



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

## **DELIBERA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SEDUTA DEL 15 DICEMBRE 2022**

Il giorno 15 dicembre 2022 alle ore 16.00, previa regolare convocazione prot. n. 286418 fasc. 2022-II/15.1 del 12 dicembre 2022, 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.ssa Emanuela Stefani e Prof. Nicola Torelli. E' assente giustificata la Prof.ssa Antonella Paolini.

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

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

1. Comunicazioni;
2. Approvazione verbali sedute precedenti;
3. Parere sul Bilancio di previsione 2023;
4. Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023.

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

**OMISSIS**

#### **4. PARERE SU SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2023**

**OMISSIS**

**Delibera n. 21**

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;
- vista la L. 113/2021 che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, e relativo regolamento attuativo emanato con decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81;
- visto il DM 1154/2021 “Autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio” e il conseguente aggiornamento del modello di accreditamento periodico (AVA3), approvato dal Consiglio Direttivo di ANVUR l'8 settembre 2022;
- visto il vigente Contratto Collettivo Nazionale Quadro del comparto Istruzione e Ricerca 2016 – 2018, sottoscritto in data 19 luglio 2018;
- 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 2022 (delibera 15/2021) e le considerazioni sull'attuazione del ciclo delle performance espresse nella Relazione annuale 2022 – Sezione sul funzionamento complessivo e sviluppo del Sistema di gestione della Performance (delibera 14/2022);
- visto il “Sistema di misurazione e valutazione della performance 2023”, trasmesso dall'amministrazione al Nucleo di Valutazione con nota del 7 dicembre 2022;

## ESPRIME

**parere positivo** al documento denominato “Sistema di misurazione e valutazione della performance 2023”, per le ragioni e con le considerazioni di seguito espresse.

**Impianto del Sistema.** Il Sistema 2023 presenta una revisione sostanziale del precedente modello di valutazione della *performance* sia organizzativa, sia individuale, basata sui seguenti principi: (i) maggiore integrazione tra pianificazione strategica, assicurazione della qualità e processi gestionali; (ii) accentuazione delle responsabilità dei livelli dirigenziali; (iii) valorizzazione della valutazione dei comportamenti organizzativi dei singoli, quale leva per la crescita professionale e organizzativa. Il Sistema recepisce le novità introdotte dal quadro normativo (introduzione del PIAO, nuovo modello AVA 3) e alcune considerazioni espresse dal Nucleo in precedenti documenti di valutazione ed avvia un percorso di progressivo sviluppo dei metodi e degli strumenti di pianificazione, valutazione e utilizzo dei risultati di performance. Sono ben definiti i concetti-chiave, i soggetti, le fasi e gli strumenti della performance. Nel Sistema sono chiaramente illustrate le distinte finalità dei tre livelli a cui sono rappresentate le prestazioni dell'Ateneo: (i) performance istituzionale, relativa all'impatto delle

missioni istituzionali; (ii) performance organizzativa, riguardante gli aspetti della gestione amministrativa; (iii) performance individuale, relativa al contributo dei singoli al conseguimento degli obiettivi dell'Ateneo.

**Performance organizzativa.** Il collegamento della performance alle strategie istituzionali, in precedenza realizzato in modo più lasco, mediante linee progettuali di supporto generale alle strategie, diventa più diretto: gli obiettivi strategici pluriennali contenuti nel Piano Strategico sono annualmente declinati dalla governance e tradotti in linee di indirizzo e obiettivi operativi nel PIAO. Si apprezza l'approccio metodologico alla pianificazione e l'utilizzo degli strumenti operativi messi a disposizione dal sistema di assicurazione della qualità (SUA\_CdS, SMA, Relazioni delle CPDS, Relazioni Annuali dei Dipartimenti) nell'attuare l'allineamento tra obiettivi strategici e obiettivi della tecnostruttura.

Il principale elemento di discontinuità rispetto al Sistema precedente si manifesta a livello di performance organizzativa di struttura (riconducibile alle unità organizzative dell'amministrazione centrale e alle strutture dipartimentali), laddove, sino al 2022, si prevedeva la declinazione autonoma degli obiettivi da parte delle strutture, con gradi di adeguatezza della pianificazione diversificati, come già osservato dal Nucleo di Valutazione.

Nel Sistema 2023 la misurazione della performance organizzativa è ricondotta a due unità di analisi: (i) a livello di Ateneo, si rappresenta il contributo complessivo della struttura tecnico-amministrativa ai primari assi di sviluppo delle strategie e della gestione, attraverso un set di indicatori e target, da definire nel PIAO; (ii) a livello delle unità organizzative dell'Amministrazione, sono assegnati ai dirigenti obiettivi di innovazione e miglioramento dei servizi erogati dalla struttura di afferenza e di salute organizzativa. Nell'applicazione iniziale del nuovo sistema, e dunque transitoriamente per il ciclo 2023, le azioni gestionali portate avanti dalla componente amministrativa dei Dipartimenti in supporto alla pianificazione strategica sono escluse dalla misurazione della performance organizzativa.

Nel documento non sono esplicitati a priori indicatori e metriche per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi, né le modalità di raccordo tra performance organizzativa e ciclo di bilancio. Essi vengono rimandati al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 quale sede di prima applicazione del nuovo sistema di gestione della performance.

**Performance individuale.** Le novità introdotte dal SMVP 2023 riguardano: (i) la revisione del sistema di valutazione delle figure apicali, puntando su una loro più forte responsabilizzazione sui risultati di performance organizzativa collegati agli ambiti di diretta responsabilità; (ii) il peso conferito alla valutazione dei comportamenti organizzativi per tutto il personale, attenuandone gli effetti sulla corresponsione delle premialità economiche. Per favorire l'avvicinamento graduale a questa nuova cultura della valutazione da parte di tutti i soggetti coinvolti, appositi paragrafi sono dedicati alla descrizione degli elementi essenziali del corretto processo valutativo (meccanismi di calibrazione e confronto sistematico tra soggetti valutatori e valutati, procedure di garanzia e di conciliazione). La valutazione degli obiettivi individuali di funzione, per le categorie di personale per i quali sono previsti, è ricompresa nella valutazione dei comportamenti organizzativi.

Il Nucleo prende atto del percorso evolutivo avviato con il SMVP 2023 e ne apprezza gli aspetti innovativi e sfidanti. Ritenendo comprensibile che, inizialmente, alcuni aspetti metodologici debbano essere soggetti ad ulteriori riflessioni, auspica che il sistema della performance trovi solidità nella fase applicativa, con particolare attenzione:

(i) alla concretizzazione della relazione tra linee strategiche e azioni in capo alla tecnostruttura, identificando opportunamente la sfera d'azione e gli indicatori idonei a rappresentare l'apporto della componente tecnico-amministrativa nella produzione di valore pubblico;

(ii) alla definizione degli strumenti di accompagnamento all'applicazione del nuovo sistema di valutazione individuale (momenti di formazione di valutatori e valutati, procedure di feedback, utilizzo dei risultati della valutazione a fini organizzativi e della crescita professionale);

(iii) alla verifica del grado di condivisione tra il personale dei principi e dei metodi enunciati nel nuovo sistema, attraverso le indagini sul clima organizzativo;

(iv) al legame tra ciclo della performance e ciclo di bilancio, riprendendo e rafforzando le procedure di performance budgeting/reporting precedentemente sperimentate.

**OMISSIS**

Alle ore 16.30 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*