



La Relazione sulla performance per l'anno 2011, che l'Amministrazione ha inviato per la Validazione al Nucleo di valutazione in data 3 Luglio 2012, prot. n. 68996, descrive in modo chiaro il percorso in atto nell'Ateneo fiorentino, per lo sviluppo di un'avanzata cultura della valutazione che miri, con strumenti adeguati alla sua complessità organizzativa, al miglioramento continuo.

L'analisi del sistema di valutazione delle prestazioni non può non tener conto della fase di profonda trasformazione che l'università in generale, per effetto della riforma ex legge 240/2010, e l'ateneo in particolare, per effetto del nuovo statuto in vigore dal 8 maggio del corrente anno, sta attraversando.

Il superamento delle Facoltà e la conseguente dipartimentalizzazione di tutte le attività didattiche e di ricerca, modifica profondamente la filosofia organizzativa e di conseguenza, il sistema che individua gli obiettivi e analizza le performance sia generali sia individuali. Lo stesso sistema di valutazione delle performance, con l'adozione del modello CAF, è impostato per il biennio 2010/2011 in via sperimentale.

E' perciò, totalmente condivisibile la valutazione che l'amministrazione pone a base dell'analisi dei risultati 2011, quando considera, pur rifacendosi alle indicazioni elaborate dalla CIVIT, il processo di valutazione in una fase di transizione e la necessità di un triennio per raggiungere lo stato di regime. Analogamente l'ateneo dovrà definire il ruolo e le risorse necessarie al Nucleo di valutazione per adempiere compiutamente il proprio mandato di certificatore del sistema di valutazione delle performance, soprattutto, se si intenderà adottare il modello indicato dalla CIVIT.

Pur con le limitazioni che conseguono da quanto sopra detto, si può esprimere un parere favorevole alla validazione dei risultati per l'anno 2011 del complesso sistema di valutazione in uso che analizza e misura sia la performance organizzativa sia quella individuale. La valutazione del nucleo si basa principalmente sull'analisi della seguente documentazione.

1. La relazione sulla performance.

E' un documento di sintesi, predisposto dall'Amministrazione, che descrive in modo chiaro lo stato di progressiva realizzazione del sistema di valutazione.

La prima parte riguarda la performance organizzativa e individua il set degli indicatori all'interno delle cinque aree di riferimento per il



modello di ripartizione dei fondi previsto nel DM 362/07 e nel DM 506/07. Gli indicatori individuati per queste aree sono:

Area: corsi di studio da istituire, attivare o sopprimere nel rispetto dei requisiti minimi essenziali in termini di risorse strutturali e umane:

- N. medio docenti di ruolo ai SSD di base e caratterizzanti per corso di laurea e di laurea magistrale attivati.
- Percentuale di studenti immatricolati ai corsi di laurea magistrale che hanno conseguito la laurea in altra università in un numero di anni normale o aumentato di 1 anno.

Area: sviluppo attività di ricerca.

- Proporzioni di personale attivamente impegnato nella ricerca.
- Tasso di attrattività dei corsi di dottorato.

Area: sostegno e potenziamento servizi agli studenti.

- Rapporto tra CFU effettivi e CFU teorici,
- Proporzioni di iscritti che hanno svolto stage esterni all'università durante il corso di studi.

Area: programmi di internazionalizzazione.

- Proporzioni di iscritti che hanno partecipato a programmi di mobilità internazionale.
- Proporzioni di studenti stranieri iscritti a corsi di laurea magistrale.
- Proporzioni di studenti stranieri iscritti ai corsi di dottorato.
- Volume delle risorse economiche acquisite dall'Unione Europea o da enti esteri o internazionali.

Area: fabbisogno di personale docente e non docente sia a tempo indeterminato sia determinato.

- Proporzioni tra costo del personale e totale risorse disponibili.

La relazione, sempre per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa, fornisce ulteriori indicatori che completano il set di riferimento normativo in particolare nell'area dello sviluppo della ricerca, che consentono di valutare compiutamente il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici previsti nella pianificazione di ateneo:

- La valutazione della ricerca pubblicata dal Comitato d'Indirizzo per la Valutazione della Ricerca (CIVR).
- La percentuale dei docenti partecipanti a Progetti di ricerca di interesse nazionale (PRIN) valutati positivamente nel triennio.



- Il numero di progetti FIRB dedicati ai giovani.
- I progetti di nuova impresa orientata alla ricerca e le nuove imprese effettivamente costituite (CsaVRI).

La relazione evidenzia anche la validità del set complessivo di indicatori, corrispondenti in buona parte a quelli messi a base della individuazione della quota premiale di FFO, indicando la notevole performance ottenuta dall'ateneo nell'ambito della ricerca (quota premiale pari al 4% del totale nazionale) e il buon trend di miglioramento in quello della didattica (3,65% del totale rispetto al 3,17% dell'anno scorso). Il sistema quindi ottiene in qualche misura anche una validazione esterna e autorevole.

La seconda parte della relazione è dedicata alla valutazione della performance individuale. Innanzitutto la relazione evidenzia il carattere partecipativo del processo di individuazione degli obiettivi. La metodologia scelta si basa sull'individuazione di progetti/obiettivo valutati e scelti attraverso un bando cui sono stati chiamati a rispondere i vertici delle articolazioni organizzative dell'ateneo (dirigenti, direttori, presidi). Il bando indicava 23 aree di intervento riferite anch'esse ai parametri ministeriali per la determinazione del FFO. Gli ambiti di progetto individuati:

- Contabilità analitica e monitoraggio costi didattica e ricerca.
- Interventi per gli studenti diversamente abili.
- Standardizzazione dei contenuti dei siti web.
- Dematerializzazione processi.
- Estensione protocollo informatizzato ai dipartimenti.
- Studio e creazione del sito "Alumni" dei dottori di ricerca.
- Utilizzo di software open source e monitoraggio licenze.
- Immissione dei nomi di corsi e testi in inglese ai fini del "Diploma Supplement".
- Servizi di supporto agli studenti stranieri Erasmus e Socrates.
- Attivazione nel datawarehouse del datamart della programmazione didattica.
- Ottimizzazione smaltimento arretrati registrazione esami.
- Creazione data base per tecnico-economica dei dati energetici delle utenze.
- Misurazione spazi occupati da unità amministrative e funzioni/obiettivo nell'area del centro storico e nei poli.
- Monitoraggio conoscenze professionali del personale tecnico-amministrativo.
- Monitoraggio siti istituzionali per permettere all'ateneo la partecipazione a progetti di enti istituzionali.



Università degli Studi di Firenze

- Ottimizzazione procedure di accoglienza per docenti stranieri.
- Informazioni a studenti, ricercatori e docenti stranieri per misurare il grado di soddisfazione per l'accoglienza ricevuta dall'Università di Firenze.
- Sistema informatizzato di monitoraggio e gestione centralizzata di enti collegati e partecipati.
- Procedure di supporto tecnico-amministrativo alla VQR.
- Sostegno e sviluppo della biblioteca digitale.
- Archiviazione informatica delle valutazioni degli stage e dei tirocini.
- Predisposizione pagina web per mobilità.
- Altro.

L'analisi della distribuzione dei punteggi conseguiti nelle 4 fasce di performance indicano la possibile presenza di una certa criticità nell'applicazione del sistema. Infatti, 1266 valutati su 1278 (99% del totale) sono inseriti nella fascia massima (punteggio da 21 a 28). E' pur vero che al suo interno è rappresentata una distribuzione più articolata ma 705 valutati (55% del totale) ottengono la valutazione massima possibile. Il confronto con i dati dei due anni precedenti non mostra modificazioni significative del trend. La relazione stessa in modo chiaro e congruente analizza questo indicatore di una potenziale criticità e indica delle azioni tese a migliorare il sistema e accelerare il percorso per il raggiungimento della sua messa a regime. In sintesi:

- Realizzare una maggiore correlazione tra gli obiettivi generali (performance organizzativa) e i progetti di miglioramento attribuiti alle singole articolazioni organizzative (performance individuale).
 - Maggiore integrazione e uniformità dei diversi processi di programmazione di cui l'ateneo dispone.
 - Potenziare la capacità delle strutture e delle banche dati di fornire le informazioni necessarie.
 - Istaurare una periodicità della rilevazione più adeguata al controllo in itinere dei progetti di miglioramento.
 - Miglioramento degli applicativi gestionali.
2. Le schede descrittive dei 306 progetti approvati e dei relativi risultati.

Il percorso di selezione ha individuato 306 progetti. Per ciascuno di essi è stata predisposta una scheda, disponibile in formato elettronico, contenente le informazioni riguardanti la struttura



proponente, la descrizione del progetto, gli obiettivi specifici e le finalità che si vogliono raggiungere, le fasi di realizzazione e gli indicatori atti alla misurazione della performance. Le schede presentano un buon livello di leggibilità anche per non appartenenti allo specifico settore.

La relazione dell'amministrazione descrive quindi il meccanismo di valutazione dei risultati che ciascun progetto ha conseguito. La procedura prevede la compilazione di una scheda che completa quella di proposizione del progetto con la valutazione complessiva del grado di raggiungimento delle finalità e punteggio da attribuire al personale coinvolto utilizzando gli indicatori previsti.

3. Il Rapporto di Autovalutazione.

Il Rapporto è stato redatto secondo gli indirizzi e con il coordinamento del Gruppo di Autovalutazione, istituito dall'organo di governo dell'Ateneo, e composto di:

- Direttore Amministrativo.
- Presidente del Nucleo di Valutazione.
- Direttore Area Servizi alla Didattica e alla Ricerca.
- Dirigente Area Servizi Finanziari.
- Dirigente Area Programmazione, Controllo e Sviluppo Organizzativo e dell'Area Gestione del Personale.

Il Rapporto espone in modo dettagliato ed esaustivo le azioni in atto e da realizzare per la mappatura dei processi e l'applicazione del modello CAF. La relazione di cui al punto 1, pur riferita alle performance del 2011, trova specifico riscontro, in ogni sua parte, in tale rapporto. In particolare il paragrafo 7.2 "Gli indicatori di risultato del personale", evidenzia la corrispondenza di quanto fatto nel 2011 con gli indirizzi strategici dell'ateneo in materia di valutazione.

E' però utile rilevare un altro aspetto che si evince dall'analisi del Rapporto e che rappresenta un punto di forza dell'Università di Firenze.

In ogni paragrafo descrittivo di ogni singolo aspetto oggetto del percorso di autovalutazione si dà specifico riscontro del sistema di comunicazione e accessibilità alle informazioni. Utilizzando gli strumenti informatici e telematici disponibili gli stakeholders sia interni sia esterni hanno accesso alle informazioni già oggi a un livello di realizzazione molto avanzato.