sistema. Il Coordinatore apre quindi la discussione sul documento, redatto con la collaborazione dell'ufficio di supporto e precedentemente condiviso con tutti i membri. I membri apprezzano l'impostazione del documento e i contenuti, che mettono in luce un buon grado di maturazione del sistema, pur con alcuni margini di miglioramento. Al termine della discussione, il Coordinatore pone in approvazione la Relazione Annuale 2022 –

sezione “Valutazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della Performance”. Il Nucleo approva all’unanimità la seguente delibera.

Delibera n. 14

Il Nucleo di Valutazione,

- visto il D.Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ed in particolare l’art. 14 co. 4 lettera a);
- vista la Legge 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;
- vista la L. 190/2012, in merito “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- visto il D.Lgs. 33/2013 recante disposizioni in materia di “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- visto D.Lgs. 97/2016 riguardante la “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- visto l’art. 6 del DL n. 80/2021 e sue modifiche, convertito in Legge 113/2021 recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”;
- viste le Linee guida 1-5 del Dipartimento della Funzione Pubblica per la gestione del ciclo delle performance;
- viste le “Linee Guida 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), la “Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020” (approvata dal Consiglio Direttivo dell’ANVUR in data 20/12/2017) e le “Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane” (delibera ANVUR n. 18 del 23 gennaio 2019);
- viste le Linee guida 2022 per la redazione della Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione approvate dal Consiglio Direttivo ANVUR con Delibera n. 59 del 24 marzo 2022;
- visto il documento contenente la bozza di “Piano Strategico 2022 – 2024” (avente parere favorevole dal Senato Accademico il 22 dicembre 2021 e dal Consiglio di Amministrazione il 23 dicembre 2021);
- visti il “Bilancio unico di esercizio 2021” (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 aprile 2022) e il “Bilancio unico di previsione autorizzatorio anno 2022 e pluriennale 2022-2024” (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella

- seduta del 23 dicembre 2021) e i relativi pareri del Nucleo di Valutazione (delibere 16/2021 e 2/2022);
- visti il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021 (approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 dicembre 2020 e il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance 2022 (approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 novembre 2021, e successivo aggiornamento in data 28 gennaio 2022) e i relativi pareri del Nucleo di Valutazione (delibere 15/2021) ;
 - visti il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2022-2024” (approvato dal Consiglio di Amministrazione il 29 aprile 2022) e il “Piano integrato della performance 2021-2023” (approvato dal Consiglio di Amministrazione il 29 gennaio 2021) e i relativi monitoraggi intermedi;
 - vista la Relazione sulla Performance 2021, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 maggio 2022 e la relativa Validazione del Nucleo di Valutazione (delibera n. 12/2022);
 - valutati gli strumenti in uso presso l’Ateneo per la gestione integrata della performance;

APPROVA

la sezione della Relazione Annuale 2022 intitolata “Valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di gestione della performance” ([All 2022 14 A](#)), che forma parte integrante del presente verbale.

8. PARERE SU ACCREDITAMENTO SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN CURE PALLIATIVE

Il Coordinatore introduce la discussione sulla proposta di istituzione della Scuola di Specializzazione in Cure Palliative, pervenuta dal Dipartimento di Scienze della Salute e dalla Scuola di Scienze della Salute Umana. Dalla documentazione, preliminarmente condivisa con i membri, risulta che gli obiettivi formativi, l’ordinamento, il regolamento e gli standard relativi alla qualificazione delle sedi formative rispettano quanto richiesto dalla normativa. Il Nucleo approva pertanto all’unanimità la seguente delibera.

Delibera n. 15

Il Nucleo di Valutazione,

- visto il D.M. 22 ottobre 2004, n. 270, e in particolare l’art. 3, co. 7, che, dopo avere incluso espressamente fra i corsi di studio dallo stesso disciplinati anche i corsi di specializzazione, prevede che tali corsi possono essere istituiti “esclusivamente in applicazione di specifiche norme di legge o di direttive dell’Unione Europea”; e l’art. 9, co.2 che dispone che “le Università attivano i corsi di studio nel rispetto dei requisiti strutturali, organizzativi e di qualificazione dei docenti dei corsi determinati con decreto del Ministro (c.d. requisiti minimi), previa relazione favorevole del Nucleo di valutazione dell’Università”;
- visto il D.M. 1 agosto 2005, n. 285, con il quale si è provveduto al riassetto delle predette scuole di specializzazione di area sanitaria, provvedendo a individuare “gli

- obiettivi formativi ed i relativi percorsi didattici, suddivisi in aree e classi [...] nel quadro della disciplina generale degli studi universitari recata dal D.M. n. 270/2004”;
- visto il D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 368 e le modifiche ad esso apportate dalla legge 128 del 2013, art. 21, con il quale sono state date disposizioni in ordine ai corsi di specializzazione nell’area sanitaria;
 - visto il Decreto Interministeriale 4 febbraio 2015, n. 68 riguardante il Riordino scuole di specializzazione di area sanitaria;
 - visto il Decreto Interministeriale 16 settembre 2016, n. 716 riguardante il Riordino delle Scuole di specializzazione ad accesso riservato ai “non medici”;
 - visto il D.M. 27 marzo 2016, n. 195, con cui “è ricostituito, presso il MIUR, Direzione Generale per lo studente, lo sviluppo e l’internazionalizzazione della formazione superiore, l’Osservatorio nazionale della formazione medica specialistica di cui all’art. 43 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368, con il compito di determinare gli standard per l’accreditamento delle strutture universitarie e ospedaliere per le singole specialità, di determinare e di verificare i requisiti di idoneità della rete formativa e delle singole strutture che le compongono, di effettuare il monitoraggio dei risultati della formazione, nonché di definire i criteri e le modalità per assicurare la qualità della formazione, in conformità alle indicazioni dell’Unione europea”;
 - visto il D.I. 13 giugno 2017, n. 402, “Definizione degli standard, dei requisiti e degli indicatori di attività formativa e assistenziale delle Scuole di specializzazione di area sanitaria ai sensi dell’art. 3, comma 3, del D.I. n. 68/2015”,
 - visto il D.I. 31 maggio 2022, n. 546, “Requisiti e standard della scuola di specializzazione in Medicina e cure palliative”, che integra il precedente;
 - visto il D.I. 28 settembre 2021, n. 1109, Istituzione della scuola di specializzazione in “Medicina e Cure Palliative” e introduzione del corso di “Cure Palliative Pediatriche” nell’ambito dei corsi obbligatori della Scuola di Specializzazione in Pediatria” e successiva rettifica, D.M. 23 febbraio 2022, n. 248;
 - considerata la proposta di istituzione della Scuola di Specializzazione in Medicina e Cure Palliative, approvata dal Consiglio della Scuola di Scienze della Salute Umana dell’Università degli Studi di Firenze nella seduta del 3 marzo 2022 e dal Consiglio di Dipartimento di Scienze della Salute del 13 aprile 2022;
 - vista la nota prot. 125477 del 13 giugno 2022 con cui sono stati trasmessi gli atti relativi all’istituzione della Scuola di Specializzazione in Medicina e Cure Palliative (ordinamento, regolamento, relazione illustrativa del rispetto degli standard richiesti dalla normativa);

ESPRIME

parere favorevole all’istituzione della Scuola di Specializzazione in Medicina e Cure Palliative, in quanto il progetto formativo presentato rispetta le prescrizioni previste dalla normativa vigente in ordine a: requisiti disciplinari; requisiti assistenziali; sedi e risorse umane e strumentali della rete formativa.

Alle ore 15.30 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
Francesco Giunta

F.to Il Segretario
Valentina Papa