



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

**DELIBERA DEL
NUCLEO DI VALUTAZIONE
SEDUTA DEL 17 NOVEMBRE 2021**

Il giorno 17 novembre 2021, alle ore 16:00, previa regolare convocazione Prot n. 301981 del 15/11/2021 Fasc. 2021-II/15.6, il Nucleo di Valutazione 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, Prof.ssa Antonella Paolini, Sig.ra Anna Renzi, il Dott. Salvatore Romanazzi, Dott.ssa Emanuela Stefani e Prof. Nicola Torelli. Le funzioni di Presidente sono esercitate dal Coordinatore, quelle di Segretario dalla Dott.ssa Valentina Papa. Sono altresì presenti Chiara Brusco, Claudia Conti, Silvia Roffi e Francesca Salvi 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. PARERE SU RICHIESTA DI MOBILITÀ INTERUNIVERSITARIA DEI PROFESSORI ANNA CARLA NAZZARO E ANTONIO MAGLIULO;
3. PARERE SU SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2022.

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

OMISSIS

3. PARERE SU SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2022

OMISSIS

Delibera n. 15

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’Agenzia 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;
 - visto il vigente Contratto Collettivo Nazionale Quadro del comparto Istruzione e Ricerca 2016 – 2018, sottoscritto in data 19 luglio 2018;
 - vista la L. 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;
 - 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;
 - richiamati il parere precedentemente espresso dal Nucleo di Valutazione/OIV sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021 (delibera 17/2020) e le considerazioni sull’attuazione del ciclo delle performance espresse nella Relazione annuale 2021 – Sezione sul funzionamento complessivo e sviluppo del Sistema di gestione della Performance (delibera 12/2021);
 - visto il “Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022”, trasmesso dall’amministrazione al Nucleo di Valutazione con nota Prot. n. 292882 del 5 novembre 2021;

ESPRIME

parere positivo al documento denominato “Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022”, per le ragioni e con le considerazioni di seguito espresse.

Nel complesso si osserva:

- **Impianto del sistema.** L'assetto del sistema rimane complessivamente stabile rispetto all'edizione precedente; lievi ma sostanziali modifiche, ben evidenziate nelle prime pagine del documento, sono apportate in particolare all'articolazione e alle tempistiche attuative degli obiettivi di struttura. Le previsioni sono coerenti con il quadro normativo vigente e in divenire (lavoro agile, Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO). Le scelte operate appaiono adeguate e funzionali al contesto organizzativo interno. Il documento appare sufficientemente schematico e comprensibile, agevolando la lettura e la condivisione da parte di tutto il personale dei principi e dei metodi esposti nel documento.
- **Performance organizzativa di Ateneo.** Si conferma l'impianto dei SMVP dell'ultimo triennio, che articola la performance organizzativa generale dell'ente in linee progettuali derivanti dalle strategie complessive dell'Ateneo e orientate al miglioramento dei servizi, all'innovazione e all'utilizzo efficiente delle risorse, attraverso piani di azione trasversali e pluriennali. La misurazione del livello di conseguimento degli obiettivi è basata su una combinazione di indicatori, tra i quali la soddisfazione degli utenti, da formalizzare nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il risultato della performance organizzativa (come media delle valutazioni dei risultati delle linee progettuali) si ribalta con percentuali diversificate sulla performance individuale di tutte le categorie di personale. Il documento, tuttavia, dovrebbe meglio esplicitare le modalità di raccordo con il ciclo di bilancio, pure nei fatti esistente. Tale raccordo consente di individuare le determinanti ultime degli equilibri economici, patrimoniali e finanziari che il bilancio esprime.
- **Performance organizzativa di struttura.** Alla luce dell'esperienza degli ultimi anni e dei precedenti rilievi del Nucleo, questo livello è oggetto di una lieve revisione rispetto alla precedente edizione del sistema. La performance di struttura rimane composta da due fattori: obiettivo di struttura (la cui declinazione avviene partecipativamente da parte di ciascuna struttura nell'ambito delle linee disposte nel PIAO) e customer satisfaction sui servizi erogati dalla struttura stessa. Gli indicatori sono rappresentati dagli stati di avanzamento dell'obiettivo (cronoprogramma con *milestone*) e dalla variazione della soddisfazione dell'utenza, il cui meccanismo di calcolo risulta consolidato. Sono proposte tempistiche di pianificazione più coerenti con le fasi attuative del ciclo.
- **Performance individuale.** Le fasi, tempi e modi di valutazione della performance individuale e le procedure di conciliazione sono espresse con chiarezza. I metodi e le pesature stabiliti per la valutazione della prestazione individuale valorizzano la coesione rispetto agli obiettivi generali dell'ente e minimizzano l'intrinseca discrezionalità di questo ambito, attraverso più soluzioni: la definizione di un catalogo dei comportamenti organizzativi definito nel dettaglio per ogni categoria professionale; l'esplicitazione dei livelli di graduazione dei giudizi e dei punteggi; la previsione di un meccanismo di calibrazione della performance individuale, finalizzato a mitigare il rischio di valutazioni fondate su metodologie disomogenee. In risposta a una precedente osservazione del Nucleo, nel Sistema 2022 i criteri di valutazione delle capacità manageriali e dei comportamenti organizzativi del Direttore Generale sono meglio esplicitati.

Il Nucleo, apprezzando l'approccio integrato alle performance, la complessiva solidità dei processi di pianificazione, monitoraggio e valutazione previsti nel Sistema e l'evoluzione continua dei metodi e degli strumenti di gestione del ciclo, suggerisce quali ulteriori elementi di avanzamento del sistema:

- affiancare alle valutazioni di efficacia percepita provenienti dalle indagini di *customer satisfaction* alcuni indicatori di efficienza (misura del rapporto tra risorse impiegate e prodotti) e di efficacia interna (qualità e quantità dei servizi erogati, ad esempio in termini di accessibilità, volumi produttivi, tempestività...), possibilmente standardizzati e confrontabili nel tempo, per consentire una valutazione semplice e quanto più oggettiva dell'andamento dell'ente;
- esplicitare le modalità di raccordo con il ciclo di bilancio e consolidare e ampliare le misurazioni tratte dalla contabilità analitica, al fine di una più accurata budgetizzazione degli obiettivi e valutazione di efficienza delle prestazioni.

OMISSIS

Alle ore 16.45 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:

F.to Il Presidente
Francesco Giunta

F.to Il Segretario
Valentina Papa