



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

DELIBERA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SEDUTA DEL 23 GIUGNO 2026

Il giorno 23 giugno 2026, alle ore 9.30, previa regolare convocazione Prot. n. 154947 del 19 giugno 2026, 2026-II/15, il Nucleo di Valutazione si è riunito in via telematica tramite Google Meet.

Sono presenti: il Coordinatore, Prof. Giovanni Ferrara e i membri: Prof.ssa Matilde Bini, Dott. Marco Coccimiglio, Prof.ssa Chiara Favilli, Prof.ssa Sandra Furlanetto, Dott. Marco Tomasi. Sono assenti giustificati, Prof. Vincenzo Zara, Sig.ra Ginevra Lopparelli, Sig.ra Ginevra Pallotti.

Le funzioni di Presidente sono esercitate dal Coordinatore, quelle di Segretario dal Dott. Giovanni Fabbri.

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

1. Verifica della congruità del curriculum scientifico o professionale per l'attribuzione di incarichi di insegnamento
2. Validazione della Relazione sulla Performance 2025
3. Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione 2026 - Allegato 5 delle Linee Guida ANVUR

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

OMISSIS

2. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

OMISSIS

Delibera n. 10

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 2025 sul PIAO e sul report del PIAO, approvate con DM 30 ottobre 2025;
 - viste le Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli delle performance e del bilancio (Gennaio 2019);
 - visto l'art. 6 del DL n. 80/2021 convertito nella L. n. 113/2021, circa l'adozione nelle pubbliche amministrazioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
 - visto il DM n. 1154/2021 del Ministero dell'Università e della Ricerca e il nuovo Modello ANVUR di accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio universitari (AVA3);
 - visto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 dicembre 2024, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione - delibera 28/2024 del 13 dicembre 2024);
 - visti il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2025), le minime rimodulazioni e gli esiti del monitoraggio intermedio (approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 luglio 2025);
 - esaminata la “Relazione sulla performance 2025”;
 - 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;

VALIDA

Struttura e contenuti della Relazione.

La Relazione si apre con una disamina dei risultati in termini di valore pubblico generato nel 2025, che segna il primo ciclo di attuazione del Piano Strategico 2025-2027 (Sezione 1.1), articolando l'analisi sui cinque principali ambiti strategici dell'Ateneo e rinviando all'Appendice 1 per il monitoraggio annuale degli indicatori.

Si evidenzia con particolare favore il miglioramento del posizionamento dell'Ateneo nella VQR 2020-2024, che vede l'Ateneo salire dal sesto al quarto posto tra i grandi atenei statali per qualità della ricerca.

Di pari rilievo è la straordinaria capacità di attrazione di risorse, con un incremento dei proventi da progetti competitivi che nel 2025 superano i 97 milioni di euro, segnando un aumento del 37% rispetto all'esercizio precedente.

L'impiego delle risorse finanziarie a supporto delle strategie riceve una trattazione specifica nella Sezione 1.2, mentre i risultati degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione sono illustrati nella Sezione 1.3. Vengono poi efficacemente riassunti i risultati delle performance: organizzativa dell'Ateneo e delle strutture (Sezione 1.4) e individuale (Sezione 1.5), rimandando per i relativi dettagli analitici alle Appendici 2-5.

Nella sezione “2. Organizzazione e capitale umano” sono descritti gli interventi di sviluppo organizzativo a supporto delle strategie e le misure di gestione e valorizzazione del personale. Sono ricomprese le numerose attività realizzate nel 2025 relative all'evoluzione del capitale

umano, alla conciliazione vita-lavoro, alla formazione e all'innovazione tecnologica e sviluppo della digitalizzazione, esponendo i principali traguardi conseguiti.

Integrazione tra strategie, AQ, ciclo della performance e ciclo di bilancio.

Si riscontra anche in questa Relazione un positivo consolidamento del legame tra ciclo della performance e strategie, basato sui requisiti di qualità del modello di accreditamento AVA3. Apprezzabile la connessione con il sistema di assicurazione della qualità, riscontrabile nell'esame partecipato delle politiche e dei risultati delle missioni istituzionali confluiti nel primo monitoraggio del Piano Strategico 2025-2027.

Si esprime particolare compiacimento per l'importante avanzamento sul fronte del ciclo di bilancio: accogliendo le passate raccomandazioni formulate dal Nucleo, la Relazione propone un quadro chiaro e analitico degli stanziamenti assestati e degli impieghi complessivi a supporto delle strategie (Sezione 1.2). Viene evidenziato un elevato livello di attuazione della programmazione finanziaria non-edilizia, con un tasso di utilizzo delle risorse pari al 90,1% (pari a circa il 97% in termini di utilizzo effettivo delle linee di finanziamento a commessa). Tale risultato riflette la positiva introduzione del modello di analisi previsionale decennale e il progressivo rafforzamento dell'Ufficio Controllo di gestione.

In materia di prevenzione della corruzione e di potenziamento della trasparenza si apprezzano gli interventi di digitalizzazione e l'avvio della migrazione procedurale verso il nuovo portale PAT Cineca.

Adeguatezza dei processi di pianificazione, misurazione e valutazione dei risultati.

La Relazione risulta correttamente raccordata al PIAO, al monitoraggio intermedio, alla valutazione degli scostamenti e alla previsione di azioni correttive. In particolare, le procedure di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione appaiono svolte coerentemente alle previsioni del SMVP e del PIAO. In coerenza con la finalità del miglioramento continuo, si rileva un importante adeguamento metodologico degli strumenti di misurazione, culminato nell'unificazione dell'indagine interna di customer satisfaction sui servizi dipartimentali con il progetto nazionale Good Practice per l'anno 2025, garantendo una mappatura dei processi più coerente e aderente all'attuale assetto organizzativo.

Si apprezzano in particolare i risultati conseguiti nell'ambito dell'approccio integrato tra valutazione della performance individuale e gestione strategica del capitale umano.

Risultati delle performance organizzativa, di struttura e individuale.

Rispetto agli obiettivi programmati, i risultati conseguiti dall'Ateneo nel 2025 risultano molto positivi. La performance organizzativa di Ateneo è risultata pienamente raggiunta e quella delle strutture (aree dirigenziali) attesta un'elevata capacità di realizzazione dei programmi. Gli esiti del sistema integrato delle indagini di customer satisfaction restituiscono una valutazione media ponderata complessiva ampiamente positiva.

In tema di performance individuali, il secondo anno di applicazione della scala a cinque livelli evidenzia un diffuso progresso nei comportamenti organizzativi del personale non dirigenziale e significativi incrementi per la dirigenza. Si riscontra inoltre l'eccellente allineamento dei titolari di posizioni organizzative di terzo livello agli obiettivi di funzione assegnati e un'accresciuta capacità dei valutatori di intercettare e qualificare i fabbisogni formativi direttamente nelle schede.

Si dà infine ampio spazio, in tema di risorse umane, alle iniziative adottate per implementare la formazione – realizzata in modo sostenibile, valorizzando le eccellenti competenze interne – e agli strumenti utilizzati per favorire e conciliare il rapporto vita-lavoro. Sul versante della mobilità internazionale per il personale tecnico-amministrativo, si rileva tuttavia una sostanziale stabilità dell'indicatore, attestatosi all'1,3% in linea con la baseline; si condivide pertanto l'intenzione dell'Area Persone e Organizzazione di potenziare le misure di accompagnamento per raggiungere il target del 2% fissato al 2027.

Si esprimono valutazioni positive riguardo ai risultati conseguiti in tema di efficientamento di processi e procedure attraverso gli investimenti in digitalizzazione.

A tal proposito, si apprezza l'adozione di linee di indirizzo per l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nella didattica e nella ricerca, coerentemente con il quadro normativo europeo (AI Act) e i principi di etica e trasparenza.

In conclusione, il Nucleo riscontra che i principi del SMVP sono correttamente applicati nella Relazione sulla Performance 2025 e che i risultati rendicontati nella Relazione sono coerenti con quanto indipendentemente accertato dal Nucleo stesso.

Apprezzando l'impegno dell'amministrazione verso un sempre più evidente legame tra i cicli della performance e quelli di assicurazione della qualità, il Nucleo invita l'Ateneo a:

1. proseguire con determinazione nelle azioni di orientamento e tutorato per consolidare la regolarità delle carriere studentesche, ponendo attenzione al miglioramento della laureabilità nei tempi previsti; dare piena attuazione al nuovo Testo Unico del Regolamento post-laurea per superare la frammentarietà dell'offerta formativa permanente; proseguire con il percorso di miglioramento e consolidamento dei percorsi di dottorato con particolare riferimento alla definizione di criteri per la valutazione delle performance dei suddetti corsi;
2. porre specifici presidi organizzativi per incrementare la partecipazione ai corsi in materia di legalità e trasparenza, assicurando il pieno raggiungimento dei target programmati; attivare tempestivamente il programmato tavolo di coordinamento sulla formazione del corpo docente per diversificare l'offerta formativa e stimolarne l'adesione;
3. capitalizzare i dettagliati suggerimenti degli stakeholder emersi dai nuovi cruscotti integrati di customer satisfaction per guidare mirati interventi di miglioramento sia a livello centrale sia dipartimentale; monitorare l'evoluzione del modello organizzativo decentrato valorizzando l'interoperabilità dei sistemi;
4. promuovere il consolidamento del feedback valutativo come pratica strutturata, continua e ricorrente lungo tutto l'arco dell'anno e non limitata alla fase di chiusura del ciclo; sensibilizzare i valutatori, in particolare presso i Dipartimenti e i Centri, a un utilizzo più distribuito ed equilibrato della scala metrica di valutazione, al fine di mitigare il fenomeno della forte concentrazione dei punteggi sui livelli massimi e trarre la massima efficacia dal sistema anche in ottica di crescita professionale;
5. proseguire il virtuoso percorso di integrazione tra programmazione strategica e bilancio, orientando il sistema verso modelli avanzati di *performance budgeting* e *reporting*; monitorare attentamente l'efficacia e la sostenibilità a lungo termine dei nuovi modelli gestionali e dei contratti di prestazione energetica introdotti per l'efficientamento del patrimonio immobiliare dell'Ateneo.

OMISSIS

Alle ore 10.20 il Presidente, non essendoci altri punti da trattare, dichiara chiusa la seduta.

Della medesima viene redatto il presente verbale che viene confermato e sottoscritto come segue:

Il Presidente
Giovanni Ferrara

Il Segretario
Giovanni Fabbri