

# Piano della Performance

2018 - 2020

## INDICE

### 1. CONTESTO E ORGANIZZAZIONE

1.1 Premessa	03
1.2 Informazioni d'interesse per i cittadini e per gli stakeholder	
1.2.1 Chi siamo	04
1.2.2 Analisi del contesto	07
1.2.3 L'amministrazione in cifre	08
1.2.4 Le risorse finanziarie	09
1.2.5 Il mandato istituzionale	10
1.3 L'albero della performance	12

### 2. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

2.1 Area strategica Valutazione della Ricerca e ricerca della valutazione	13
2.2 Area strategica Valutazione delle Università	15
2.3 Area strategica Servizi generali	16
2.4 Direzione generale	17
2.5 Il ciclo di programmazione economico-finanziaria	17
2.6 Il collegamento con il Piano della Trasparenza e della Corruzione	19

### 3. ALLEGATI

Allegato 1: Obiettivi operativi per missione	
Allegato 2: Schede obiettivi dirigenti 2018	24

## I. CONTESTO E ORGANIZZAZIONE

### I.1- Premessa

Il presente Piano viene redatto ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera a) del Decreto legislativo 150/ 2009, come modificato dal Decreto legislativo 74/2017, nel quadro più generale del ciclo di gestione della performance, a sua volta finalizzato all'attuazione dei principi generali esposti all'art. 3 del suddetto decreto:

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

Il Piano tiene conto delle linee evolutive che gradualmente vanno delineandosi circa la necessità di far confluire in un unico piano integrato l'intera attività di programmazione. Questa prende avvio sostanzialmente con l'approvazione del programma triennale delle attività che definisce gli obiettivi strategici da perseguire nel triennio da parte dell'Agenzia, e prosegue con l'approvazione del bilancio di previsione in cui vengono definite le risorse finanziarie necessarie per lo svolgimento delle attività previste per l'esercizio successivo e per il relativo triennio, con l'approvazione del piano anticorruzione e trasparenza, documenti programmatici obbligatori che definiscono il livello di rischio corruttivo dei diversi processi e le misure da adottare per ridurre il fenomeno, ivi comprese quelle inerenti la trasparenza, e con la definizione del piano della performance che sulla base di una valutazione integrata del programma delle attività, piano anticorruzione e trasparenza, declina gli obiettivi di performance organizzativa e individuale da perseguire, tenendo conto delle risorse finanziarie disponibili.

E' evidente come ogni organizzazione complessa sia chiamata da un lato ad assicurare un livello di servizi/funzioni definito da norme e regolamenti (*missione*), dall'altro, ad innescare graduali processi di miglioramento per assicurare più elevati livelli qualitativi, ovvero miglioramenti in termini di efficacia ed efficienza. E' in quest'ottica che nell'ambito di ogni *missione* devono essere declinati obiettivi di performance operativi relativi alle strutture che assicurino lo svolgimento delle attività ordinarie, coinvolgendo pertanto tutti i partecipanti al processo, e obiettivi individuali finalizzati ad un miglioramento degli output misurabili attraverso indicatori parametro quali-quantitativi.

E' su tali direttrici che si muove il presente piano che declina in obiettivi di performance della struttura e obiettivi di miglioramento i contenuti dei piani già predisposti e dei relativi documenti contabili, che tengono conto anche delle nuove disposizioni contenute nella legge di stabilità riguardanti funzioni, risorse umane e finanziarie.

Il contesto in cui è definito il presente piano in termini di risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili è stato già dettagliato nell'ambito del programma delle attività, che costituisce fondamento per la redazione del presente piano, unitamente ai documenti contabili, al piano anticorruzione e trasparenza.

Pertanto, l'Agenzia, viste le diverse disposizioni normative in tema di performance, trasparenza e corruzione, in coerenza con la propria *missione* e con quanto previsto dal programma triennale delle attività 2018-2020, ai fini della rappresentazione della performance complessiva, ha confermato le seguenti linee strategiche:

Valutazione dell'Università

Valutazione della Ricerca;

Servizi generali;

Per ciascuno delle suddette linee strategiche sono descritte le attività che si intendono sviluppare, i relativi programmi di azione e le risorse umane e finanziarie da destinare.

## 1.2 - Informazioni di interesse per i cittadini e per gli stakeholder

### 1.2.1 - Chi siamo.

L'art. 2, comma 138, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 286, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, ha istituito l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) con l'obiettivo di razionalizzare il sistema di valutazione della qualità delle attività delle università e degli enti di ricerca pubblici e privati destinatari di finanziamenti pubblici.

Le attribuzioni dell'Agenzia ai sensi della legge sono:

- a) valutazione esterna della qualità delle attività delle università e degli enti di ricerca pubblici e privati destinatari di finanziamenti pubblici, sulla base di un programma annuale approvato dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca;
- b) indirizzo, coordinamento e vigilanza delle attività di valutazione demandate ai nuclei di valutazione interna degli atenei e degli enti di ricerca;
- c) valutazione dell'efficienza e dell'efficacia dei programmi statali di finanziamento e di incentivazione delle attività di ricerca e di innovazione.

La legge 240/2010 di riforma del sistema universitario ha altresì attribuito all'ANVUR il compito di definire criteri e parametri per l'accreditamento dei corsi e delle sedi universitarie. Il Ministero, nelle procedure di accreditamento di corsi e sedi, è tenuto ad acquisire il parere dell'Agenzia.

In attuazione della normativa è stato emanato il DPR n. 76/2010 che ha assicurato l'operatività dell'Agenzia, disciplinandone la struttura ed il funzionamento.

È da evidenziare come l'Agenzia in virtù di quanto disposto dalla suddetta legge delega n. 286/2006 abbia assorbito le competenze del Comitato nazionale per la valutazione del sistema universitario (CNVSU) e del Comitato di indirizzo per la valutazione della ricerca (CIVR), così assicurando al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) la necessaria continuità per le attività svolte in precedenza da tali comitati. Si tratta, in particolare, anche del compito di valutare l'adeguatezza delle strutture e del personale alla tipologia dei corsi da attivare, per concedere l'autorizzazione al rilascio di titoli AFAM a Istituti non statali.

La costituzione dell'Agenzia allinea l'Italia alle migliori pratiche in ambito europeo. La normativa di riferimento prevede infatti che l'ANVUR si attenga alle linee guida europee per l'assicurazione della qualità nello Spazio Europeo dell'Istruzione Superiore.

L'Agenzia ha personalità giuridica di diritto pubblico ed ha sede a Roma. E' dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile, anche in deroga alle disposizioni sulla contabilità generale dello Stato ed opera ai sensi dell'art. 8, comma 1, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. E' sottoposta alla vigilanza del Ministro e al controllo sulla gestione da parte della Corte dei Conti.

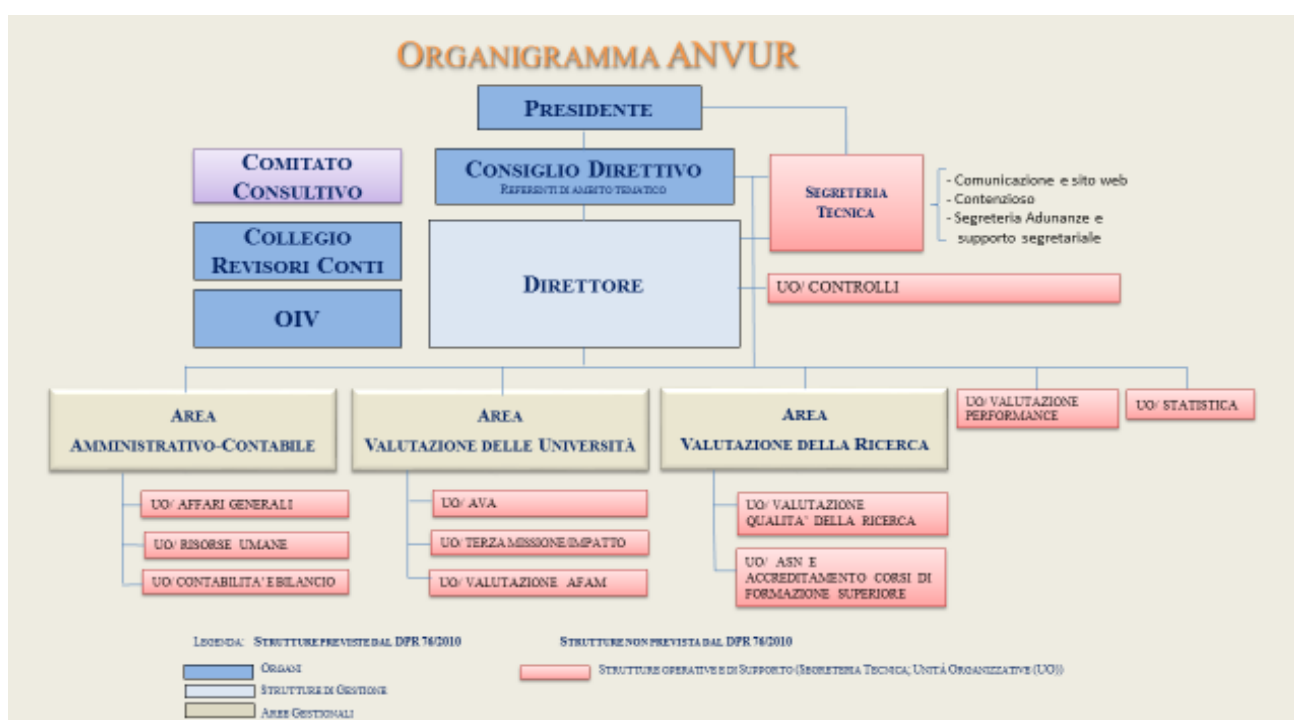
Sono organi dell'Agenzia:

- il Presidente, che ne ha la rappresentanza legale, ne assicura il coordinamento e l'unitarietà delle strategie e delle attività;
- il Consiglio Direttivo, che ne determina le attività e gli indirizzi della gestione, nonché i criteri e i metodi di valutazione;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, che provvede al controllo dell'attività amministrativa e contabile.

Il Direttore è responsabile dell'organizzazione interna e della gestione delle attività amministrativo-contabili dell'Agenzia, curando, in particolare, l'esecuzione delle deliberazioni, delle indicazioni operative e degli indirizzi strategici del Presidente e del Consiglio Direttivo.

Il Comitato Consultivo, nominato dal Presidente su proposta del Consiglio Direttivo, dà pareri e formula proposte, in particolare sui programmi di attività e sui documenti riguardanti la scelta dei criteri e metodi di valutazione. La composizione del Comitato Consultivo, disciplinata dal DPR 76/2010, riflette la volontà di aprire l'Agenzia alle sollecitazioni del contesto esterno.

L'organizzazione odierna dell'Agenzia si presenta nel modo descritto nell'organigramma.



### *1.2.2 L'analisi del contesto*

#### **Il contesto esterno**

L'ANVUR è vigilato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, che approva il piano almeno annuale predisposto e approvato dal Consiglio Direttivo dell'Agenzia. L'ANVUR, con criteri di autonomia e trasparenza, fornisce al Ministero pareri, analisi e valutazioni relativi al sistema universitario e della ricerca e alle istituzioni AFAM.

I soggetti interessati dall'attività di valutazione dell'Agenzia sono il sistema universitario nella sua interezza, le istituzioni AFAM non statali e gli enti di ricerca vigilati dal Ministero, con i quali l'ANVUR, nello spirito di definire criteri di valutazione quanto più possibile condivisi, interagisce in maniera aperta e costruttiva. Alcuni degli esercizi di valutazione condotti dall'ANVUR possono estendersi su base volontaria anche ad altri soggetti che svolgono attività di ricerca, come nel caso degli esercizi di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR). Inoltre, sulla base del Decreto legislativo 218/2016, l'ANVUR interviene nella definizione delle procedure di valutazione dei principali Enti di Ricerca non vigilati dal MIUR.

L'attività di valutazione dell'Agenzia, resa pubblica attraverso il sito istituzionale, si offre anche come strumento conoscitivo per tutti i soggetti interessati, a partire dalle famiglie e dagli studenti chiamati alla scelta dei corsi e delle sedi universitarie. L'Agenzia è aperta ai temi di interesse delle istituzioni rappresentate nel Comitato consultivo dell'Agenzia, consapevole del ruolo fondamentale che la ricerca e la formazione universitaria rivestono per il mondo del lavoro e dell'impresa. L'Agenzia si confronta direttamente con gli studenti, rappresentati nel Comitato consultivo e chiamati a far parte delle commissioni per le visite *on site* alle università.

L'Agenzia, infine, è chiamata a confrontarsi nel contesto internazionale con le linee guida europee per l'assicurazione della qualità nello Spazio europeo dell'istruzione superiore e con l'Associazione europea per l'assicurazione della qualità del sistema universitario. Nel 2018, l'Associazione europea per l'assicurazione della qualità del sistema universitario sarà chiamata a valutare se le attività svolte dall'ANVUR si conformano alle suddette linee guida. L'Agenzia collabora con le altre agenzie di valutazione e con gli organismi internazionali rilevanti per l'attività svolta dall'Agenzia.

#### **Il contesto interno**

Sin dalla recente istituzione dell'Agenzia sono emerse delle criticità dovute alla sua dotazione organica estremamente esigua che ne condizionano l'operatività e rendono difficoltosa la gestione. Esse permangono nonostante le disposizioni contenute nella legge di stabilità 2017 che incrementano di 17 unità (a 35) il personale dipendente dell'ANVUR. Anche la situazione a regime, infatti, non consentirà comunque di poter presiedere ad alcune importanti linee di attività (struttura informatica, addetto stampa), tenuto conto anche della normativa restrittiva in materia di utilizzo di forme di lavoro flessibile.

### *1.2.3 - L'amministrazione in cifre*

## *Il personale*

Il DPR 76/2010 definisce l'organizzazione e la pianta organica dell'ANVUR. Ai sensi dell'art. 12 l'Agenzia è organizzata in una struttura direzionale generale articolata in una direzione Amministrativo contabile, una direzione Valutazione dell'università e una direzione Valutazione della ricerca.

A capo della struttura direzionale generale è il Direttore, dirigente di prima fascia, mentre le tre direzioni sono dirette da dirigenti di seconda fascia.

La dotazione organica dell'ANVUR di cui all'allegato A del DPR 76/2010 prevedeva, oltre ai tre dirigenti citati, dodici risorse di area terza del CCNL Ministeri e tre risorse di area seconda del CCNL Ministeri, mentre i profili funzionali nell'ambito di ciascun Area funzionale sono definiti nel regolamento del personale. L'art. 1, comma 306, della legge di stabilità 2017, al fine di assicurare il regolare svolgimento dei compiti istituzionali dell'ANVUR, ha autorizzato a decorrere dal 2017 l'assunzione di 17 unità di personale (13 funzionari valutatori tecnici, 2 funzionari amministrativi e 2 impiegati).

Alla data del 31 dicembre 2017, prestavano servizio presso l'Agenzia tre dirigenti di II fascia, undici funzionari valutatori tecnici di area terza (di cui 5 unità acquisite nel corso del 2017 mediante scorrimento di graduatorie ai sensi dell'articolo 1, comma 306, legge 232/2016), quattro funzionari amministrativi di area terza, tre impiegati di area seconda.

Nella tavola 1 è riportato il personale di cui a regime disporrà l'Agenzia, mentre nella tavola 2 sono indicate le consistenze per struttura che consentono di effettuare le opportune considerazioni nel valutarne l'adeguatezza per il perseguimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura.

**Tavola 1**

**Personale in servizio alla data del 31 dicembre 2017 e incremento unità di personale previsto nel 2018**

Tipologia	Consistenza numerica				totale
	Dotazione organica teorica	Personale in servizio effettivo		Unità da assumere ai sensi dell'art. 1, comma 306, legge di bilancio 2017	
		Al 31 dicembre 2017			
		Ruolo	Comando	Tempo indeterminato	
Dirigenti	3	3	-	-	3
Funzionario amm-giur.-contabile	6	4	-	2	8
Funzionario Valutatore tecnico	6	11	-	8	19
Coadiutore	3	3	-	2	5
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>35</b>

NB L'ultima colonna non necessariamente corrisponde alla somma della seconda e della quarta colonna, in quanto possono esserci posizioni non coperte alla fine del 2017 ma che non rientrano nelle assunzioni autorizzate dalla legge di bilancio 2017

**Tavola 2**

**Consistenza a regime dell'organico per struttura**



	Direzione Amministrativo-contabile		Direzione Valutazione della ricerca		Direzione Valutazione Università, AFAM		Staff strutture a supporto della Direzione (segreteria tecnica, controllo gestione, Performance)	
	Fino al 31/12/2017	Nuova dotazione	Fino al 31/12/2017	Nuova dotazione	Fino al 31/12/2017	Nuova dotazione	Fino al 31/12/2017	Nuova dotazione
Dirigenti II fascia	1	1	1	1	1	1	0	0
Funzionario amministrativo-giuridico-contabile	3	3	0	1	1	1	2	3
Funzionario valutatore tecnico	0	0	3	7	6	10	2	2
Coadiutore	3	4	0	0	0	0	0	1
<b>totali</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

NB la consistenza per struttura potrà subire modifiche sulla base di valutazioni ritenute più funzionali ed efficienti al perseguimento dei fini istituzionali

#### *1.2.4 Le risorse finanziarie*

Lo stato di previsione del bilancio dello stato, tabella 7, cap.1688, prevede per il funzionamento dell'ANVUR per l'anno 2018 € 7.652.871,00. In tale dotazione finanziaria è ricompreso anche il reintroito del canone di locazione anticipato annualmente all'Agenzia del Demanio e pari a circa € 342.000,00.

Le suddette risorse finanziarie risultano al momento adeguate alle necessità dell'Agenzia.

#### *1.2.5 – Il mandato istituzionale*

Ai sensi di quanto previsto dal DPR n. 76/2010, l'Agenzia sovrintende al sistema pubblico nazionale di valutazione della qualità della ricerca e della terza missione delle Università e degli Enti di ricerca; essa cura inoltre la valutazione esterna della qualità delle attività delle Università e degli Enti di Ricerca destinatari di finanziamenti pubblici ed indirizza le attività di valutazione dei Nuclei di valutazione interna, valutando l'efficacia e l'efficienza dei programmi pubblici di finanziamento e di incentivazione alle attività di ricerca e innovazione. In particolare, l'Agenzia svolge le seguenti attività:

- Valuta la qualità dei processi, i risultati e i prodotti delle attività di gestione, formazione, ricerca, ivi compreso il trasferimento tecnologico delle università e degli enti di ricerca, anche con riferimento alle singole strutture dei predetti enti;



- Definisce criteri e metodologie per la valutazione, in base ai parametri oggettivi e certificabili, delle strutture delle università e degli enti di ricerca, e dei corsi di studio universitari, ivi compresi i dottorati di ricerca e le scuole di specializzazione, ai fini dell'accreditamento periodico degli stessi da parte del Ministro, prevedendo comunque il contributo delle procedure di auto-valutazione;
- Esercita attività di indirizzo delle attività di valutazione demandate ai nuclei di valutazione interna degli atenei e degli enti di ricerca
- Elabora e predispone i requisiti quantitativi e qualitativi, in termini di risorse umane, infrastrutturali e finanziarie stabili, e di adeguatezza dei programmi di insegnamento e di capacità di ricerca, ai fini dell'istituzione fusione o federazione ovvero soppressione di università, nonché per l'attivazione, la chiusura o l'accorpamento di tutti i corsi di studio universitari;
- Elabora, su proposta del Ministro, i parametri di riferimento per l'allocazione dei finanziamenti statali, ivi inclusa la determinazione dei livelli essenziali di prestazione e dei costi unitari riferiti a specifiche tipologie di servizi;
- Valuta sulla base dei risultati attesi e di parametri predefiniti i risultati degli accordi di programma ed il loro contributo al miglioramento della qualità complessiva del sistema universitario e della ricerca;
- Valuta l'efficienza ed efficacia dei programmi pubblici di finanziamento e di incentivazione delle attività didattiche, di ricerca e di innovazione.

L'Agenzia attraverso l'espletamento delle proprie attività istituzionali si propone di:

- innescare un processo virtuoso tra le università che, beneficiando della diffusione dei risultati dell'attività di valutazione delle strutture del sistema universitario, dei corsi, dei dottorati, migliori l'utilizzo delle risorse disponibili e i livelli di qualità delle suddette attività degli atenei.
- favorire il potenziamento delle attività di ricerca di enti e università, attraverso riflessioni metodologiche basate sui risultati di valutazione dell'Agenzia e finalizzate a razionalizzare, canalizzare e ottimizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili.

L'Agenzia, inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera i, "svolge, su richiesta del Ministro e compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, ulteriori attività di valutazione, nonché di definizione di standard, di parametri e di normativa tecnica".

Per quanto riguarda le attività istituzionali, gli *output* che l'ANVUR produce sono perciò essenzialmente di tre tipi: *generale*, *metodologico* e di *verifica*, individuati, rispettivamente, in:

- linee guida e rapporti generali (rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca. Rapporto di valutazione sulla qualità della ricerca);
- definizione di metodologie, criteri e parametri per la valutazione;
- valutazione delle singole strutture, dei corsi e dei progetti di ricerca.

Il rapporto a cadenza biennale costituisce l'output conclusivo di una serie di altri output intermedi quali:

- Definizione criteri e metodologie;
- Raccolta e analisi dei dati;

- Attività di valutazione e Riesame della valutazione;
- Rapporto definitivo di valutazione;
- Elaborazione statistica dei risultati e Rapporto conclusivo.

La legge di bilancio 2017 ha ampliato ulteriormente le funzioni dell'ANVUR estendendo l'attività valutativa anche a ricercatori e professori associati, oltre che ai dipartimenti universitari, al fine di perseguire l'obiettivo strategico di ottimizzare l'allocazione delle risorse finanziarie.

### 1.3 – L'albero della performance

<p><b>MANDATO ISTITUZIONALE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valuta la qualità dei processi, i risultati e i prodotti delle attività di gestione, formazione, ricerca, ivi compreso il trasferimento tecnologico delle università, anche con riferimento alle singole strutture;</li> <li>• Valuta la qualità dei processi, i risultati e i prodotti delle attività di gestione, formazione, ricerca degli enti di ricerca, ivi compreso il trasferimento tecnologico.</li> </ul>
<p><b>INTERPRETAZIONE DEL MANDATO (OUTCOMES)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Innescare un processo virtuoso che, attraverso la diffusione dei risultati dell'attività di valutazione delle strutture del sistema universitario, dei corsi, dei dottorati, promuova l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse disponibili e il miglioramento degli attuali livelli di qualità, anche mediante lo sviluppo del sistema di allocazione delle risorse premiali;</li> <li>- Favorire il potenziamento delle attività di ricerca di enti e università, attraverso riflessioni metodologiche basate sui risultati di valutazione dell'Agenzia e finalizzate a razionalizzare, canalizzare e ottimizzare le risorse finanziarie disponibili, anche mediante lo sviluppo del sistema di allocazione delle risorse premiali.</li> </ul>

LINEE STRATEGICHE VALUTAZIONE RICERCA	LINEE STRATEGICHE VALUTAZIONE SISTEMA UNIVERSITARIO	LINEE STRATEGICHE SERVIZI GENERALI
<p>Linee guida e rapporti generali (Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e degli enti di ricerca e VQR)</p> <p>Metodologie, criteri e parametri per la valutazione della ricerca</p> <p>Valutazione progetti, dottorati, ricercatori e professori associati, scuole di specializzazione area medica</p> <p>Classificazione delle riviste</p> <p>Trasparenza attività valutative</p> <p>Misure di prevenzione alla corruzione nelle attività valutative</p>	<p>Linee guida e rapporti generali (Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e degli enti di ricerca)</p> <p>Metodologie, criteri e parametri per la valutazione della didattica e della Terza Missione</p> <p>Valutazione strutture universitarie/AFAM e corsi</p> <p>Trasparenza attività valutative</p> <p>Misure di prevenzione alla corruzione nelle attività valutative</p>	<p>Assicurare il regolare svolgimento delle attività amministrative (risorse umane, bilancio, gare e contratti) perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni mediante l'utilizzo di procedure informatiche</p> <p>Valorizzazione del personale</p> <p>Trasparenza gestione amministrativa personale, bilancio e gare e contratti</p> <p>Misure di prevenzione alla corruzione nelle gestione amministrativa</p>

Nell'allegato I al presente Piano è riportato il dettaglio dell'albero della performance contenente gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e gli indicatori coerenti sulla base di quanto contenuto nel programma triennale delle attività, delle risorse umane, finanziarie e strumentali rappresentate nel bilancio di previsione, del piano anticorruzione e trasparenza

## **2. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI**

Il programma triennale delle attività, così come adeguato alla luce delle nuove disposizioni normative, partendo da un'analisi di sintesi ricognitiva delle attività svolte e delle iniziative progettuali assunte nel corso dell'anno 2017, esaminati gli adempimenti obbligatori di legge cui occorre far fronte nel corso del prossimo triennio ed in particolare dell'anno 2018, ha delineato un quadro di sostanziale dettaglio nel cui ambito declinare in obiettivi operativi le linee di indirizzo descritte. Al riguardo, si è tenuto conto del nuovo sistema di valutazione e misurazione approvato nel mese di dicembre del 2017.

L'approccio metodologico seguito nell'individuazione degli obiettivi tende da un lato ad evidenziare obiettivi che sostanzialmente concorrono ad assicurare il perseguimento delle linee strategiche sia con riferimento al funzionamento della struttura (performance organizzativa) sia con riferimento al continuo miglioramento qualitativo. In una ottica di sempre più ampia integrazione tra i diversi piani particolare attenzione è stata posta anche ai contenuti del piano anticorruzione e trasparenza.

### **2.1. Area strategica valutazione della ricerca e ricerca sulla valutazione**

Il programma triennale delle attività 2018-2020 ha definito un complesso di linee di attività di rilevante importanza, che saranno oggetto di realizzazione nel corso dell'anno 2018 e negli anni successivi, linee di attività sulle quali è obiettivamente possibile declinare specifici obiettivi operativi connessi alla performance organizzativa della struttura, ovvero ai miglioramenti di processo.

Esaminati pertanto il programma delle attività, i piani anticorruzione e trasparenza, i documenti contabili che definiscono il fabbisogno finanziario delle risorse per la realizzazione dei piani, tenuto conto dell'integrazione che i suddetti documenti programmatici debbano avere come unico momento di programmazione del ciclo di gestione integrata della performance, sono individuati per l'anno 2018 gli obiettivi operativi di performance organizzativa articolati nell'albero della Performance (Allegato 1).

### **2.2. Area strategica valutazione delle università**

Il programma delle attività ha definito le linee di indirizzo su cui l'Agenzia dovrà muoversi per assicurare un miglioramento continuo della qualità nei corsi di studio, nei dipartimenti e nell'intero ateneo.

Esaminati pertanto il programma delle attività, il piano anticorruzione e trasparenza, i documenti contabili che definiscono il fabbisogno finanziario delle risorse per la realizzazione dei piani, tenuto conto dell'integrazione che i suddetti documenti programmatici debbano avere come unico momento di programmazione del ciclo di gestione integrata della performance, sono individuati per l'anno 2018 gli obiettivi operativi di performance organizzativa articolati nell'albero della Performance (Allegato 1).

### 2.3. Area strategica servizi generali.

Il programma delle attività ha evidenziato la necessità di perseguire obiettivi strategici nel settore della sicurezza informatica, della comunicazione e delle relazioni sindacali.

Esaminati pertanto anche il piano anticorruzione e trasparenza e i documenti contabili che definiscono il fabbisogno finanziario delle risorse per la realizzazione dei piani, sono individuati per l'anno 2018 gli obiettivi operativi di performance organizzativa articolati nell'albero della Performance (Allegato 1).

### 2.4 Direzione generale.

Come già indicato, il Direttore è responsabile dell'organizzazione interna e della gestione delle attività amministrativo-contabili dell'Agenzia, curando, in particolare, l'esecuzione delle deliberazioni, delle indicazioni operative e degli indirizzi strategici del Presidente e del Consiglio Direttivo. Pertanto, concorre al perseguimento degli obiettivi individuati per ciascuna delle aree strategiche, oltre a quelli che, sulla base del modello organizzativo-funzionale adottato e dei ruoli ricoperti dal Direttore stesso, ricadono nell'ambito della struttura di direzione generale (valutazione della performance delle Università e della Segreteria tecnica, responsabile anticorruzione, segretario verbalizzante delle adunanze).

Dunque, per l'anno 2018, ulteriori obiettivi specifici da conseguire riguardano la trasparenza degli atti del Consiglio, nonché la redazione del documento "Aggiornamento indirizzi per la gestione integrata delle performance".

### 2.5 Il ciclo di programmazione economico-finanziaria

Sin dall'anno 2013 è stato avviato un percorso di maggior integrazione e collegamento tra il ciclo di programmazione economico-finanziaria e il ciclo della performance, fornendo già nel programma delle attività una lettura molto chiara e trasparente sulle aree e sugli obiettivi strategici dell'Agenzia da perseguire nell'arco di un triennio, nonché su quelli operativi da perseguire nell'anno immediatamente successivo.

Un importante ruolo nel processo di integrazione ricopre sia la mappatura delle attività che caratterizzano il controllo di gestione che il bilancio per missioni e programmi. Lo sforzo compiuto negli anni precedenti ha risentito indubbiamente della necessità di avvalersi di un servizio di contabilità esterno che ha reso particolarmente complesso il raccordo tra la fase di liquidazione e ordinazione della spesa, nonché il perdurare dell'assenza di un funzionario esperto in controllo di gestione.

Comunque le risorse finanziarie da utilizzare per il perseguimento degli obiettivi individuati riguardano sostanzialmente il costo del personale. A consuntivo saranno pertanto fornite, nell'ambito della Relazione sulla Performance le informazioni sulle risorse umane e finanziarie impiegate per il perseguimento dei singoli obiettivi.

Va evidenziato inoltre come continua a permanere la criticità dell'assenza del responsabile del controllo di gestione cessato dal servizio nel mese di febbraio 2015, che

si ritiene di poter acquisire nel corso dell'anno a seguito dello sblocco delle procedure di mobilità ordinarie.

L'Agenzia è articolata in un unico Centro di Responsabilità di primo livello, e pertanto lo schema di bilancio è stato redatto tenendo conto delle entrate che si prevede di accertare e delle spese che si prevede di impegnare in coerenza con quanto previsto dal Piano Programmatico delle Attività deliberato dal Consiglio Direttivo per il triennio 2018-2020. Nell'ambito del processo di armonizzazione dei sistemi contabili sono state predisposte delle tabelle di correlazione con il nuovo piano dei conti integrato che consentiranno un graduale passaggio ad un bilancio di previsione redatto secondo criteri economico-patrimoniali.

Ciò posto, il bilancio di previsione per l'anno 2018 è stato redatto in forma ordinaria secondo quanto previsto dall'art. 11 del suddetto DPR 97/2003 e pertanto risulta composto dal Preventivo Finanziario Decisionale, dal Preventivo Finanziario Gestionale, dal Quadro Generale Riassuntivo della gestione finanziaria e dal Preventivo Economico. Ad esso sono allegati i seguenti documenti

- 1) Tabella dimostrativa dell'Avanzo di Gestione al 31.12.2017;
- 2) Bilancio Pluriennale;
- 3) Relazione Programmatica;
- 4) Relazione del Collegio dei Revisori dei Conti.

Si rileva, in relazione alle disposizioni attuative dell'art. 2 della legge n. 196/2009, contenute nel decreto legislativo n. 91/2011, che l'adeguamento ed armonizzazione dei sistemi contabili non è ancora pienamente operativo.

## **2.6 - Il collegamento con il Piano della Trasparenza e della Corruzione**

Il Piano Triennale delle Attività, come detto in precedenza, rappresenta strategicamente il momento iniziale dell'intero processo di pianificazione e programmazione delle attività dell'Agenzia. In esso sono contenute le singole linee strategiche di lungo termine da perseguire in coerenza il proprio mandato istituzionale e con le risorse finanziarie, umane e strutturali disponibili.

L'approvazione da parte del Consiglio Direttivo del Piano delle Attività, innesca poi il successivo momento della programmazione all'interno del quale sono individuate le azioni e le attività di breve periodo da perseguire al fine del raggiungimento degli obiettivi programmati e del miglioramento complessivo dell'organizzazione.

E' percepibile quindi il sostanziale collegamento sia con i documenti in materia di programmazione finanziaria e di bilancio, sia con quelli relativi alla definizione ed implementazione dell'intero ciclo della Performance dell'Agenzia, in cui, tra l'altro, si innestano anche il Piano della Corruzione e Trasparenza.

L'Agenzia, seppur in carenza del funzionario addetto all'Unità controllo di gestione, esercita una costante attività di monitoraggio con la finalità di verificare ed intervenire sia in corso d'anno che a consuntivo per verificare la validità delle strategie assunte in coerenza con il quadro ordinamentale di riferimento e la propria missione, nonché il



regolare andamento delle attività, degli obiettivi e dei costi.

In tale ottica, la trasparenza costituisce un importante indicatore dell'andamento gestionale dell'Agenzia perché di fatto sollecita, indirizza, controlla e responsabilizza gli linee strategiche gestionali dell'Agenzia.

Anche la Legge 190/2012 ha individuato nella trasparenza uno degli strumenti portanti delle politiche di prevenzione della corruzione, introducendo così una complementarità tra i diversi piani, ivi compreso il piano della performance.

Il collegamento tra il Piano di prevenzione della Corruzione e la Trasparenza è assicurato dal Responsabile della prevenzione per la Corruzione e della Trasparenza, come previsto dall'art. 43, comma 1 del Decreto Lgs. 33/2013, fermo restando il ruolo fondamentale del Consiglio Direttivo, che per il modello organizzativo peculiare dell'Agenzia, oltre ad essere organo di indirizzo politico, partecipa attivamente al processo decisionale non solo sulle attività istituzionali dell'Agenzia, ma anche su quelle maggiormente rilevanti del funzionamento.

All'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione, compatibilmente con le fragilità dell'Agenzia già rappresentate, sono stati inseriti in particolare i riferimenti alla mappatura dei rischi, alle procedure di prevenzione e controllo e al piano di formazione degli addetti di rischio.

In particolare, sono stati declinati nell'ambito dell'albero della performance alcuni obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione.

L'Agenzia già prima dell'emanazione del decreto 33/2013, si era attivata per garantire, per il tramite per proprio portale istituzionale, una diffusione e condivisione dei dati e delle informazioni circa i programmi e le attività espletate, e successivamente ha proseguito in coerenza con i principi previsti dal decreto suddetto assicurando l'aggiornamento costante del sito, in quanto solo attraverso la diffusione delle informazioni qualitative e quantitative circa obiettivi programmati, risorse impegnate, attività espletate e risultati perseguiti è possibile perseguire un vero processo di *accountability*.



## ALLEGATO I: ALBERO DELLA PERFORMANCE

### MISSION VALUTAZIONE RICERCA

<b>Obiettivo strategico</b>			
<p>Favorire il potenziamento delle attività di ricerca di enti e università, attraverso riflessioni metodologiche basate sui risultati di valutazione dell'Agenzia e finalizzate a razionalizzare, canalizzare e ottimizzare le risorse finanziarie disponibili, anche mediante lo sviluppo del sistema di allocazione delle risorse premiali, nel rispetto della trasparenza e delle misure di prevenzione alla corruzione.</p> <p>Nell'ambito della direzione generale, assicurare nei tempi stabiliti la pubblicazione del Rapporto biennale ANVUR e programmare le azioni necessarie per l'esercizio VQR 2015-19</p>			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	<b>Obiettivo operativo</b>	<b>Tipo di indicatore</b>	<b>Misurazione</b>
	Istruttoria di tutte le richieste di accreditamento dottorati	Tempo/quantità	Con un anticipo di almeno 5 giorni rispetto al termine fissato dalla richiesta MIUR
	Presentazione al CD della proposta di soglie di riferimento per gli indicatori da utilizzare ai fini dell'ASN	Tempo/quantità	Entro 50 giorni dall'emanazione del Decreto di avvio della nuova ASN
	Redazione delle parti di competenza del Rapporto biennale ANVUR	Tempo/quantità	Entro 40 giorni prima della data di pubblicazione del Rapporto
	Assicurare la trasparenza degli atti di competenza dell'Area	quantità	Nessuna segnalazione di mancata pubblicazione pervenuta all'Agenzia
OBIETTIVI OPERATIVI INDIVIDUALI	Istruttoria di tutte le domande di finanziamento delle borse PON	Tempo/quantità	Con un anticipo di almeno 5 giorni rispetto al termine fissato dalla richiesta MIUR
	Predisposizione di una analisi degli interventi necessari a una ottimizzazione dei processi relativi alla revisione della classificazione delle riviste	Tempo	Approvazione del documento e suo invio a CINECA entro giugno
	Inizio dell'utilizzo di API per l'estrazione di dati dalla piattaforma SCIVAL/SCOPUS	Tempo	Entro settembre
	Nuova rilevazione relativa alla soddisfazione dei dottorandi	Tempo	Avvio della rilevazione entro il 31 maggio

**MISSION VALUTAZIONE UNIVERSITA'**

**Obiettivo strategico**

Ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili e il miglioramento degli attuali livelli di qualità del sistema universitario, anche al fine di sviluppare il sistema di allocazione delle risorse premiali, attraverso l'attività di valutazione delle strutture del sistema universitario, dei corsi di studio e dei dottorati, nel rispetto della trasparenza e delle misure di prevenzione alla corruzione.

Nell'ambito della direzione generale, assicurare il rispetto dei termini stabiliti per la pubblicazione del Rapporto biennale ANVUR, la visita di ENQA e il completamento della programmazione del primo ciclo di visite di accreditamento periodico degli atenei.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Assicurare la trasparenza degli atti di competenza dell'Area	quantità	Nessuna segnalazione di mancata pubblicazione pervenuta all'Agenzia
	Accreditamento nuovi corsi di studio	Tempo	Trasmissione al CD degli esiti della valutazione entro il 75 giorni dalla chiusura della SUA_CDS31
	Tempi medi nell'anno per l'approvazione dei rapporti finali ANVUR di accreditamento periodico delle Università	Tempo	45 gg dalla consegna della relazione finale della CEV
	Redazione delle parti di competenza del Rapporto biennale ANVUR	Tempo	Entro 40 giorni prima della data di pubblicazione del Rapporto
OBIETTIVI OPERATIVI INDIVIDUALI	Redazione di un rapporto che esamini le banche dati integrabili con quelle esistenti con un impatto positivo sulla qualità dell'analisi delle attività di Terza Missione, valutando i costi e i vantaggi di ciascuna integrazione	Tempo	Entro il 30 ottobre
	Sviluppo di test TECO per copertura di problem solving, civics, inglese	tempo	Entro settembre sviluppo test problem solving ed entro dicembre progressi su almeno un altro ambito
	Redazione di linee guida integrate in materia di accreditamento e valutazione nel settore AFAM	tempo	Entro il 31 ottobre
	Predisposizione di un cruscotto dinamico riguardante il set di indicatori di cui agli Allegati 5 e 6.1 delle Linee Guida AVA	tempo	entro il 30 settembre

### MISSION SERVIZI GENERALI

<b>Obiettivo strategico</b>			
Assicurare il regolare svolgimento delle attività amministrative (risorse umane, bilancio, gare e contratti, affari generali) perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni mediante l'utilizzo di procedure informatiche, nonché la valorizzazione del personale			
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Definire un piano per la sicurezza informatica del trattamento dato personale	Tempo	Trasmissione al Direttore entro il 15 maggio
	Affidamento del servizio di Ufficio stampa	tempo	Affidamento del servizio entro il 31 marzo
	Avvio di un sistema relazioni sindacali	Tempo	Presentazione al CD dell'ipotesi di intesa sul FUA entro il 30 settembre
	Assicurare la trasparenza degli atti di competenza dell'Area	quantità	Nessuna segnalazione di mancata pubblicazione pervenuta all'Agenzia
OBIETTIVI OPERATIVI INDIVIDUALI	Rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (30 giorni)	Tempi medi	-10
	Gestione informatizzata delle missioni del personale	tempo	Rilascio della funzionalità entro il mese di maggio
	gestione informatizzata della generazione dei mandati di pagamento	Tempo	Rilascio della funzionalità entro il mese di settembre
	Organizzare corsi di formazione a contenuto amministrativo per i funzionari valutatori tecnici	Tempo	Definire un calendario con il fornitore entro settembre

## ALLEGATO 2 - SCHEDE OBIETTIVI DIRIGENTI SCHEDE OBIETTIVI DIRIGENTI

DIREZIONE GENERALE

DIRIGENTE:

SANDRO MOMIGLIANO

ANNO DI RIFERIMENTO: COMUNICAZIONE:	2018 DATA	INDICATORE PREVISTO	Peso	PESO PONDERATO DEL RENDIMENTO CONSEGUITO			MISURAZIONE DEL RISULTATO CONSEGUITO
				ECCELLENTE = 1	BUONO = 0,8	SUFFICIENTE = 0,6	
Publicazione del Rapporto biennale ANVUR		tempo	8	Entro il mese di luglio	Entro il mese di agosto	Entro il mese di settembre	
Favorire, attraverso il conseguimento degli obiettivi dell'Area di pertinenza, il potenziamento delle attività di ricerca degli enti e delle università attraverso riflessioni metodologiche dettate dai risultati di valutazione dell'Agenzia e finalizzate a razionalizzare, canalizzare e ottimizzare le risorse finanziarie disponibili.		Quantità/tempo	20	Conseguimento degli obiettivi operativi assegnati alle linee strategiche <b>Valutazione della Ricerca</b>	Conseguimento del 80% degli obiettivi operativi assegnati alle linee strategiche <b>Valutazione della ricerca</b>	Conseguimento del 60% obiettivi operativi assegnati alle linee strategiche <b>Valutazione della Ricerca</b>	
Predisposizione di un cronoprogramma per l'esercizio VQR 2015-19 e definizione degli approfondimenti da effettuare		tempo	8	Entro novembre 2018	Entro 15 dicembre 2018	Entro 2018	
Ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili e il miglioramento degli attuali livelli di qualità del sistema universitario, anche al fine di sviluppare il sistema di allocazione delle risorse premiali, attraverso l'attività di		Quantità/tempo	20	Conseguimento degli obiettivi operativi assegnati alle linee strategiche <b>Valutazione del sistema Universitario</b>	Conseguimento del 80% degli obiettivi operativi assegnati alle linee strategiche <b>Valutazione del sistema Universitario</b>	Conseguimento del 60% degli obiettivi operativi assegnati alle linee strategiche <b>Valutazione del sistema Universitario</b>	

N.B.: La misurazione dell'obiettivo è collegata a tre fasce di valutazione (eccellente, buono, sufficiente), a ciascuna delle quali è attribuito un peso. Per ogni obiettivo il peso associato al livello di prestazione raggiunto definisce il risultato conseguito per l'obiettivo e, quindi, la percentuale di retribuzione di risultato ottenuta dal dirigente. Risultati al di sotto del livello di prestazione minimo fissato corrispondono ad una percentuale di retribuzione di risultato pari a zero.

valutazione delle strutture del sistema universitario, dei corsi di studio e dei dottorati.		8	Presentazione al CD del documento "Aggiornamento indirizzi per la gestione integrata delle performance" entro il 10 novembre 2018	Presentazione al CD del documento "Aggiornamento indirizzi per la gestione integrata delle performance" entro il 30 novembre 2018	Presentazione al CD di una bozza del documento "Aggiornamento indirizzi per la gestione integrata delle performance" entro il 31 dicembre 2018	
	tempo	8	Assicurare che la visita di ENQA si possa svolgere entro il mese di novembre 2018	Assicurare che la visita di ENQA si possa svolgere entro il 15 dicembre 2018	Assicurare che la visita di ENQA si possa svolgere entro il 2018	
	tempo	8	Definire calendario di visite 2019-20 a chiusura intero primo ciclo entro novembre 2018	Definire calendario di visite 2019-20 a chiusura intero primo ciclo entro il 15 dicembre 2018	Definire calendario di visite 2019-20 a chiusura intero primo ciclo entro il 2018	
Assicurare il regolare svolgimento delle attività amministrative (risorse umane, bilancio, gare e contratti, affari generali) perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni mediante l'utilizzo di procedure informatiche, nonché la valorizzazione del personale e la trasparenza degli atti	Quantità/tempo	20	Conseguimento degli obiettivi operativi assegnati alle linee strategiche Servizi Generali	Conseguimento di 3 obiettivi operativi assegnati alle linee strategiche Servizi Generali	Conseguimento di 2 obiettivi operativi assegnati alle linee strategiche Servizi Generali	

N.B.: La misurazione dell'obiettivo è collegata a tre fasce di valutazione (eccellente, buono, sufficiente), a ciascuna delle quali è attribuito un peso. Per ogni obiettivo il peso associato al livello di prestazione raggiunto definisce il risultato conseguito per l'obiettivo e, quindi, la percentuale di retribuzione di risultato ottenuta dal dirigente. Risultati al di sotto del livello di prestazione minimo fissato corrispondono ad una percentuale di retribuzione di risultato pari a zero.

## SCHEMA OBIETTIVI/RISULTATI

AREA: VALUTAZIONE DELLA RICERCA

DIRIGENTE: MARCO MALGARINI

ANNO DI RIFERIMENTO: 2018

DATA COMUNICAZIONE: \_\_\_\_\_

OBIETTIVI OPERATIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	INDICATORE PREVISTO	Peso	PESO PONDERATO DEL RENDIMENTO CONSEGUITO			MISURAZIONE DEL RISULTATO CONSEGUITO
			ECCELLENTE = 1	BUONO = 0,8	SUFFICIENTE = 0,6	
Istruttoria di tutte le richieste di accreditamento dottorati	Tempo/quantità	25	Con un anticipo di almeno 5 giorni rispetto al termine fissato dalla richiesta MIUR	Entro il termine fissato dal MIUR	Entro 7 giorni dal termine fissato dal MIUR	
Presentazione al CD della proposta di soglie di riferimento per gli indicatori da utilizzare ai fini dell'ASN	Tempo/quantità	30	Entro 50 giorni dall'emanazione del Decreto di avvio della nuova ASN	Entro 60 giorni dall'emanazione del Decreto di avvio della nuova ASN	Entro 80 giorni dall'emanazione del Decreto di avvio della nuova ASN	
Redazione delle parti di competenza del Rapporto biennale ANVUR	Tempo/quantità	30	Entro 40 giorni prima della data di pubblicazione del Rapporto	Entro 3 settimane dalla data di pubblicazione del Rapporto	Entro 2 settimane dalla data di pubblicazione del Rapporto	
Assicurare la trasparenza degli atti di competenza dell'Area	quantità	15	Nessuna segnalazione di mancata pubblicazione pervenuta all'Agenzia	1 segnalazione di mancata pubblicazione pervenuta all'Agenzia	2 segnalazioni di mancata pubblicazione pervenuta all'Agenzia	

N.B.: La misurazione dell'obiettivo è collegata a tre fasce di valutazione (eccellente, buono, sufficiente), a ciascuna delle quali è attribuito un peso. Per ogni obiettivo il peso associato al livello di prestazione raggiunto definisce il risultato conseguito per l'obiettivo e, quindi, la percentuale di retribuzione di risultato ottenuta dal dirigente. Risultati al di sotto del livello di prestazione minimo fissato corrispondono ad una percentuale di retribuzione di risultato pari a zero.

### SCHEDA OBIETTIVI/RISULTATI

AREA: VALUTAZIONE DELLA RICERCA

DIRIGENTE: MARCO MALGARINI

ANNO DI RIFERIMENTO: 2018

DATA COMUNICAZIONE: \_\_\_\_\_

OBIETTIVI OPERATIVI INDIVIDUALI	INDICATORE PREVISTO	Peso	PESO PONDERATO DEL RENDIMENTO CONSEGUITO			MISURAZIONE DEL RISULTATO CONSEGUITO
			ECCELLENTE = 1	BUONO = 0,8	SUFFICIENTE = 0,6	
Istruttoria di tutte le domande per il finanziamento delle borse PON	Tempo/quantità	25	Con un anticipo di almeno 5 giorni rispetto al termine fissato dalla richiesta MIUR	Entro il termine fissato dal MIUR	Entro 7 giorni dal termine fissato dal MIUR	
Predisposizione di una analisi degli interventi necessari a una ottimizzazione dei processi relativi alla revisione della classificazione delle riviste	Tempo	25	Approvazione del documento e suo invio a CINECA entro giugno	Approvazione del documento e suo invio a CINECA entro luglio	Approvazione del documento e suo invio a CINECA entro agosto	
Inizio dell'utilizzo di API per l'estrazione di dati dalla piattaforma SCIVAL/SCOPUS	Tempo	25	Entro settembre	Entro ottobre	Entro novembre	
Nuova rilevazione relativa alla soddisfazione dei dottorandi	Tempo	25	Avvio rilevazione entro il 31 maggio	Avvio rilevazione entro il 30 giugno	Avvio rilevazione entro il 31 luglio	

N.B.: La misurazione dell'obiettivo è collegata a tre fasce di valutazione (eccellente, buono, sufficiente), a ciascuna delle quali è attribuito un peso. Per ogni obiettivo il peso associato al livello di prestazione raggiunto definisce il risultato conseguito per l'obiettivo e, quindi, la percentuale di retribuzione di risultato ottenuta dal dirigente. Risultati al di sotto del livello di prestazione minimo fissato corrispondono ad una percentuale di retribuzione di risultato pari a zero.



## SCHEMA OBIETTIVI/RISULTATI

AREA: VALUTAZIONE DELL'UNIVERSITA'  
ANNO DI RIFERIMENTO: 2018

DIRIGENTE: ALESSIO ANCAIANI  
DATA COMUNICAZIONE: \_\_\_\_\_

OBIETTIVI OPERATIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	INDICATORE PREVISTO	Peso	PESO PONDERATO DEL RENDIMENTO CONSEGUITO			MISURAZIONE DEL RISULTATO CONSEGUITO
			ECCELLENTE = 1	BUONO = 0,8	SUFFICIENTE = 0,6	
Assicurare la trasparenza degli atti di competenza dell'Area	quantità	15	Nessuna segnalazione di mancata pubblicazione pervenuta all'Agenzia	1 segnalazione di mancata pubblicazione pervenuta all'Agenzia	2 segnalazioni di mancata pubblicazione pervenuta all'Agenzia	
Accreditamento nuovi corsi di studio	Tempo	25	Trasmissione al CD degli esiti della valutazione entro 75 giorni dalla chiusura della SUA_CDS	Trasmissione al CD degli esiti della valutazione entro 82 giorni dalla chiusura della SUA_CDS	Trasmissione al CD degli esiti della valutazione entro 90 giorni dalla chiusura della SUA_CDS	
Tempi medi nell'anno per l'approvazione dei rapporti finali ANVUR di accreditamento periodico delle Università	tempo	30	45 gg dalla consegna della relazione finale della CEV	50 gg dalla consegna della relazione finale della CEV	55 gg dalla consegna della relazione finale della CEV	
Redazione delle parti di competenza del Rapporto biennale ANVUR	tempo	30	Entro 40 giorni prima della data di pubblicazione del Rapporto	Entro 3 settimane dalla data di pubblicazione del Rapporto	Entro 2 settimane dalla data di pubblicazione del Rapporto	

N.B.: La misurazione dell'obiettivo è collegata a tre fasce di valutazione (eccellente, buono, sufficiente), a ciascuna delle quali è attribuito un peso. Per ogni obiettivo il peso associato al livello di prestazione raggiunto definisce il risultato conseguito per l'obiettivo e, quindi, la percentuale di retribuzione di risultato ottenuta dal dirigente. Risultati al di sotto del livello di prestazione minimo fissato corrispondono ad una percentuale di retribuzione di risultato pari a zero.

### SCHEMA OBIETTIVI/RISULTATI

AREA: VALUTAZIONE DELL'UNIVERSITA'      DIRIGENTE:      ALESSIO ANCAIANI  
 ANNO DI RIFERIMENTO:      2018      DATA COMUNICAZIONE:

OBIETTIVI OPERATIVI INDIVIDUALI	INDICATORE PREVISTO	Peso	PESO PONDERATO DEL RENDIMENTO CONSEGUITO			MISURAZIONE DEL RISULTATO CONSEGUITO
			ECCELLENTE - 1	BUONO - 0,8	SUFFICIENTE - 0,6	
Redazione di un rapporto che esamini l'insieme di banche dati integrabili con quelle esistenti con un impatto positivo sulla qualità dell'analisi delle attività di Terza Missione, valutando i costi e i vantaggi di ciascuna integrazione	tempo	25	Entro il 31 ottobre	Entro il 30 novembre	Entro il 31 dicembre	
Sviluppo di test TECO per copertura di problem solving, civics, inglese	tempo	25	Entro settembre sviluppo test problem solving ed entro dicembre progressi su almeno un altro ambito	Entro ottobre sviluppo test problem solving ed entro dicembre progressi su almeno un altro ambito i	Entro la fine del 2018 sviluppo test problem solving	
Redazione di linee guida integrate in materia di accreditamento e valutazione nel settore AFAM	tempo	25	Entro il 31 ottobre	Entro il 30 novembre	Entro il 31 dicembre	
Predisposizione di un cruscotto dinamico riguardante il set di indicatori di cui agli Allegati 5 e 6.1 delle Linee Guida AVA	tempo	25	entro il 30 settembre	entro 31 ottobre	entro il 30 novembre	

N.B.: La misurazione dell'obiettivo è collegata a tre fasce di valutazione (eccellente, buono, sufficiente), a ciascuna delle quali è attribuito un peso. Per ogni obiettivo il peso associato al livello di prestazione raggiunto definisce il risultato conseguito per l'obiettivo e, quindi, la percentuale di retribuzione di risultato ottenuta dal dirigente. Risultati al di sotto del livello di prestazione minimo fissato corrispondono ad una percentuale di retribuzione di risultato pari a zero.

### SCHEMA OBIETTIVI/RISULTATI

AREA/UE: AMMINISTRATIVO-CONTABILE  
 ANNO DI RIFERIMENTO: 2018

NOMINATIVO: VALTER BRANCATI

DATA COMUNICAZIONE: \_\_\_\_\_

<b>OBIETTIVI OPERATIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b> (Descrizione analitica attività/obiettivo)	<b>INDICATORE PREVISTO</b>	<b>Peso</b>	<b>LIVELLO PERFORMANCE</b>			<b>MISURAZIONE DEL RISULTATO CONSEGUITO</b>
			ECCELLENTE = 1	BUONO = 0,8	SUFFICIENTE = 0,6	
Definire un piano per la sicurezza informatica del trattamento dato personale	tempo	30	Trasmissione al Direttore entro il 15 maggio	Trasmissione al Direttore entro il 20 maggio	Trasmissione al Direttore entro il 25 maggio	
Affidamento del servizio di Ufficio stampa	tempo	25	Affidamento del servizio entro il 31 marzo	Affidamento del servizio entro il 15 aprile	Affidamento del servizio entro il 30 aprile	
Avvio di un sistema relazioni sindacali	tempo	30	Presentazione al CD dell'ipotesi di intesa sul FUA entro il 30 settembre	Presentazione al CD dell'ipotesi di intesa sul FUA entro il 30 ottobre	Avvio delle trattative per la definizione di un accordo FUA entro maggio senza stipula e/o approvazione	
Assicurare la trasparenza degli atti di competenza dell'Area	quantità	15	Nessuna segnalazione di mancata pubblicazione pervenuta all'Agenzia	1 segnalazione di mancata pubblicazione pervenuta all'Agenzia	2 segnalazioni di mancata pubblicazione pervenuta all'Agenzia	

N.B.: La misurazione dell'obiettivo è collegata a tre fasce di valutazione (eccellente, buono, sufficiente), a ciascuna delle quali è attribuito un peso. Per ogni obiettivo il peso associato al livello di prestazione raggiunto definisce il risultato conseguito per l'obiettivo e, quindi, la percentuale di retribuzione di risultato ottenuta dal dirigente. Risultati al di sotto del livello di prestazione minimo fissato corrispondono ad una percentuale di retribuzione di risultato pari a zero.

### SCHEDE OBIETTIVI/RISULTATI

AREA: AMMINISTRATIVO-CONTABILE  
 ANNO DI RIFERIMENTO: 2018

NOMINATIVO: VALTER BRANCATI  
 DATA COMUNICAZIONE: \_\_\_\_\_

OBIETTIVI OPERATIVI INDIVIDUALI (Descrizione analitica attività/obiettivo)	INDICATORE PREVISTO	Peso	LIVELLO PERFORMANCE			MISURAZIONE DEL RISULTATO CONSEGUITO
			ECCELLENTE = 1	BUONO = 0,80	SUFFICIENTE = 0,6	
Rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (30 giorni)	Tempi medi	25	-10	-5	0	
Gestione informatizzata delle missioni del personale	tempo	25	Rilascio della funzionalità entro il mese di maggio	Rilascio della funzionalità entro il mese di giugno	Rilascio della funzionalità entro il mese di luglio	
gestione informatizzata della generazione dei mandati di pagamento	tempo	25	Rilascio della funzionalità entro il mese di settembre	Rilascio della funzionalità entro il mese di ottobre	Rilascio della funzionalità entro il mese di novembre	
Organizzare corsi di formazione a contenuto amministrativo per i funzionari valutatori tecnici	Tempo	25	Definire un calendario con il fornitore entro settembre	Definire un calendario con il fornitore entro ottobre	Definire un calendario con il fornitore entro novembre	

N.B.: La misurazione dell'obiettivo è collegata a tre fasce di valutazione (eccellente, buono, sufficiente), a ciascuna delle quali è attribuito un peso. Per ogni obiettivo il peso associato al livello di prestazione raggiunto definisce il risultato conseguito per l'obiettivo e, quindi, la percentuale di retribuzione di risultato ottenuta dal dirigente. Risultati al di sotto del livello di prestazione minimo fissato corrispondono ad una percentuale di retribuzione di risultato pari a zero.