

Organismo Indipendente di Valutazione

Organismo Indipendente di Valutazione
Prof. Bruno Carapella

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI dell'ANVUR**

(Art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. 150/2009)

Anno 2022



INDICE

1. PREMESSA	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA	4
2.1 Rilievi sulla Pianificazione integrata del PIAO	4
2.2 Performance Organizzativa ed Individuale	4
2.3 Processo di attuazione del Ciclo della performance	6
2.4 Coinvolgimento degli stakeholders	8
2.5 Infrastruttura di supporto	8
3. CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLO STRATEGICO.....	9
4. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	9
5. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ.....	11
6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	11
7. UTILIZZO DEGLI ESITI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	12
8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'AGENZIA	14

1. PREMESSA

La Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito Relazione) rientra nel quadro generale del monitoraggio dell'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) sul ciclo di gestione della performance.

La presente Relazione è redatta dall'OIV monocratico (nominato con delibera del Consiglio Direttivo n. 30 dell'11 febbraio 2021 e nominato conformemente a quanto disposto dall'art.14 comma 7 del d.lgs. 150/2009), secondo quanto disposto dall'art.14, comma 4, lettera a) del d.lgs.150/2009 che individua tra i compiti dell'OIV il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La presente Relazione che riguarda l'esercizio 2022 si trova fondamento su:

- i riscontri documentali relativi al Ciclo della Performance disponibili e puntualmente trasmessi dalla Direzione a codesto OIV;
- gli incontri con il Presidente, il Consiglio Direttivo, il Direttore e la Struttura Tecnica di Supporto che sono avvenuti nel corso dell'anno 2022;
- i documenti di monitoraggio;
- l'elaborazione dei risultati ottenuti dalla compilazione del tool di autodiagnosi, predisposto dal presente OIV, da parte del Direttore con il supporto della STP.

I contenuti della relazione assicurano la compliance sistemica alle indicazioni previste nelle Delibere n.4/2012 e n.23/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'OIV ha inteso assicurare la *compliance* in termini contenutistici e sostanziali (in ossequio all'orientamento *principle based* assegnato al DFP dal d.lgs 74/2017), in termini di finalità e ambiti di osservazione, evitando una ridondanza formale che appesantirebbe il documento senza aggiungere nulla in termini di verifica e proposizione.

All'OIV, infatti, spetta il "*controllo di prima istanza sull'appropriatezza e l'effettività del ciclo [di gestione della performance]. Il monitoraggio dell'OIV, svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere azioni correttive*"¹.

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, nell'ambito del ciclo della performance 2022, mettendone in luce gli aspetti positivi e le eventuali criticità.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. L'operato dell'OIV è guidato dai principi d'indipendenza e imparzialità.

La presente Relazione è trasmessa all'Organo d'indirizzo politico-amministrativo e al Dipartimento della Funzione Pubblica. La Relazione è, inoltre, pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "*Amministrazione Trasparente*".

¹ Delibera CIVIT n.23/2013 "*Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d.Lgs. n.150/2009*".

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA

2.1 Rilievi sulla Pianificazione integrata del PIAO

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e convertito dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021, in attuazione degli obiettivi fissati dal PNRR, ed è un documento unico di programmazione e *governance* volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi ed assorbendo, razionalizzandone la disciplina, in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche.

Il DPR n. 81 del 24 giugno 2022 individua i documenti che vengono assorbiti dal PIAO, tra i quali vi è il Piano delle Performance previsto dal D.Lgs. 150/2009.

Il DM 30 giugno 2022, a tal riguardo, definisce i contenuti del PIAO e fornisce lo schema Piano-tipo, suddividendo il PIAO in Sezioni (a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale), la prima delle quali è la "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione".

La sottosezione "Performance", in particolare, è predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.Lgs. 150/2009 ed è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Con delibera del Consiglio Direttivo n. 187 del 21 settembre 2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 dell'ANVUR. Nel PIAO 2022-2024 è stato integrato il Piano della Performance 2022-2024 dell'ANVUR, già approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 72 del 13 aprile 2022.

Nel PIAO 2022-2024 i diversi processi di pianificazione/programmazione (ed i relativi Piani/Documenti programmatori) presentano, tra loro, un livello moderato di integrazione. Ciò è senz'altro dovuto al fatto che l'anno 2022 è da considerarsi "di transizione", in quanto sia il DPR n. 81 del 24 giugno 2022 che il DM 30 giugno 2022 sono stati pubblicati successivamente alla data di pubblicazione del Piano delle Performance 2022-2024 e di altri documenti integrati dal PIAO, rendendo pertanto l'integrazione frutto di un coordinamento ex-post tra documenti programmatici.

Facendo riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico contenuti nel PIAO 2022-2024, solo una minima parte richiama la creazione di impatti (*outcome*) rilevanti e verificabili. Gli obiettivi di Valore pubblico del PIAO 2022-2024 non sono corredati da una pluralità di tipologie di indicatori utili a misurare l'impatto, tuttavia, fanno spesso riferimento ad elementi non autoreferenziali (indicatori di BES, SDGs, obiettivi PNRR, ecc).

Vi sono due unità deputate al monitoraggio del PIAO, entrambe già esistenti.

2.2 Performance Organizzativa ed Individuale

Con l'aggiornamento 2022 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 26 dell'10 febbraio 2022, l'ANVUR ha recepito le considerazioni ed i suggerimenti formulati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (nel

Organismo Indipendente di Valutazione

seguito OIV). In particolare, il SMVP aggiornato al 2022 presenta i seguenti elementi di miglioramento rispetto al Sistema precedente:

- distinzione tra fase della misurazione e fase della valutazione;
- associazione di più indicatori per singolo obiettivo;
- definizione di un maggior numero di obiettivi relativi alla soddisfazione degli *stakeholders* e maggior coinvolgimento degli stessi nella definizione degli obiettivi;
- aggiornamento dei cinque criteri di valutazione delle Competenze e comportamenti e differenziazione dei pesi a livello individuale.

Nel sovra citato SMVP, si fa riferimento ad i seguenti livelli di *performance*:

- **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.

Per ogni livello, viene formalizzata la modalità con la quale si calcola la *Performance*.

Il processo di pianificazione avviene a seguito di:

- analisi di contesto interno ed esterno;
- analisi dei bisogni dell’utenza;
- confronto rispetto a quanto rendicontato nella Relazione sulla performance dell’anno precedente;
- coinvolgimento attivo degli *Stakeholder*;
- definizione degli obiettivi di Valore Pubblico;
- quanto previsto dai documenti di indirizzo nazionale.

Gli obiettivi strategici a carattere pluriennale trovano continuità nei cicli successivi.

Inoltre, la definizione degli Obiettivi avviene secondo una logica *di confronto e condivisione, anche informale tra i diversi attori coinvolti*.

Nella sottosezione Performance del PIAO, oltre ad essere definiti obiettivi c.d. trasversali, sono esplicitati sia Obiettivi di sviluppo/innovazione che Obiettivi riguardanti attività di *maintenance*.

L’Amministrazione ha definito per il triennio di riferimento 2022-2024 n. 6 obiettivi strategici, caratterizzanti la Performance Istituzionale, sulla base delle 6 Linee Strategiche evidenziate nel Programma Triennale delle Attività (PTA) 2022-2024, a seguito di un processo di negoziazione che ha visto coinvolti il Presidente, il Consiglio Direttivo, il Direttore e i Dirigenti.

A ciascuno dei 6 obiettivi strategici, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), sono stati associati indicatori e target multidimensionali.

Partendo dagli obiettivi specifici triennali si definiscono gli Obiettivi Operativi assegnati alle Aree e alla Direzione, secondo una logica di *cascading* che consente la verifica della coerenza delle diverse dimensioni della performance e garantisce la coerenza tra il livello strategico ed il livello operativo della pianificazione. Nel PdP 2022-2024 sono definiti n. 11 Obiettivi operativi, misurati attraverso 39 indicatori.

Gli indicatori individuati in fase di programmazione del ciclo dell’ANVUR sono prevalentemente di 5

Organismo Indipendente di Valutazione

tipologie: Efficacia, Qualità Erogata (*standard di servizio*), Qualità Percepita (*rivolti alla soddisfazione dell'utenza*), ON/OFF (*realizzazione dell'attività*), Tempistiche e Scadenze.

Rispetto alla definizione dei Target, si tiene conto laddove possibile e previa disponibilità dei dati, dell'andamento temporale degli ultimi anni (serie storiche) o comunque del target dell'anno precedente. Ad ogni modo, i target sono definiti in modo da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Gli obiettivi individuali sono assegnati solo al personale privo di incarichi di responsabilità di Area o di UO.

L'assegnazione degli obiettivi è stata realizzata mediante una nota a firma dei dirigenti direttamente responsabili.

2.3 Processo di attuazione del Ciclo della performance

Il Ciclo della performance dell'anno 2022 ha avuto inizio con delibera del Consiglio Direttivo n. 72 del 13 aprile 2022 che ha approvato il Piano della performance 2022-2024. Successivamente, con delibera del Consiglio Direttivo n. 187 del 21 settembre 2022 è stato approvato il "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024" dell'ANVUR, che integra il PdP 2022-2024.

L'ANVUR, in compliance alle Linee Guida 01/2017 del DFP, propone un'integrazione tra il Ciclo della Performance e gli altri cicli di programmazione, ovvero Ciclo della Programmazione Strategica (che ha avuto inizio con la delibera del Consiglio Direttivo del 6 dicembre 2021 che ha approvato il Programma Triennale delle Attività 2022-2024), ed il Ciclo del Bilancio (che ha avuto inizio con la delibera del Consiglio Direttivo n. 291 del 21 dicembre 2021, che approva il Bilancio di Previsione 2022).



Il Ciclo della Performance 2022 risulta limitatamente integrato con il Ciclo del Bilancio. Nel PdP 2022-2024 non vi è collegamento definito tra voci di spesa di bilancio ed obiettivi, e non è esplicitamente assegnato un budget per la realizzazione degli obiettivi. Inoltre, non viene attribuito budget a centri di responsabilità.

Organismo Indipendente di Valutazione

Fasi del Ciclo di gestione della Performance	Documento di Riferimento	Soggetti Coinvolti
Definizione delle Linee Strategiche	<u>Programma Triennale delle Attività</u> [delibera del 06/12/2021]	Consiglio Direttivo; Direttore.
Definizione del fabbisogno di personale	<u>Piano triennale dei fabbisogni di personale</u>	Consiglio Direttivo; Direttore.
Programmazione Finanziaria e di Bilancio	<u>Bilancio Annuale di Previsione</u> [delibera n. 291 del 21/12/2021]	Consiglio Direttivo; Direttore
Eventuale aggiornamento del SMVP	<u>Aggiornamento del SMVP</u> [delibera n. 26 del 10/02/2022]	Consiglio Direttivo; Direttore
Definizione e approvazione del PIAO (definizione degli obiettivi di performance istituzionale e organizzativa, definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, definizione degli obiettivi di organizzazione e sviluppo del lavoro agile).	<u>Piano Integrato di Attività ed Organizzazione</u> [delibera n. 187 del 21/09/2022]	Consiglio Direttivo; Direttore, Dirigenti
Definizione degli obiettivi individuali per il personale	<u>Schede Obiettivi Individuali (SOI)</u>	Direttore, Dirigenti
Monitoraggio in corso d'anno ed eventuale revisione degli Obiettivi	Relazione Analitica	Direttore, Dirigenti, Responsabili di UO e tutto il personale
Rendicontazione Finanziaria e di bilancio		Presidente, Consiglio Direttivo, Direttore
Misurazione dei Risultati conseguiti	Relazione Analitica: Schede Obiettivi Strategici, Organizzativi e Individuali	Direttore, Dirigenti, Responsabili UO, tutto il Personale
Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale	Schede Obiettivi Strategici, Organizzativi e Individuali	Direttore, Dirigenti, Responsabili UO e tutto il Personale
Redazione, Approvazione e Validazione della Relazione sulla Performance	<u>Relazione sulla Performance</u>	Presidente, Direttore, OIV, STP

Alla data di redazione del presente documento, il Ciclo della performance dell'anno 2022 non si è ancora concluso, dal momento che esso si conclude con la validazione della Relazione sulla Performance.

Il processo per la definizione, la condivisione e l'assegnazione degli obiettivi, dei tempi e dei soggetti

Organismo Indipendente di Valutazione

coinvolti è definito nel SMVP. Tale processo vede coinvolto tutto il personale dell'Agenzia, con particolare riferimento al Direttore e ai Dirigenti. Partecipano in modo strutturato anche l'OIV, il Presidente ed i membri del Consiglio Direttivo.

2.4 Coinvolgimento degli stakeholders

Tenendo conto dell'art.3, comma 4, dell'art. 7, comma 2, dell'art. 8 e dell'art. 14, comma 4bis del d.lgs. 150/2009, si è provveduto a dar seguito alla volontà del legislatore di superare l'autoreferenzialità delle pubbliche amministrazioni attraverso l'introduzione degli *stakeholders* all'interno del processo di misurazione e valutazione delle performance.

La partecipazione degli *Stakeholders* è insita nel modello di governance definito dal SMVP aggiornato al 2022 dell'ANVUR, essendo quest'ultimo dotato di un Comitato consultivo che è rappresentativo di tutti i principali *stakeholders* del sistema. Il Comitato consultivo, nominato dal Presidente su proposta del Consiglio direttivo a seguito delle designazioni delle Istituzioni individuate dall'art. 11 del DPR 76/2010, formula pareri e proposte al Consiglio direttivo, con particolare riguardo ai programmi di attività e ai documenti riguardanti la scelta dei criteri e dei metodi di valutazione.

Dal 2021 l'ANVUR è coinvolta in un "laboratorio" per la valutazione partecipativa delle performance organizzative, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la collaborazione del Foromez, all'interno del quale ha predisposto un piano di lavoro che prevede tra l'altro:

- la presentazione e il confronto con il Comitato Consultivo (e per l'ambito AFAM con i Presidenti delle diverse Consulte) della pianificazione strategica definita all'interno del PTA;
- l'integrazione negli obiettivi di performance del triennio 2022-2024 di momenti di partecipazione e/o valutazione esterna, attraverso il coinvolgimento attivo delle Istituzioni valutate;



Per poter migliorare l'attuale SMVP, dando ulteriore peso agli *stakeholder* nel processo di misurazione e valutazione delle performance, è necessario procedere all'implementazione del modello di valutazione partecipativa. Allo stato, solo l'ambito AFAM appare dotato di una modalità apprezzabile di partecipazione degli stakeholder. Riteniamo sia necessario estendere tale partecipazione verso gli ambiti che coinvolgono Università e Centri di ricerca che costituiscono il core business dell'Agenzia

2.5 Infrastruttura di supporto

La Struttura Tecnica Permanente (STP), costituita con Determinazione Direttoriale n.13 del 13/05/2021, La STP si occupa sia di dare supporto al Direttore per la redazione del PIAO, che della misurazione dei risultati di performance e pubblicazione dei Report. Inoltre, si occupa di sviluppare e aggiornare gli strumenti per la definizione degli obiettivi ed il calcolo della performance organizzativa e individuale. La STP è composta da un gruppo di lavoro con competenze specifiche, che si occupa della gestione del Ciclo della Performance. La relazione con l'OIV è improntata alla massima collaborazione e disponibilità.

3. CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLO STRATEGICO

In merito all'integrazione dei sistemi di controllo interni e del ciclo di bilancio a supporto del Ciclo della performance, l'ANVUR, nell'ambito della sua struttura organizzativa, dispone di un'unità in staff al Direttore² deputata ai Controlli Interni. Tale unità risulta costituita da n. 1 unità di personale. Nella fase iniziale del Ciclo, l'unità addetta al controllo di gestione, con il supporto dell'UO Valutazione della performance delle Università e degli Enti di Ricerca (a seguito di specifica assegnazione di funzioni approvata con delibera del Consiglio Direttivo n. 79 del 7 aprile 2021), al fine di dar corso alle attività di monitoraggio e controllo della gestione e fornire elementi qualitativi e quantitativi di supporto al management, ha utilizzato in parte i sistemi informativi automatici connessi alla gestione della contabilità finanziaria, alla gestione delle presenze e del protocollo ed in parte report gestionali e direzionali, fornendo supporto nelle fasi di programmazione, monitoraggio e controllo delle performance organizzative, individuali e finanziarie dell'Agenzia e partecipando anche ai processi inerenti la trasparenza. Nel corso dell'anno 2022 l'Agenzia si è dotata di un applicativo dedicato alla programmazione e gestione della performance (Strategic PA) che ha consentito di rendere più efficiente l'organizzazione delle attività inerenti la performance e l'anticorruzione.

4. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'Amministrazione, in compliance al d.lgs. n. 150 del 2009 e successive modificazioni all'art. 14, co. 4, lett. g), alle modifiche che il D.Lgs. n. 97 del 2016 ha apportato alla l. n. 190 del 2012, all'art. 44 del d. lg. n. 33 del 2013 ha provveduto all'adempimento dei propri obblighi in materia di Prevenzione della Corruzione e del Rispetto dell'Integrità e della Trasparenza.

Con delibera del Consiglio Direttivo n. 91 del 27 aprile 2022 è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 (PTPCT), integrato poi nel PIAO 2022-2024 adottato nel settembre 2022.

L'ultima Relazione annuale del Responsabile alla Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), indica le specifiche misure anticorruzione adottate.

L'ANVUR, nella realizzazione del sistema di gestione del rischio, rimodulato anche alla luce delle buone pratiche di altre amministrazioni che hanno rappresentato fonte di ispirazione e confronto per il modello organizzativo, si propone di far leva soprattutto sulla cultura organizzativa, sulla progettazione e attuazione delle misure di gestione del rischio, apportando gli opportuni adattamenti metodologici e tenendo ben presente il contesto organizzativo di riferimento, nonché il contesto normativo definito dalla l. n. 190 del 2012 e dal PNA nelle diverse versioni a partire dal 2013 fino al più recente aggiornamento intervenuto con la delibera ANAC n. 1064 del 2019.

Nel 2022 con il nuovo approccio di gestione del rischio, l'amministrazione è passata dal modello di valutazione quantitativo a quello qualitativo, effettuando la pesatura dei processi e nell'ambito di quelli a rischio medio-alto identificando le misure specifiche di prevenzione. Inoltre, nell'ambito della performance, a tutte le UO sono stati attribuiti obiettivi in tema di anticorruzione e trasparenza.

Tutti i documenti in materia di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza sono regolarmente

² Le 4 unità organizzative in staff al Direttore sono: Controlli Interni, Segreteria Tecnica, Ufficio Performance e Ufficio Statistico

Organismo Indipendente di Valutazione

pubblicati sul portale dell'Agencia e sul Portale della Performance del DFP nella sezione Trasparenza. L'OIV ha provveduto, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del d.lgs. 150/2009 e della delibera ANAC 141/2019 ad effettuare la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella Griglia di rilevazione.

Nella relazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza del 17 maggio 2022 sono emersi i seguenti elementi: non corretta modalità redazionale della tabella sugli incarichi revisori VQR 2015 -2019 conferiti dal 01/08/2021 al 21/02/2022 con scadenza 21/02/2022.

In particolare, l'OIV ha dato indicazione di integrare la pagina "Revisori VQR 2015 -2019" con una breve descrizione del procedimento amministrativo del reclutamento dei Revisori VQR, indicando non solo i riferimenti normativi ed i riferimenti delle Delibere che giustificano l'impostazione "criptata" della tabella, ma anche l'ammontare complessivo delle risorse destinate a tale attività di selezione e conferimento incarico di esperti.

L'OIV rilevava altresì che è necessario:

- verificare il perché la tabella Esperti PON manca delle Dichiarazione ai sensi dell'art. 15, co.1, lett. c), del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- rimodulare la pagina di esperti di valutazione, accorpendo gli "Esperti di valutazione scaduti" per anno;
- rimodulare nella pagina "Altri esperti" il link "Scaduti", accorpendo per anni di conferimento incarichi;
- uniformare la data di aggiornamento della pagina all'ultima data di aggiornamento dati Comunicazioni Anagrafe delle Prestazioni - Anno 2021 "PERLAPA";

L'OIV evidenziava anche che in griglia "PERLAPA" non è riportato il campo per l'indicazione degli estremi dell'atto di conferimento incarico. Tuttavia, si rileva che la griglia è impostata direttamente dal Ministero di competenza.

Sulla Sezione Enti Controllati nella sottosezione Controlli, Elenco dei Consorzi di diritto privato in controllo pubblico dell'Agencia, la colonna "Incarichi di amministrazione dell'Ente e relativo trattamento economico" doveva essere integrata dal seguente link: Compensi Organi di indirizzo Politico - Amministrativo 2021, in cui si dà evidenza dei singoli compensi degli Organi di indirizzo Politico-Amministrativo 2021 facenti parte dell'Assemblea Consortile.

Era necessario integrare la pagina "Enti di diritto privato controllati" con una dichiarazione che attesti la non presenza della figura giuridica richiamata.

Tutte le indicazioni sopra descritte dell'OIV sono state correttamente recepite e hanno portato ai dovuti correttivi da parte di ANVUR, come risulta anche dalla relazione dell'OIV del 31 maggio 2022.

Pertanto, tutte le attestazioni e le griglie di rilevazione risultano regolarmente pubblicate nel portale dell'Agencia nell'ambito della sezione Amministrazione Trasparente – Sezione Controlli & Rilievi.

In particolare, sono pubblicati i documenti relativi alla Relazione sul Funzionamento del Sistema, all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, alle attestazioni degli obblighi di trasparenza e Validazione della Relazione sulla Performance.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Per l'anno 2022 non sono risultano ufficialmente definiti degli standard di qualità e pertanto, di fatto, la politica dell'Agenzia si è sviluppata in linea con i principi, le definizioni e gli standard condivisi su base nazionale ed europea da istituzioni ed enti che espletano attività similari.

Gli standard di qualità non risultano ufficialmente definiti poiché le attività dell'Agenzia non possono qualificarsi come servizi pubblici soggetti all'adozione della carta dei servizi e degli altri adempimenti correlati, con riferimento a quanto indicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con la direttiva del 27 gennaio 1994.

Le dimensioni caratterizzanti la qualità degli output dell'Agenzia, che si declinano essenzialmente in rapporti di valutazione e verifica, sono infatti quelle della pertinenza, accuratezza, tempestività e puntualità, coerenza e comparabilità, accessibilità e chiarezza.

Tuttavia, è opportuno sottolineare che l'ANVUR è istituzionalmente soggetta a valutazioni da parte di istituzioni esterne finalizzate a verificare che l'Agenzia svolga la propria missione in coerenza con standard riconosciuti a livello internazionale e applicati alle Agenzie che negli altri paesi svolgono le medesime funzioni. Nello specifico l'ANVUR è soggetta a valutazioni da parte dell'*ENQA* ed *EQAR* per la verifica dell'aderenza delle metodologie di ANVUR agli *European Standard Guidelines 2015* (ESG 2015).

6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Nel corso del 2022 sono stati avviati monitoraggi periodici attraverso la raccolta di misure elementari in base a un flusso strutturato di rilevazione e validazione. Alcuni obiettivi sono stati monitorati anche fuori dalle finestre di monitoraggio in considerazione di indicatori e target attesi infrannuali. Nel processo di raccolta di misure per il monitoraggio si fa riferimento a fonti "certificate" e riconosciute dall'Ente. Al fine di acquisire le misure del monitoraggio in maniera "guidata" ci si avvale di un applicativo informatico.

Nel corso dell'ultima annualità sono stati realizzati due monitoraggi (quadrimestrali) per gli obiettivi strategici e un monitoraggio (semestrale) per gli obiettivi di Area.

Generalmente, a seguito di esiti del monitoraggio non corrispondenti con le aspettative, vengono approfondite le cause dello scostamento e in alcuni casi si provvede ad un colloquio con il referente dell'obiettivo. Se necessario, si procede nella rimodulazione dell'obiettivo.

I Dirigenti delle singole Aree hanno inoltrato al Direttore e all'OIV, una relazione contenete per ogni obiettivo:

- le attività svolte e/o in corso di espletamento;
- il grado di raggiungimento degli obiettivi alla data della relazione;
- la data di conseguimento dell'obiettivo o il termine previsto di realizzazione;
- le eventuali criticità riscontrate e le azioni correttive proposte;
- le unità di personale coinvolte per la realizzazione e il grado di partecipazione;
- le misure e le azioni connesse all'obiettivo in materia di trasparenza e anticorruzione;
- eventuale documentazione a supporto (analisi, mappature, rilievi etc).

In coerenza con quanto previsto dal SMVP 2022 la relazione finale nella quale assestare e rendicontare

Organismo Indipendente di Valutazione

i risultati complessivi per il ciclo 2022 deve essere trasmessa dai Dirigenti entro il 20 maggio 2023.

I Dirigenti, sempre entro il 20 maggio 2023, dovranno aver concluso il processo di valutazione del personale afferente all'Area, compresi i Responsabili di UO, per il tramite delle schede obiettivi individuali (SOI). Le schede debitamente firmate dai valutati, dovranno essere trasmesse alla STP e al Direttore. Sarà trasmesso all'OIV un report riepilogativo all'interno del quale, per ogni unità, sarà evidenziato il punteggio conseguito in termini di performance organizzativa (Responsabili UO), performance individuale e comportamenti.

Entro il 15 giugno 2023 il Direttore, sulla base delle relazioni e delle schede di valutazione del personale pervenute dai Dirigenti e delle informazioni acquisite, trasmetterà all'OIV, per il tramite della struttura tecnica permanente:

- il Rapporto di Autovalutazione per l'anno di riferimento;
- le Schede Obiettivi Individuali (SOI) dei Dirigenti;
- la Relazione sulla Performance per l'anno 2022.

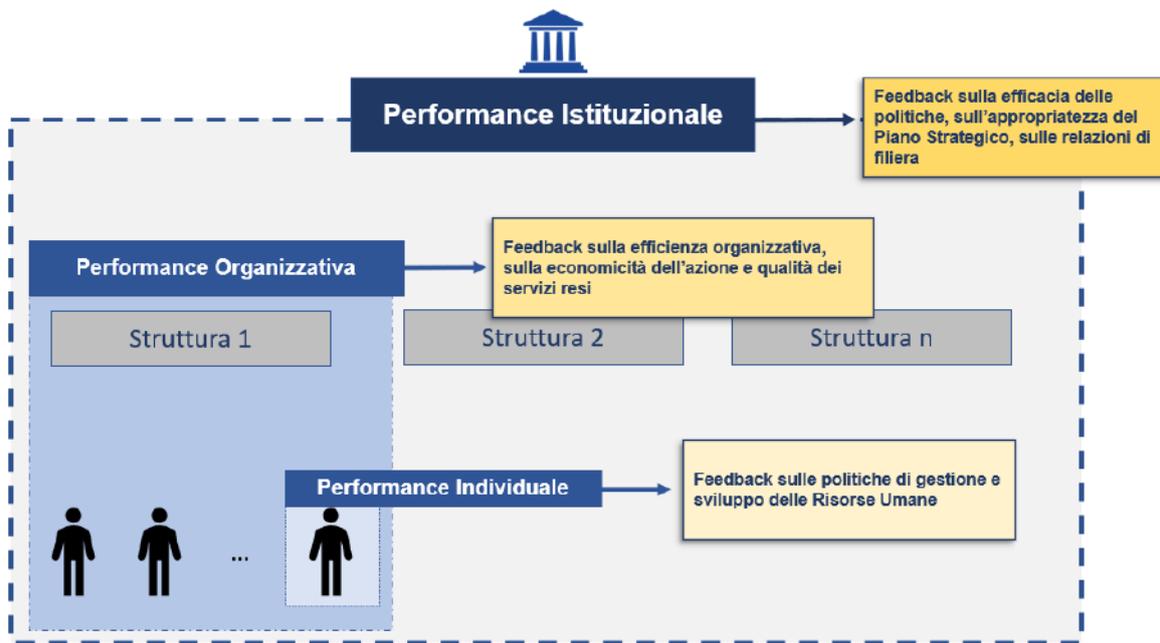
Il Direttore entro 15 giorni dall'approvazione della Relazione sulla Performance e comunque entro e non oltre il 15 giugno trasmette all'OIV, per il tramite della STP, la Relazione sulla Performance per la relativa validazione da completarsi, ai sensi dell'art. 10, entro e non oltre il 30.06.2023.

7. UTILIZZO DEGLI ESITI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'implementazione delle attività di misurazione e valutazione delle performance, permettono la produzione di informazioni che, oltre ad essere necessarie ai fini di soddisfare gli adempimenti previsti dalle norme citate nei precedenti capitoli, possono costituire una significativa base di partenza per la programmazione del Ciclo successivo in un'ottica di miglioramento continuo.

Pertanto, gli esiti derivanti dalla valutazione della performance, attuata secondo gli indirizzi dettati dal SMVP, devono caratterizzarsi come feedback importanti ai fini del miglioramento organizzativo e allo sviluppo professionale.

Di seguito alla valutazione, si possono generare tre tipologie di *feedback* di seguito evidenziate nella figura sottostante.

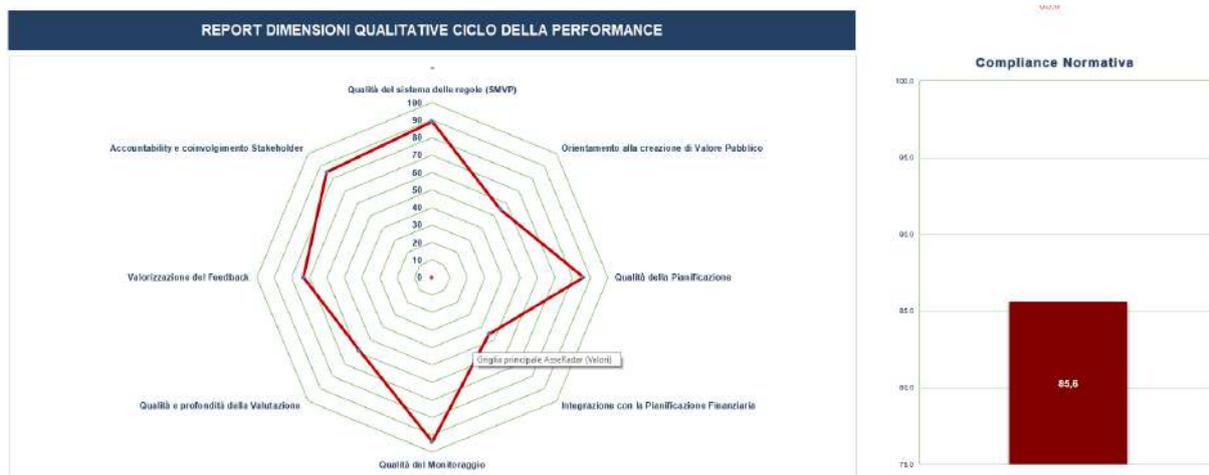


Per quanto concerne il Piano della Performance 2022-2024 (approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 72 del 13/04/2022), nella sua formulazione si è tenuto conto dei risultati storici, ed in particolare le novità previste a seguito dei cicli precedenti riguardano:

- il mantenimento del numero di obiettivi strategici di performance istituzionale, ognuno dei quali è individuato in relazione agli ambiti strategici definiti dal Piano delle Attività 22-24;
- l'introduzione di ulteriori informazioni nello schema degli obiettivi, con particolare riferimento ad i principali *stakeholders* interessati;
- la previsione di una maggiore frequenza nel monitoraggio degli obiettivi;
- l'associazione di più indicatori ad ogni obiettivo (sia strategico che operativo).

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'AGENZIA

Successivamente alla rielaborazione dei dati raccolti per mezzo del tool di Assessment, è stato possibile ottenere il diagramma radar di seguito esposto, esplicativo dello stato dell'arte dell'implementazione del Ciclo della performance ANVUR per l'annualità 2022.



Le dimensioni, componenti il radar, per le quali ANVUR nell'annualità 2022, ha registrato un più che discreto livello di attuazione sono senz'altro: la qualità del sistema delle regole (SMVP), la qualità della Pianificazione e la qualità del Monitoraggio.

D'altro canto, le dimensioni per le quali, nella medesima annualità, rispetto alle risposte date, ANVUR ha registrato i maggiori margini di miglioramento possibili sono: l'orientamento alla creazione di Valore Pubblico, e l'integrazione tra Ciclo della Performance e Pianificazione Finanziaria.

Alla luce di ciò, le riflessioni e le proposte di miglioramento espresse da parte di codesto OIV sono le seguenti:



Relativamente alla performance istituzionale appare necessario integrare obiettivi/indicatori che permettano di monitorare gli impatti che l'azione di ANVUR, anche indirettamente, contribuisce a determinare. Questi obiettivi potranno essere monitorati anche in assenza di effetti diretti sulla performance individuale e costituiranno un primo *brick* verso la costruzione di una *performance di filiera* che rispetto alla filiera specifica delle Politiche per l'Università, l'Alta formazione e la Ricerca vede ANVUR come l'agente principale dei processi di innovazione e miglioramento.



Appare necessario favorire l'integrazione fra Ciclo della Performance e Sistema di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane. Si fa presente che l'ANVUR, pur essendo caratterizzata nella struttura professionale da professioni e ruoli che richiedono elevate e qualificate competenze, non ancora si è dotato di un ***Sistema Professionale competency based***, come peraltro previsto dalla Linee di Indirizzo sui fabbisogni professionali emanate dal Ministero della Funzione Pubblica nell'anno 2022 ed in coerenza con le disposizioni dei nuovi istituti contrattuali. I sottosistemi di gestione delle Risorse Umane (e tra di essi il Rewarding) dovrebbero essere connessi ed integrati, soprattutto in una istituzione che fa della conoscenza e, quindi delle competenze, una leva di sviluppo e miglioramento continuo. Allo stato, tanto non appare e la funzione retributiva/premiale del ciclo della performance appare prevalente.

N.B. Legenda Semafori:



→ rappresentano **INDICAZIONI** DA ATTUARE



→ rappresentano **ORIENTAMENTI** DA PERSEGUIRE



→ rappresentano **OPPORTUNITA'** DA PERSEGUIRE