



INDICE

<i>Premessa</i>	2
1 – L’AGENZIA: ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	3
1.1. Il quadro normativo di riferimento	3
1.2. Gli stakeholder esterni	4
1.3. Gli stakeholder interni.....	5
1.4. Analisi sulle risorse umane	8
1.5. Analisi delle risorse finanziarie	10
1.6. Il ciclo di Programmazione integrata	10
2 - IL PIANO E LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE: Istituzionale, Organizzativa e Individuale.....	12
2.1 La Performance Istituzionale	12
2.2 La Performance Organizzativa.....	13
2.3 La Performance Individuale	13
ALLEGATI:.....	14
A.1) Tabella Performance Istituzionale – Obiettivi Strategici 2020-2022	
A.2.1) Tabella Performance Organizzativa di Area – Obiettivi Operativi Direzione 2020	
A.2.2) Tabella Performance Organizzativa di Area – Obiettivi Operativi Area Amministrativo contabile 2020	
A.2.3) Tabella Performance Organizzativa di Area – Obiettivi Operativi Area Valutazione Università 2020	
A.2.4) Tabella Performance Organizzativa di Area – Obiettivi Operativi Area Valutazione Ricerca 2020	
A.3) Tabella Performance Individuale Dirigente Apicale – Obiettivi Individuali Direttore 2020	
B) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020-2022	

Premessa

Il presente Piano viene redatto ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera a) del Decreto legislativo 150/ 2009, come modificato dal Decreto legislativo 74/2017, nel quadro più generale del ciclo di gestione della performance, a sua volta finalizzato all'attuazione dei principi generali esposti all'art. 3 del suddetto decreto:

- a) miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche;
- b) crescita delle competenze professionali e valorizzazione del merito;
- c) trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Piano tiene conto dell'analisi del Piano della Performance 2019-2021 eseguita dall'Ufficio per la Valutazione delle Performance (UVP) del Dipartimento Funzione Pubblica (Feedback) ed in particolare delle Aree di miglioramento in essa evidenziate, delle osservazioni formulate dall'OIV in occasione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità per l'anno 2018 e della Validazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2018, oltre che delle Linee Guida per il Piano della Performance – Ministeri (Giugno 2017) e di quelle più recenti, emanate dal Dipartimento Funzione Pubblica:

- Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche - N. 4 (Novembre 2019)
- Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale N. 5 (Dicembre 2019)

per quanto applicabili alla realtà dell'ANVUR.

Si è pertanto focalizzata l'attenzione su:

- il rafforzamento del ruolo dei cittadini e degli utenti nel ciclo di gestione della performance ed in particolare sulle modalità attraverso cui assicurare il loro coinvolgimento nel processo di misurazione della performance istituzionale e organizzativa di Area;
- la concezione della valutazione individuale come una delle leve più rilevanti per la gestione strategica delle risorse umane e la distinzione non sempre esplicita e immediata fra performance organizzativa ed individuale.

In relazione alla Valutazione Partecipativa intesa quale strumento di potenziamento del ruolo degli stakeholders nell'ambito della valutazione della Performance organizzativa, al fine di evitare l'autoreferenzialità, l'ANVUR per il ruolo di regia del sistema nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca, incardinata in un network internazionale di agenzie analoghe di altri Paesi, ha ottenuto nel 2019 l'accreditamento presso ENQA (European Association for Quality Assurance in Higher Education: l'associazione internazionale che riunisce le Agenzie che utilizzano procedure e sistemi di valutazione della formazione superiore conformi agli standard internazionali -ESG) e richiesto l'iscrizione a EQAR (valutazione e assicurazione di qualità che operano nei paesi che aderiscono al processo di Bologna) nell'ottica di miglioramento delle attività e dei processi in conformità agli standard di qualità pienamente rispondenti alle ESG (Standard e Linee Guida per l'Assicurazione della Qualità nello Spazio Europeo dell'Istruzione Superiore) 2015. Tale processo ha già rilevato l'esigenza di un coinvolgimento sistematico degli stakeholders al fine di raccogliere feedback e suggerimenti sulle attività. Il processo di ascolto è evidentemente un elemento obbligato, in quanto determinante per il funzionamento stesso di un sistema di valutazione complesso come quello dell'Agenzia.

Al riguardo è opportuno evidenziare che per l'anno 2020 c'è stato un significativo intervento sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) che, conseguentemente, ha comportato delle modifiche strutturali al Piano della Performance 2020-2022.

1 – L'AGENZIA: ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

1.1. Il quadro normativo di riferimento



L'art. 2, comma 138, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 286, convertito, con modificazioni, nella legge 24 novembre 2006, n. 286, ha istituito l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) con l'obiettivo di razionalizzare il sistema di valutazione della qualità delle attività delle università e degli enti di ricerca pubblici e privati destinatari di finanziamenti pubblici che, in attuazione del DPR 76/2010, ha avviato la propria

operatività nell'anno 2011. Le attribuzioni dell'Agenzia ai sensi della legge sono:

- a) valutazione esterna della qualità delle attività delle università e degli enti di ricerca pubblici e privati destinatari di finanziamenti pubblici, sulla base di un programma annuale approvato dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca;
- b) indirizzo, coordinamento e vigilanza delle attività di valutazione demandate ai nuclei di valutazione interna degli atenei e degli enti di ricerca;
- c) valutazione dell'efficienza e dell'efficacia dei programmi statali di finanziamento e di incentivazione delle attività di ricerca e di innovazione.

L'Agenzia in virtù di quanto disposto dalla legge delega n. 286/2006 ha assorbito le competenze del Comitato nazionale per la valutazione del sistema universitario (CNVSU) e del Comitato di indirizzo per la valutazione della ricerca (CIVR), assicurando la necessaria continuità per le attività svolte in precedenza da tali comitati per la valutazione dell'adeguatezza delle strutture e del personale alla tipologia dei corsi da attivare, per concedere l'autorizzazione al rilascio di titoli AFAM a Istituti non statali (cfr. art. 11 del D.P.R. 212/2005).

La legge 240/2010 di riforma del sistema universitario ha altresì attribuito all'ANVUR, attraverso i decreti attuativi, il compito di definire criteri e parametri per l'accreditamento dei corsi e delle sedi universitarie. Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), nelle procedure di accreditamento di corsi e sedi, è tenuto ad acquisire il parere dell'Agenzia.

In attuazione della normativa è stato emanato il DPR 76/2010 che ha assicurato l'operatività dell'Agenzia, disciplinandone la struttura ed il funzionamento. La costituzione dell'Agenzia ha allineato l'Italia alle migliori pratiche in ambito europeo. La normativa di riferimento prevede infatti che l'ANVUR si attenga alle linee guida europee per l'assicurazione della qualità nello Spazio Europeo dell'Istruzione Superiore. In tale ottica, nel corso del 2019 ANVUR ha ottenuto l'accreditamento da parte dell'Associazione europea per l'assicurazione della qualità nell'istruzione superiore (European Association for Quality Assurance in Higher Education - ENQA).

La Legge 98/2013 ha determinato inoltre il trasferimento dall'ANAC (ex CIVIT) all'ANVUR delle competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR. Inoltre, il decreto di riordino degli enti di cui al decreto legislativo del 25 novembre 2016, n. 218, ha richiesto all'ANVUR di elaborare linee guida per la valutazione dei risultati della ricerca per gli enti non vigilati dal MIUR, nonché predisporre parametri ed indicatori di riferimento per l'allocazione dei finanziamenti statali.

La Legge di Bilancio 2017 (legge 11 dicembre 2016, n. 232) ha introdotto due importanti misure volte a incentivare l'eccellenza scientifica e a premiare il merito, prevedendo finanziamenti aggiuntivi a dipartimenti definiti "di eccellenza" e a ricercatori e professori associati particolarmente meritevoli al fine di sostenerne le attività di ricerca di base. Tali innovazioni normative hanno richiesto specifiche attività di valutazione da parte dell'Agenzia, che ha utilizzato anche i dati raccolti nella VQR 2011-14.

Con la medesima legge si è inoltre rafforzata l'attività di valutazione della qualità della ricerca delle Università e degli Enti di Ricerca prevedendo che la Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) sia condotta a cadenza

quinquennale da parte dell'ANVUR tenuto conto delle linee guida definite con decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, oggi Ministero dell'università e della ricerca (MUR).

Con D.L. 9 gennaio 2020, n. 1, convertito in Legge, sono state introdotte disposizioni urgenti per l'istituzione del Ministero dell'istruzione e del Ministero dell'università e della ricerca, sopprimendo il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca. Al Ministero dell'università e della ricerca sono assegnate le competenze sui sistemi della formazione superiore universitaria, dell'istruzione universitaria e della ricerca scientifica e tecnologica, nonché, in ragione del progressivo allineamento con il sistema universitario previsto dalla legge 22 dicembre 1999, n. 508, quelle relative all'alta formazione artistica, musicale e coreutica.

Sviluppi 2020

- il D.M. 25/10/2019, n. 989 relativo alla programmazione triennale 2019–2021, prevede che ANVUR valuterà le istanze di Istituzione di nuove Università non statali;
- la nota del Capo di Gabinetto del MIUR del 12/11/2019 ha comunicato che l'ANVUR dovrà avviare le procedure per il riconoscimento della World Federation for Medical Education (WFME) per consentire agli studenti laureati in università italiane (accreditate ANVUR) di poter proseguire il percorso formativo e professionale nelle Scuole di specialità degli USA;
- il D.M. 29/11/2019, n. 1110 definisce le linee guida della VQR 2015-2019, stabilendo la conclusione entro luglio 2021 e prevede in capo ad ANVUR, oltre che la responsabilità scientifica, la gestione amministrativa e finanziaria dell'intero esercizio di valutazione.

In sede di conversione del decreto legge è stata incrementata di 10 unità la dotazione organica ANVUR, con oneri a carico dell'Agenzia, mediante scorrimento di graduatorie vigenti o con nuove procedure concorsuali. Fino al completamento delle assunzioni, l'ANVUR continuerà ad avvalersi di un numero massimo di 15 esperti della valutazione mediante incarichi annuali di collaborazione. Il potenziamento dell'Agenzia è finalizzato allo sviluppo e al consolidamento delle attività di interesse del Ministero dell'università e della ricerca attribuite all'ANVUR, relative alla valutazione del settore della formazione superiore e dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), in conformità alla normativa nazionale di settore e nel rispetto degli standard e delle linee guida per l'assicurazione della qualità nello Spazio europeo dell'istruzione superiore (ESG 2015).

1.2. Gli stakeholder esterni



L'ANVUR è oggi vigilata dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), a cui è inviato annualmente per l'approvazione il Programma delle Attività predisposto e adottato dal Consiglio Direttivo dell'Agenzia. L'ANVUR, fissa autonomamente i criteri di valutazione e fornisce al Ministero pareri, analisi e valutazioni relativi al sistema universitario, della ricerca e delle istituzioni AFAM. I soggetti interessati dall'attività di valutazione dell'Agenzia sono principalmente 98 Istituzioni universitarie di cui:

- > 61 Università statali;
- > 6 Scuole superiori ad ordinamento speciale;
- > 20 Università non statali legalmente riconosciute;
- > 11 Università non statali telematiche legalmente riconosciute;

oltre a:

- > 12 enti di ricerca vigilati dal MUR
- > oltre 150 Istituzioni del settore AFAM, pubbliche e private.

Alcuni degli esercizi di valutazione condotti dall'ANVUR possono estendersi su base volontaria anche ad altri soggetti che svolgono attività di ricerca, come nel caso degli esercizi della VQR.

L'attività di valutazione dell'Agenzia, resa pubblica attraverso il sito istituzionale, si offre anche come strumento conoscitivo per tutti i soggetti interessati, a partire dalle famiglie e dagli studenti chiamati alla scelta dei corsi e delle sedi universitarie.



L'Agenzia è aperta ai temi di interesse delle istituzioni rappresentate nel Comitato Consultivo, consapevole del ruolo fondamentale che la ricerca e la formazione universitaria rivestono per il mondo del lavoro e dell'impresa. L'Agenzia si confronta direttamente con gli studenti, rappresentati nel Comitato consultivo e chiamati a far parte delle commissioni di valutazione periodica delle università per le visite on site.

L'Agenzia, infine, è chiamata a confrontarsi nel contesto internazionale con le linee guida europee per l'assicurazione della qualità nello Spazio europeo dell'istruzione superiore e con l'Associazione europea per l'assicurazione della qualità del sistema universitario.

Come sopra descritto, nel 2019 l'Agenzia è divenuta membro dell'*European Association for Quality Assurance in Higher Education* favorendo, tra l'altro, il riconoscimento internazionale dei titoli di studio universitari italiani e sta attendendo di entrare a fare parte dell'European Quality Assurance Register of Higher Education (EQAR).

L'Agenzia collabora con le altre agenzie di valutazione e con gli organismi internazionali rilevanti per l'attività svolta.

1.3. *Gli stakeholder interni*



L'Agenzia ha personalità giuridica di diritto pubblico ed ha sede a Roma.

È dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile, anche in deroga alle disposizioni sulla contabilità generale dello Stato, ed opera ai sensi dell'art. 8, comma 1, del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300. È sottoposta alla vigilanza del MUR (Ministero Università e Ricerca) e al controllo sulla gestione da parte della Corte dei Conti.

Ai sensi del regolamento, concernente la struttura ed il funzionamento dell'ANVUR, sono organi interni il Presidente, il Consiglio direttivo ed il Collegio dei revisori dei conti (art. 6, c. 1, D.P.R. 76/2010):

- il **Presidente** ha la rappresentanza legale dell'Agenzia e ne assicura il coordinamento e l'unitarietà delle strategie e delle attività. Dal 7 gennaio 2020 è entrato in carica il nuovo Presidente il Prof. Antonio Felice Uricchio¹ che rimarrà in carica fino al 18 giugno 2023;
- i componenti del **Consiglio direttivo** sono nominati con Decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro dell'Università e della Ricerca, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, formulata sulla base di un elenco di persone, definito da un comitato di selezione, che rimane valido per due anni. La durata del mandato dei suddetti componenti, compresi quelli eventualmente nominati in sostituzione di componenti cessati dalla carica, è di quattro anni. L'organo direttivo determina le attività e gli indirizzi della gestione dell'Agenzia, nonché i criteri e i metodi di valutazione. A decorrere da gennaio 2020, a seguito della cessazione di quattro Membri, il Consiglio Direttivo² è temporaneamente composto dal nuovo Presidente, Prof. Antonio Felice Uricchio e dai Consiglieri Professori Fabio Beltram e Maria Luisa Meneghetti, in carica fino al 5 settembre 2020, in attesa delle nuove nomine da parte del Ministro. Il Consiglio dei Ministri, riunito il 5 marzo 2020 su proposta del Ministro dell'università e della ricerca ha avviato la procedura per la nomina dei 4 componenti che a breve dovrebbero integrare il Consiglio Direttivo;
- il **Collegio dei Revisori dei Conti**, insediato in data 27 giugno del 2016, giusto decreto di nomina del MIUR del 27 maggio 2016, per la durata di un quadriennio, è composto da tre membri, due dei quali designati dal MUR ed uno dal MEF e provvede al controllo dell'attività amministrativa e contabile. Il Collegio è attualmente composto dal Presidente Cons. Paolo Novelli e dai due Membri dott. Daniele Russo e dott. Filippo Capodiferro³, tutti in scadenza al 26 maggio 2020.

1) <https://www.anvur.it/amministrazione-trasparente/organizzazione/organi-di-indirizzo-politico-e-amministrativo/presidente-antonio-felice-uricchio/>

2) <http://www.anvur.it/amministrazione-trasparente/organizzazione/organi-di-indirizzo-politico-e-amministrativo/consiglio-direttivo-dellanvur/>

3) <http://www.anvur.it/anvur/organi/collegio-dei-revisori-dei-conti/>

Il **Comitato Consultivo**⁴, disciplinato dal D.P.R. 76/2010 per un massimo di 19 membri, è nominato dal Presidente su proposta del Consiglio Direttivo e designazione da parte di Organismi nazionali e internazionali. Dà pareri e formula proposte, in particolare sui programmi di attività e sui criteri e metodi di valutazione. La composizione del Comitato Consultivo riflette la volontà di aprire l’Agenzia alle sollecitazioni del contesto esterno, ribadita anche nell’approvazione del Programma delle Attività 2020-2022.

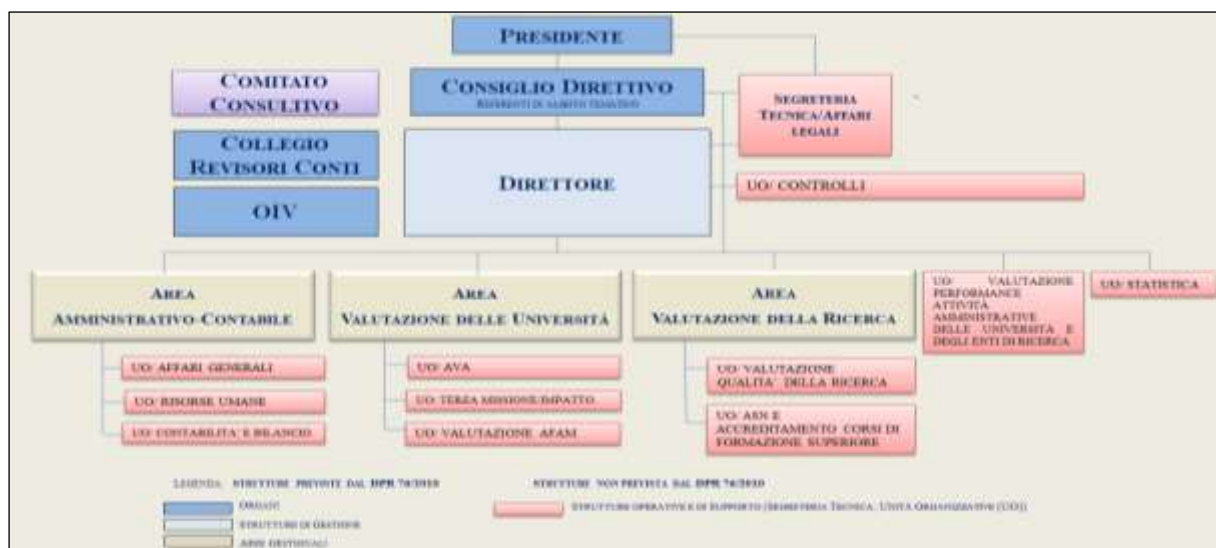
Inoltre, l’Agenzia è dotata di un **Organismo Indipendente di Valutazione** (OIV), costituito in forma monocratica, che svolge funzioni nel processo di misurazione e valutazione della performance e di verifica e monitoraggio della trasparenza e dell’integrità dei controlli interni. A seguito della selezione comparativa svoltasi nel 2018, l’incarico è stato affidato fino al 13 gennaio 2022 al dott. Claudio Lombardi⁵, al secondo mandato.

Alla struttura generale è preposto il **Direttore**⁶, dirigente di prima fascia, nominato dal Consiglio direttivo, su proposta del Presidente, previa selezione tra soggetti di comprovata esperienza nel campo della direzione e gestione di apparati e risorse e con documentate conoscenze nel campo della valutazione delle attività del sistema delle università e della ricerca. È responsabile dell’organizzazione interna, delle attività amministrativo contabili e gestionali dell’Agenzia. In particolare, cura l’esecuzione degli indirizzi strategici, delle deliberazioni e delle indicazioni operative del Presidente e del Consiglio direttivo.

Il Direttore, il dott. Daniele Livon, con contratto di lavoro a tempo determinato quinquennale, decorrente dal 1 giugno 2019, è stato anche nominato, in data 31 luglio 2019, RPCT Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza.

L’organizzazione dell’Agenzia è descritta nell’organigramma di seguito riportato, così come prevista dal Regolamento relativo all’organizzazione e al funzionamento ANVUR aggiornato con delibera Consiglio Direttivo n. 182 del 2 novembre 2017.

Organigramma ANVUR



4) <http://www.anvur.it/anvur/comitato-consultivo/>

5) <http://www.anvur.it/amministrazione-trasparente/personale/oiv/>

6) <https://www.anvur.it/amministrazione-trasparente/personale/incarichi-amministrativi-di-vertice/>

Con riferimento alle Aree di intervento dell’Agenzia, si possono così rappresentare gli *stakeholder*:

Figura 2 – Mappa degli stakeholder



1.4. Analisi sulle risorse umane



L’Agenzia è stata istituita inizialmente con una dotazione organica⁷ di 18 unità di personale di ruolo. Con la Legge di stabilità 2017 è stata autorizzata l’assunzione di ulteriori 17 unità (totale 35), la cui acquisizione si è completata nel luglio 2019. Il regime giuridico, il sistema classificatorio ed il trattamento economico del personale sono disciplinati dal contratto del comparto di contrattazione collettiva delle Funzioni Centrali e Area Ministeri e Aziende - ex Area I della dirigenza. Ai sensi dell’art. 12 del DPR n. 76/2010 l’Agenzia è organizzata in una

struttura direzionale generale articolata in tre direzioni: *Amministrativo Contabile*, *Valutazione dell’Università* e *Valutazione della Ricerca*.

Dotazione Organico dell’ANVUR al 1/1/2020

Consistenza organico	Area Amministrativo-contabile	Area Valutazione della Ricerca	Area Valutazione Università AFAM	Direzione e strutture di Staff	TOTALI*
Dirigente II fascia	1	1	1	0	3
Funz. amm.vo-giur-cont.le	3	1	1	3	8
Funz.valutatore tecnico	0	7	10	2	19
Coadiutore	4	0	0	1	5
Totali**	8	9	12	6	35*

* oltre al Direttore.

A capo della struttura direzionale generale è posto il Direttore, dirigente di prima fascia a tempo determinato, mentre le tre Aree sono dirette da Dirigenti di seconda fascia, a tempo indeterminato.

Le procedure di reclutamento svoltesi nel corso del 2017 e protratte nel 2018 hanno consentito il reclutamento del personale, con un rafforzamento dell’Agenzia, unitamente al progressivo consolidamento delle attività avviate. In virtù di tali cambiamenti e della rimodulazione dell’assetto organizzativo, adottata con delibera del Consiglio Direttivo n. 94 del 28 giugno 2017, nell’ottica di favorire la formazione del processo decisionale e di valorizzazione del personale, sono assegnati a n. 8 Funzionari, incarichi di responsabilità delle Unità Organizzative, in cui è articolata l’Agenzia.

Al 1.1.2020 il personale in servizio era pari a n. 35 unità, compreso il Direttore, pressoché coincidente con la consistenza teorica (- n. 1 Funzionario in aspettativa), quantificata in una spesa massima di € 1.569.825,59 in sede di Programmazione Triennale dei Fabbisogni di personale.⁸

Personale in servizio al 1.1.2020 per struttura, qualifica e genere

	Area Amministrativo-contabile		Area Valutazione della Ricerca		Area Valutazione Università AFAM		Direzione e Staff a supporto		TOTALI**	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Dirigente I fascia							1		1	
Dirigenti II fascia	1		1		1				3	
Area III - Funz. amm.vo-giuridico-cont.le		3*		1		1	1***	2	1***	7*
Area III - Funzionario valutatore tecnico			4	3	5	5	1	1	10	9
Area II - Coadiutore	2	2**						1	2	3**
Totali	3	5	5	4	6	6	3	4	17	19

* di cui n. 1 funzionaria in aspettativa per mandato politico

** di cui n. 1 dimissionaria da gennaio 2020

*** di cui n. 1 funzionario in aspettativa da febbraio 2020

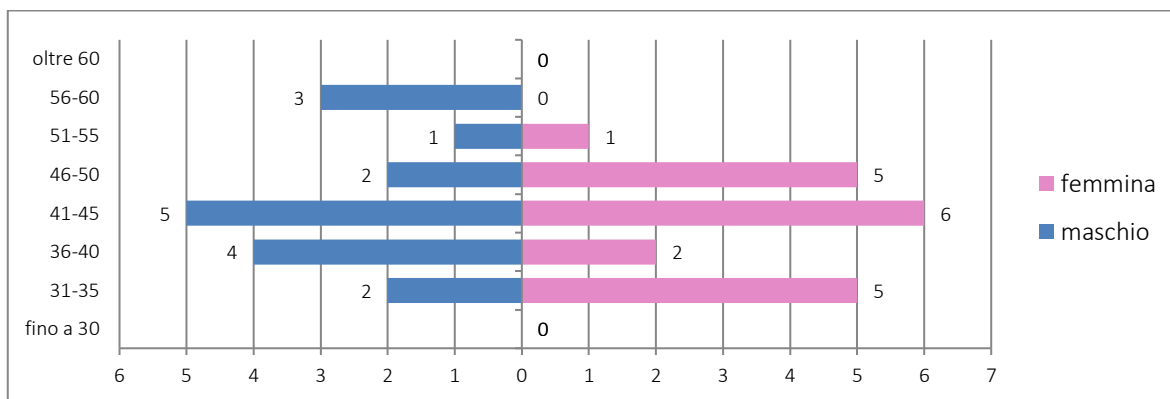
7) oltre al Direttore.

8) Delibera Consiglio Direttivo n. 300 del 17 dicembre 2019 “Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022”.

Personale in servizio al 1.1.2020 per qualifica e fascia d'età

	fino a 30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	oltre 60
Dirigente I fascia					1			
Dirigenti II fascia					1	1	1	
Area III - Funz. amm.vo-giuridico-cont.le		1		4	2	1		
Area III - Funzionario valutatore tecnico		5	6	5	2		1	
Area II - Coadiutore		1		2	1		1	
% sul totale di 36 unità	0%	19,44%	16,67%	30,56%	19,44%	5,56%	8,33%	0%

Personale in servizio al 1.1.2020 per genere e fascia d'età



Sulla base delle ricognizioni effettuate, in considerazione dell'età anagrafica dei dipendenti dell'Agenzia, non si prevedono cessazioni per pensionamento, mentre 1 unità di Area II è cessata dal servizio, a metà gennaio 2020, per dimissioni volontarie.

Inoltre, dal mese di febbraio 2020, n. 1 unità di Area III è collocata in aspettativa non retribuita per almeno 1 anno, che va ad aggiungersi all'unità di personale già in aspettativa per mandato politico. È altamente probabile che entrambe le unità permangano in aspettativa anche nell'anno 2021.

Per i rapporti di lavoro sospesi in via temporanea e per la cessazione è prevista l'acquisizione delle risorse, nel 2020, tramite gli istituti temporanei (comandi, contratti a tempo determinato, ecc.) e nel 2021 di bandire una posizione a tempo indeterminato di Area II.

Al 1.1.2020 n. 2 unità dell'Area Amministrativo contabile usufruiscono dell'istituto del part-time.

Al momento non sono attivate forme di lavoro agile (telelavoro o *smart working*), per le quali si stanno definendo le misure organizzative per consentirne l'attuazione entro il mese di aprile 2020.

Oltre al personale in organico, tenuto conto delle specificità dell'Agenzia, il D.P.R. 76/2010 prevede di potersi avvalere, per lo svolgimento dei compiti istituzionali, di esperti della valutazione, come di seguito stimati:

Esperti di Valutazione	2020	2021	2022
Esperti a supporto della struttura	19	2	
Esperti CEV, AFAM, Dottorati, ecc.	400	400	400
Esperti VQR e relativo supporto	624	624	

1.5. Analisi delle risorse finanziarie



Il finanziamento dell’Agenzia è disciplinato dall’art. 12, comma 7, del DPR n. 76/2010, ai sensi del quale l’Agenzia provvede alla gestione delle spese per il proprio funzionamento nei limiti delle disponibilità finanziarie iscritte a tale scopo nello stato di previsione della spesa del MIUR. A seguito del rafforzamento significativo dell’Agenzia operato dalla legge di bilancio 2017, anche la dotazione finanziaria è stata adeguata e resa stabile e certa già nella fase di programmazione, con lo stanziamento in sede di bilancio previsionale dello Stato.

Per un’analisi più approfondita delle risorse finanziarie disponibili per il triennio 2020-2022, si rinvia al Bilancio di Previsione 2020 con allegato il Bilancio Pluriennale 2020-2022, approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 301 del 17 dicembre 2019, di cui si seguito si riportano, per completezza di trattazione, i dati maggiormente rilevanti:

ENTRATE - Previsioni	2019		2020		2021		2022	
	importo	%	importo	%	importo	%	importo	%
Finanziamento Statale-funzionamento	7.690.652,00	98,60%	7.694.026,00	63,06%	7.697.434,00	80,34%	7.700.789,00	99,97%
Entrate diverse	62.500,00	0,80%	3.000,00	0,02%	3.000,00	0,03%	2.500,00	0,03%
Avanzo di Amministrazione utilizzato	46.304,00	0,59%	4.503.244,00	36,91%	1.880.063,40	19,62%	0,00	0,00%
Totale Risorse previste	7.799.456,00	100%	12.200.270,00	100%	9.580.497,40	100%	7.703.289,00	100%
Partite di giro	2.020.000,00		2.770.000,00		2.510.000,00		2.020.000,00	
Totale ENTRATE	9.819.456,00		14.970.270,00		12.090.497,40		9.723.289,00	

(fonte: Bilancio di Previsione Anvur 2020)

Sulla base delle risorse finanziarie a disposizione, compreso il parziale utilizzo degli Avanzi di amministrazione degli esercizi precedenti, l’Agenzia ha previsto il finanziamento delle spese del triennio:

USCITE - Previsioni	2019		2020		2021		2022	
	importo	%	importo	%	importo	%	importo	%
Organi	1.364.125,00	17,78%	1.458.100,00	11,99%	1.444.100,00	15,14%	1.444.100,00	18,84%
Personale	2.374.784,00	30,95%	2.381.164,00	19,59%	2.363.073,00	24,77%	2.363.073,00	30,84%
Esperti	1.735.800,00	22,62%	5.191.231,00	42,70%	3.169.752,12	33,22%	1.607.415,68	20,97%
Beni e Servizi	1.758.290,00	22,92%	2.282.152,00	18,77%	1.864.652,00	19,54%	1.659.652,00	21,66%
Altro	439.457,00	5,73%	843.823,00	6,94%	699.120,28	7,33%	589.248,32	7,69%
Totale Spese Correnti	7.672.456,00	100%	12.156.470,00	100%	9.540.697,40	100%	7.663.489,00	100%
Investimenti	127.000,00		43.800,00		39.800,00		39.800,00	
Totale SPESE	7.799.456,00		12.200.270,00		9.580.497,40		7.703.289,00	
Partite di giro	2.020.000,00		2.770.000,00		2.510.000,00		2.020.000,00	
Totale USCITE	9.819.456,00		14.970.270,00		12.090.497,40		9.723.289,00	

(fonte: Bilancio di Previsione Anvur 2020)

L’incremento delle spese previste per il Biennio 2020-2021 si riferisce quasi esclusivamente ai costi per la realizzazione della VQR 2015-2019, stimati in complessivi € 6.366.378,00, di cui € 4.486.314,60 nel 2020 e € 1.880.063,40 nel 2021.

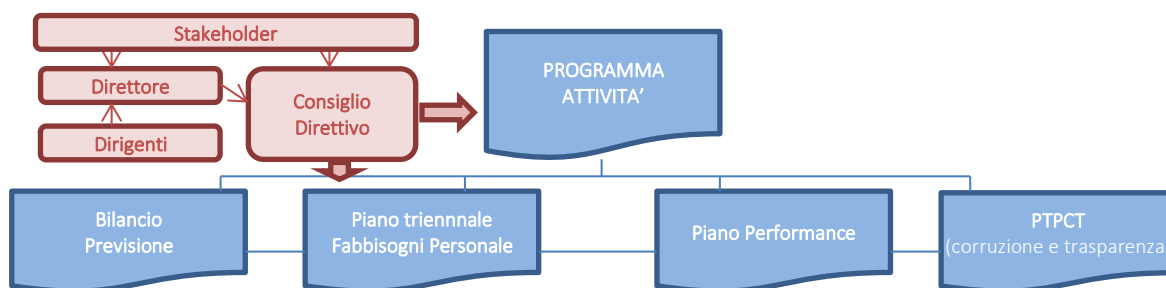
1.6. Il ciclo di Programmazione integrata

Uno dei temi fondamentali affrontato nelle Linee guida n.1/2017 è l’integrazione del ciclo della performance con gli altri cicli di programmazione esistenti, con particolare riferimento al ciclo del bilancio e alla programmazione strategica.

Per quanto riguarda Anvur, l’intera attività di programmazione prende avvio sostanzialmente con l’approvazione del Programma delle attività⁹, che definisce gli obiettivi strategici da perseguire nel triennio da parte dell’Agenzia, e prosegue con l’approvazione del:

9 Delibera Consiglio direttivo n. 292 del 17 dicembre 2019 “Adozione del Programma delle attività per il triennio 2020-2022”

- *Bilancio di previsione* in cui vengono definite le risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento delle attività previste per l'esercizio successivo e per il relativo triennio;
- *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*;
- *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* (documento programmatico obbligatorio che definisce il livello di rischio corruttivo dei diversi processi e le misure da adottare per ridurre il fenomeno, ivi comprese quelle inerenti la trasparenza);
- *Piano della performance* che, sulla base di una valutazione integrata dei suddetti documenti, declina gli obiettivi di performance istituzionale e organizzativa da perseguire, tenendo conto delle risorse finanziarie, anche in termini di risorse umane, disponibili.



2 - IL PIANO E LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE: Istituzionale, Organizzativa e Individuale



Ogni organizzazione complessa è chiamata da un lato ad assicurare un livello di servizi e funzioni definito da norme e regolamenti (*missione*), dall'altro, ad innescare graduali processi di miglioramento per assicurare più elevati livelli qualitativi, in termini di efficacia ed efficienza. In quest'ottica, nel presente Piano, il Programma delle attività è tradotto in:

- **Performance Istituzionale** in cui sono illustrate le linee strategiche orientate a perseguire la *mission* dell'Agenzia anche in termini di creazione di "Valore Pubblico";
- **Performance Organizzativa**, intesa quale performance delle Aree dirigenziali o delle relative unità organizzative;
- **Performance individuale**, intesa quale contributo fornito dal singolo individuo rispetto al proprio ruolo nell'organizzazione.



I relativi obiettivi sono riassunti nelle Tabelle allegate, in cui trovano esplicitazione i livelli di target previsti per ogni obiettivo e le risorse collegate.

2.1 La Performance Istituzionale

L'impegno nel migliorare la formazione superiore e la ricerca, nella consapevolezza che essi costituiscono una delle principali leve per l'innovazione e lo sviluppo del Paese, è un obiettivo che ANVUR, attraverso la valutazione, condivide con tutti gli attori dell'Istruzione Superiore. L'Agenzia inoltre persegue il proprio mandato istituzionale con un approccio volto a garantire trasversalmente la *compliance* alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza e il miglioramento della qualità dei processi secondo gli standard internazionali.

Ciascuna Linea Strategica è declinata nel Piano della Performance in obiettivi strategici sul triennio, il cui grado di raggiungimento è misurabile tramite indicatori con target atteso graduato in 3 livelli (Ottimo, Buono, Sufficiente).

Gli obiettivi strategici devono, a loro volta, avere le seguenti caratteristiche¹⁰:

- precisione e significatività: per consentire di misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo;
- completezza: per rappresentare le variabili principali che determinano i risultati della gestione;
- tempestività: per fornire le informazioni rilevate in tempi adeguati per essere utili ai fini decisionali;
- misurabilità: per quantificare il risultato con una procedura basata su fonti affidabili.

Tra gli obiettivi strategici ve ne sono alcuni che rispondono alle logiche della valutazione partecipativa e della trasparenza in un'ottica di integrazione fra i Piani programmatici dell'Agenzia (PTPCT).

Per il 2020, la Performance Istituzionale avrà un impatto, differenziato e graduale, sulla misurazione della performance individuale del Direttore e dei Dirigenti, al fine di orientare maggiormente le azioni e i comportamenti al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Agenzia nel suo complesso, indipendentemente dalla struttura organizzativa di appartenenza. L'obiettivo, entro la fine del triennio 2020 – 2022, è che tale modalità di utilizzo della performance istituzionale entri gradualmente a far parte della misurazione della performance individuale anche dei Responsabili di U.O.



Per ogni obiettivo strategico del triennio, sono indicate in termini finanziari, le risorse da destinare per il raggiungimento dello stesso. La quantificazione delle risorse si riferisce alla spesa relativa alle risorse umane

1) Linee Guida DFP per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance - Ministeri - N. 2 Dicembre 2017

che si stima siano impiegate nelle attività necessarie per il perseguimento del risultato atteso, oltre alle spese per l'acquisizione di beni e servizi direttamente collegabili all'obiettivo, compresi i costi dei valutatori esterni.

L'OIV esercita il controllo strategico dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286, con i compiti di cui all'art. 6, art. 7, comma 2, lett. a) e art. 14, comma 2 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e monitora l'andamento del Piano della Performance al fine di segnalare, qualora lo ritenga necessario e/o opportuno, interventi correttivi al Consiglio Direttivo (art. 6 D.lgs.150/2009).

La valutazione degli obiettivi strategici viene effettuata dal Consiglio Direttivo anche sentito l'OIV, in base ai risultati misurati tramite le rilevazioni del controllo strategico e di gestione rilevate anche dalla U.O. Controlli e rendicontata in sede di approvazione della Relazione sulla Performance, successivamente validata dall'OIV.

2.2 La Performance Organizzativa

Uno dei principi fondamentali della gestione della performance è la necessità di collegare gli obiettivi strategici di Performance istituzionale con quelli operativi di performance organizzativa attribuiti alle singole Aree e, a cascata, a quelli delle unità organizzative. Per ogni struttura organizzativa a tali obiettivi se ne associano altri riferibili a specifiche attività non necessariamente (o direttamente) riconducibili alle strategie, da intendersi soprattutto in termini di miglioramento dei livelli quali-quantitativi già raggiunti.

Come per gli obiettivi strategici, anche agli obiettivi operativi annuali per la misurazione della performance organizzativa delle Aree dirigenziali sono associati a uno o più indicatori, scelti in base alle stesse caratteristiche degli obiettivi strategici indicate più sopra.

La misurazione della Performance organizzativa viene svolta dal Dirigente responsabile dell'Area, secondo le risultanze rilevate anche dalla U.O. Controlli, sulla base di evidenze sottoposte a verifica a campione da parte dell'OIV.

La valutazione della Performance organizzativa è di responsabilità del Direttore, che predispone la Relazione sulla Performance per l'approvazione da parte del Consiglio Direttivo.

2.3 La Performance Individuale

Ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009 la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, deve essere collegata a:

- a) indicatori di performance organizzativi;
- b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) qualità del contributo assicurato alla performance della struttura;
- d) capacità di valutare i propri collaboratori.

Ad ogni obiettivo può essere associato uno o più indicatori. Sulla base delle indicazioni del DFP, questo per essere considerato idoneo alla misurazione deve essere:

- Rilevante (deve essere utile per i valutati, i valutatori e gli stakeholders);
- Comprensibile (chiaro e misurabile);
- Confrontabile (sia nel tempo che in seno all'organizzazione);
- Fattibile (coerente con risorse disponibili e tempo);
- Affidabile (esente da influenze esterne che possano inficiare la sua determinazione)

In sostanza, l'indicatore deve essere ricondotto ad una delle seguenti tipologie:

- indicatore di output: misura il risultato alla fine di una attività/processo;
- indicatore di efficienza: misura il risultato tenendo conto delle risorse impiegate;
- indicatore di efficacia: misura la qualità percepita dagli stakeholders rispetto all'erogazione di un determinato servizio;

- indicatore di *outcome*: misura il beneficio sui destinatari derivante dal conseguimento dell'obiettivo (indicatore che misura l'attenzione agli stakeholder)

Le linee guida DFP per la misurazione e valutazione della performance individuale - N. 5, Dicembre 2019, in coerenza con quanto espresso nelle Linee guida n. 2/2017 chiariscono come la performance individuale, sulla base di quanto previsto dall'art. 9 del d.lgs. 150/2009, sia l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione, generando un duplice effetto positivo:

- sul piano individuale, consentendo la valorizzazione delle capacità e delle competenze dei singoli anche attraverso la definizione di percorsi di sviluppo e crescita professionale;
- sul piano organizzativo, in quanto il miglioramento della performance dei singoli comporta inevitabilmente anche un miglioramento dell'intera organizzazione e dei servizi da essa erogati; gli esiti della valutazione, inoltre, possono essere utilizzati per ripensare eventualmente la struttura e/o i processi organizzativi, attraverso attività di reingegnerizzazione.

In particolare, la performance individuale è caratterizzata da dimensioni di:

- risultati, riferibili, in senso più ampio a:
 - a) l'organizzazione nel suo complesso (performance istituzionale)
 - b) le attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza, cui il valutato contribuisce (performance organizzativa)
- risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati (obiettivi individuali)
- comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione, in cui ha una specifica rilevanza, qualora il ruolo preveda tale competenza, la capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Queste componenti variamente combinate secondo quanto previsto dal SMVP, danno origine alla valutazione del personale.

Al fine di erogare compensi legati alle performance individuali (definiti annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa) sono considerate sia la componente di risultato sia quella comportamentale, con una previsione di crescente impatto nel triennio, dei risultati istituzionali.

Dal punto di vista metodologico, gli obiettivi di Performance istituzionale e organizzativa a livello di area dirigenziale si intendono assegnati con l'approvazione del Piano della Performance, mentre gli obiettivi delle unità organizzative interne alle aree e/o quelli individuali saranno assegnati successivamente.

Il Piano comprende, ai sensi dell'art. 9, comma 1bis del D.Lgs. 150/2009 s.m.i., gli obiettivi individuali del Direttore (Dirigente apicale), così come definiti dal Consiglio Direttivo ai sensi del Regolamento relativo all'organizzazione e al funzionamento dell'ANVUR, art. 6, comma 3, lett. p).

ALLEGATI:

- A.1) *Tabella Performance Istituzionale – Obiettivi Strategici 2020-2022*
- A.2.1) *Tabella Performance Organizzativa di Area – Obiettivi Operativi Direzione 2020*
- A.2.2) *Tabella Performance Organizzativa di Area – Obiettivi Operativi Area Amministrativo contabile 2020*
- A.2.3) *Tabella Performance Organizzativa di Area – Obiettivi Operativi Area Valutazione Università 2020*
- A.2.4) *Tabella Performance Organizzativa di Area – Obiettivi Operativi Area Valutazione Ricerca 2020*
- A.3) *Tabella Performance Individuale Dirigente Apicale – Obiettivi Individuali Direttore 2020*
- B) *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020-2022*



Allegati

- A.1) Tabella Performance Istituzionale – Obiettivi Strategici 2020-2022
- A.2.1) Tabella Performance Organizzativa di Area – Obiettivi Operativi Direzione 2020
- A.2.2) Tabella Performance Organizzativa di Area – Obiettivi Operativi Area Amministrativo contabile 2020
- A.2.3) Tabella Performance Organizzativa di Area – Obiettivi Operativi Area Valutazione Università 2020
- A.2.4) Tabella Performance Organizzativa di Area – Obiettivi Operativi Area Valutazione Ricerca 2020
- A.3) Tabella Performance Individuale Dirigente Apicale – Obiettivi Individuali Direttore 2020
- B) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020-2022

2020	Pesi OBIETTIVI/RISULTATI				COMPETENZE E COMPORAMENTI	Totale
	Obiettivi istituzionali	Obiettivi operativi di Area	Obiettivi operativi di U.O.	Obiettivi individuali *		
Direttore	40	Minimo 15 Massimo 30	-	Minimo 0 Massimo 15	30	100%
Dirigenti	20	Minimo 35 Massimo 50	-	Minimo 0 Massimo 15	30	100%
Responsabili U.O.	-	Minimo 10 Massimo 20	Minimo 20 Massimo 30	Minimo 20 Massimo 30	40	100%
Funzionari Area III e Personale Area II	-	-	Minimo 20 Massimo 30	Minimo 20 Massimo 30	50	100%

* in sede di assegnazione di eventuali obiettivi individuali, l'eventuale peso assegnato inferiore al massimo, incrementerà il peso dei Risultati della Performance Organizzativa di Area o di U.O. fino al valore necessario per raggiungere il 100% dei pesi.

Piano
Performance

a cura Direttore

a cura Dirigenti

PERFORMANCE ISTITUZIONALE

n.	Linea strategica	peso LS	Obiettivo Strategico	Anno	peso	Indicatore	TARGET OTTIMO = 1	TARGET BUONO = 0,8	TARGET SUFFICIENTE = 0,6	RISORSE FINANZIARIE collegate*
1	internazionalizzazione	20%	Avviare la procedura di accreditamento con World Federation for Medical Education	2020	30%	Data di avvio del nuovo processo finalizzato all'accREDITamento dell'ANVUR	Entro 30.9.2020	Entro 15.11.2020	Entro 31.12.2020	118.573,45 €
			Procedere con gli adempimenti previsti per l'accREDITamento con World Federation for Medical Education	2021	25%	Data di invio della documentazione richiesta per l'accREDITamento internazionale	Entro 1.6.2021	Entro 1.7.2021	Entro 1.9.2021	95.797,60 €
			Concludere la procedura di accREDITamento con World Federation for Medical Education	2022	50%	Esito accREDITamento	OTTENUTO	OTTENUTO CON CONDIZIONI		62.987,63 €
			Migliorare il giudizio ENQA rispetto alle osservazioni e raccomandazioni formalizzate a luglio 2019	2021	50%	Esito del Giudizio ENQA rispetto alle nuove Linee guida ANVUR per l'accREDITamento delle sedi e dei corsi	miglioramento dei giudizi su almeno il 60% degli ESG 2015	miglioramento dei giudizi su almeno il 40% degli ESG 2015	miglioramento dei giudizi su almeno il 20% degli ESG 2015	143.875,44 €
			Assicurare la partecipazione significativa a eventi internazionali e partnership con Agenzie Straniere	2020	70%	N° eventi con partecipazione istituzionale di rappresentanti Anvur o n. di protocolli firmati	≥6	≥5	≥4	53.271,12 €
			Assicurare la partecipazione significativa a eventi internazionali e partnership con Agenzie Straniere	2021	25%	N° eventi con partecipazione istituzionale di rappresentanti Anvur o n. di protocolli firmati	≥6	≥5	≥4	38.423,69 €
			Assicurare la partecipazione significativa a eventi internazionali e partnership con Agenzie Straniere	2022	50%	N° eventi con partecipazione istituzionale di rappresentanti Anvur o n. di protocolli firmati	≥6	≥5	≥4	33.838,10 €
2	VQR 2015-2019	20%	Realizzare nei tempi previsti della VQR 2015-2019	2020	95%	N° scadenze rispettate /n° scadenze previste da cronoprogramma nell'anno di riferimento (il riferimento è alle scadenze di cui sono responsabili gli uffici dell'Agenzia)	>90%	80-90%	60-79%	4.892.633,51 €
			Realizzare nei tempi previsti della VQR 2015-2019	2021	95%	N° scadenze rispettate /n° scadenze previste da cronoprogramma nell'anno di riferimento (il riferimento è alle scadenze di cui sono responsabili gli uffici dell'Agenzia)	>90%	80-90%	60-79%	2.274.573,27 €
			Assicurare la tempestiva comunicazione al MUR delle valutazioni dei Dipartimenti di eccellenza	2022	100%	Termine entro il quale comunicare al MIUR i 350 migliori Dipartimenti in base all'Indicatore standardizzato di performance dipartimentale (ISPD)	Entro 31.3.2022	Entro 31.5.2022	Entro 31.7.2022	130.617,84 €
			Ottenere un riscontro positivo sul grado di soddisfazione da parte di Atenei/Enti di Ricerca rispetto alle procedure relative al Bando VQR	2020	5%	Risultato medio complessivo indagine customer satisfaction somministrata a tutte le Istituzioni partecipanti (scala 1-10)	≥ 7	≥ 6,5	≥ 6	24.938,40 €
			Ottenere un riscontro positivo sul grado di soddisfazione espresso dai GEV rispetto alle procedure relative al Bando VQR	2021	5%	Risultato medio complessivo indagine customer satisfaction somministrata a tutti i componenti dei GEV (scala 1-10)	≥ 7	≥ 6,5	≥ 6	30.806,86 €
3	VALUTAZIONE E ACCREDITAMENTO ISTITUZIONI DELLA FORMAZIONE SUPERIORE	20%	Formulare la proposta, coinvolgendo i portatori di interesse, delle nuove Linee Guida per il secondo ciclo di accREDITamento periodico delle Università che tengano conto delle raccomandazioni ENQA/EQAR e degli impegni assunti dall'Agenzia. La proposta dovrà includere anche phd e performance e dovrà comportare una significativa semplificazione delle procedure e una maggiore attenzione alla dimensione della qualità dei risultati degli atenei	2020	65%	Data di proposta al CD delle nuove Linee Guida	Entro 15.11.2020	Entro 30.11.2020	Entro 15.12.2020	169.182,80 €
			Ottenere un riscontro soddisfacente da parte dei soggetti coinvolti nella definizione delle Nuove Linee Guida per l'accREDITamento periodico degli atenei	2020	5%	Risultato medio complessivo indagine customer satisfaction somministrata a tutte le Istituzioni partecipanti (scala 1-10)	≥ 7	≥ 6,5	≥ 6	17.140,22 €
			Migliorare la tempestività delle procedure di valutazione e accREDITamento periodico delle Università	2021	75%	riduzione percentuale del numero di giorni trascorsi tra la conclusione della visita di accREDITamento e l'invio al Ministero del Rapporto finale di valutazione rispetto alla media registrata nel triennio 2018-2020	30%	20%	10%	69.548,55 €
			Recepire un riscontro soddisfacente da parte degli Atenei a seguito delle visite di accREDITamento periodico svolte nell'anno	2021	5%	Risultato medio complessivo indagine customer satisfaction somministrata a tutte le Istituzioni partecipanti (scala 1-10)	≥ 7	≥ 6,5	≥ 6	18.849,65 €
			Formulare la proposta, coinvolgendo i portatori di interesse, di nuove Linee Guida per la valutazione delle Istituzioni AFAM coerenti con gli ESG 2015	2020	30%	Data di proposta al CD delle nuove Linee Guida	Entro 30.11.2020	Entro 15.12.2020	Entro 31.12.2020	67.885,33 €
			Migliorare la tempestività delle procedure di valutazione e accREDITamento periodico delle Università	2022	70%	riduzione percentuale del numero di giorni trascorsi tra la conclusione della visita di accREDITamento e l'invio al Ministero del Rapporto finale di valutazione rispetto alla media registrata nel triennio 2018-2020	30%	20%	10%	107.665,65 €
			Recepire un riscontro soddisfacente da parte degli Atenei a seguito delle visite di accREDITamento periodico svolte nell'anno	2022	10%	Risultato medio complessivo indagine customer satisfaction somministrata a tutte le Istituzioni partecipanti (scala 1-10)	≥ 7	≥ 6,5	≥ 6	41.090,97 €
			Avviare la sperimentazione di visite di accREDITamento periodico delle Istituzioni AFAM secondo le nuove Linee Guida ANVUR	2021	20%	N° di Istituzioni visitate	>4	4	3	53.168,66 €
			Proseguire la sperimentazione di visite di accREDITamento periodico delle Istituzioni AFAM secondo le nuove Linee Guida ANVUR	2022	20%	N° di Istituzioni visitate	>6	6	5	157.995,69 €

n.	Linea strategica	peso LS	Obiettivo Strategico	Anno	peso	Indicatore	TARGET OTTIMO = 1	TARGET BUONO = 0,8	TARGET SUFFICIENTE = 0,6	RISORSE FINANZIARIE collegate*
4	SVILUPPO ORGANIZZATIVO	20%	Dotare l'Agenzia di un sistema, utilizzabile anche per Videoconferenza Live, registrazioni, lavoro agile per un numero di connessioni simultanee pari ad almeno 200	2020	30%	Data di attivazione del servizio	Entro 15.5.2020	Entro 31.5.2020	Entro 30.6.2020	134.933,51 €
			Garantire forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	2021	30%	N. medio di giornate per dipendente in modalità di lavoro agile	≥35	≥30	≥25	64.872,57 €
			Garantire un'adeguata attività formativa dedicata al personale	2020	30%	N di dipendenti di ruolo che hanno svolto un'attività formativa (compresa partecipazione a convegni) (non obbligatoria) concordata con il proprio responsabile compresa tra 3 e 5 giorni nel periodo di riferimento (dirigenti inclusi, dipendenti in aspettativa esclusi)	≥15	≥13	≥11	41.724,02 €
			Garantire un'adeguata attività formativa dedicata al personale	2021	30%	N di dipendenti di ruolo che hanno svolto un'attività formativa (compresa partecipazione a convegni) (non obbligatoria) concordata con il proprio responsabile compresa tra 3 e 5 giorni nel periodo di riferimento (dirigenti inclusi, dipendenti in aspettativa esclusi)	≥15	≥13	≥11	44.136,17 €
			Garantire un'adeguata attività formativa dedicata al personale	2022	30%	N di dipendenti di ruolo che hanno svolto un'attività formativa (compresa partecipazione a convegni) (non obbligatoria) concordata con il proprio responsabile compresa tra 3 e 5 giorni nel periodo di riferimento (dirigenti inclusi, dipendenti in aspettativa esclusi)	≥15	≥13	≥11	44.136,17 €
			Adottare tempestivamente il contratto integrativo di sede per le progressioni economiche del personale	2020	40%	Data di proposta al CD dell'accordo	Entro 15.10.2020	Entro 31.10.2020	Entro 15.11.2020	41.653,53 €
			Assicurare le Progressioni economiche del personale	2021	40%	Data di conclusione delle procedure per le progressioni economiche	Entro 15.10.2021	Entro 31.10.2021	Entro 15.11.2021	25.342,11 €
			Assicurare il passaggio alla contabilità economico patrimoniale	2022	70%	Termine per la predisposizione delle procedure ai fini dell'introduzione, a decorrere dal 2023, della COEP	Entro 15.10.2022	Entro 31.10.2022	Entro 15.11.2022	55.342,70 €
5	RAPPORTO BIENNALE	20%	Assicurare la tempestività nella redazione del Rapporto biennale	2020	100%	Data di presentazione pubblica del Rapporto Biennale	Entro 31.10.2020	Entro 15.11.2020	Entro 30.11.2020	216.899,79 €
			Assicurare la tempestività nella redazione del Rapporto biennale	2022	100%	Data di presentazione pubblica del Rapporto Biennale	Entro 31.5.2022	Entro 30.6.2022	Entro 30.9.2022	212.075,47 €

* Le risorse finanziarie collegate agli Obiettivi Strategici si riferiscono prevalentemente alla stima della spesa per il personale impiegato per il raggiungimento dell'obiettivo e alla spesa per Beni/servizi specificatamente imputabili allo stesso.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Direzione

Obiettivo Operativo	peso	Indicatore	TARGET OTTIMO = 1	TARGET BUONO = 0,8	TARGET SUFFICIENTE = 0,6
Assicurare l'informatizzazione del questionario di customer satisfaction per le rilevazioni del grado di soddisfazione dei servizi dell'Agenzia da parte dei portatori di interesse esterni	50%	Data di disponibilità del questionario di customer satisfaction in formato informatizzato per le rilevazioni del grado di soddisfazione dei servizi dell'Agenzia da parte dei portatori di interesse esterni	Entro 30.4.2020	Entro 15.5.2020	Entro 31.5.2020
Attivare in Amministrazione Trasparente del nuovo canale informatico di whistleblowing	50%	Data di attivazione in Amministrazione Trasparente del nuovo canale informatico di whistleblowing	Entro 30.6.2020	Entro 15.7.2020	Entro 31.7.2020
	100%				

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Area Amministrativo contabile

Obiettivo Area	peso	Indicatore	TARGET OTTIMO = 1	TARGET BUONO = 0,8	TARGET SUFFICIENTE = 0,6
Assicurare l'apporto dell'Area amministrativa per la realizzazione nei tempi della VQR 2015-2019	20%	N° scadenze rispettate di competenza dell'Area (art. 11 del bando, lettere a), d), g)	3	2	1
Ridefinire il nuovo contratto dei servizi con CINECA	40%	Data di proposta del nuovo contratto per il triennio 2020 - 2022 al CD	Entro 30.4.2020	Entro 15.5.2020	Entro 31.5.2020
Assicurare l'adeguamento dei seguenti regolamenti: Regolamento Missioni Regolamento Acquisto Beni e servizi Regolamento accesso atti amministrativi Regolamento incarichi ad esperti	25%	Numero di regolamenti adottati entro l'anno	almeno 3	2	1
Assicurare l'aggiornamento della gestione del rischio corruttivo dei processi dell'Area, secondo la metodologia di cui all'All.1 del PNA 2019	5%	Data di consegna al RPCT dei documenti di gestione del rischio corruttivo dei processi dell'Area: - la mappatura (identificazione, descrizione, rappresentazione) - la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione); - il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di mitigazione).	Entro 30.9.2020	Entro 15.10.2020	Entro 31.10.2020
Garantire un'adeguata attività formativa dedicata al personale	10%	N di dipendenti di ruolo che hanno svolto un'attività formativa (compresa partecipazione a convegni) (non obbligatoria) concordata con il proprio responsabile compresa tra 3 e 5 giorni nel periodo di riferimento (dirigenti inclusi, dipendenti in aspettativa esclusi)	≥15	≥13	≥11
	100%				

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Area Valutazione Università e AFAM

Obiettivo Area	peso	Indicatore	TARGET OTTIMO = 1	TARGET BUONO = 0,8	TARGET SUFFICIENTE = 0,6
Formulare la proposta, coinvolgendo i portatori di interesse, delle nuove Linee Guida per il secondo ciclo di accreditamento periodico delle Università che tengano conto delle raccomandazioni ENQA/EQAR e degli impegni assunti dall'Agenzia. La proposta dovrà includere anche phd e performance e dovrà comportare una significativa semplificazione delle procedure e una maggiore attenzione alla dimensione della qualità dei risultati degli atenei	20%	Data di predisposizione del nuovo protocollo di valutazione	Entro 31.10.2020	Entro 15.11.2020	Entro 30.11.2020
Avviare la procedura di accreditamento con World Federation for Medical Education	5%	Data di avvio del nuovo processo di accreditamento	Entro 30.9.2020	Entro 15.11.2020	Entro 31.12.2020
Valutare tempestivamente le proposte di istituzione di nuove Università non statali secondo quanto previsto dalla programmazione triennale 2019-2021	10%	Termine di conclusione dell'istruttoria completa da sottoporre al CD per la valutazione delle proposte di nuove Università non statali. Il termine si riferisce a un numero massimo stimato di 10 proposte di nuove università non statali	Entro 30.9.2020	Entro 31.10.2020	Entro 30.11.2020
Portare a termine la valutazione delle Università che hanno ottenuto un giudizio di accreditamento condizionato	15%	Termine di conclusione dell'istruttoria da portare all'attenzione del Consiglio Direttivo	Entro 15.5.2020	Entro 31.5.2020	Entro 15.6.2020
Assicurare l'accREDITamento iniziale nuovi corsi di studio a.a. 2020/21	15%	Completamento delle procedure di valutazione e invio al Ministero almeno del 90% dei nuovi corsi proposti per l'a.a. 2020/21 entro il	Entro 15.5.2020	Entro 31.5.2020	Entro 10.6.2020
Adottare nuove Linee Guida per la valutazione delle Istituzioni AFAM coerenti con gli ESG 2015	10%	Data di predisposizione del nuovo protocollo di valutazione da presentare al Consiglio Direttivo	Entro 31.10.2020	Entro 15.11.2020	Entro 31.11.2020
Assicurare la tempestività nella redazione del Rapporto biennale, per le parti di competenza	5%	Predisposizione delle sezioni di competenza entro la data del	Entro 30.6.2020	Entro 15.7.2020	Entro 31.7.2020
	10%	Qualità delle sezioni di competenza con riferimento a: - chiarezza del quadro - significatività delle informazioni - sviluppo temporale dell'analisi			
Assicurare l'aggiornamento della gestione del rischio corruttivo dei processi dell'Area, secondo la metodologia di cui all'Al.1 del PNA 2019	5%	Data di consegna al RPCT dei documenti di gestione del rischio corruttivo dei processi dell'Area: - la mappatura (identificazione, descrizione, rappresentazione) - la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione); - il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di mitigazione).	Entro 30.9.2020	Entro 15.10.2020	Entro 31.10.2020
Verificare a campione l'assenza di situazione di incompatibilità o inconferibilità per i componenti delle CEV	5%	n° posizioni verificate/n° componenti CEV nominati	≥15%	≥10%	≥5%
	100%				

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - Area Valutazione Ricerca

Obiettivi Area	peso	Indicatore	TARGET OTTIMO = 1	TARGET BUONO = 0,8	TARGET SUFFICIENTE = 0,6
Assicurare la tempestività e l'adeguatezza della VQR 2015-2019	40%	N° scadenze rispettate /n° scadenze previste da cronoprogramma nell'anno di riferimento	≥ 90%	80-89%	70-79%
	5%	Risultato medio complessivo indagine customer satisfaction somministrata a tutte le Istituzioni partecipanti (scala 1-10)	≥ 7	≥ 6,5	≥ 6
Assicurare la tempestività della Classificazione delle riviste ai fini dell'ASN	5%	Data di avvio delle procedure per la costituzione dei nuovi Gdl riviste	Entro 1.5.2020	Entro 15.5.2020	Entro 31.5.2020
	10%	n° riviste internazionali valutate/ n° riviste ricevute entro l'avvio delle domande per i candidati dell'ASN 2020-2022 o, in alternativa, n° riviste riesaminate tra quelle classificate per l'ASN 2012-13/n° riviste classificate per l'ASN 2012-13	≥ 80%	70-79%	60-69%
Adeguate le procedure di Accredimento dei corsi di dottorato tenendo conto delle ESG 2015	5%	Data di formulazione del contributo all'Area Valutazione Università nella predisposizione delle Nuove Linee guida per l'accREDITamento periodico delle Università in coerenza con gli ESG 2015	Entro 15.9.2020	Entro 30.9.2020	Entro 15.10.2020
	10%	Data della proposta al Consiglio Direttivo per il successivo inoltro al MUR dei criteri su cui riformulare il Regolamento per l'accREDITamento dei dottorati di ricerca	Entro 30.6.2020	Entro 31.7.2020	Entro 15.9.2020
Assicurare la tempestività nella redazione del Rapporto biennale, per le parti di competenza	5%	Predisposizione delle sezioni di competenza entro la data	Entro 30.6.2020	Entro 15.7.2020	Entro 31.7.2020
	10%	Qualità delle sezioni di competenza con riferimento a: - chiarezza del quadro - significatività delle informazioni - sviluppo temporale dell'analisi			
Assicurare l'aggiornamento della gestione del rischio corruttivo dei processi dell'Area, secondo la metodologia di cui all'All.1 del PNA 2019	5%	Data di consegna al RPT dei documenti di gestione del rischio corruttivo dei processi dell'Area: - la mappatura (identificazione, descrizione, rappresentazione) - la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione); - il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di mitigazione).	Entro 30.9.2020	Entro 15.10.2020	Entro 31.10.2020
Verificare a campione l'assenza di situazione di incompatibilità o inconfiribilità per gli incarichi conferiti dall'Area	5%	n° posizioni verificate/ n° incarichi conferiti nel periodo	≥20%	≥15%	≥5%
	100%				

PERFORMANCE INDIVIDUALE - Direzione

Obiettivo Operativo	peso	Indicatore	TARGET OTTIMO = 1	TARGET BUONO = 0,8	TARGET SUFFICIENTE = 0,6
Migliorare la comunicazione interna per il coordinamento delle attività dell'Agenzia	20%	n° incontri organizzati con tutto il personale dell'Agenzia per illustrare lo stato di avanzamento delle principali attività e orientare nella stessa direzione il contributo degli uffici	5 incontri	4 incontri	3 incontri
Sviluppare il SMVP per il coinvolgimento dei responsabili di UO nello sviluppo, gestione e armonizzazione del sistema di misurazione e valutazione della performance	15%	Istituzione e operatività di un tavolo permanente composto dal Direttore e dai dirigenti per supportare il percorso di coinvolgimento dei responsabili di UO nello sviluppo, gestione e armonizzazione del sistema di misurazione e valutazione della performance	4 incontri	3 incontri	2 incontri
Assicurare il coinvolgimento dei portatori di interesse esterni (Università e AFAM) per l'avvio della revisione delle linee guida per l'accreditamento periodico delle sedi e dei corsi	15%	Data di costituzione dei 2 tavoli di lavoro (Università e AFAM) con il coinvolgimento dei portatori di interesse esterni per l'avvio della revisione delle linee guida per l'accreditamento periodico delle sedi e dei corsi	Entro 30.4.2020	Entro 15.5.2020	Entro 31.5.2020
Assicurare la qualità del processo di redazione del Rapporto biennale	50%	Qualità delle sezioni del rapporto con riferimento a: - chiarezza del quadro - significatività delle informazioni - sviluppo temporale dell'analisi			
	100%				