



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

DELIBERA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SEDUTA DEL 30 GIUGNO 2025

Il giorno 30 giugno 2025, alle ore 14.30, previa regolare convocazione Prot. n. 140129 del 27 giugno 2025, 2025-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, Sig.ra Ginevra Lopparelli, Sig.ra Elisa Pallotti, Dott. Marco Tomasi, il Prof. Vincenzo Zara.

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. Presa d'atto verbali sedute precedenti
2. Validazione della Relazione sulle Performance 2024
3. Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione 2025 - Allegato 5 delle Linee Guida ANVUR
4. Attestazione OIV sugli obblighi di trasparenza
5. Validazione dei dati relativi agli immobili dell'ateneo censiti nella banca dati dell'edilizia universitaria
6. Requisiti AVA3. Avvio confronto interno e individuazione aree intervento

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

OMISSIS

2. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

OMISSIS

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 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 2024 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2023, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione - delibera 23/2023 del 14 dicembre 2023);
- visti il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 gennaio 2024), le minime rimodulazioni e gli esiti del monitoraggio intermedio (approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 ottobre 2024);
- esaminata la "Relazione sulle performance 2024", approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 giugno 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

la Relazione sulle Performance 2024 dell'Università di Firenze, per le ragioni e con le osservazioni di seguito esposte.

Struttura e contenuti della Relazione.

La Relazione si apre con una panoramica dei principali risultati di performance istituzionale del 2024 sulle linee di indirizzo del Piano Strategico 2022-2024 (Sezione 1.1) e il rinvio agli altri documenti relativi agli impatti generati (bilancio di sostenibilità ambientale e sociale, bilancio di esercizio, bilancio di genere), rimandando all'Appendice per gli approfondimenti sull'andamento dei target. Sono poi efficacemente riassunti i risultati delle performance (organizzativa dell'Ateneo, delle strutture e individuali), mentre in appendice sono presentati gli approfondimenti sulle condizioni di attuazione, le metriche di valutazione e, in taluni casi, le risorse eventualmente assorbite (Sezioni 1.2 - 1.4).

La rendicontazione degli obiettivi di trasparenza e anticorruzione (Sezione 1.5) segue la stessa logica integrata, beneficiando di quanto rendicontato dai Dirigenti coinvolti nelle azioni programmate e rinviando per le misure generali di prevenzione del rischio corruttivo alla Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Nella sezione "2. Organizzazione e capitale umano" sono descritti gli interventi di sviluppo organizzativo attinenti alla sfera manageriale del Direttore Generale a supporto delle strategie e le misure di rafforzamento delle consistenze e degli assetti professionali. Sono ricomprese le numerose attività realizzate nel 2024 per la revisione dell'assetto macro e micro organizzativo dell'Ateneo, per la programmazione e formazione del personale, per l'innovazione tecnologica e digitale e per la conciliazione vita-lavoro, così come vengono esposti i principali risultati raggiunti.

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

Si riscontra anche in questa Relazione un positivo e progressivo consolidamento del legame tra ciclo della performance e strategie, rafforzato dall'assegnazione degli obiettivi di innovazione alle aree dirigenziali e dalla scelta di indicatori riferibili ai primari assi di sviluppo strategico.

Apprezzabile anche la connessione con il sistema di assicurazione della qualità, riscontrabile nell'architettura del sistema di governance/responsabilità e di gestione delle risorse (requisiti A e B del modello AVA 3) e rafforzato dai processi connessi alla stesura del nuovo Piano Strategico 2025-2027. Tuttavia l'evidenza dei principali processi di AQ attivati e dei risultati conseguiti è piuttosto essenziale.

Ove applicabile, la Relazione rendiconta le eventuali risorse economiche impiegate per lo sviluppo delle azioni. Non appare però di facile ricostruzione il quadro degli stanziamenti e degli impieghi complessivi a supporto delle azioni e la loro relazione con i risultati conseguiti.

In materia di prevenzione della corruzione e di potenziamento della trasparenza si apprezzano gli interventi realizzati e la formazione erogata.

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

La Relazione appare correttamente concatenata al PIAO, al monitoraggio intermedio, alla valutazione degli scostamenti e alla previsione di azioni correttive nel prossimo ciclo. 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, la Relazione individua margini di miglioramento già impiegati per la redazione del SMVP 2025.

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 2024 appaiono molto positivi. La performance organizzativa di Ateneo è risultata pienamente raggiunta e anche quella delle strutture è risultata di ampia portata. Anche in termini di efficacia percepita dei servizi, i risultati delle strutture sono risultati in linea con quelli raggiunti nell'anno precedente.

In tema di performance individuali, oltre i positivi risultati raggiunti, la Relazione dà atto del consolidamento degli effetti dell'applicazione dei principi del "feedback valutativo" e sostiene l'Ateneo verso ulteriori sviluppi dell'utilizzo strategico della valutazione dei comportamenti organizzativi come leva per il miglioramento del personale, dell'organizzazione e dei servizi.

Si dà infine ampio spazio, in tema di risorse umane, alle iniziative adottate per implementare la formazione, agli strumenti utilizzati per favorire e conciliare il rapporto vita-lavoro nonché i risultati conseguiti nel corso del 2024 in tema di efficientamento di processi e procedure attraverso gli investimenti in materia di innovazione e digitalizzazione. Apprezzabile infine lo sforzo verso il riequilibrio delle consistenze della compagine tecnico-amministrativa rispetto ai precedenti esercizi.

In conclusione, il Nucleo riscontra che i principi del SMVP sono correttamente applicati nella Relazione sulla Performance 2024 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:

- I. porre attenzione all'evoluzione dell'indicatore "Docenti di riferimento appartenenti ai SSD base e caratterizzanti" anche alla luce dell'importante lavoro di costante revisione dell'offerta formativa; monitorare continuamente il dinamismo della comunità accademica nella presentazione dei progetti di ricerca e il successo nell'accesso ai finanziamenti; dare maggiore spazio nella rendicontazione dei risultati al tema del dottorato di ricerca; attivare scelte politiche e gestionali che permettano di proseguire le attività impiantate grazie ai finanziamenti PNRR, al fine di potenziare l'impatto sul territorio;
- II. incentivare la partecipazione del personale alle iniziative di formazione in materia di didattica innovativa, legalità e trasparenza, agevolandone anche la fruizione attraverso piattaforme di e-learning e favorendo la restituzione del feedback degli interessati sulle attività seguite;
- III. richiamando l'architettura generale sottesa alle azioni di sviluppo e revisione del modello organizzativo, monitorare la percezione dei soggetti coinvolti nelle azioni di riorganizzazione;

- IV. precisare maggiormente, in fase di assegnazione degli obiettivi alla Dirigenza, i target attesi, in particolare alla luce di una valutazione media complessiva dei comportamenti organizzativi più bassa rispetto alle altre categorie di personale;
- V. descrivere più chiaramente l'impiego delle risorse destinate alla realizzazione degli obiettivi, con lo scopo primario di evidenziare la congruenza delle allocazioni di risorse economiche e umane.

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:

Il Presidente
Giovanni Ferrara

Il Segretario
Valentina Papa