



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

DELIBERA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SEDUTA DEL 17 GIUGNO 2022

Il giorno 17 giugno 2022 dalle ore 14.30, previa regolare convocazione Prot. n. 126691 del 14 giugno 2022 Fasc. 2022-II/15.1, 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. Salvatore Romanazzi, Dott.ssa Emanuela Stefani e Prof. Nicola Torelli. E' assente giustificato la Prof.ssa Antonella Paolini

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

Sono altresì presenti Claudia Conti e Silvia Roffi 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. Approvazione verbali sedute precedenti;
3. Pareri su passaggi di SSD/scambio contestuale tra docenti di diversi Atenei;
4. Attestazione OIV sugli obblighi di trasparenza;
5. Validazione della Relazione sulle Performance 2021;
6. Proposta di valutazione del Direttore Generale – anno 2021;
7. Relazione Annuale 2022 - sezione sul Funzionamento complessivo del ciclo delle performance;
8. Parere su accreditamento Scuola di Specializzazione in Cure Palliative.

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

OMISSIS

5. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021

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 il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 dicembre 2020, previo parere positivo del Nucleo di Valutazione - delibera 17/2020);
- visti il Piano Integrato 2021-2023 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 gennaio 2021), le minime rimodulazioni e gli esiti del monitoraggio intermedio (approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 luglio 2021);
- esaminata la “Relazione sulla performance 2021”, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 maggio 2022;
- 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 e le audizioni svolte;

VALIDA

la Relazione sulla Performance 2021 dell’Università di Firenze, per le ragioni e con le osservazioni di seguito esposte.

Struttura e contenuti della Relazione. La relazione documenta ampiamente gli esiti degli obiettivi perseguiti nell’anno di riferimento, caratterizzato da particolari condizioni di contesto esterno (tra cui la prosecuzione dell’emergenza sanitaria e nuovi interventi legislativi) e interno (improvvisa modifica degli assetti di governance).

I contenuti della Relazione appaiono coerenti con il Piano Integrato 2021-2023 e con il SMVP 2021 e completi in relazione alle tematiche trattate (obiettivi organizzativi e

individuali, sintesi dei principali risultati raggiunti, analisi del contesto e delle risorse impiegate, declinazione della performance organizzativa e individuale a livello decentrato, opinioni di cittadini e utenti). Meno diffusamente sono trattate le interconnessioni tra ciclo delle performance e ciclo di bilancio, azioni connesse alla normativa anticorruzione e trasparenza, pari opportunità.

Il documento rendiconta estesamente le singole azioni concorrenti agli obiettivi di performance organizzativa e presenta quadri di sintesi delle valutazioni relative alla performance di struttura e individuale. La lettura congiunta della Relazione del Direttore Generale (allegata alla Relazione sulla Performance) permette di ricavare ulteriori elementi inerenti le scelte organizzative sottese ai risultati di performance.

Per agevolare la lettura e consentire livelli di approfondimento differenziati in rapporto agli interessi dei diversi stakeholder, nelle prossime edizioni della Relazione si suggerisce di dare principale risalto alle azioni di maggiore impatto e categorizzare i principali ambiti di realizzazione degli obiettivi di performance di struttura, lasciando agli allegati e alla documentazione aggiuntiva nel *repository* le evidenze utili alla verifica puntuale dei risultati ottenuti.

Approccio integrato alle performance. La gestione delle performance coinvolge tutto l'apparato amministrativo dell'Ateneo e appare complessivamente allineata alle strategie generali e alla gestione economico-finanziaria. I costi sostenuti per alcune azioni di performance organizzativa sono rendicontati secondo l'impianto di performance *budgeting/reporting* avviato nei precedenti cicli. In questo senso, vi sono i presupposti per affiancare alle altre dimensioni valutative le evidenze della contabilità analitica (fin qui usata a fini puramente descrittivi), integrando più compiutamente nella misurazione dei risultati anche la valutazione di efficienza delle prestazioni.

Adeguatezza dei processi di pianificazione, misurazione e valutazione dei risultati. Le procedure di pianificazione, monitoraggio intermedio, misurazione e valutazione dei risultati appaiono ben svolte e coerenti con il SMVP e il Piano Integrato di riferimento. Si suggerisce di specificare meglio, nelle prossime edizioni del Sistema e del Piano, le metriche che saranno adottate per la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa di Ateneo, qualora non vengano completamente raggiunti i target programmati, in analogia a quanto già correttamente presente nel SMVP 2021 per la performance di struttura.

La filiera obiettivi-indicatori-target appare per lo più coerente per tutte le tipologie di obiettivi, con lievi miglioramenti anche nelle strutture. Dal controllo a campione effettuato dal Nucleo sulle schede di valutazione della performance di struttura e individuale (Dirigenti), si osserva che le valutazioni rilasciate per le azioni di progetto sono complessivamente congruenti con i risultati rendicontati. Tuttavia, non sempre sono chiare le metriche adottate e pertanto si suggerisce di esplicitare i criteri di attribuzione dei punteggi. Anche i target identificati per gli obiettivi di funzione dei Dirigenti talvolta appaiono non pienamente adeguati per misurare l'efficacia effettiva delle azioni svolte; si veda, ad esempio, l'indicatore relativo alle iniziative per il lavoro agile, il quale non coglie pienamente gli effetti di queste ultime.

Il coinvolgimento degli utenti nella valutazione delle iniziative realizzate è perseguito a ogni livello di performance, e in particolare nella performance di struttura; la multidimensionalità degli indicatori per la misurazione dei risultati consente di contemperare questo aspetto con lo stato di avanzamento dei progetti e, più raramente, con misure di efficacia interna (output delle azioni).

Nella Relazione, l'Amministrazione presenta anche spunti di riflessione critica su alcuni aspetti relativi alla concreta attuazione del Sistema (es. qualità degli obiettivi e indicatori selezionati dalle strutture, superamento delle logiche adempimentali, reale utilizzo delle metriche previste dal SMVP per la valutazione dei comportamenti).

Risultati delle performance organizzativa, di struttura e individuale. I risultati conseguiti dall'Ateneo nel 2021 rendicontati nella Relazione sono ampiamente positivi, in particolare per quanto riguarda:

- la crescente semplificazione e digitalizzazione dei processi in numerosi ambiti di attività, tra cui si richiamano in particolare le azioni per lo sviluppo della didattica innovativa e la dematerializzazione delle procedure di mobilità internazionale e di reclutamento degli assegnisti di ricerca, in fase di estensione alle altre categorie di personale non strutturato;
- la sperimentazione di nuovi modelli organizzativi, in particolare nei Dipartimenti (peraltro generalmente apprezzati dall'utenza), e le azioni volte a consolidare i presupposti per una gestione innovativa delle modalità di lavoro;
- la soddisfazione della componente docente, in costante crescita, e con valori particolarmente elevati soprattutto per i servizi di supporto alla ricerca, di amministrazione del personale e bibliotecari;
- le azioni tese alla conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale della città.

In controtendenza con gli ultimi cicli si evidenzia una lieve flessione dei risultati di *customer satisfaction*:

- nella soddisfazione degli studenti per le aule didattiche e per i servizi di supporto, in particolare le biblioteche, probabilmente influenzata dalla gestione altalenante degli accessi nelle diverse fasi della pandemia;
- nel gradimento dei servizi dedicati al personale tecnico-amministrativo, di pari passo con una generalizzata riduzione degli aspetti valutati nelle indagini sul benessere organizzativo.

In conclusione, la Relazione offre un quadro esaustivo e metodologicamente corretto dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi del Piano integrato 2021-2023, confermati dai riscontri autonomamente effettuati dal Nucleo sui dati, sui documenti e sui sistemi informativi. Si evidenziano i seguenti spazi di miglioramento:

- nella costruzione formale della Relazione;
- nell'integrazione delle informazioni contabili ed extra contabili nel sistema di controllo di gestione;

- nei servizi di supporto agli studenti, in particolare su orientamento, sistemi informativi e comunicazione, segreteria studenti;
- nel benessere organizzativo per il personale tecnico-amministrativo.

OMISSIS

Alle ore 15.30 il Presidente, non essendoci altri punti da trattare, dichiara chiusa la seduta. Della medesima viene redatto il presente verbale - approvato seduta stante limitatamente alle determinazioni assunte - che viene confermato e sottoscritto come segue:

Il Presidente
F.to Francesco Giunta

Il Segretario
F.to Valentina Papa