

Organismo Indipendente di Valutazione

Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. 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 2025

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.....	5
2.3 Processo di attuazione del Ciclo della performance	8
2.4 Coinvolgimento degli stakeholders.....	9
2.5 Infrastruttura di supporto	10
3. CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLO STRATEGICO	10
4. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	11
5. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ	11
6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	12
7. UTILIZZO DEGLI ESITI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	13
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 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 2025 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 2025;
- 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 2025, 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. 16 del 30 gennaio 2025 è stato approvato il "Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027" (PIAO)².

Il PIAO è stato successivamente integrato con delibera del Consiglio Direttivo n. 72 del 3 aprile 2025 per la sezione relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale, e aggiornato con delibera del Consiglio Direttivo n. 218 del 2 ottobre 2025, con modifiche riferite alle schede degli obiettivi di performance istituzionale, organizzativa di Area e individuali.

Nel PIAO 2025-2027 i diversi processi di pianificazione/ programmazione (ed i relativi Piani/ Documenti programmatori) presentano, tra loro, un livello sostanziale di integrazione.

La maggior parte degli obiettivi di valore pubblico presentati nel PIAO sono stati formulati in termini di creazione di impatto, sono in alcuni casi tali obiettivi richiamano la creazione di output. Inoltre, la maggior parte degli obiettivi di valore pubblico individuati nella sottosezione 2.1 del PIAO fanno riferimento ad elementi quali, ad esempio, i BES, gli SDGs, gli obiettivi PNRR, ecc.

Nel PIAO 2025-2027 gli obiettivi di valore pubblico sono corredati da una pluralità di tipologie di indicatori (economico-finanziari, sociali, ambientali, ecc.).

Sia gli obiettivi annuali e pluriennali di performance organizzativa ed individuale (sottosezione 2.2 del PIAO) che le misure/ obiettivi di prevenzione della corruzione e per la trasparenza

² Con nota del 23 gennaio 2026 (prot. n. 349/2026), il Presidente dell'Agenzia ha comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'OIV dell'ANVUR il rinvio dell'approvazione del PIAO 2026-2028, in attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della riforma del D.P.R. 76/2010, successivamente intervenuta nel mese di febbraio, che ha ridefinito la struttura e il funzionamento dell'ANVUR.

La riforma ha inoltre attribuito all'Agenzia ulteriori attività e competenze, in parte ulteriori e in parte diverse rispetto a quelle precedentemente previste, che hanno reso necessario il relativo recepimento nella redazione del PIAO.

Organismo Indipendente di Valutazione

(sottosezione 2.3 del PIAO) sono stati definiti tenendo conto degli obiettivi di valore pubblico. Si evidenzia, invece, che la sottosezione relativa alla pianificazione triennale dei fabbisogni, non appare chiara la relazione tra Obiettivi di Valore Pubblico e scelte relative ai fabbisogni professionali.

È stato creato un gruppo di lavoro trasversale, a cui hanno partecipato tutti i responsabili delle funzioni performance, bilancio, personale, anticorruzione e digitalizzazione.

Le attività di monitoraggio del PIAO sono attribuite a due Unità Organizzative(UO) in staff alla Direzione: la UO Performance per la parte dedicata alla performance e la UO Segreteria Tecnica/Affari Legali per la parte di monitoraggio dell'Anticorruzione, con particolare riguardo alla verifica delle sezioni dedicate ad "Amministrazione Trasparente" nel portale istituzionale dell'ANVUR. Il PIAO è presentato dal Direttore al personale con riunione dedicata, al fine di garantirne la diffusione e la comprensione interna. A decorrere dall'anno 2025, l'Agenzia ha inoltre istituito un Tavolo di consultazione con le associazioni rappresentative delle persone con disabilità, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 222/2023.

Con il PIAO 2025-2027 sono state recepite le indicazioni della Direttiva del 14 gennaio 2025, soprattutto con riguardo alle aree della leadership e soft skills, della transizione amministrativa e della transizione digitale. Il Piano valorizza infatti il rafforzamento delle competenze manageriali e linguistiche, l'aggiornamento giuridico-amministrativo e lo sviluppo delle competenze digitali, con particolare attenzione all'integrazione degli strumenti di intelligenza artificiale nei processi di lavoro, in continuità con gli investimenti già realizzati nel biennio 2024-2025.

2.2 Performance Organizzativa ed Individuale

Con delibera del Consiglio Direttivo n. 15 del 30 gennaio 2025 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'ANVUR – Aggiornamento 2025.

Principali novità dell'aggiornamento 2025.

Il SMVP è stato oggetto di profonda revisione a partire dal 2022, con interventi progressivi negli anni successivi. L'aggiornamento 2025 si concentra sulla revisione dei criteri delle Competenze e comportamenti per i Responsabili di UO e per il personale senza incarico di responsabilità al fine di renderli coerenti con profili di competenze attese definiti nell'ambito delle famiglie professionali.

Gli aggiornamenti introdotti con il SMVP 2024 sono stati confermati nel SMVP 2025 e:

- la valutazione dal basso del Direttore e dei Dirigenti (da realizzarsi con questionario anonimo ad hoc)
- valutazione da parte degli stakeholder esterni come elemento rilevante della performance istituzionale
- per la dimensione "Competenze e comportamenti" di Direttore e Dirigenti è stata modificata la descrizione del criterio legato alla "Leadership" ed è stato introdotto un ulteriore criterio per la dimensione competenze e comportamenti relativo alla capacità di definire un piano di formazione individuale per il personale
- sono state previste ulteriori forme di premialità per valorizzare aspetti complementari a quelli già compresi nella valutazione delle prestazioni del personale

Organismo Indipendente di Valutazione

(Partecipazione/designazione in gruppi di lavoro interni o esterni; Organizzazione di incontri interni con il personale per la condivisione dei risultati ottenuti; ecc.).

L'Agenzia ha già adottato da tempo altre misure previste dalla Direttiva Ministeriale, come ad esempio: • momenti di confronto, feedback, omogeneizzazione; • definizione della valutazione negativa; • valutazione collegiale.

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". La performance istituzionale è data dalla media ponderata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi strategici.
- **Performance Organizzativa:** intesa quale performance della Direzione, delle Aree dirigenziali e delle relative unità organizzative;
- **Performance Individuale:** intesa quale contributo fornito dal singolo individuo rispetto al proprio ruolo nell'organizzazione.

Per ciascuno di questi livelli, il SMVP dettaglia le metodologie di calcolo della performance. Vengono altresì specificati per ogni categoria di personale i pesi relativi alle componenti valutative di risultati e comportamenti.

Nel SMVP viene riportata in maniera puntuale la scala di valutazione dei comportamenti e i relativi punteggi quantitativi.

Nel SMVP viene garantita al valutatore la possibilità di modificare i risultati oggettivi della fase di misurazione. In particolare, terminata la fase della misurazione è prevista la fase della valutazione. Partendo dal punteggio ottenuto in fase di misurazione ogni valutatore ha il compito e la responsabilità, a seguito di confronto con il valutato, di confermare ovvero rivedere il punteggio calcolato per ogni singolo obiettivo per tenere conto dei fattori di contesto. Pertanto, in fase di valutazione il punteggio ottenuto può essere confermato o motivatamente rimodulato entro un intervallo di +/- 1,5 punti.

Il processo di **pianificazione** dell'Agenzia è stato avviato nel mese di dicembre 2024 con l'adozione del Piano Triennale delle Attività (PTA) 2025-2027 con cui il Consiglio Direttivo, in rispetto a quanto previsto dall'art. 2, comma 2 del DPR 76/2010, delinea e illustra gli indirizzi strategici e gli obiettivi che l'Agenzia intende perseguire nel triennio 2025 – 2027.

Il processo di pianificazione si sviluppa seguendo diverse fasi:

- 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.

La pianificazione 2025-2027 prosegue in continuità con il PTA 2024-2026 e si articola in sei ambiti strategici: • Internazionalizzazione; • Valutazione della ricerca e ricerca sulla valutazione; • Valutazione delle università; • Valutazione delle istituzioni AFAM; • Altre attività di rilevanza istituzionale; • Organizzazione interna.

Gli indirizzi contenuti nel programma costituiscono la cornice di riferimento entro la quale si

Organismo Indipendente di Valutazione

colloca il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 dell'Agenzia.

In particolare, nella sottosezione 2.1 del PIAO 2025-2027, a partire dalla programmazione strategica dell'anno precedente, sono stati individuati, in termini di **valore pubblico**, i possibili impatti generati dalle attività dell'ANVUR sui bisogni degli stakeholder.

Per il 2025, l'Agenzia ha ritenuto opportuno individuare prioritariamente i possibili indicatori idonei a misurare il valore pubblico che l'Agenzia può contribuire a creare o migliorare.

Per ognuna delle dimensioni del valore pubblico individuate, con una logica di confronto e condivisione (anche informale) tra i diversi attori coinvolti, sono stati definiti gli **obiettivi strategici** dell'agenzia per il triennio 2025-2027.

In particolare, l'Agenzia ha definito per il triennio di riferimento 2025-2027 n. 6 obiettivi strategici. A ciascuno dei 6 obiettivi strategici, come previsto dal SMVP, sono stati associati indicatori e target multidimensionali.

Partendo dagli obiettivi specifici triennali, nella sottosezione 2.2 del PIAO, 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 PIAO 2025-2027 sono definiti n. 10 obiettivi operativi, misurati attraverso 44 indicatori.

Nella sottosezione 2.2 del PIAO, oltre ad essere definiti obiettivi c.d. trasversali, sono esplicitati sia obiettivi di sviluppo/innovazione che obiettivi riguardanti attività di *maintenance*.

Nel PIAO 2025-2027 sono stati definiti obiettivi specifici riferiti a tematiche relative al Lavoro Agile, alle Pari Opportunità, all'Anticorruzione e Trasparenza ed alla Partecipazione e coinvolgimento degli stakeholder.

Gli indicatori individuati in fase di programmazione del ciclo dell'ANVUR sono prevalentemente di 5 tipologie: Efficacia, Qualità Erogata (*standard di servizio*), Qualità Percepita (*rivolti alla soddisfazione dell'utenza*), ON/OFF (*realizzazione dell'attività*), Tempistiche e Scadenze.

Agli obiettivi strategici sono sempre associati più indicatori; alle Aree (inclusa la Direzione) per la maggior parte degli obiettivi sono associati più indicatori

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.

Ad ogni indicatore sono associati 3 livelli di target che identificano i livelli di risultato per ritenere che l'indicatore sia stato raggiunto rispettivamente al 100% (punteggio 10), all'80% (punteggio 8) o al 60% (punteggio 6)

A partire dal 2024 è stato previsto un obiettivo individuale sia per il Direttore che per il Dirigente dell'Area Amministrativo contabile riferito al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (peso 30% nella valutazione complessiva individuale).

Gli obiettivi **individuali** sono assegnati a tutto il personale sia dirigenziale che di comparto.

Si evidenzia, quindi, un modello di pianificazione della performance analitico e pervasivo lungo tutti i livelli di responsabilità e di funzioni della struttura organizzativa e professionale.

2.3 Processo di attuazione del Ciclo della performance

Il Ciclo della performance dell'anno 2025 ha avuto inizio con Delibera n. 16 del Consiglio Direttivo del 30 gennaio con cui è stato approvato il "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027".

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 n. 279 del 18 dicembre 2024 che ha approvato il Programma Triennale delle Attività 2025-2027), ed il Ciclo del Bilancio (che ha avuto inizio con la delibera del Consiglio Direttivo n. 281 del 18 dicembre 2024, che approva il Bilancio di Previsione 2025).

In particolare, con riferimento all'integrazione tra Ciclo della Performance e Ciclo di Bilancio, si rileva che:

- a seguito del monitoraggio degli obiettivi definiti nel PIAO 2025-2027 è stato definito un collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi strategici;
- per ciascun indicatore associato agli obiettivi strategici è stato stimato il budget assegnato in termini di costi per FTE (Full Time Equivalent) impegnati, costi diretti e indiretti;
- gli obiettivi della sottosezione 2.2 del PIAO non fanno riferimento a centri di responsabilità a cui è affidato un budget specifico per l'attuazione;
- non sono previsti obiettivi di efficienza/ risparmio collegati agli indirizzi economico-finanziari pianificati in sede di budget;
- non viene attribuito budget ai centri di responsabilità.

Il processo che definisce il Ciclo della Performance Integrato, si sostanzia nelle seguenti fasi.

Fasi del Ciclo di gestione della Performance	Documento di Riferimento	Soggetti Coinvolti
Definizione delle Linee Strategiche	<u>Programma Triennale delle Attività</u> [delibera n. 279 del 18/12/2024]	Consiglio Direttivo; Direttore.
Programmazione Finanziaria e di Bilancio	<u>Bilancio Annuale di Previsione</u> [delibera n. 281 del 18/12/2024]	Consiglio Direttivo; Direttore
Eventuale aggiornamento del SMVP	<u>Aggiornamento del SMVP</u> [delibera n. 15 del 30/01/2025]	Consiglio Direttivo; Direttore
Definizione e approvazione del PIAO	<u>Piano Integrato di Attività ed Organizzazione</u> [Delibera n. 16 del 30/01/2025] [Delibera n. 72 del 03/04/2025 - Aggiornamento] [Delibera n. 218 del 02/10/2025 - Aggiornamento]	Consiglio Direttivo; Direttore, Dirigenti
Definizione degli obiettivi individuali per il personale	<u>Schede obiettivi Individuali (SOI)</u>	Direttore, Dirigenti

Organismo Indipendente di Valutazione

Fasi del Ciclo di gestione della Performance	Documento di Riferimento	Soggetti Coinvolti
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 2025 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 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 2025 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.

Particolare importanza assume, inoltre, l'istituzione nell'anno 2025 di un Tavolo di consultazione con le associazioni rappresentative delle persone con disabilità, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 222/2023, inteso come luogo di confronto dei contenuti della programmazione strategica ed operativa con le associazioni portatrici di interessi specifici.

Organismo Indipendente di Valutazione

Oltre ai momenti formali di partecipazione dei principali stakeholder, ANVUR da sempre coinvolge esperti, accademici e non, nella predisposizione di documenti di indirizzo, nell'individuazione di criteri per la valutazione, nell'approfondimento di focus tematici che possono condurre all'elaborazione di Linee Guida, report di approfondimenti o indagini specifiche.

2.5 Infrastruttura di supporto

La struttura di supporto permanente all'OIV (STP), costituita in Staff alla Direzione Generale, con Determinazione Direttoriale n.13 del 13/05/2021, è composta da un gruppo di lavoro con competenze specifiche, che si occupa della gestione del Ciclo della Performance.

La STP si occupa di:

- dare supporto al Direttore per la redazione del PIAO;
- fornire supporto nella misurazione dei risultati di performance e pubblicazione dei Report;
- sviluppare e aggiornare gli strumenti per la definizione degli obiettivi ed il calcolo della performance organizzativa e individuale.

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, ha attribuito dal 2022 le relative funzioni all'UO Performance e Controllo di Gestione; in precedenza tale attività era riconducibile all'UO Controlli Interni che è stata successivamente disattivata. Da evidenziare che l'UO Performance svolge anche le funzioni di struttura di supporto all'OIV (delibera del Consiglio Direttivo n. 79 del 7 aprile 2021). Nella fase iniziale del Ciclo, l'unità addetta, 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. L'Agenzia si è dotata dal 2022 di un applicativo dedicato alla programmazione e gestione della performance che ha consentito di rendere più efficiente l'organizzazione delle attività inerenti la performance e l'anticorruzione. Tuttavia, l'Agenzia non si è ancora dotata di un modello di controllo di gestione che integri il sistema della performance con il bilancio.

L'Agenzia non è dotata di un modello di Controllo di Gestione.

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.

Ai sensi del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, art. 6, dal 2022 il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è confluito nel Piano Integrato Attività e Organizzazione – PIAO.

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.

Già nel 2023 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 pubblicati sul portale dell'Agenzia 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.

Alla data del 11/07/2025, l'OIV ha rilevato, alla luce della delibera ANAC n.192/2025, un livello di completezza pienamente adeguato rispetto agli obblighi normativi in materia di trasparenza. Si evidenzia che l'amministrazione ha assegnato alla maggior parte delle proprie articolazioni organizzative specifici obiettivi di mitigazione del rischio di corruzione correlati agli obiettivi di valore pubblico.

Non risulta che i dati di avanzamento degli obiettivi di performance vengano sistematicamente condivisi con il RPCT per favorire l'aggiornamento della valutazione dei rischi corruttivi.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Per l'anno 2025 non sono risultano ufficialmente definiti degli standard di qualità e pertanto,

Organismo Indipendente di Valutazione

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)*.

Nel corso del 2025, ANVUR ha conseguito un risultato di rilievo strategico: il 27 marzo 2025, il Comitato Esecutivo di EQAR (European Quality Assurance Register for Higher Education) ha deliberato l'iscrizione di ANVUR nel Registro europeo degli enti di valutazione. L'inserimento nel registro EQAR certifica la piena conformità delle procedure ANVUR agli ESG 2015 e costituisce un riconoscimento ufficiale a livello europeo della qualità e dell'indipendenza dei processi valutativi dell'Agenzia.

L'iscrizione ad EQAR comporta altresì la conferma dello status di membro ENQA (European Association for Quality Assurance in Higher Education). ANVUR è membro ENQA dal 2019; in data 10 aprile 2025 il Comitato Generale di ENQA ha formalmente confermato la membership per un ulteriore quinquennio. Parallelamente, ANVUR è riconosciuta dalla WFME (World Federation for Medical Education) per l'accREDITamento dei corsi di medicina.

6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Nel corso del 2025 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;

Organismo Indipendente di Valutazione

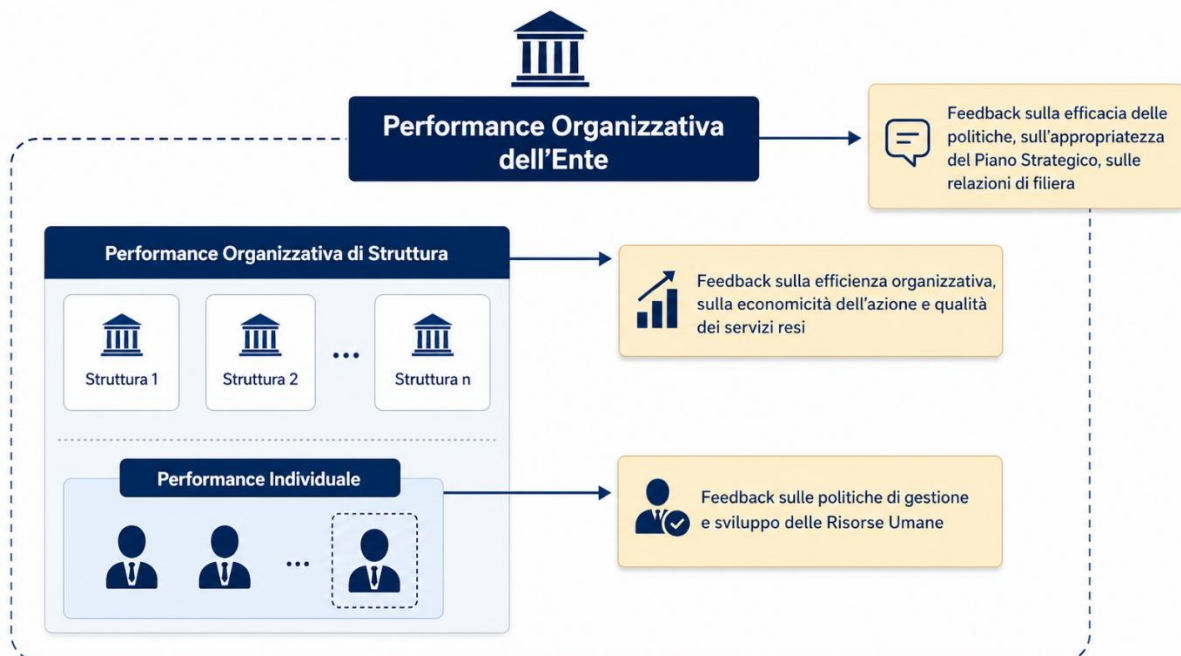
- il grado di raggiungimento degli obiettivi alla data della relazione;
- la data di conseguimento dell'obiettivo o il termine previsto di realizzazione;
- le eventuali criticità riscontrate e le azioni correttive proposte;
- le unità di personale coinvolte per la realizzazione e il grado di partecipazione;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

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.

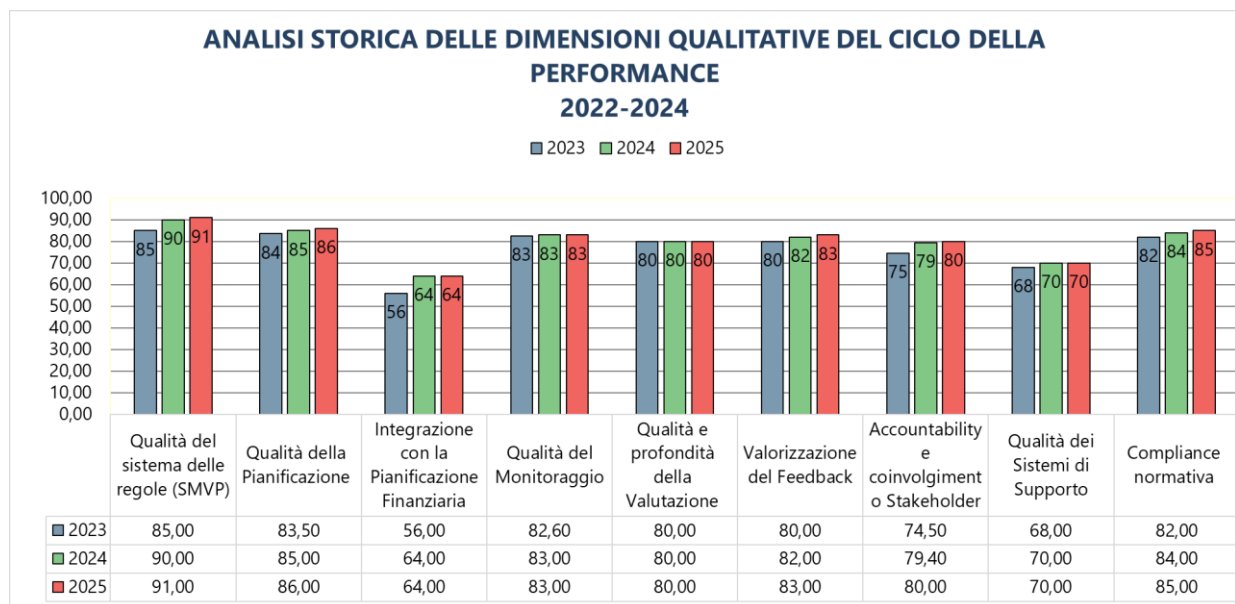


8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'AGENZIA

A partire dall'annualità 2021, l'elaborazione dei risultati ottenuti dal tool di autodiagnosi, messo a disposizione dall'OIV e compilato dalla STP, ha reso possibile effettuare un'analisi annuale sullo stato dell'arte dell'implementazione del Ciclo della Performance dell'ANVUR. Quest'analisi mira a determinare il livello di attuazione del Ciclo delle Performance dell'Agenzia, quantificando e razionalizzando, rispetto alle seguenti dimensioni, le risposte fornite durante la compilazione dello strumento:

- 1) Qualità del sistema delle regole (SMVP)
- 2) Qualità della Pianificazione
- 3) Integrazione con la Pianificazione Finanziaria
- 4) Qualità del Monitoraggio
- 5) Qualità e profondità della valutazione
- 6) Valorizzazione del Feedback
- 7) Accountability e coinvolgimento degli Stakeholder
- 8) Quantità dei Sistemi di Supporto
- 9) Compliance normativa

Di seguito, si riporta l'analisi relativa all'annualità 2025, che è stata rapportata alle analisi che fanno riferimento alle annualità 2023 e 2024 al fine di consentire l'individuazione di tendenze manifestatesi nel corso del triennio³.



³ Per garantire la confrontabilità tra le diverse annualità, si è preso in considerazione, nell'analisi qui esposta, solo le risposte alle domande che sono rimaste invariate nel corso dei tre anni. Questo approccio è necessario perché il tool di autodiagnosi viene aggiornato annualmente per assicurare la compliance con gli indirizzi normativi, sia hard che soft.

Organismo Indipendente di Valutazione

L'analisi effettuata mostra chiaramente che l'ANVUR, nel corso del triennio 2023-2025, ha raggiunto un livello significativo di attuazione del Ciclo della Performance.

In particolare:

- 1) La dimensione **"Qualità del sistema delle regole (SMVP)"** ha registrato un costante miglioramento nel triennio che può essere ricondotto alla virtuosa prassi dell'ANVUR di aggiornamento periodico del SMVP rispetto alle osservazioni dell'OIV. *Tale dimensione, al termine del periodo di analisi, presenta un livello di innovazione/implementazione elevato.*
- 2) La dimensione **"Qualità della pianificazione"** ha registrato un progressivo miglioramento, dovuto sia alla costante attenzione alla pianificazione, profusa ad ogni livello dell'Agenzia, che al discreto livello di integrazione dei documenti programmatori raggiunto a seguito dell'introduzione del PIAO. *Tale dimensione, al termine del periodo di analisi, presenta un livello di attuazione elevato.*
- 3) La dimensione **"Integrazione con la Pianificazione Finanziaria"** non ha registrato miglioramenti, poiché nonostante per ciascun indicatore associato agli obiettivi strategici del PIAO 2025-2027 è stato stimato il budget assegnato in termini di costi per FTE impegnati, costi diretti e indiretti: • gli obiettivi della sottosezione 2.2 del PIAO non fanno riferimento a centri di responsabilità a cui è affidato un budget specifico per l'attuazione; • non sono previsti obiettivi di efficienze/ risparmio collegati agli indirizzi economico-finanziari pianificati in sede di budget; • non viene attribuito budget ai centri di responsabilità. *Tale dimensione, al termine del periodo di analisi, presenta un livello di implementazione limitato.*
- 4) La dimensione **"Qualità del monitoraggio"** ha registrato un andamento stabile con lieve miglioramento, legato ad una maggiore attenzione dell'Agenzia ai momenti di *check* intermedi degli obiettivi programmati. *Tale dimensione, al termine del periodo di analisi, presenta un livello di attuazione elevato.*
- 5) La dimensione **"Qualità e profondità della valutazione"** ha registrato un andamento stabile nel corso del triennio attribuibile sia agli aggiornamenti del SMVP sia all'introduzione di un'applicazione per la gestione delle performance. Questi fattori hanno contribuito all'aumento della consapevolezza e delle competenze valutative dei dirigenti. *Tale dimensione, al termine del periodo di analisi, presenta un livello di attuazione elevato.*
- 6) La dimensione **"Valorizzazione del feedback"** ha registrato un miglioramento attribuibile alla crescente importanza che il feedback tra valutatore e valutato riveste lungo tutte le fasi del ciclo delle performance. *Tale dimensione, al termine del periodo di analisi, presenta un livello di attuazione elevato.*
- 7) La dimensione **"Accountability e coinvolgimento degli Stakeholders"** ha registrato un miglioramento progressivo, attribuibile all'attivazione, nel corso del 2025 su impulso dell'OIV, di un Tavolo di Consultazione con le associazioni di persone disabili per migliorare la qualità delle azioni previste nel PIAO sui temi della disabilità. La costituzione del tavolo è stata preceduta da una Manifestazione di interesse a cui è stata data adeguata pubblicità. *Tale dimensione, al termine del periodo di analisi, presenta un livello di avanzamento moderato.*
- 8) La dimensione **"Qualità dei Sistemi di Supporto"** ha registrato un lieve miglioramento,

Organismo Indipendente di Valutazione

dovuto al sempre più centrale ruolo della struttura di supporto permanente. Si precisa che tale livello deriva dal fatto che l’Agenzia presenta una struttura di supporto permanente di grande qualità, ma è tuttavia sprovvista di un modello di controllo di gestione. *Tale dimensione, al termine del periodo di analisi, presenta un livello di implementazione moderato.*

- 9) La dimensione “**Compliance normativa**” ha registrato un miglioramento dovuto all’attenzione che l’Agenzia pone nell’aggiornare costantemente il SMVP in modo tale che sia aderente agli indirizzi di hard e soft regulation. *Tale dimensione, al termine del periodo di analisi, presenta un livello di attuazione elevato.*

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

- Per poter migliorare l’attuale ciclo della Performance, 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 versus gli ambiti che coinvolgono Università e Centri di ricerca che costituiscono il core business dell’Agenzia.
- Nel SMVP compare un primo livello di integrazione fra Ciclo della Performance e Sistema di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane (la scheda delle Competenze del personale va in questo senso. Ciò nonostante, sarebbe augurabile una maggiore integrazione tra i sottosistemi di gestione delle Risorse Umane (e tra di essi il Rewarding), anche alla luce della Direttiva Zangrillo sulla formazione. Allo stato, la funzione retributiva/premiale del ciclo della performance appare assolutamente prevalente.
- ANVUR presenta tutte le caratteristiche per la costruzione di una modello di performance di filiera che sia in grado di programmare e valutare la *public value chain* del settore della Università e della Ricerca. Appare del tutto evidente che la responsabilità di un processo di innovazione e valorizzazione così complesso e importante non può ricadere solo o prevalentemente su ANVUR ma deve coinvolgere il Ministero e il sistema delle università e della ricerca nel suo complesso. Certamente ANVUR può svolgere un ruolo di promotore e di *prime integrator* sicuramente necessario