

Organismo Indipendente di Valutazione

Organismo Indipendente di Valutazione
Prof. Bruno Carapella

**VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE per l'anno 2022 dell'ANVUR**

(Art. 10 del D.lgs. 150/2009 e Linee Guida n. 03/2018 del DFP)

30 giugno 2023

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI	3
3. DOCUMENTI CONSULTATI	4
4. ANALISI CRITERI, CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI A SUPPORTO	5
A. Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2022.....	5
B. Coerenza fra la valutazione della Performance Organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di Performance Organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione	5
C. Presenza nella Relazione dei Risultati Relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance Organizzativa che Individuale) inseriti nel Piano	5
D. Verifica che nella misurazione e valutazione della Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza.....	6
E. Verifica del Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	7
F. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il Controllo di Gestione).....	7
G. Effettiva Evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	7
H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.....	8
I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP	8
J. Sinteticità della Relazione (Lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	8
K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (Linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche)	9
5. RIEPILOGO ANALISI E ESITI VERIFICHE	9

1. INTRODUZIONE

Con la presente relazione, l'Organismo Indipendente di valutazione in forma monocratica dell'ANVUR, descrive le modalità di svolgimento del processo di Validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2022 approvata dal Consiglio Direttivo dell'Agenzia con delibera n. 153 del 28 giugno 2023. La presente relazione è redatta dall'OIV monocratico (nominato con delibera del Consiglio Direttivo n. 30 dell'11 febbraio 2021) nominato conformemente a quanto disposto dall'art.14 comma 7 del d.Lgs 150/2009. Lo scrivente OIV si è insediato in data 8 aprile 2021.

La Relazione annuale sulla Performance è redatta ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009.

Il processo di validazione della relazione è quindi previsto dall'art. 14, comma 4, lett. c del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017 che stabilisce l'OIV *“valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”*.

La validazione della Relazione sulla Performance annuale 2022 da parte di codesto OIV segue la metodologia di verifica indicata dalla Linee Guida 03/2018 del DFP.

In particolare, l'OIV verifica:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della *performance organizzativa* complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- d. presenza nella relazione degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione.

2. PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI

La validazione della Relazione sulla performance 2022 dell'Agenzia è il risultato di un articolato processo che ha coinvolto diversi soggetti e, in particolare:

- il **Consiglio Direttivo** che con delibera n. 153 del 28 giugno 2023 ha approvato la Relazione per l'anno 2022;

Organismo Indipendente di Valutazione

- il **Direttore**, che, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), ha coordinato le attività volte alla predisposizione della Relazione sulla performance, ne ha curato la trasmissione al Consiglio, ha trasmesso all'OIV la Relazione da sottoporre a validazione e valutato la performance dei propri Dirigenti e del personale in staff;
- i **Dirigenti** che, con riferimento alle unità organizzative di propria competenza hanno valutato la performance dei Responsabili di UO e del restante personale non dirigente nonché fornito tutti i dati al Direttore e all'OIV per le verifiche previste dall'art. 14, comma 4^{ter} del d.lgs. 150/2009;
- l'**OIV** revisiona e valida la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nel d.lgs. 150/2009 e nelle Linee Guida n. 03/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- la **Struttura Tecnica Permanente** che ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi) e il Direttore ed i Dirigenti durante tutto il ciclo della performance.

3. DOCUMENTI CONSULTATI

Nel corso del processo di validazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 26 dell'10 febbraio 2022;
- b) Piano della Performance 2022-2024 approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 72 dell'13 aprile 2022;
- c) Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 187 del 21 settembre 2022;
- d) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 (PTPCT) approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 91 del 27 aprile 2022;
- e) Relazione del RPCT sull'attività svolta nell'anno 2022;
- f) Programma Triennale delle Attività 2022-2024 approvato nella seduta del Consiglio Direttivo del 6 dicembre 2021;
- g) Bilancio di previsione 2022 approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 291 del 21 dicembre 2021 e Piano degli Indicatori e dei Risultati attesi;
- h) Schede Assegnazione Obiettivi Istituzionali e Organizzativi per l'anno 2022;
- i) Atti e documenti connessi agli Obiettivi strategici;
- j) Relazione su funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni per l'anno 2022.

Si evidenzia che l'Agenzia, relativamente all'inizio dell'anno oggetto di monitoraggio, non disponeva di una procedura informatizzata per la gestione, il monitoraggio e la rendicontazione della performance. L'Agenzia si è, comunque, nel corso dell'anno 2022 per informatizzare l'intero processo di gestione della performance acquisendo una specifica procedura applicativa e ha proceduto all'implementazione della piattaforma.

4. ANALISI CRITERI, CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI A SUPPORTO

A. Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2022

Dall'analisi comparativa del Piano della Performance 2022-2024 e della Relazione sulla Performance 2022, emerge la coerenza formale e contenutistica.

Assume rilievo nella Relazione sulla performance l'evidenza delle tre dimensioni di performance¹ che caratterizzano il Piano della Performance:

- la **dimensione istituzionale**, orientata a valutare la capacità dell'Agenzia di creare valore pubblico;
- la **dimensione organizzativa**, orientata a valutare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;
- la **dimensione individuale**, orientata a valutare la capacità dei dirigenti, in primis, e del personale di assumere le sfide che caratterizzano l'orizzonte dell'Agenzia.

È da evidenziare che la Relazione, al fine di rispondere ai requisiti della sinteticità, della chiarezza e della comprensibilità, riporta in maniera sintetica i risultati conseguiti nel corso dell'anno 2022 fornendo la possibilità per lo stakeholder, secondo un approccio *multilevel*, di poter approfondire i contenuti attraverso l'analisi dei relativi allegati all'interno del quale, per ogni obiettivo organizzativo e individuale, anche rimodulato nel corso dell'anno, sono state fornite informazioni quantitative e qualitative di dettaglio.

B. Coerenza fra la valutazione della Performance Organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di Performance Organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione

L'OIV ha preso atto delle valutazioni della performance organizzativa riportate dall'Amministrazione e verificato la fonte documentale e le ritiene congrue e conformi.

L'OIV nell'ambito della Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema dei controlli, anno 2022, ha già indicato piste di miglioramento e di sviluppo del sistema che sarà necessario perseguire nei prossimi anni. Le questioni chiave saranno riportate in sintesi nel documento di validazione.

C. Presenza nella Relazione dei Risultati Relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance Organizzativa che Individuale) inseriti nel Piano

La Relazione sulla Performance contiene una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi organizzativi assegnati in coerenza con quanto previsto nel Piano della Performance 2022-2024 e con il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance in vigore, che prevede la definizione di tre dimensioni di

¹ Definite dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) in vigore per l'annualità 2022, come approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 26 dell'10 febbraio 2022.

Organismo Indipendente di Valutazione


performance:

- Performance istituzionale
- Performance organizzativa
- Performance individuale (solo per i funzionari)

La rendicontazione degli obiettivi è avvenuta secondo due livelli di dettaglio.

1. Un primo livello sintetico generale, nell'ambito della Relazione come descritto nel paragrafo 4;
2. Un secondo livello analitico descritto negli allegati tecnici (Allegato A) nei quali, per ogni obiettivo, sono riportate informazioni qualitative e quantitative di dettaglio compreso il grado di raggiungimento, eventuali scostamenti, motivazioni e connessioni con le leve della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Pertanto, tutti gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2022 (comprese rimodulazioni in corso d'anno²) sono stati puntualmente rendicontati nella Relazione sulla Performance 2022.

	Piano della Performance 2022-2024	Relazione sulla Performance 2022	Check
Performance Istituzionale	6 obiettivi individuati sulla base delle 6 Linee Strategiche evidenziate nel PTA 2022/2024	6 obiettivi individuati sulla base delle 6 Linee Strategiche evidenziate nel PTA 2022/2024	
Performance Organizzativa	1 obiettivo per l'Area Direzione, 3 obiettivi per l'Area Valutazione della Ricerca, 4 obiettivi per l'Area Valutazione dell'Università e AFAM e 3 obiettivi per l'Area Amministrativo-Contabile	1 obiettivo per l'Area Direzione, 3 obiettivi per l'Area Valutazione della Ricerca, 4 obiettivi per l'Area Valutazione dell'Università e AFAM e 3 obiettivi per l'Area Amministrativo-Contabile	

D. Verifica che nella misurazione e valutazione della Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza

Nell'ambito del processo di misurazione e valutazione della performance complessiva si è tenuto conto anche degli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione. Gli stessi sono stati adeguatamente rendicontati nell'ambito della Relazione sulla Performance Anno 2022 nelle pagine 19 (*Area della Direzione*), 20 (*Area Valutazione della Ricerca*), 21 (*Area Valutazione delle Università e AFAM*) e 22 (*Area Amministrativo-Contabile*), quindi negli allegati 4, 5 e 6.

² Nel corso dell'anno, dopo l'approvazione del Piano della performance 2022–2024 avvenuta con delibera del Consiglio Direttivo del 13 aprile 2022 e all'esito dei monitoraggi infrannuali, si è reso necessario un aggiornamento disposto con la delibera del Consiglio Direttivo del 21 settembre 2022 recepito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024. Nel paragrafo 4 della Relazione sulla Performance 2022 sono riportati i principali aggiornamenti intervenuti.

Organismo Indipendente di Valutazione

E. Verifica del Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Gli indicatori selezionati nel Piano delle Performance 2022-2024, in generale, soddisfano i requisiti stabiliti dall'art. 5 del D.lgs. 150/2009, e si può apprezzare un miglioramento rispetto all'anno precedente. Infatti, in coerenza con le indicazioni fornite da questo Organismo Indipendente di Valutazione durante la validazione della relazione dell'anno precedente (2021), nel PdP 2022-2024 sono stati inclusi più indicatori non solo per gli Obiettivi Strategici, ma anche per gli obiettivi operativi di Area. Ciò consente di sfruttare l'opportunità di condurre analisi multidimensionali dei fenomeni e identificare vecchie e nuove criticità.

F. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il Controllo di Gestione)

I dati utilizzati per la compilazione della Relazione riguardano sia fonti esterne certificate (analisi di contesto, etc.) che fonti interne (dati connessi alla misurazione). In particolar modo, nella fase di misurazione, sono state prevalentemente utilizzate le seguenti tipologie di fonti:

- ✓ Documentazione certificata e pubblicata;
- ✓ Autodichiarazioni del personale dell'unità coinvolta;
- ✓ Banche dati dell'ente;
- ✓ Elaborazioni sviluppate dall'unità coinvolta.

In ogni caso, l'OIV ha provveduto a verificare il contenuto degli atti a valenza esterna richiamati nella Relazione al fine di garantire la corrispondenza delle informazioni rese.

G. Effettiva Evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione

La Relazione sulla Performance 2022 evidenzia per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, gli eventuali scostamenti tra risultati programmati e raggiunti. In particolare, modo, nel paragrafo 4.1 sono dettagliate le ragioni che hanno determinato un parziale conseguimento degli Obiettivi Istituzionali, nel paragrafo 4.2 sono descritte ed analizzate le ragioni che hanno determinato un parziale conseguimento degli Obiettivi Operativi di Area.

Negli Allegati sono rendicontati in modo analitico tutti gli obiettivi dei Dirigenti e del Direttore con puntuale esplicitazione dei risultati programmati, delle attività svolte, dei risultati conseguiti, degli scostamenti rilevati con connesse motivazioni oltre che le misure in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Durante la fase di valutazione, in conformità a quanto indicato all'articolo 4 del Sistema) di Misurazione e Valutazione delle Performance approvato con la delibera del Consiglio Direttivo n. 26 dell'10 febbraio 2022, il Consiglio Direttivo ha ricalibrato il punteggio ottenuto dalla misurazione per ciascun obiettivo (sia istituzionale che operativo dell'area della Direzione), considerando i fattori di contesto che hanno influenzato il risultato complessivo.

Lo scrivente OIV prende atto del fatto che tali ricalibrazioni ad opera del Consiglio Direttivo e del Direttore sono state effettuata in modo motivato, mantenendosi all'interno di un intervallo di +/- 1, come

indicato nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

Tutti gli obiettivi presenti nel Piano della Performance 2022 sono stati oggetto di attività di misurazione e valutazione, in coerenza con quanto previsto dal SMVP vigente e sono stati adeguatamente rendicontati nella Relazione Annuale 2022.

I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP

La Relazione annuale si muove nel solco delle indicazioni previste dal DFP nell'ambito delle Linee Guida n.3/2018.

Relativamente alla specifica conformità al DL. 150/2009, codesto OIV ritiene che tale conformità sia assicurata, tenendo conto (e non potrebbe essere altrimenti) delle specificità istituzionali, organizzative e di servizio dell'ANVUR. Parziali non conformità sono dovute alla non completa attivazione di quanto previsto dall'art 14 e dall'art.19 bis del D.lgs 150/2009.

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

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

Inoltre, come già segnalato nella Relazione sul Funzionamento 2022 *"Per poter migliorare l'attuale SMVP, dando ulteriore peso agli stakeholder nel processo di misurazione e valutazione delle performance, è necessario procedere all'implementazione del modello di valutazione partecipativa. Allo stato, solo l'ambito AFAM appare dotato di una modalità apprezzabile di partecipazione degli stakeholder. Riteniamo sia necessario estendere tale partecipazione versus gli ambiti che coinvolgono Università e Centri di ricerca che costituiscono il core business dell'Agenzia"*

J. Sinteticità della Relazione (Lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione appare appropriata in considerazione della finalità del documento in rapporto alla dimensione istituzionale dell'ente e, secondo le indicazioni fornite da codesto OIV, non supera le 23 pagine. Per non appesantire il documento sono stati inseriti 6 allegati, che contengono tutte le informazioni e i dati di dettaglio per tutti gli obiettivi indicati nel Piano della Performance 2022.

K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (Linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche)

Sono presenti numerosi box, figure, tabelle e icone identificative che facilitano la immediata comprensione dei concetti. Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali *stakeholder* dell’Agenzia. L’esito della verifica è pertanto positivo.

5. RIEPILOGO ANALISI E ESITI VERIFICHE

Tenuto conto degli esiti di tutte le verifiche espletate lo scrivente OIV conclude il processo con “Validazione della Relazione senza osservazioni” considerato che le principali criticità rilevate per il ciclo della performance 2022 potranno essere corrette sia nel corso del presente esercizio sia nel corso dei futuri cicli.

Criterion di Validazione previsto dalle Linee Guida n. 03/2018	Esito
A. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all’anno di riferimento;	POSITIVO
B. Coerenza fra la valutazione della <i>performance organizzativa</i> complessiva effettuata dall’OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall’amministratore nella Relazione;	POSITIVO
C. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance Organizzativa che Individuale) inseriti nel Piano;	POSITIVO
D. Verifica che nella misurazione e valutazione della performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza;	POSITIVO
E. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;	POSITIVO
F. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il Controllo di Gestione)	POSITIVO

Organismo Indipendente di Valutazione

G. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;	POSITIVO
H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	NON APPLICABILE
I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;	POSITIVO
J. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);	POSITIVO
K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc.)	POSITIVO