

**Documento di validazione della Relazione
sulla Performance dell'ANVUR**
(Art. 14, comma 4, lettera c del d.lgs. 150/2009)

Documento predisposto dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenzia
Dott. Claudio Lombardi

Dott. Claudio Lombardi

Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
Via Roma n. 111 – 81020 Recale (CE) - claudio.lombardi@libero.it - 339.2180882

Al Presidente dell'ANVUR
Prof. Paolo Miccoli
Via Ippolito Nievo n. 35
00153 Roma
anvur@pec.anvur.it

Documento di validazione della Relazione sulla Performance – Anno 2017

L'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) dell'ANVUR, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. n. 150/2009 così come modificato dal d.lgs. 74/2017 e delle successive deliberazioni n. 04/2012 e n. 05/2012 della ex CIVIT ha preso in esame la Relazione sulla Performance per l'anno 2017 approvata con Delibera Presidenziale n. 07 del 28.06.2018 e trasmessa dall'amministrazione allo scrivente OIV in data 04.07.2018.

L'OIV dell'Agenzia, composto in forma monocratica, nella persona del Dott. Claudio Lombardi, ha svolto il lavoro di validazione sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente, delle analisi e degli accertamenti ritenuti opportuni e della dimensione organizzativa dell'ente. La metodologia utilizzata, seppur semplificata in ragione delle dimensioni e dell'articolazione dell'ente, è stata quella tipica dei processi di audit con l'identificazione delle aree di indagine, la raccolta e l'analisi delle informazioni e la verifica della congruenza tra gli obiettivi definiti in sede di programmazione e quelli raggiunti in sede di rendicontazione.

Pertanto, il processo di validazione si è sviluppato sostanzialmente attraverso:

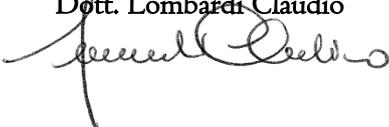
- l'analisi del *Piano della Performance* per l'anno 2017 approvato in data 22.02.2017;
- l'analisi del *Sistema di misurazione e valutazione* vigente per l'anno 2017;
- l'analisi degli obiettivi/indicatori/target definiti nel Piano per il Direttore e i Dirigenti;
- l'analisi della struttura organizzativa dell'Agenzia (modificata nel corso del 2017);
- l'analisi del contesto di riferimento e degli accadimenti aziendali per l'anno di valutazione;
- le evidenze rappresentate nella *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema* del 30.04.18;
- l'analisi dei risultati emersi dalla *Relazione sulla Performance* approvata in data 28.06.2018;
- l'esame della documentazione presente nella Sezione "*Amministrazione Trasparente*";

L'OIV, pur attestando la validità dei contenuti della Relazione annuale sulla Performance, conforme alle indicazioni contenute all'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e all'indice di cui alla delibera n. 05/2012, tenuto conto di quanto emerso dall'attività propedeutiche alla validazione, evidenzia la necessità di garantire il rispetto delle tempistiche del ciclo sia in fase di programmazione, che in fase di monitoraggio e rendicontazione.

La documentazione attinente al processo di validazione e a supporto delle conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati è contenuta in un promemoria preservato presso l'OIV stesso.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida la *Relazione sulla Performance* per l'anno 2017.

Roma, li 09.07.2018

Dott. Lombardi Claudio


Dott. Claudio Lombardi

Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
Via Roma n. 111 – 81020 Recale (CE) - claudio.lombardi@libero.it - 339.2180882

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

ANVUR

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La relazione è stata redatta in modo conforme a quanto disposto dal d.lgs. n. 150/09 e dalle indicazioni di cui alle delibere Civit	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Si è preso atto delle nuove disposizioni normative anche con riferimento alla ripresa della contrattazione economica. L'Agenzia ha infatti costituito la delegazione di parte sindacale ed avviato il confronto tra le parti ai fini della determinazione dei relativi fondi premiali. Inoltre, nel corso del 2017, oltre ad aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance come previsto dal d.lgs. 150/2009 modificato dal d.lgs 74/2017 ha avviato anche la riorganizzazione della propria struttura interna in coerenza con le nuove funzioni da espletare e con l'ampliamento della dotazione organica. Nel corso del 2018 saranno completate le assunzioni e sarà avviata una fase di analisi ai fini di una eventuale modifica del SMV in coerenza con l'assestamento della struttura.	SI
2.2	L'amministrazione	La descrizione della struttura organizzativa, delle funzioni e dei soggetti interlocutori dell'ANVUR nell'esercizio delle sue funzioni è piuttosto completa anche se, ai fini di un continuo miglioramento delle prestazioni è stata richiesta l'attivazione di processi finalizzati oltre che all'esatta individuazione degli stakeholders di riferimento, anche alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti.	SI
2.3	I risultati raggiunti	La Relazione presenta in modo analitico e dettagliato, sia per il Direttore che per i Dirigenti, le informazioni qualitative e quantitative dei risultati organizzativi e individuali raggiunti e fornisce un quadro sostanzialmente esaustivo delle attività svolte nel corso dell'anno 2017. La stessa contiene gli elementi ed i riferimenti utili agli stakeholders per il controllo dei risultati conseguiti dall'Agenzia. Tali informazioni vanno chiaramente integrate con tutti i dati, documenti e informazioni che l'Agenzia tempestivamente pubblica sul Portale Amministrazione Trasparente.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Migliorare, in attesa del quadro normativo di riferimento, l'integrazione tra obiettivi e risorse umane, economico e finanziarie affinché sia in fase di programmazione che di rendicontazione sia possibile integrare gli indicatori di efficacia con indicatori di efficienza interna (rapporto input/output). E' necessario peraltro garantire le tempistiche del ciclo della performance sia in fase di pianificazione che in fase di monitoraggio e controllo al fine di rispettare le tempistiche normative e garantire il regolare espletamento degli step funzionali del processo.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della performance	L'Albero della Performance riportato nel Piano 2017/2019 è coerente con la mission strategica dell'Agenzia e la sua declinazione, in termini di programmi e attività, si sviluppa per ogni singola Area in coerenza con le proprie funzioni istituzionali.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono rispondenti alle funzioni ed ai settori di attività assegnati alle singole Aree e, in larga parte, si pongono in continuità con la programmazione dei Piani precedenti. Sono specifici e strettamente connessi alla missione dell'amministrazione e strutturati in modo che il relativo esito sia riconducibile al grado di conseguimento degli obiettivi operativi ed organizzativi ad essi riferibili.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	In coordinamento con l'OIV sono stati implementati controlli e monitoraggi periodici anche per il tramite di relazioni infra annuali strutturate al fine di illustrare il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati alle singole Aree in maniera comprensibile e sostanzialmente esauriente. Le relazioni individuali sono assodate nella relazione finale dalla quale, per ogni obiettivo organizzativo ed operativo, vengono fornite informazioni qualitative e quantitative circa l'obiettivo da perseguire, le attività espletate, le criticità rilevate e le risorse umane utilizzate, consentendo la ricostruzione del livello di performance raggiunto. I risultati dichiarati sono riscontrati sia attraverso un monitoraggio della Struttura Tecnico Permanente, sia attraverso monitoraggi periodici dell'OIV, sia in sede di validazione della Relazione sulla Performance.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Nella Relazione sulla Performance non sono riportati i criteri seguiti per la valutazione della performance organizzativa ed individuale ma gli stessi sono indicati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia e pertanto sia per il Direttore (per la valutazione dei Dirigenti) sia per i Dirigenti (per la valutazione del personale non dirigente) si è tenuto conto dei diversi criteri definiti nel SMVP al fine di garantire il relativo grado di differenziazione in funzione degli obiettivi operativi effettivamente raggiunti e del contributo fornito alla crescita dell'organizzazione (obiettivi organizzativi).	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Come si evince dalla Relazione sulla Performance per ogni singolo obiettivo sono state indicate le risorse umane coinvolte. Il tutto tenendo presente della fase transitoria ancora in corso e che solo a chiusura dell'esercizio 2018 realizzerà il pieno assestamento della dotazione organica e una graduale riduzione del personale esterno. L'indicazione delle risorse umane, sia in fase di programmazione che in fase di rendicontazione, risponde alla necessità di misurare, anche in funzione della mappatura dei relativi processi, l'efficienza interna. Tali informazioni, come specificato al punto 2.4, dovranno essere integrate e connesse alla programmazione economico finanziaria ai fini di un potenziamento della misurazione dell'efficienza in generale.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Tenuto conto della struttura organizzativa dell'Agenzia e della sua dotazione organica, si è preso atto che, pur in assenza di programmazione in materia di pari opportunità, la struttura mostra una situazione piuttosto equilibrata.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La relazione descrive il procedimento seguito: date le piccole dimensioni dell'Agenzia, la sequenza delle fasi di redazione della relazione si svolge essenzialmente con modalità informali, ma comunque funzionali e ricostruibili nei relativi passaggi. Con riferimento alle modalità ed ai tempi è necessario migliorare i comportamenti organizzativi e individuali di alcuni attori affinché siano il processo e le attività connesse all'intero ciclo della performance siano più fluide, agevoli e in linea con le tempistiche normative.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Il punto di forza è rinvenibile nel raggiungimento della piena dotazione organica prevista per la fine dell'esercizio 2018. I punti di debolezza, come già evidenziato nei punti precedenti, sono in parte collegati alla necessità di integrare maggiormente la definizione degli obiettivi con le risorse umane e finanziarie disponibili ed in parte sono collegati alla necessità di sviluppare una maggiore attenzione sul rispetto di fasi, tempi e responsabilità.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Le informazioni fornite sono attendibili e coerenti al contenuto della relazione.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	I dati forniti corrispondono ai documenti presenti sul sito.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	I dati forniti sono coerenti alle verifiche effettuate in merito al procedimento di valutazione.	SI