

Relazione sulla Performance

Anno 2023

Approvata dal Consiglio Direttivo con delibera n. 140 del 26 giugno 2024

Validata dall'OIV in data 30 giugno 2024

Sommario

1.	Introduzione.....	3
2.	Analisi del contesto e delle risorse.....	4
2.1	Governance e assetto organizzativo.....	4
2.2	Stakeholder	6
2.3	Risorse umane	8
2.4	Risorse finanziarie.....	9
3.	Misurazione e valutazione della performance	10
4.	Sintesi dei principali risultati raggiunti	11
4.1	Performance istituzionale: obiettivi specifici annuali e pluriennali	13
4.2	Performance organizzativa delle Aree: obiettivi operativi annuali	17
4.2.1	Area della Direzione	17
4.2.2	Area Valutazione della Ricerca	19
4.2.3	Area Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore	20
4.2.4	Area Amministrativo-Contabile.....	21
5.	Fattori di miglioramento e prospettive	22

Allegati: Schede obiettivi di Performance

Allegato 1 - Performance istituzionale, anno 2023

Allegato 2 – Performance della Direzione, anno 2023

Allegato 3 - Performance Area valutazione della ricerca, anno 2023

Allegato 4 - Performance Area valutazione Istituzioni della formazione superiore, anno 2023

Allegato 5 - Performance Area amministrativo contabile, anno 2023

1. Introduzione

La Relazione sulla Performance, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 74, illustra i principali risultati dell'attività dell'Agenzia conseguiti nel corso dell'anno 2023, con la finalità di dare attuazione ai principi generali di cui all'art. 3 del suddetto Decreto, quali:

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

I risultati presentati si riferiscono agli obiettivi definiti nell'aggiornamento del Piano della performance 2023-2025 approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 220 del 21 settembre 2023 in attesa dei decreti attuativi del Decreto-legge n. 80/2021, convertito nella Legge n. 113/2021.

In considerazione del ruolo rivestito nel panorama nazionale della formazione superiore e della ricerca, l'Agenzia ha deciso di redigere il PIAO seguendo lo schema del "Piano tipo per le amministrazioni pubbliche" previsto dal DM 132/2022 anziché quello semplificato previsto per le amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a cinquanta. Tale decisione è inoltre rafforzata dall'incremento di dotazione organica disposta con il decreto legge 22 aprile 2023, n. 44, recante "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche", convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, grazie al quale l'Agenzia ha raggiunto una dotazione complessiva di diritto pari a 60 unità di personale, di cui 3 dirigenti e 57 unità di personale non dirigente. Il punto di partenza nell'ottica di integrare la programmazione strategica con la performance dell'ente è stato il Programma delle Attività 2023-2025 approvato con delibera del Consiglio Direttivo del 7 dicembre 2022. Nel Programma delle Attività sono infatti definiti gli obiettivi strategici che hanno un impatto significativo sulla generazione di valore pubblico e che, attraverso il Piano della performance prima e con il PIAO successivamente, coinvolgono l'intera struttura degli uffici dell'Agenzia.

Va tuttavia evidenziato che nel corso dell'anno si sono confermate - e per certi aspetti inasprite - alcune criticità già presenti nell'anno precedente che hanno inciso sulla realizzazione degli obiettivi di performance. Si segnalano in particolare:

- il permanere della difficile situazione della struttura tecnica e amministrativa che alla fine dell'anno 2023 conta solo tre unità di personale in più rispetto al 2022, in termini di dotazione organica coperta (41); tuttavia se si osserva il personale effettivamente in servizio (35 al 31/12/2023) le unità di personale in più sono solo due rispetto all'anno precedente. Si tratta inoltre di un incremento di personale che è stato realizzato solo alla fine dell'anno 2023 e che pertanto ha avuto un impatto molto marginale rispetto agli obiettivi di performance;
- la difficoltà continua nell'organizzare e svolgere le attività amministrative e valutative in un quadro di costante emergenza dovuto, principalmente, alla richiesta di contribuire o applicare provvedimenti di carattere ministeriale assunti spesso in assenza di una programmazione e organizzazione condivisa del lavoro. Si evidenzia, infatti, che le attività dell'Agenzia risentono sempre di più delle accelerazioni o dei rallentamenti di processi di competenza del MUR con inevitabili ricadute sull'efficienza e sul carico di lavoro dell'Agenzia.

La prima parte della Relazione contiene informazioni di carattere generale relative al quadro istituzionale e normativo, agli stakeholder e al contesto di riferimento in termini di risorse umane e finanziarie, con particolare riferimento all'evoluzione intervenuta e ai fatti significativi del 2023.

La seconda parte espone puntualmente le attività svolte nel corso del 2023 e i connessi risultati raggiunti, analizzati sia a livello istituzionale che a livello delle singole Aree dirigenziali.

La terza parte, infine, si concentra sulle prospettive di sviluppo della performance dell’Agenzia, evidenziando possibili proposte e interventi correttivi.

2. Analisi del contesto e delle risorse

Nel corso dell’anno 2023 si è ulteriormente consolidata la modalità di lavoro agile che ha rappresentato circa il 38% delle giornate lavorative complessive. Va evidenziato che a ottobre 2023 – in attuazione del CCNL di comparto - è stata adottata dall’Agenzia anche la nuova disciplina per il lavoro a distanza che integra, accanto al lavoro agile, anche il telelavoro. Rispetto alla dotazione organica di diritto dell’Agenzia (60 unità di personale grazie all’incremento di 15 unità disposto con la Legge 44/2023) non si può tuttavia trascurare la difficoltà derivante dalla presenza effettiva in servizio di sole 35 unità di personale (di cui 1 unità a tempo determinato) con inevitabili conseguenze in termini di distribuzione e carico di lavoro. Tale aspetto, infatti, si traduce in un’organizzazione delle attività in cui i compiti istituzionali e le scadenze ravvicinate non sempre si conciliano con la possibilità di programmazione e realizzazione ottimale di obiettivi di più ampio respiro coerenti con gli indirizzi strategici. Positivo il quadro economico-finanziario in cui opera l’Agenzia come confermato dai risultati del bilancio consuntivo dell’anno 2023¹ che ha chiuso con un avanzo di amministrazione di 21,6 milioni di euro e un risultato di competenza di 1,4 milioni di euro.

2.1 Governance e assetto organizzativo

Gli Organi di governo dell’Agenzia, ai sensi di quanto previsto dall’articolo 6 del DPR 76/2010, sono costituiti dal **Presidente**, dal **Consiglio Direttivo** e dal **Collegio dei revisori dei Conti**.

Il **Consiglio Direttivo** dell’ANVUR è costituito da 5 componenti: il **Presidente**, prof. Antonio Felice Uricchio, la prof.ssa Alessandra Celletti (Vice Presidente e referente per le attività inerenti alla “Valutazione della Ricerca”), la prof.ssa Marilena Maniaci (referente per il settore AFAM e per le “Attività internazionali dell’Agenzia”) e il prof. Massimo Tronci (referente per le attività inerenti alla “Valutazione delle Università”). Il prof. Menico Rizzi (referente per le “Attività di ricerca inerente alla valutazione”) si è dimesso dall’incarico nel mese di aprile 2024.

Il **Collegio dei revisori dei Conti** è presieduto dal Consigliere della Corte dei Conti dott.ssa Fabia D’Andrea (designata dal Ministro dell’Università e della Ricerca), e composto dalla dott.ssa Francesca Marras (designata dal Ministro dell’Economia e delle Finanze) e dal dott. Claudio Lombardi (designato dal Ministro dell’Università e della Ricerca).

Pur non essendo un Organo di governo, nell’ambito dell’organizzazione dell’Agenzia è altresì previsto dall’articolo 11 del DPR 76/2010 il **Comitato consultivo**, costituito da 20 componenti rappresentativi di tutti i portatori di interesse del sistema universitario e della ricerca a livello nazionale e internazionale, che formula pareri e proposte al Consiglio Direttivo. Il Comitato Consultivo è presieduto dal prof. Guido Martinelli.

L’**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)** esercita il controllo strategico dell’Agenzia, ai sensi dell’art. 6 del Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286 e svolge i compiti previsti dagli articoli 6, 7 e 14 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, inerenti tutte le varie dimensioni del sistema e del Piano della Performance. L’OIV monocratico dell’Agenzia è il dott. Bruno Carapella, che è stato recentemente rinnovato nell’incarico fino al mese di maggio del 2027.

¹ Vedi bilancio consuntivo approvato dal Consiglio Direttivo con delibera n. 87 del 24 aprile 2024.

Il **Comitato di Garanzia**, previsto dall'art. 16 del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'ANVUR, è competente a pronunciarsi sulle richieste di riesame dei rapporti di valutazione (di cui all'articolo 4, comma 2 del D.P.R. n. 76 del 2010) avanzate dalle Istituzioni Universitarie ed AFAM avverso ai provvedimenti di valutazione finale negativa. Il Comitato è costituito da tre componenti esterni all'Agenzia, di cui due scelti dal Comitato Consultivo su terne designate da Organi rappresentativi dei soggetti valutati², ed è presieduto da un soggetto in possesso di elevata qualificazione in ambito giuridico-amministrativo, designato dall'Avvocatura Generale dello Stato. L'attuale Presidente è l'Avvocato Marco Stigliano Messuti.

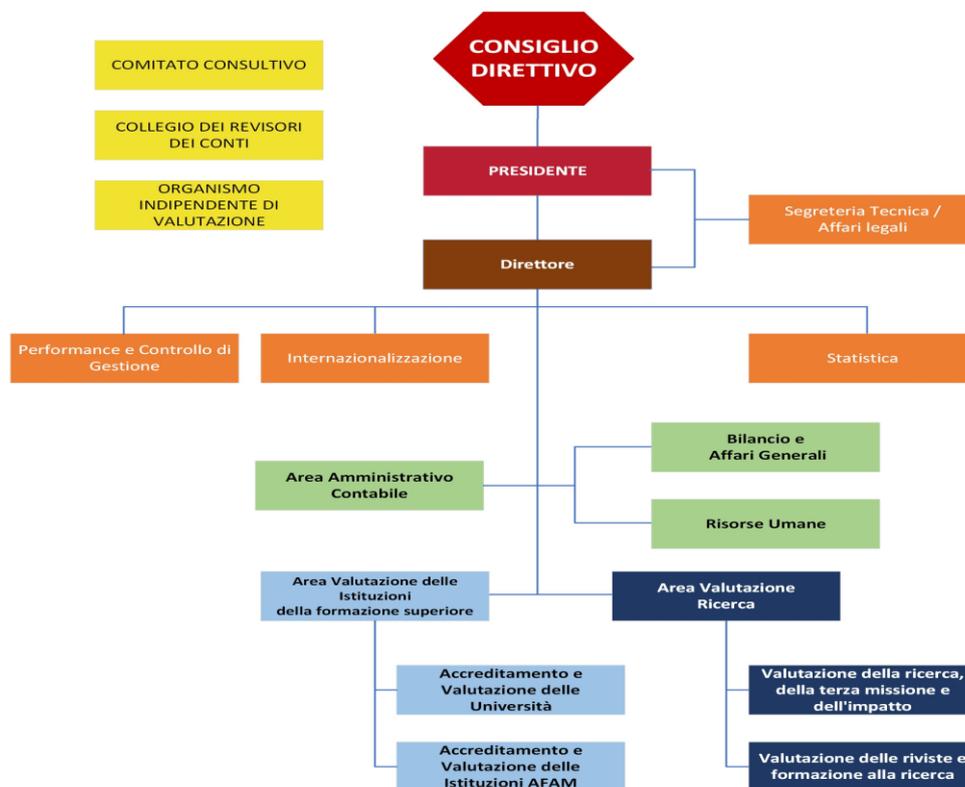
Il **Collegio per il controllo del Codice Etico**, previsto dall'art. 8 del Codice Etico dell'ANVUR e deputato all'interpretazione autentica del Codice stesso e al controllo sulla sua osservanza, è formato da almeno due membri del Consiglio Direttivo, di cui uno è il Presidente. Con Delibera dell'aprile 2021 il Consiglio Direttivo ha nominato quali componenti del Collegio di controllo, oltre al Presidente Prof. Antonio Felice Uricchio, la Prof.ssa Alessandra Celletti e il Prof. Riccardo Ventre (Componente esterno e Presidente del Comitato). Per quanto riguarda l'attività operativa e gestionale, 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 delle Istituzioni della formazione superiore (già Valutazione delle Università e delle Istituzioni AFAM) e Valutazione della Ricerca. A capo della struttura direzionale generale e organizzativa è posto il Direttore, dott. Daniele Livon, dirigente di prima fascia a tempo determinato, mentre le tre Aree sono dirette da Dirigenti di seconda fascia a tempo indeterminato.

Nella Figura 1 è riportato l'assetto di governance e organizzazione dell'Agenzia³,

² Per le Università sono previsti un rappresentante del CNSU e un rappresentante del CUN, per le istituzioni AFAM sono previsti un rappresentante del CNAM e un rappresentante delle Conferenze degli studenti.

³ La struttura organizzativa riportata si riferisce al nuovo modello organizzativo operativo dal 1° febbraio 2024.

Figura 1 - Governance e Organigramma dell'ANVUR



2.2 Stakeholder

L'attività dell'Agenzia è andata sviluppandosi nel corso degli ultimi anni e con essa anche il livello di confronto e partecipazione con gli stakeholder esterni. Si sta consolidando un modello di Agenzia fortemente aperta al dialogo nella definizione delle metodologie di valutazione; conseguentemente l'impegno al confronto e al coinvolgimento dei portatori di interesse rappresenta una modalità di lavoro che si sta affermando in tutti gli ambiti di valutazione di competenza dell'Agenzia.

Il principale stakeholder dell'ANVUR è il Ministero dell'Università e della Ricerca (**MUR**), istituito con il decreto-legge 9 gennaio 2020, n. 1, convertito con modificazioni dalla L. 5 marzo 2020, n. 12. Al Ministro dell'Università e della Ricerca, oltre al compito di proporre al Presidente della Repubblica i nominativi dei componenti del Consiglio Direttivo, compete, ai sensi dell'art. 2, comma 2 del DPR 76/2010, l'approvazione del Programma Triennale delle Attività (PTA) predisposto e adottato dal Consiglio Direttivo dell'Agenzia.

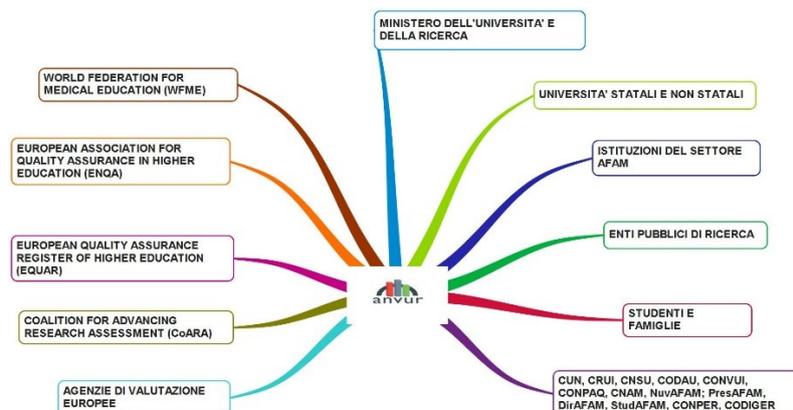
Gli altri stakeholder di riferimento dell'Agenzia sono costituiti dalle 99 **Istituzioni universitarie**, cui si aggiungono le oltre 150 **Istituzioni AFAM** e 20 **Enti Pubblici di Ricerca** e, più in generale, tutti i soggetti che in forma aggregata o individuale sono interessati direttamente o indirettamente dall'attività di valutazione dell'ANVUR, intesa come strumento conoscitivo per supportare le decisioni di sistema o le scelte individuali, a partire dalle famiglie e dagli studenti chiamati alla scelta dei corsi e delle sedi universitarie a cui iscriversi. È opportuno richiamare, in particolare, le Associazioni rappresentative delle comunità appartenenti alle istituzioni valutate dall'Agenzia: tra queste la Conferenza dei Rettori delle Università italiane (**CRUI**), il Consiglio Universitario Nazionale (**CUN**), il Consiglio nazionale degli studenti universitari (**CNSU**), il Convegno dei Direttori generali delle Amministrazioni Universitarie (**CODAU**), il Coordinamento nazionale dei Nuclei di Valutazione delle

Università Italiane (**CONVUI**), il Consiglio Nazionale per l'Alta Formazione Artistica e Musicale (**CNAM**), la Rete dei Nuclei di Valutazione AFAM (**NuvAFAM**), le Conferenze dei Presidenti delle Istituzioni AFAM (**PresAFAM**), le Conferenze dei Direttori delle Istituzioni AFAM (**DirAFAM**), le Conferenze delle Consulte degli studenti AFAM (**StudAFAM**), la Consulta dei Presidenti degli EPR (**CONPER**), la Conferenza permanente dei Direttori Generali degli EPR (**CODIGER**).

L'Agenzia, inoltre, svolge le funzioni di agenzia nazionale sull'assicurazione della qualità tenendo conto delle linee guida europee per l'assicurazione della qualità nello Spazio europeo dell'istruzione superiore. Nel 2019 è divenuta membro dell'European Association for Quality Assurance in Higher Education (**ENQA**) e a gennaio 2024 è stata sottoposta alla visita da parte del panel di esperti internazionali per la nuova valutazione, il cui esito sarà noto dopo l'estate. Da evidenziare che il rapporto della visita sarà altresì utilizzato per la valutazione di competenza dell'European Quality Assurance Register for Higher Education (**EQAR**). L'ammissione anche a questo secondo registro è uno degli obiettivi strategici dell'Agenzia al fine di operare a pieno titolo nell'ambito dell'European Higher Education Area (EHEA). Nel corso del 2023 l'ANVUR si è inoltre sottoposta, con esito positivo formalizzato a marzo 2024, alla valutazione esterna condotta dalla World Federation for Medical Education (**WFME**⁴) riferita in particolare ai criteri e alle modalità di valutazione utilizzate dall'Agenzia per l'accREDITAMENTO delle Scuole di Medicina. Tutte le valutazioni esterne menzionate hanno l'obiettivo di certificare la conformità dei processi e dei criteri di valutazione dell'ANVUR a standard internazionali e, conseguentemente, consentire alle istituzioni della formazione superiore italiane di avere maggiori opportunità di internazionalizzazione e di collaborazione con le istituzioni dei Paesi stranieri. L'ANVUR collabora inoltre con le Agenzie di valutazione degli altri Paesi e partecipa a diversi progetti internazionali. Da segnalare che nel corso dell'anno 2023 la professoressa Marilena Maniaci (componente del Consiglio Direttivo dell'ANVUR) è stata eletta nell'ambito del Board di ENQA e alla fine dell'anno 2022 il Prof. Menico Rizzi (ex consigliere dell'ANVUR) è stato eletto membro del comitato direttivo come rappresentante dell'ANVUR nella Coalizione per l'avanzamento della valutazione della ricerca (CoARA).

La Figura n. 2 riassume, in uno schema ad albero, i principali stakeholder dell'Agenzia.

Figura 2 - Principali stakeholder dell'ANVUR



⁴ WFME è l'organizzazione Internazionale di riferimento per la formazione medica - cofondata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità e dall'Associazione mondiale dei medici - e avente come obiettivo primario il costante miglioramento della qualità della formazione medica a livello globale, anche attraverso la definizione di standard di qualità sia relativi al percorso formativo che porta al conseguimento della laurea in Medicina e Chirurgia, che per quelli post-laurea in area medica

2.3 Risorse umane

Con il decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74⁵ la dotazione organica dell’Agenzia è stata incrementata di ulteriori 15 unità di personale che si aggiungono alle 10 unità previste dalla la legge n. 12/2020 e che consentirà all’Agenzia - a regime – di raggiungere un numero di 60 unità di personale (di cui 57 unità di livello non dirigenziale e 3 Dirigenti), oltre al Direttore Generale. Alla fine dell’anno 2023, rispetto alla dotazione organica di diritto e in attesa del completamento del piano delle assunzioni, i posti coperti da personale con contratto a tempo indeterminato sono complessivamente 41, di cui 7 unità non effettivamente in servizio presso l’Agenzia in quanto in posizione di aspettativa o comando obbligato presso altre amministrazioni statali (Autorità, Università, Ministeri o Agenzie Governative) soprattutto a seguito di chiamate riconducibili alle attività del PNRR. Ne consegue che il personale effettivamente in servizio presso l’Agenzia è pari a 35 unità, di cui 1 con contratto a tempo determinato (Tabella 1).

Tabella 1 - Dotazione organica, posti coperti e personale in servizio

Consistenza dell’organico	Dotazione organica a regime	Posti coperti al 31.12.2023*	Personale effettivamente in servizio al 31.12.2023
Dirigente II fascia	3	3	3
Funzionario amm.vo-giuridico-contabile	16	10 ^A	9
Funzionario valutatore tecnico	35	23 ^B	18 ^C
Assistente	6	5	5
Totali	60	41	35

* personale con contratto a tempo indeterminato

^A include 1 funzionario in comando presso altra amministrazione

^B include 2 funzionari in comando presso altra amministrazione e 4 funzionari in aspettativa

^C include 1 funzionario con contratto a tempo determinato

Tenuto conto delle molteplici funzioni nel campo della valutazione, il D.P.R. 76/2010 prevede che per lo svolgimento dei compiti istituzionali, oltre al personale in organico, l’Agenzia possa avvalersi di esperti della valutazione. Nella successiva tabella è riportato il dato relativo al 2023 durante il quale il numero di esperti valutatori esterni che hanno collaborato con l’ANVUR è stato pari a 269.

Tabella 2 - Esperti della valutazione 2023

Esperti di Valutazione	2023
Esperti della valutazione a valere anche su progetti e fondi vincolati	3
Esperti valutatori per Università e Istituzioni AFAM: sedi, corsi di studio e dottorati di ricerca	266
Totale	269

Tenuto conto del quadro istituzionale e organizzativo sopra sinteticamente delineato, quella che si configura è un’Agenzia con un modello di organizzazione del lavoro e della valutazione molto articolato (Figura 3) in cui si sviluppano in modo sequenziale, ma spesso anche sincrono, attività di competenza dell’organo di indirizzo (Consiglio Direttivo), delle aree dirigenziali e delle unità organizzative con il coinvolgimento di esperti esterni valutatori.

⁵ Art. 1, commi 2 e 3.

Figura 3 - Valutazione e modello di lavoro ANVUR

FASE 1 DELLA VALUTAZIONE



FASE 2 DELLA VALUTAZIONE



2.4 Risorse finanziarie

Dal punto di vista finanziario e del collegamento del ciclo della performance con il bilancio è opportuno evidenziare due profili distinti. La situazione economico finanziaria dell’Agenzia, come risultante dal bilancio consuntivo 2023, garantisce la piena sostenibilità delle attività istituzionali e assicura, con ampi margini, la copertura dei costi fissi di struttura e dei costi variabili riconducibili alle attività di valutazione. In particolare, l’anno 2023 si è chiuso con un risultato di competenza (accertamenti – impegni) pari a poco più di 1,4 milioni di euro, un fondo cassa di circa 24,2 milioni di euro e un avanzo di amministrazione di circa 21,6 milioni di euro, di cui 8,2 milioni di euro costituiscono l’avanzo libero. Si tratta di risultati molto positivi che confermano la solidità del bilancio dell’Agenzia.

Tabella 3 - Bilancio 2023, risultato di competenza e Avanzo di amministrazione

Descrizione	31/12/2023	31/12/2022	Differenza
Fondo cassa	€ 24.251.251,59	€ 23.274.501,43	€ 976.750,16
Avanzo di amministrazione	€ 21.632.352,86	€ 20.013.422,73	€ 1.618.930,13
di cui libero	€ 8.198.995,02	€ 19.245.641,91	-€ 11.046.646,89
di cui vincolato	€ 13.433.357,84	€ 767.780,82	€ 12.665.577,02
Risultato di competenza	€ 1.421.245,86	€ 98.134,77	€ 1.323.111,09

Relativamente alle voci di entrata e come riportato dalla successiva tabella, il bilancio 2023 si attese a circa 10 milioni di euro, quasi integralmente riconducibili, al netto delle partite di giro, ai trasferimenti statali per il funzionamento.

Tabella 4 - Bilancio 2023, voci di entrata

Entrate	Importo	%
Finanziamento Statale-funzionamento	€ 8.338.542,07	83,32%
Trasferimenti da Istituzioni Internazionali	€ 44.165,75	0,44%
Entrate diverse	€ 52.868,47	0,53%
Partite di Giro	€ 1.571.787,34	15,71%
Totale entrate	€ 10.007.363,63	100%

Relativamente alle voci di spesa, il bilancio 2023 si attese a circa 8,6 milioni di euro, di cui circa il 54% riconducibili ai costi di struttura (organi, personale ed esperti della valutazione).

Tabella 5 - Bilancio 2023, voci di uscita

Spese	Importo	%
Uscite per gli organi dell'ente	€ 1.054.716,35	12,28%
Oneri per il personale in attività di servizio	€ 2.637.657,47	30,72%
Esperti di elevata professionalità	€ 906.739,67	10,56%
Acquisizione beni e servizi	€ 1.828.484,32	21,30%
Uscite non classificabili	€ 355.812,14	4,14%
Acquisizione beni durevoli	€ 230.920,48	2,69%
Partite di giro	€ 1.571.787,34	18,31%
Totale uscite	€ 8.586.117,77	100%

3. Misurazione e valutazione della performance

Al fine di testare la piena validità delle revisioni introdotte nel 2022, l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per l'anno 2023 ha riguardato esclusivamente gli elementi formali necessari per tenere conto dell'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) come previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113 e del successivo decreto attuativo (Decreto Ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022).

Con il sostanziale mantenimento dell'impianto introdotto nel 2022 con l'aggiornamento del SMVP, l'Agenzia intende consolidare l'impiego della performance come strumento di sviluppo dell'organizzazione e del lavoro di gruppo, prevedendo una diversa calibrazione dei pesi relativi alle dimensioni di **performance istituzionale**, **organizzativa** (di Area o di Unità Organizzativa) e **individuale in relazione al ruolo** ricoperto nell'Agenzia. L'esigenza avvertita dalla governance dell'ente di rinforzare il ruolo dell'ANVUR ai fini della creazione di valore pubblico ha quindi mantenuto un peso significativo nel raggiungimento degli obiettivi di performance istituzionale ai fini della valutazione del Direttore (min 50% - max 60%) e dei Dirigenti (min 30% - max 40%),

mentre per i Responsabili di UO tale dimensione (prevista a partire dal 2024 dal SMVP 2023) è stata eliminata in occasione dell'adozione del SMVP 2024. Nella successiva tabella è possibile cogliere gli elementi distintivi di questa impostazione.

Tabella 6 - Pesi degli obiettivi relativi alle dimensioni di performance per ruolo

Ruolo	Dimensioni di Performance e relativo peso:				Competenze e comportamenti	Totale
	Istituzionale *	di Area *	di UO *	Obiettivi individuali *		
Direttore	Min 50% - Max 60%	Min 15% - Max 30%	-	-	20%	100%
Dirigenti	Min 30% - Max 40%	Min 40% - Max 60%	-	-	20%	100%
Responsabili UO.	-	Min 20% - Max 30%	Min 30% - Max 50%	-	30%	100%
Funzionari e Assistenti	-	Max 10% (dal 2024)	Min 20% - Max 30%	Min 30% - Max 50%	40% (30% dal 2024)	100%

* in sede di assegnazione degli obiettivi, l'eventuale peso inferiore al massimo assegnato a una dimensione incrementerà il peso delle altre dimensioni di performance, fino al valore necessario per raggiungere il 100% dei pesi.

Anche per l'anno 2023, come previsto dal SMVP, non sono stati assegnati obiettivi individuali alla Dirigenza.

Infine, è pienamente operativa l'**informatizzazione** del ciclo della performance che dall'assegnazione degli obiettivi iniziali fino alla misurazione e valutazione dei risultati finali si avvale dell'applicativo Strategic PA.

4. Sintesi dei principali risultati raggiunti

Tenendo conto del Programma Triennale delle attività (PTA) 2023-2025 e a seguito dell'individuazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target di risultato, lo sviluppo del piano della performance 2023 ha seguito diverse fasi. Tra esse quelle che si ritengono di maggiore importanza sono sintetizzabili in: **i) assegnazione obiettivi iniziali, ii) monitoraggio intermedio, iii) rimodulazione degli obiettivi iniziali, iv) misurazione dei risultati, v) valutazione dei risultati.**

Ciascuna delle linee strategiche definite nel PTA 2023 – 2025 (**internazionalizzazione, valutazione della ricerca e ricerca sulla valutazione, valutazione delle università, alta formazione artistica, musicale e coreutica, attività specifiche di rilevanza istituzionale, organizzazione interna**) è stata declinata negli obiettivi iniziali, collocati a livello di performance istituzionale o organizzativa con la finalità di valorizzare, in aggiunta alle ordinarie attività di valutazione di competenza dell'Agenzia, tutti quegli ambiti che nel corso dell'anno hanno contribuito a:

- avviare attività funzionali a far crescere l'Agenzia nel panorama nazionale e internazionale;
- portare a termine attività istituzionali che generano valore pubblico per il sistema della formazione superiore e della ricerca;
- migliorare l'organizzazione dell'Agenzia al fine di valorizzare il ruolo del personale che vi opera e generare apprendimento e crescita professionale.

Per la prima volta si è inoltre cercato di associare agli obiettivi strategici anche possibili indicatori di valore pubblico che, seppur non concorrendo alla valutazione della performance, consentono di avere dei riferimenti esterni riguardo alle dimensioni di valore pubblico su cui l'Agenzia ritiene di poter contribuire.

Prima di focalizzare l'attenzione sulla misurazione dei risultati, è opportuno sottolineare due aspetti particolarmente rilevanti che hanno caratterizzato la gestione della performance 2023:

1. gli obiettivi istituzionali e organizzativi di area dirigenziale, caratterizzati dal coinvolgimento dei portatori di interesse;
2. le modifiche apportate agli obiettivi iniziali a seguito dei monitoraggi infrannuali.

Tra gli obiettivi in cui è più evidente il coinvolgimento dei portatori di interesse esterni, si segnalano:

- La rilevazione della qualità percepita dalle istituzioni valutate rispetto alla modalità di conduzione della visita di accreditamento periodico (attività della CEV, piattaforme ANVUR, servizio di supporto) e da parte degli esperti valutatori in merito alla formazione ricevuta.
- Il coinvolgimento degli stakeholder nella fase di predisposizione del Self Assessment Report da inviare ad ENQA prima della visita di valutazione esterna.
- L'ascolto dei Direttori delle Scuole superiori prima della definizione delle proposte al MUR dei criteri per la valutazione iniziale e periodica delle stesse.
- La consultazione con i portatori di interesse prima dell'adozione del bando VQR 2020-2024.
- La rilevazione della qualità percepita da parte delle Istituzioni in merito ai contenuti del Rapporto sullo stato del sistema universitario e della ricerca e dei successivi seminari di approfondimenti sui Focus del Rapporto stesso.

Nel corso dell'anno, dopo l'approvazione del Piano della performance 2023–2025 avvenuta con delibera del Consiglio Direttivo del 22 febbraio 2023 e all'esito dei monitoraggi infrannuali, si è reso necessario un aggiornamento disposto con la delibera del Consiglio Direttivo del 21 settembre 2023. Si riporta di seguito la sintesi delle principali rimodulazioni al Piano.

- In relazione agli obiettivi relativi alle attività di internazionalizzazione è stato ridotto il peso dell'indicatore associato all'accREDITamento WFME ed è stato aggiunto un indicatore volto a valorizzare l'impegno dell'Agenzia nella predisposizione del Self Assessment Report (SAR) finalizzato all'accREDITamento ENQA/EQAR.
- Tra gli obiettivi riconducibili all'ambito delle università, la rimodulazione ha riguardato le attività di formazione svolte dall'Agenzia a favore degli esperti delle CEV (non più autovalutazione ma opinione degli stessi in merito all'efficacia della formazione ricevuta) e il rinvio al 2024 dell'indicatore relativo alle percentuali di richieste di riesame avanzate dalle Istituzioni valutate e, dopo l'adozione del relativo DM, la definizione delle Linee Guida per l'accREDITamento iniziale e periodico delle Scuole Superiori a ordinamento speciale e delle Scuole e dei Collegi Superiori di ateneo.
- Per quanto riguarda le istituzioni AFAM, in occasione del monitoraggio non sono stati fatti interventi di rimodulazione di obiettivi e/o indicatori.
- Nell'ambito della valutazione della Ricerca e della Terza Missione, è stata introdotta l'approvazione del Bando VQR 2020-2024 (previa consultazione dei portatori di interesse) in sostituzione della definizione di una proposta o parere al MUR per la struttura della SUA-RD Terza missione.
- Nell'ambito degli strumenti per l'analisi e il supporto alle politiche del sistema universitario e della ricerca sono stati mantenuti quasi tutti gli obiettivi ma si è proceduto per alcuni di essi (es. Rapporto sulla formazione superiore e la ricerca, Albo esperti valutatori, Cruscotto Università) ad una rimodulazione dei target. È stato invece rinviato al 2024 l'obiettivo di chiudere la rilevazione su disabilità, DSA e BES nelle università.
- Con riferimento agli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione e dell'efficienza interna, con l'aggiornamento è stata prevista l'adozione del Gender Equality Plan dell'Agenzia, la posticipazione al

2024 dell'attivazione del nuovo sito istituzionale e la rimodulazione delle azioni previste in tema di polizza sanitaria per il personale dell'Agenzia.

Tenuto conto degli elementi di carattere generale sopra riportati, nei prossimi paragrafi l'attenzione è dedicata in modo specifico alla misurazione dei risultati di performance istituzionale e organizzativa riferita alla Direzione e a ciascuna delle 3 Aree (Area Valutazione della Ricerca, Area Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore, Area amministrativo contabile).

4.1 Performance istituzionale: obiettivi specifici annuali e pluriennali

Come descritto in precedenza, la performance istituzionale qualifica in termini di obiettivi e indicatori le linee strategiche contenute nel Piano delle attività 2023-2025 approvato dal Consiglio Direttivo e orientate a perseguire la mission dell'Agenzia anche in termini di creazione di Valore Pubblico.

Al fine di fornire una puntuale verifica del grado di raggiungimento dei suddetti obiettivi, nell'Allegato 1 sono indicati, per ogni obiettivo strategico, il peso %, gli indicatori scelti per la misurazione dell'obiettivo e i relativi pesi, i target di risultato, un breve rendiconto del risultato raggiunto, la quantificazione dello stesso e il punteggio conseguito (misurazione). Le tabelle presenti nella Relazione riportano anche il punteggio attribuito in sede di valutazione, rispettivamente da parte del Direttore per la performance delle Aree dirigenziali e dal Consiglio Direttivo per la performance istituzionale e per quella della Direzione. Sarà successivamente compito del Consiglio Direttivo, sentito l'OIV, procedere anche con la fase valutativa dei comportamenti organizzativi del Direttore. Al riguardo è opportuno evidenziare alcuni aspetti meritevoli di spiegazione. Il primo aspetto riguarda il contributo dei componenti del Consiglio Direttivo che è risultato sempre molto importante ai fini del raggiungimento degli obiettivi, soprattutto con riferimento agli ambiti a cui sono espressamente riconducibili le rispettive deleghe tematiche. Il secondo aspetto riguarda il livello degli obiettivi di performance istituzionale che, se considerati singolarmente, appaiono certamente calibrati; molto diversa è la loro valutazione se considerati in termini complessivi: si tratta probabilmente di un insieme troppo ambizioso rispetto alle risorse a disposizione per poterli conseguire.

Quanto analiticamente riportato nell'Allegato 1, può essere così sintetizzato.

1. L'obiettivo strategico di **consolidamento del ruolo dell'Agenzia a livello internazionale** è stato qualificato attraverso tre indicatori. Dal punto di vista dell'impatto istituzionale, i più rilevanti sono associati agli obiettivi di ottenere la conferma dell'accreditamento da parte di ENQA, di conseguire l'iscrizione al registro EQAR e l'accreditamento da parte della World Federation for Medical Education (WFME). L'attività dell'Agenzia si è quindi sviluppata nel corso dell'anno con l'obiettivo principale di curare nei dettagli tutto il processo iniziale che ha condotto alle visite in sede degli organismi internazionali. Per quanto concerne la valutazione da parte di ENQA ed EQAR, è stato pienamente conseguito l'obiettivo di predisporre il Self Assessment Report con il pieno coinvolgimento dei portatori di interesse (es. MUR, CRUI, CNAM, CODAU, CNSU, ecc...) in modo da giungere nei tempi previsti all'invio di un rapporto di autovalutazione completo e in grado di fornire una rappresentazione dell'Agenzia e dei processi di valutazione aderente al contesto nazionale. Analoga considerazione si può fare per la predisposizione del materiale che è stato richiesto da parte della WFME e che ha consentito al panel di esperti internazionali di procedere in diversi step alla verifica della procedura di valutazione adottata dall'ANVUR. Va ricordato, infatti, che il panel designato dalla WFME ha assistito in presenza alla visita di accreditamento periodico svolta dalla commissione di esperti nominati dall'ANVUR presso l'università Humanitas alla fine del mese di maggio 2023, ha incontrato a distanza i componenti del Consiglio Direttivo dell'ANVUR al termine della stessa visita e, infine, ha partecipato (sempre a distanza) all'ultima seduta di novembre del Consiglio Direttivo durante la quale è stato approvato il Rapporto definitivo di valutazione dell'ateneo. Durante tutto il processo di

valutazione e anche dopo l'approvazione definitiva del Rapporto di valutazione, il panel WFME ha chiesto e ottenuto dall'Agenzia tutta la documentazione richiesta e le integrazioni che hanno contribuito all'accreditamento dell'Agenzia formalizzato da WFME con nota del 28 marzo 2024. Anche i target scelti per misurare il numero di iniziative internazionali organizzate dall'Agenzia o con partecipazione di personale dell'ANVUR a eventi internazionali, le application su bandi competitivi e le staff mobility, sono stati realizzati nella misura massima. Il risultato complessivo ottenuto, tenendo conto del diverso peso degli indicatori e applicando la misurazione rispetto ai target, si attesta a un **punteggio di 10 su 10**.

2. L'obiettivo strategico inerente allo **sviluppo e consolidamento dei modelli di valutazione del sistema universitario**, riassume i risultati ottenuti su tre ambiti operativi e tre indicatori. Due ambiti operativi non sono stati adeguatamente presidiati e, conseguentemente, i target prefissati non sono stati raggiunti neanche al livello minimo. Il riferimento è all'invio al MUR delle proposte relative alla revisione del DM 439/2013 in tema di criteri per l'accreditamento iniziale e periodico delle Scuole Superiori a ordinamento speciale e per la definizione degli analoghi criteri di valutazione delle Scuole Superiori (non autonome) incardinate presso gli atenei. Come emerge dall'allegato 1 il lavoro è stato avviato ma non condotto a termine e si è limitato all'organizzazione di un primo incontro di confronto tra l'ANVUR e i Direttori delle Scuole a ordinamento speciale; a tale incontro non è però seguita una proposta specifica da parte dell'Agenzia e il tema è stato ripreso dal Ministero e inserito nella Programmazione triennale 2024 – 2026 (DM in attesa di emanazione). Il tema della revisione dei suddetti criteri è quindi rimasta all'interno dell'Agenzia con una prima bozza che il Direttore dovrà rivedere e riproporre all'attenzione dei consiglieri. Il terzo ambito di indicatori e target era riferito all'avvio del secondo ciclo di valutazione periodica degli atenei secondo il modello AVA 3. In particolare l'attenzione era rivolta all'organizzazione e alla qualità del lavoro svolto dalle CEV e dall'ANVUR, misurati attraverso tre indicatori: dalla disponibilità degli eventi formativi per i valutatori, passando per la rilevazione delle opinioni degli stessi esperti circa la qualità della formazione ricevuta, fino alla rilevazione della qualità percepita dalle istituzioni valutate con riferimento alla organizzazione, conduzione e gestione delle visite. Rispetto agli obiettivi non è stato conseguito il target inerente la raccolta dell'opinione degli esperti valutatori rispetto alla formazione ricevuta e questo ha portato al parziale raggiungimento dell'obiettivo complessivo. Il risultato complessivo ottenuto, tenendo conto del diverso peso degli indicatori e applicando la misurazione rispetto ai target, si attesta a un **punteggio molto basso pari a 3,2 su 10**.
3. L'obiettivo strategico di **sviluppo degli strumenti di valutazione e accreditamento del sistema AFAM** è stato qualificato attraverso due indicatori, entrambi orientati – in continuità con quanto realizzato nell'anno 2022 - a sostenere e sviluppare la cultura della valutazione in un sistema ancora privo di una regolamentazione ministeriale in materia. Nel corso del 2023, infatti, si è avviata una prima sperimentazione volontaria di valutazione periodica di istituzioni AFAM statali che ha consentito di valutare l'Accademia di Belle arti di Roma, il Conservatorio di musica di Benevento e il Conservatorio di musica di Trieste: queste attività si sono concluse con l'approvazione dei rapporti di valutazione e hanno consentito di raggiungere pienamente il primo target. È poi continuata l'attività di consolidamento della rete dei Nuclei di Valutazione delle istituzioni AFAM con l'organizzazione di 3 eventi nel corso dell'anno. Il risultato complessivo ottenuto, tenendo conto del diverso peso dei due indicatori e applicando la misurazione rispetto ai target, si attesta a un **punteggio di 10 su 10**.
4. L'obiettivo strategico riferito al **miglioramento e alla elaborazione di strumenti e modalità di valutazione della ricerca e della terza missione/impatto**, è stato articolato in due indicatori, uno di ambito internazionale e uno di ambito strategico nazionale. Sostanziale l'impegno che l'Agenzia ha profuso per dare seguito all'adesione avvenuta nel 2022 a CoARA. Da questo punto di vista è stato pienamente

raggiunto il target che prevedeva la partecipazione di ANVUR ad almeno un working group CoARA come dimostra la candidatura e la selezione per tre WG Coara sui temi della valutazione delle carriere, sul multilinguismo e sulla valutazione delle proposte di ricerca. A livello nazionale, dopo una intensa attività di analisi dei risultati della VQR 2015-2019 e dopo aver contribuito in termini di idee e proposte al MUR ai fini della definizione delle linee guida della VQR 2020-2024, nel corso dell'anno 2023 è stato adottato il bando della VQR 2020-2024. L'atto finale è stato preceduto da un coinvolgimento delle istituzioni e dei ricercatori grazie alla pubblicazione della versione preliminare del bando che è stata sottoposta a consultazione. Al termine della consultazione con l'adozione del bando 2020-2024 è stato dato l'avvio ufficiale alle attività della prossima VQR raggiungendo altresì il target di risultato previsto dal piano della performance. Il risultato complessivo ottenuto, tenendo conto del diverso peso dei cinque indicatori e applicando la misurazione rispetto ai target, si attesta a un **punteggio di 10 su 10**.

5. L'obiettivo strategico qualificato in termini di **predisposizione di strumenti per l'analisi e il supporto alle politiche del sistema universitario e della ricerca** si riferisce a un totale di cinque indicatori ed è riferito ad attività molto eterogenee tra loro. A giugno dell'anno 2023 è stato presentato il Rapporto sul sistema della formazione superiore e della ricerca che ha ottenuto un ottimo riscontro da parte dei portatori di interesse (comprese anche istituzioni di altri settori) e che rappresenta il documento di riferimento da cui sono poi stati sviluppati nel corso del 2024 (attività tuttora in corso) ulteriori focus su temi specifici (es. analisi di genere, filiera della formazione medica); il ritardo nelle presentazioni dei focus ha consentito di raggiungere solo parzialmente il target massimo previsto. Per dare supporto alle attività di valutazione periodica degli atenei e delle CEV coinvolte è stato realizzato il cruscotto degli indicatori AVA 3 che nel corso del secondo semestre dell'anno ha consentito l'integrazione dei dati ai fini della valutazione delle CEV e da parte degli atenei valutati la predisposizione dei rapporti di autovalutazione: anche in questo caso essendo stata completata l'integrazione con tutti gli indicatori AVA 3 solo agli inizi del 2024, il target conseguito è quello intermedio. Seppur in extremis - e conseguentemente raggiungendo il livello minimo del target previsto - è stata definita la struttura logica di alimentazione dei dati che dovranno confluire nell'albo dei revisori esterni per la valutazione della ricerca: progetto ambizioso e complesso da realizzare entro l'anno 2024. Da ultimo è stato ricostituito nel corso dell'anno 2023 il Gruppo di Lavoro (GdL) disabilità, DSA e BES con estensione anche alle Istituzioni AFAM: si tratta di un aspetto formale che consente il raggiungimento del target previsto; tuttavia, le attività del GdL sono risultate molto complesse e la sensazione è quella di un progetto che stenti a decollare rispetto agli obiettivi finali dell'Agenzia di giungere entro l'anno 2024 alla rilevazione dei dati per la stesura del secondo rapporto sulla disabilità. Il risultato complessivo ottenuto, tenendo conto del diverso peso dei cinque indicatori e applicando la misurazione rispetto ai target, si attesta a un **punteggio di 7,60 su 10**.
6. L'obiettivo strategico collegato al **miglioramento della qualità e dell'efficacia dell'azione amministrativa** è caratterizzato da tre indicatori riferiti direttamente agli strumenti operativi e all'organizzazione del lavoro. Relativamente alle politiche a supporto del benessere organizzativo e della formazione del personale l'attività dell'Agenzia si è tradotta nell'organizzazione di diversi incontri per comunicare e condividere obiettivi strategici e obiettivi operativi (es. valutazione ENQA/EQAR, attività CoARA), informazione su aspetti di organizzazione interna o di interesse collettivo (SMVP, Benessere organizzativo, Polizza sanitaria integrativa, criteri di pesatura delle posizioni di responsabilità e modalità di attribuzione degli incarichi) e nell'avvio di attività di formazione in ambito di pari opportunità e di genere (importante al riguardo anche l'adozione del Gender Equality Plan dell'ANVUR) che poi sono proseguite nell'anno 2024. Un obiettivo molto importante era anche quello di migliorare il benessere organizzativo del personale che lavora nell'Agenzia. Tale obiettivo è stato solo parzialmente conseguito. L'indagine 2023 ha infatti evidenziato un miglioramento nella maggioranza degli aspetti che nell'indagine del 2022 avevano ricevuto un giudizio non positivo da parte del personale; tuttavia, alla domanda sullo stato del benessere organizzativo 2023 rispetto al 2022, il 60,7% del personale ha risposto che non ritiene vi sia stato un miglioramento. Il risultato

complessivo ottenuto, tenendo conto del diverso peso dei quattro indicatori e applicando la misurazione rispetto ai target, si attesta a un **punteggio di 8,50 su 10**.

Tenuto conto del diverso peso degli obiettivi di performance istituzionale, la misurazione e l'aggregazione dei risultati sopra descritti conduce ad una **misurazione** complessiva di **8,17 punti su 10**.

NELLA FASE DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI IL CONSIGLIO DIRETTIVO HA ATTRIBUITO IL SEGUENTE PUNTEGGIO CON LE RELATIVE MOTIVAZIONI. IL PUNTEGGIO COMPLESSIVO SI ATTESTA PERTANTO A 8,13 PUNTI SU 10.

VALORE PUBBLICO DI RIFERIMENTO	PERFORMANCE ISTITUZIONALE (OBIETTIVI)	PESO	N° INDICATORI	MISURAZIONE	VALUTAZIONE	MOTIVAZIONE (in caso di modifica nell'intervallo +/- 1 del Punteggio derivante dalla MISURAZIONE)
V.P. 1 - BENESSERE SOCIALE E CULTURALE in relazione al livello di internazionalizzazione e qualità della formazione superiore	OS.1- Consolidamento del ruolo dell'Agenzia a livello internazionale e sostegno all'internazionalizzazione del sistema della formazione superiore e della ricerca nazionale	16%	3	10,00	10,00	
V.P. 2 - BENESSERE SOCIALE, CULTURALE ed ECONOMICO, al fine di assicurare degli standard adeguati al tipo di formazione universitaria erogata e lo sviluppo culturale ed economico del Paese	OS.2- Sviluppo e consolidamento dei modelli di valutazione del sistema universitario	18%	3	3,20	3,20	
V.P. 3 - BENESSERE SOCIALE, CULTURALE ed ECONOMICO, al fine di assicurare degli standard adeguati al tipo di formazione erogata dalle Istituzioni AFAM e favorire lo sviluppo culturale ed economico del Paese	OS.3-Sviluppo degli strumenti di valutazione e accreditamento del sistema AFAM	16%	2	10,00	10,00	
V.P. 4 - BENESSERE ECONOMICO, SOCIALE, CULTURALE e AMBIENTALE per favorire la competitività del Paese a livello internazionale nel campo della ricerca	OS.4-Miglioramento ed elaborazione di strumenti e modalità di valutazione della ricerca e della terza missione/impatto	18%	2	10,00	10,00	

VALORE PUBBLICO DI RIFERIMENTO	PERFORMANCE ISTITUZIONALE (OBIETTIVI)	PESO	N° INDICATORI	MISURAZIONE	VALUTAZIONE	MOTIVAZIONE (in caso di modifica nell'intervallo +/- 1 del Punteggio derivante dalla MISURAZIONE)
e della terza missione e sviluppare il ruolo delle Istituzioni della formazione superiore nei contesti di riferimento						
V.P. 5 - BENESSERE SOCIALE, CULTURALE ed ECONOMICO, al fine di migliorare l'efficacia delle politiche della formazione terziaria e della ricerca	OS.5-Predisposizione di strumenti per l'analisi e il supporto alle politiche del sistema universitario e della ricerca	14%	5	7,60	8,60	Anvur si è dotata di strumenti preziosi di analisi e ha supportato in modo efficace il sistema universitario e della ricerca anche assolvendo compiti di studio e riflessione
V.P. 6 - BENESSERE ORGANIZZATIVO inteso come clima di lavoro, soddisfazione da parte dei lavoratori, qualità dei risultati ottenuti dall'Agenzia	OS.6-Miglioramento della qualità e dell'efficacia dell'azione amministrativa	18%	3	8,50	7,50	Riduzione espressa all'esito di quanto emerso nel corso del confronto in CD e delle prospettive di ulteriore miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa
	TOTALE	100%	18	8,17	8,13	

4.2 Performance organizzativa delle Aree: obiettivi operativi annuali

Dopo aver illustrato l'andamento della performance istituzionale 2023 e l'aggiornamento dei relativi obiettivi pluriennali fissati per gli anni 2024 e 2025 e ripresi dal Piano 2024-2026, l'attenzione si sposta ora ad analizzare i risultati conseguiti nel 2023 dalle 3 Aree Organizzative in cui è articolata l'Agenzia oltre la Direzione: Area Valutazione della Ricerca, Area Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore, Area Amministrativo-contabile.

4.2.1 Area della Direzione

Nell'ambito dell'area della Direzione l'articolazione della performance organizzativa dell'anno 2023 è stata caratterizzata da due obiettivi, di cui uno riferito ad attività con impatto esterno e uno ad attività con impatto interno. Nell'allegato 2, in corrispondenza di ciascun indicatore, sono descritti nel dettaglio i risultati raggiunti con il relativo punteggio.

L'analisi degli indicatori riferiti all'obiettivo con impatto esterno di rendere il "PIAO come strumento di integrazione dei processi di programmazione nelle Università e negli EPR" può essere così sintetizzata.

1. Un buon lavoro è stato svolto a **supporto dei Nuclei di Valutazione delle Università** a seguito di predisposizione di un questionario ad hoc sul tema dell'introduzione del PIAO nelle università i cui risultati sono stati elaborati e il rapporto di valutazione è stato restituito ai Nuclei mettendo a confronto i risultati dell'anno 2023 con l'anno 2022. Nessuna attività è invece stata fatta con riferimento agli EPR per i quali

si evidenzia da troppi anni una situazione di stallo che non è di esclusiva responsabilità dell'ANVUR ma che richiede una condivisione anche da parte del MUR e del Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'analisi degli indicatori riferiti all'obiettivo con impatto interno di "Migliorare il grado di soddisfazione del lavoro presso l'Agenzia e la qualità dei servizi e delle attività" può essere così sintetizzata.

2. In ambito **organizzativo interno** si è proceduto, tenendo conto dell'evoluzione del contesto, all'attuazione della riorganizzazione degli uffici. In particolare, è stata definita la disciplina riguardante i criteri per l'attribuzione delle responsabilità e la graduazione dell'indennità di responsabilità con la conseguente pubblicazione degli interPELLI e l'attribuzione dei nuovi incarichi di responsabilità. Anche il personale in servizio è stato collocato nelle nuove unità organizzative. Unico aspetto da evidenziare è che l'avvio dell'assetto organizzativo con l'assegnazione del personale alle UO è stato posticipato, d'intesa con il Consiglio Direttivo, a febbraio 2024. Tale decisione è stata assunta in considerazione della visita ENQA (svoltasi nella seconda metà del mese di gennaio 2024) e al fine di non generare confusione ai valutatori internazionali tra vecchio e il nuovo assetto organizzativo.
3. L'ambito della pianificazione e del monitoraggio è stato adeguatamente governato attraverso il tempestivo **monitoraggio** a cadenza **quadrimestrale del piano della performance**.
4. In termini di azioni adottate in materia di **prevenzione della corruzione e della trasparenza**, la Direzione ha dato piena attuazione alle misure di prevenzione previste dal PTPCT 2023-2025; per quanto riguarda la gestione delle sezioni dell'amministrazione trasparente, si è proceduto ad aggiornarle in linea con quanto richiesto dal target maggiore dell'indicatore di riferimento.

Tenuto conto dei risultati sopra descritti, l'aggregazione degli stessi porta complessivamente al conseguimento di un **punteggio pari a 9,40 su 10**.

NELLA FASE DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI IL CONSIGLIO DIRETTIVO HA ATTRIBUITO IL SEGUENTE PUNTEGGIO CON LE RELATIVE MOTIVAZIONI. IL PUNTEGGIO COMPLESSIVO SI ATTESTA PERTANTO A 9 PUNTI SU 10.

PERFORMANCE DIREZIONE (OBIETTIVI)	PESO	N° INDICATORI	MISURAZIONE	VALUTAZIONE	MOTIVAZIONE (in caso di modifica nell'intervallo +/- 1 del Punteggio derivante dalla MISURAZIONE)
OO.1D- PIAO come strumento di integrazione dei processi di programmazione nelle Università e negli EPR	30%	1	8,00	9,00	Tenuto conto della qualità dei documenti e degli strumenti di programmazione adottati
OO.2D - Migliorare il grado di soddisfazione del lavoro presso l'Agenzia e la qualità dei servizi e delle attività	70%	5	10,00	9,00	Tenuto conto dell'esito dei questionari di benessere organizzativo del personale
TOTALE	100%	6	9,40	9,00	

4.2.2 Area Valutazione della Ricerca

Gli obiettivi operativi dell'area dirigenziale valutazione della ricerca per il 2023 riguardavano il contributo dell'area al miglioramento degli strumenti e le metodologie utilizzate per la valutazione della ricerca e della terza missione e la predisposizione e attuazione di adeguate misure per la gestione del rischio corruttivo. L'obiettivo inizialmente assegnato all'Area (in collaborazione con l'Area Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore) relativo al miglioramento delle attività di ricerca delle Istituzioni AFAM, che prevedeva la costituzione di un Gruppo di lavoro internazionale sulla ricerca nelle Istituzioni AFAM è stato eliminato in sede di monitoraggio semestrale in seguito all'istituzione di un analogo gruppo di lavoro da parte del Ministero (cui partecipa anche l'ANVUR).

Nell'allegato 3, in corrispondenza di ciascun indicatore, sono descritti nel dettaglio i risultati raggiunti con il relativo punteggio.

Di seguito una sintetica descrizione dei risultati conseguiti:

1. Le attività finalizzate al miglioramento del processo di **valutazione delle riviste** hanno portato all'approvazione del nuovo Regolamento nel mese di dicembre 2023, mentre la nomina del nuovo Gruppo di Lavoro responsabile della valutazione per il triennio 2024-2027 insieme allo sviluppo della nuova piattaforma informatica per la presentazione delle istanze si è conclusa nei primi mesi del 2024. È stato raggiunto un importante risultato in termini di **riduzione dei tempi medi di valutazione** delle riviste, scesi da 330 a 250 giorni circa (-24%).
2. L'analisi sugli esiti e la struttura della **VQR 2015-19** è stata ben governata e ha portato alla realizzazione di due rapporti: il primo di analisi critica della VQR 2015-19 redatto internamente all'Agenzia, e un secondo rapporto di proposte operative in vista del successivo esercizio di valutazione, redatto da un gruppo di esperti internazionali. Entrambi i rapporti sono stati pubblicati sul sito dell'Agenzia entro il mese di settembre.
3. I **criteri per la valutazione dei risultati di ricerca dell'ASI** sono stati approvati dal Consiglio Direttivo e trasmessi agli interessati secondo le tempistiche previste.
4. Pienamente governate anche le attività relative all'approvazione del **Bando VQR 2020-2024** avvenuta nel mese di ottobre in seguito a consultazione dei portatori di interesse.
5. L'Area ha governato pienamente anche le attività volte alla predisposizione di un **questionario da sottoporre a dottori di ricerca e dottorandi** per la rilevazione delle opinioni sulle attività svolte e i corsi seguiti. È stato altresì avviato il confronto con AlmaLaurea per definire modalità condivise di raccolta delle opinioni dei dottorandi e dei dottori di ricerca.
6. Decisamente ben governate le misure per la **trasparenza e la prevenzione del rischio corruttivo**, sia in relazione all'attuazione delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione che all'aggiornamento delle sezioni di competenza della pagina **Amministrazione trasparente** del sito istituzionale.

Tenuto conto dei risultati sopra descritti, l'aggregazione degli stessi porta complessivamente al conseguimento di un **punteggio pari a 9,37 su 10**.

NELLA FASE DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI IL DIRETTORE HA ATTRIBUITO IL SEGUENTE PUNTEGGIO CON LE RELATIVE MOTIVAZIONI. IL PUNTEGGIO COMPLESSIVO SI ATTESTA PERTANTO A 10 PUNTI SU 10.

PERFORMANCE AREA RICERCA (OBIETTIVI)	PESO	N° INDICATORI	MISURAZIONE	VALUTAZIONE	MOTIVAZIONE (in caso di modifica nell'intervallo +/- 1 del Punteggio derivante dalla MISURAZIONE)
OO.1R-Migliorare gli strumenti e le metodologie utilizzate per la valutazione della ricerca e della terza missione	90%	4	9,3	10	Il maggior punteggio attribuito in sede di valutazione tiene conto di due elementi: <ul style="list-style-type: none"> Le difficoltà riconducibili al ridotto numero di unità di personale in servizio L'attenzione sempre assicurata a pianificare le attività per cercare di rispettare le scadenze, salvaguardando la qualità delle procedure di valutazione.
OO.3R-Qualificare le misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione	10%	2	10	10	
TOTALE	100%	6	9,37	10	

4.2.3 Area Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore

Gli obiettivi operativi dell'area di valutazione delle Istituzioni della formazione superiore per il 2023 riguardavano il sostegno al miglioramento continuo delle attività didattiche, di ricerca e terza missione delle Università e delle Istituzioni del comparto AFAM e l'attuazione delle misure previste per la gestione del rischio corruttivo. L'obiettivo inizialmente assegnato all'Area (in collaborazione con l'Area Valutazione della ricerca) relativo al miglioramento delle attività di ricerca delle Istituzioni AFAM, che prevedeva la costituzione di un Gruppo di lavoro internazionale sulla ricerca nelle Istituzioni AFAM è stato eliminato in sede di monitoraggio semestrale in seguito all'istituzione di un analogo gruppo di lavoro da parte del Ministero (cui partecipa anche l'ANVUR).

Nell'allegato 4, in corrispondenza di ciascun indicatore, sono descritti nel dettaglio i risultati raggiunti con il relativo punteggio.

Di seguito una sintetica descrizione dei risultati conseguiti:

1. Tutte le azioni programmate finalizzate al **miglioramento continuo** delle procedure relative al processo di accreditamento periodico delle università sono state realizzate: rispetto dei tempi di comunicazione della visita, percentuale di visite realizzate rispetto a quelle programmate, rotazione degli esperti e tempi di trasmissione della relazione preliminare.
2. Anche le attività finalizzate alla raccolta dei **questionari sulle opinioni degli studenti** utilizzati dalle Università sono state ben governate e hanno consentito di acquisire i questionari di tutte le università.
3. Poco sotto al target massimo previsto si colloca invece l'attività relativa alla erogazione dei **test sulle competenze disciplinari e trasversali** agli studenti del primo e terzo anno dei corsi di studio che hanno interessato 27.195 studenti (+13,2% rispetto al 2022).
4. Decisamente positiva la performance relativa alle azioni volte a sostenere il miglioramento continuo delle attività didattiche, di ricerca e terza missione delle **Istituzioni AFAM** ben governate sia attraverso la realizzazione di tutte le visite pilota programmate che con la raccolta dei questionari utilizzati per la raccolta delle opinioni degli studenti di tutte le Istituzioni.
5. Adeguatamente governate le misure per la **trasparenza e la prevenzione del rischio corruttivo**, in particolare in relazione all'aggiornamento delle sezioni di competenza della pagina **Amministrazione trasparente** del sito istituzionale, mentre non sono state attuate tutte le misure per la prevenzione della corruzione previste.

Tenuto conto dei risultati sopra descritti, l'aggregazione degli stessi porta complessivamente al conseguimento di un **punteggio pari a 9,74 su 10**.

NELLA FASE DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI IL DIRETTORE HA ATTRIBUITO IL SEGUENTE PUNTEGGIO CON LE RELATIVE MOTIVAZIONI. IL PUNTEGGIO COMPLESSIVO SI ATTESTA PERTANTO A 9,9 PUNTI SU 10.

PERFORMANCE AREA VALUTAZIONE DELLE ISTITUZIONI DELLA FORMAZIONE SUPERIORE (OBIETTIVI)	PESO	N° INDICATORI	MISURAZIONE	VALUTAZIONE	MOTIVAZIONE (in caso di modifica nell'intervallo +/- 1 del Punteggio derivante dalla MISURAZIONE)
OO.1U-Sostenere il miglioramento continuo delle attività didattiche, di ricerca e terza missione delle Università	55%	3	9,7	10	Il maggior punteggio attribuito in sede di valutazione tiene conto del contesto in cui si è sviluppata l'attività del 2023 che è stata caratterizzata dal riavvio delle visite di accreditamento periodico entro un quadro organizzativo di parziale carenza di personale e, per un periodo dell'anno, assenza del responsabile dell'UO AVA.
OO.2U-Sostenere il miglioramento continuo delle attività didattiche, di ricerca e terza missione delle Istituzioni AFAM	35%	2	10	10	
OO.3U-Qualificare le misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione	10%	2	9	9	
TOTALE	100%	7	9,74	9,90	

4.2.4 Area Amministrativo-Contabile

Gli obiettivi operativi dell'Area Amministrativo-contabile per il 2023 riguardavano il consolidamento dello sviluppo organizzativo e dell'efficienza organizzativa e gestionale e l'attuazione delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione.

Nell'allegato 5, in corrispondenza di ciascun indicatore, sono descritti nel dettaglio i risultati raggiunti con il relativo punteggio.

Di seguito una sintetica descrizione dei risultati conseguiti:

1. In ambito di efficienza gestionale l'Area ha contribuito, seppur in carenza di risorse, a governare in modo adeguato gli ambiti di competenza. In tema di **organizzazione interna** l'obiettivo (comune con quello della Direzione) di avviare il nuovo assetto organizzativo degli uffici dell'Agenzia attraverso la disciplina delle indennità di responsabilità, attribuzione degli incarichi e assegnazione del personale agli uffici è stato conseguito nei termini già riportati nella sezione dedicata agli obiettivi della Direzione.
2. La copertura della **dotazione organica** alla fine dell'anno è stata pari a 38 unità di ruolo (67% della dotazione di diritti) ed è stato conseguito anche l'obiettivo di adeguare l'indennità di amministrazione del personale a quella dei dipendenti del Ministero dell'università e della ricerca.
3. Il Piano individuale di **formazione del personale**, subordinato all'accordo sindacale sulle famiglie professionali, non è stato realizzato entro l'anno. Tale aspetto è riconducibile al posticipo all'anno 2024 dell'accordo sulle famiglie professionali.
4. Un obiettivo importante attribuito all'area era riferito alla tempestività nel **rinnovo dei contratti** in scadenza con i fornitori esterni per assicurare la continuità dei servizi esternalizzati (es. pulizia, contabilità

e paghe, ecc.). Complessivamente sono stati rinnovati in anticipo rispetto alla scadenza contrattuale l'89% dei contratti.

5. In **termini finanziari** è stato realizzato il target di tempestività dei pagamenti con un valore significativamente migliore rispetto al target massimo (-33 vs -5). L'altro target di riferimento era quello della liquidazione del debito pregresso con il Cineca - pari a circa € 600 mila - di cui sono stati liquidati € 331.996,75 (55%). Si tratta di un importo definito anche a seguito dei pareri resi dall'Avvocatura e a seguito di ricalcolo dei corrispettivi con il Consorzio Cineca.
6. Entro il mese di novembre (target previsto) è stata aggiudicata la gara per l'individuazione del fornitore per i **servizi di gestione della contabilità e dello stato giuridico ed economico del personale**; l'aggiudicazione è avvenuta a seguito di procedura ad evidenza pubblica e consultazione preliminare che si è conclusa entro il mese di giugno. Sempre in tema di aggiudicazione di servizi e nel rispetto dei termini stabiliti (settembre) è stato altresì aggiudicato il **servizio di ufficio stampa**.
7. L'ambito relativo alle **misure per la trasparenza e la prevenzione del rischio corruttivo** è stato governato in modo puntuale attraverso l'attuazione di tutte le misure specifiche assegnate all'Area con il PTPCT 2023-25 e l'aggiornamento delle sezioni di competenza della pagina **Amministrazione trasparente** del sito istituzionale.

Tenuto conto dei risultati sopra descritti, l'aggregazione degli stessi porta complessivamente al conseguimento di un **punteggio pari a 9,46 su 10**.

NELLA FASE DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI IL DIRETTORE HA ATTRIBUITO IL SEGUENTE PUNTEGGIO CON LE RELATIVE MOTIVAZIONI. IL PUNTEGGIO COMPLESSIVO SI ATTESTA PERTANTO A 10 PUNTI SU 10.

PERFORMANCE AREA AMMINISTRATIVO CONTABILE (OBIETTIVI)	PESO	N° INDICATORI	MISURAZIONE	VALUTAZIONE	MOTIVAZIONE (in caso di modifica nell'intervallo +/- 1 del Punteggio derivante dalla MISURAZIONE)
OO.1A-Consolidare lo sviluppo organizzativo e l'efficienza organizzativa e gestionale	90%	7	9,4	10	Il maggior punteggio attribuito in sede di valutazione tiene conto della complessità degli obiettivi assegnati e dei relativi target. Le attività richieste per conseguire i target si caratterizzano per fasi in cui sono coinvolti molti attori (anche esterni) con potenziali esternalità che impattano, anche rispetto ai tempi, sul raggiungimento degli obiettivi.
OO.2A-Qualificare le misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione	10%	2	10	10	
TOTALE	100%	9	9,46	10	

5. Fattori di miglioramento e prospettive

Il percorso ormai consolidato nel corso degli ultimi anni a seguito dell'adozione di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e l'introduzione del PIAO hanno contribuito a rendere maggiormente integrato il Piano della performance e con il Programma triennale di attività dell'Agenzia. L'introduzione del PIAO ha inoltre stimolato la definizione di obiettivi e azioni che sempre di più si collocano nella direzione del Valore Pubblico con la principale finalità di contribuire – attraverso le attività di valutazione - al miglioramento del sistema della formazione superiore e della ricerca.

La linea tracciata consente di fare alcune considerazioni e delineare delle importanti prospettive evolutive. In particolare:

- La particolare attenzione attribuita dall’Agenzia alla performance istituzionale e organizzativa consente certamente di spingere l’ANVUR al raggiungimento di obiettivi di sistema che richiedono condivisione, confronto e partecipazione sia del livello politico (Consiglio Direttivo) che di quello gestionale (Dirigenza e Personale). I risultati dell’indagine sul benessere organizzativo evidenziano tuttavia la necessità di lavorare meglio sulla comunicazione interna. Il rischio, infatti, è che il valore aggiunto creato non sia percepito dal personale e non sia adeguatamente valorizzato il contributo individuale che ciascuno offre con la propria prestazione alla performance aziendale.
- C’è ancora spazio per migliorare gli obiettivi definiti nel PIAO in termini di selettività e concentrando l’attenzione su pochi ma significativi indicatori e target. A tal fine è altresì necessario che i tempi di monitoraggio della performance organizzativa siano allineati a quelli di monitoraggio della performance istituzionale, ovvero con cadenza quadrimestrale. Si tratta di un miglioramento che è stato apportato con il SMVP del 2024.
- A seguito della riorganizzazione degli uffici e dell’avvio del secondo ciclo di valutazione periodica degli atenei (AVA 3) sono emersi in modo ancora più critico degli aspetti di inefficienza del lavoro interno che solo in parte dipendono dalla carenza di personale. Un esempio su tutti è il processo di selezione, contrattualizzazione e pagamento degli esperti valutatori esterni che rappresenta un processo organizzativo chiave per le attività dell’Agenzia. Trattandosi di un processo organizzativo comune a tutte le attività di valutazione è urgente la sua riprogettazione con una chiara suddivisione delle attività tra le aree valutative e quella amministrativa.
- La riprogettazione dei processi di lavoro deve necessariamente essere supportata da strumenti e sistemi informativi che assicurino il pieno governo dei flussi. Da questo punto di vista si evidenzia l’estrema importanza che nella fase di progettazione dei processi valutativi (ma non solo) sia dedicata la massima attenzione alle specifiche con le quali devono essere sviluppate o adeguate le piattaforme informatiche. Si tratta di un aspetto che non può essere esternalizzato al partner informatico che non è quasi mai in grado di progettare e realizzare correttamente piattaforme pienamente rispondenti con l’organizzazione del lavoro. Anche in questo caso è indispensabile che all’interno dell’Agenzia si consolidi una visione organica delle procedure valutative e delle fasi amministrative a supporto delle stesse che devono essere integrate nelle piattaforme informatiche.