

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO  
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ  
DEI CONTROLLI INTERNI dell'ANVUR**

(Art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. 150/2009)

**Anno 2019**

Documento preparato dall'Organismo Indipendente di Valutazione

**Dott. Claudio Lombardi**

<b>PRESENTAZIONE</b> .....	03
<b>1. Funzionamento complessivo del Sistema</b> .....	04
1.1 Performance Organizzativa e Individuale .....	04
1.2 Indicatori .....	05
1.3 Processo di attuazione del ciclo della Performance .....	06
1.4 Infrastruttura di Supporto .....	07
1.5 Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione .....	15
<b>2. Integrazione con il ciclo del bilancio e sistema dei controlli interni</b> .....	16
<b>3. Programma Triennale Trasparenza e Obblighi di pubblicazione</b> .....	17
<b>4. Definizione e gestione di standard di Qualità</b> .....	20
<b>5. Coinvolgimento degli Stakeholder</b> .....	20
<b>6. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV</b> .....	22
<b>7. Proposte di miglioramento del ciclo della performance dell'Agenzia</b> .....	22

La presente relazione riferisce sullo stato del funzionamento del sistema di misurazione e valutazione dell'Agenzia per l'anno 2019. Le valutazioni ed i riferimenti in essa contenuti si fondano sulla lettura dei documenti prodotti dall'Agenzia, sull'analisi dei dati e delle informazioni acquisite e sui riscontri effettuati in sede di monitoraggio e valutazione compiuti dallo scrivente OIV nel periodo Gennaio 2019 - Dicembre 2019.

## PRESENTAZIONE



L'art. 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. 150/2009, affida all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando a tal fine una relazione annuale sullo stato di funzionamento dello stesso. Con la delibera n. 23 del 16 aprile 2013, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha definito le Linee Guida per la predisposizione della Relazione, con l'indicazione dei settori oggetto del monitoraggio. Tale attività, sulla base delle indicazioni contenute nel cronoprogramma del Dipartimento Funzione Pubblica, deve essere espletata, entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Oltre all'introduzione del DPR 105/2016 che ha regolamentato le funzioni del DFP in materia di misurazione e valutazione della performance delle PP.AA., com'è noto è intervenuto anche il d.lgs. n. 97/2016 che revisiona e semplifica le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza delle PP.AA. dettate dalla Legge 190/2012 e dal d.lgs. 33/2013 nonché il d.lgs. 74/2017 che ha apportato modifiche al d.lgs. 150/2009. A questo si aggiungono le Linee Guida emanate dal DFP nel corso degli ultimi esercizi al fine di supportare il processo metodologico per la definizione dei Piani della Performance, dei sistemi di misurazione e valutazione, della Relazione sulla Performance, della Valutazione Partecipativa e della Valutazione Individuale.

La presente Relazione, pertanto, sulla base delle indicazioni provenienti dall'ANAC e dal DFP, del sistema di misurazione e valutazione attualmente in uso per l'anno 2019 e delle ulteriori indicazioni provenienti dalla normativa vigente, espone le principali evidenze oggetto del monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Agenzia.

L'OIV, in analogia con il passato, ha proseguito, anche per l'anno in riferimento (2019), l'attività di monitoraggio dell'intero ciclo di gestione della performance. In particolare, con riunioni periodiche e incontri destrutturati tenutesi presso la sede dell'Agenzia, ha svolto un'attività di indirizzo e un ruolo di supporto per il miglioramento degli aspetti metodologici del processo di pianificazione, di misurazione, controllo e valutazione.

Il periodo di riferimento è stato caratterizzato da alcune vicende organizzative che hanno di fatto condizionato la struttura dell'Agenzia. Nel corso dell'anno oltre al cambio del Direttore avvenuto in data 01.06.2020, c'è stata la scadenza di mandato per alcuni componenti del Consiglio Direttivo riducendo di fatto la sua composizione a tre sole unità compreso il Presidente, peraltro di nuova nomina. Aspetto non trascurabile visto che i membri del Consiglio Direttivo, oltre ad espletare la loro funzione di organo di indirizzo politico nella forma collegiale, assumono un importante ruolo di impulso e coordinamento nei diversi asset istituzionali.

A questo si aggiungono le novità previste dal D.M. 29/11/2019 n. 1110 che oltre a definire le linee guida della VQR 2015-2019, stabilendo la conclusione entro luglio 2021 ha previsto in capo ad ANVUR, oltre che la responsabilità scientifica, la gestione amministrativa e finanziaria dell'intero esercizio di valutazione condizionando di fatto l'intero processo di pianificazione per l'anno 2020.

Infine è da tenere sempre in considerazione il rapporto tra la struttura organizzativa dell'Agenzia e le attività ad esse assegnate dalla legge e dai successivi provvedimenti normativi. Seppur la dotazione organica, grazie all'art. 1, comma 306 della Legge di Stabilità 2017, è stata integrata di ulteriori 17 unità di personale (13 funzionari valutatori tecnici, 2 funzionari amministrativi e 2 impiegati) rispetto alla dotazione iniziale (15 unità), di fatto il processo di selezione e assunzione si è concluso a fine 2018 con inevitabili ricadute in termini di inserimento del personale neo assunto sulla gestione 2019. Peraltro nel corso del 2019 alcune unità di personale (tre) hanno prestato servizio presso altre amministrazioni ed una unità ha preso servizio nel mese di luglio.

È pur vero che l'Agenzia fa fronte ad alcune sue attività strategiche attraverso l'uso di collaborazioni esterne ma le stesse sono per la maggior parte (circa 1.000) collaborazioni autonome occasionali (Esperti CEV, Esperti AFA, Esperti CEV etc.) che espletano la loro funzione in singoli asset e per periodi temporanei.

## 1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA

### 1.1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE



Sulla base della propria missione istituzionale, del contesto di riferimento e delle relazioni con gli *stakeholder interni ed esterni*, l’Agenzia individua gli obiettivi strategici rappresentati nel Piano Triennale delle Attività. Il Piano viene sviluppato e aggiornato ridefinendo anno dopo anno, ove necessario, anche in funzione degli interventi normativi di riferimento, i relativi obiettivi strategici, i quali costituiscono l’asse portante delle attività dell’Agenzia.

Tali obiettivi sono definiti attraverso un processo di negoziazione che, vista la particolare struttura organizzativa, vede coinvolto il Direttore, i Dirigenti ed il Consiglio Direttivo nonché i portatori di interessi esterni già coinvolti in molti asset anche prima dell’introduzione delle Linee Guida n. 04/2019 del DFP.

L’Agenzia infatti, producendo sostanzialmente rapporti e valutazioni, deve obbligatoriamente intrattenere un *dialogo aperto* con i diversi utilizzatori e pertanto ha stabilito fin da subito forme strutturate e continue di coinvolgimento con i portatori di interesse, favorendo l’emergere di posizioni condivise. Processo rafforzato nel 2020 con l’avvio della *Partecipazione Valutativa* al fine di integrare la valutazione complessiva delle performance con il grado di soddisfazione degli stakeholder.

Partendo dagli obiettivi strategici si passa alla definizione degli obiettivi annuali organizzativi ed operativi. Processo che inizia nel periodo ottobre - novembre al fine di addivenire alla definizione di obiettivi condivisi, raggiungibili, coerenti e misurabili che vengono poi assestati ed approvati dal Consiglio Direttivo nel Piano Triennale delle Attività dal quale scaturiscono, a cascata, il Bilancio di previsione, il Piano della Performance ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Pertanto, il Piano Triennale delle Attività è da un lato il frutto di un processo preventivo di analisi, valutazione e individuazione degli obiettivi strategici e operativi da perseguire nell’anno di riferimento, ma nel contempo rappresenta il punto di partenza anche per lo sviluppo dell’intero ciclo della performance, che in collegamento con il bilancio e le altre *dimensioni* interessate porta all’adozione del programma integrato.

Gli obiettivi organizzativi sono desunti direttamente dalla mission dell’Agenzia e dalle norme di riferimento. A decorrere dal ciclo della performance 2016, gli obiettivi di performance organizzativa sono stati sempre declinati anche all’interno delle schede individuali di valutazione del Direttore e dei Dirigenti.

Inoltre, visto l’art. 7 del d.lgs. 150/2009 così come modificato dal d.lgs. 74/2017 ed i suggerimenti dell’OIV contenuti nelle diverse Relazioni, si è provveduto a delineare la dimensione di *performance organizzativa* anche all’interno del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell’Agenzia aggiornato per la prima volta dal Consiglio Direttivo con delibera del 20.12.2017.



Nel SMVP per l’anno 2018 è stato esplicitato il concetto di *performance organizzativa* intesa come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un’entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell’organizzazione di appartenenza e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è stata costituita.

Tale approccio è continuato anche per il ciclo 2019 (aggiornamento SMVP - 23.01.2019) e, in virtù di alcune evidenze, in fase di pianificazione del ciclo 2020 si è ritenuto utile potenziare ulteriormente tale dimensione attraverso una sua maggiore integrazione con le finalità istituzionali e un migliore collegamento tra le diverse aree generatrici di output. In tale contesto, l’aggiornamento del SMVP 2020 (Delibera 11.03.20) ha individuato:

**Performance Istituzionale:** in cui sono illustrate le linee strategiche orientate a perseguire la mission dell’Agenzia anche in termini di creazione di “Valore Pubblico”;

**Performance Organizzativa:** intesa quale performance delle Aree dirigenziali o relative unità organizzative;

**Performance Individuale:** intesa quale contributo fornito dal singolo individuo rispetto al proprio ruolo.

## 1.2 INDICATORI



Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, gli obiettivi, oltre a dover essere *rilevanti* e *pertinenti* rispetto ai bisogni dell'utenza, alla missione istituzionale e alle strategie dell'amministrazione, devono essere *specifici* e *misurabili* in termini concreti e *chiari* tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati. Gli stessi devono inoltre essere confrontabili oltre che correlati alla *quantità* e alla *qualità* delle *risorse disponibili*.

E' evidente che il legislatore, in coerenza con le finalità dell'intero provvedimento legislativo (d.lgs. 150/2009), mira ad ottimizzare la *produttività* delle organizzazioni attraverso un incremento dell'efficienza interna. Com'è noto la stessa altro non è che il rapporto tra gli input immessi nel processo (risorse umane, finanziarie e strumentali) e gli output conseguiti.

Tale obiettivo può essere conseguito solo attraverso un potenziamento della *misurazione* delle condizioni di efficacia ed efficienza e in tale direzione convergono le diverse Linee Guida adottate dal Dipartimento Funzione Pubblica che sollecitano l'utilizzo di indicatori e target multidimensionali ed in particolare:

- **indicatore di output:** misura il risultato alla fine di una attività/processo;
- **indicatore di efficienza:** misura il risultato in considerazione delle risorse impiegate;
- **indicatore di efficacia:** misura la qualità percepita dagli stakeholder rispetto all'erogazione del servizio;
- **indicatore di outcome:** misura il beneficio sui destinatari derivante dal conseguimento dell'obiettivo.

Tutti gli obiettivi individuali ed organizzativi assegnati per il ciclo 2019, sia al personale Dirigente (allegati al Piano della Performance) che al personale non dirigente, sono declinati sia nell'Albero della Performance che nell'ambito di Schede Obiettivo Individuali che rappresentano, in coordinamento con il Piano della Performance, la base per le attività di monitoraggio e controllo a supporto del processo di valutazione.

Nelle schede oltre agli obiettivi individuali ed organizzativi, sono riportati:

- l'**indicatore:** trattasi quasi sempre di indicatori temporali e/o temporali/quantitativi. Questo è strutturalmente legato alla tipologia di attività e di output prodotti dall'Agenzia. Peraltro, il tempo rappresenta per l'Agenzia un fattore strategico quale misuratore interno ed esterno delle proprie prestazioni anche in considerazione dei limiti temporali imposti dalle norme di riferimento;
- il **peso** assegnato ad ogni obiettivo rispetto al totale degli obiettivi da conseguire nel corso dell'esercizio sia per il conseguimento degli obiettivi strategici che per il miglioramento dell'organizzazione;
- il **target** da conseguire in coerenza con il piano strategico dell'Agenzia e con le indicazioni metodologiche e temporali provenienti dalle disposizioni normative di riferimento.

Gli indicatori selezionati rispettano in linea generale i requisiti previsti dall'art. 5 del d.lgs. 150/2009, in quanto rappresentano adeguatamente le diverse dimensioni del servizio reso alla collettività, descrivono il livello di conseguimento della strategia nell'anno di riferimento, sono pertinenti con la *mission* dell'Agenzia, sono specifici e misurabili seppur non sempre attraverso indicatori qualitativi ed economici.



Tenuto conto di quanto già rilevato dall'OIV nel documento di Validazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2018 e dal Dipartimento Funzione Pubblica nel documento "Analisi Piano della Performance 2019", compatibilmente con la tipologia di obiettivi definiti e con la dimensione organizzativa, è necessario migliorare il collegamento tra il ciclo di programmazione finanziaria e quello della programmazione strategica e dare maggiore spazio ad indicatori di efficienza (rapporto risorse impiegate - risultati conseguiti) tali da supportare meglio la fase di valutazione del personale in termini di produttività interna (riduzione tempi per attività - riduzione collaboratori esterni - riduzione costi).

Nell'ambito del processo di assegnazione degli obiettivi è stato assicurato il collegamento tra gli obiettivi dei Dirigenti e gli obiettivi del personale coinvolto nell'area di riferimento compresi i Responsabili di Unità Organizzativa. Nell'aggiornamento del SMVP 2019 è stato appositamente formalizzato il processo di assegnazione degli obiettivi prevedendo momenti di condivisione e comunicazione degli stessi sia in fase preventiva che di assegnazione.

Sia con la revisione del SMVP adottato a fine 2017 che con l'ultima revisione di gennaio 2019 sono stati ampliati anche per il personale non dirigente responsabile di unità organizzativa i metodi ed i principi della scheda individuale obiettivi utilizzata per i dirigenti.

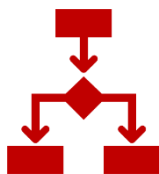
Infatti, attraverso una migliore assegnazione degli obiettivi individuali ed organizzativi da raggiungere, delle attività da espletare e dei comportamenti da tenere, si garantisce una maggiore informazione e condivisione del sistema, una migliore cognizione degli obiettivi e delle attività di pertinenza e una maggiore responsabilità sugli stessi al fine di addivenire ad un miglioramento dell'intero processo di misurazione e valutazione dei comportamenti individuali ed organizzativi anche in fase di distribuzione delle risorse premiali.

Il sistema, in coerenza con i principi manageriali della pianificazione e del controllo, e con quanto previsto dagli artt. 3, 6 e 10 del d.lgs. 150/2009, prevede momenti di monitoraggio e controllo intermedi finalizzati non solo alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi ma anche alla individuazione di eventuali fattori critici che impongono un cambiamento *in itinere* delle attività/processi e degli obiettivi stessi.

### AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

- Migliorare l'integrazione tra la fase di *definizione degli obiettivi* e la *programmazione economico-finanziaria*;
- Supportare la *definizione degli obiettivi* con le risorse umane ed economiche assegnate;
- Supportare gli *indicatori di risultato temporali* con *indicatori di efficienza* (rapporto input/output);
- Supportare la *definizione degli obiettivi* sulla base delle risultanze delle mappature dei processi interni;

### 1.3 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE



Il processo per la definizione, la condivisione e l'assegnazione degli obiettivi, dei tempi e dei soggetti coinvolti è definito nel sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2019 approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 16 del 23.01.2019.

Il processo, viste anche le dimensioni strutturali, vede coinvolto tutto il personale dell'Agenzia con particolare riferimento al Direttore e ai Dirigenti. Partecipano in modo strutturato anche l'OIV, il Presidente ed i membri del Consiglio Direttivo.

Le fasi del ciclo di gestione della performance possono essere così sintetizzate.

- a) definizione delle linee strategiche per il triennio;
- b) programmazione finanziaria, di bilancio e in materia di anticorruzione e trasparenza;
- c) definizione degli obiettivi operativi da conseguire, dei relativi indicatori e target;
- d) monitoraggio in corso d'anno ed eventuale revisione degli obiettivi;
- e) valutazione sul conseguimento degli obiettivi;
- f) validazione relazione performance.

Tenuto conto delle specificità dell'Agenzia, la definizione, la condivisione e l'assegnazione degli obiettivi è collocabile temporalmente nel periodo ottobre/gennaio. Entro il mese di novembre di ciascun anno deve essere deliberato, su proposta del Direttore, il programma triennale delle attività che definisce le priorità strategiche dell'ANVUR per il triennio di riferimento.



La programmazione finanziaria è definita nell'ambito del bilancio di previsione annuale e pluriennale (documenti contabili redatti sulla base del piano triennale) da approvare entro il 31 dicembre, mentre entro il 31 gennaio dovranno essere approvati il Piano della Performance e il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza. Nel periodo novembre/gennaio, sulla base delle linee strategiche contenute nel programma triennale, il Presidente definisce gli obiettivi da assegnare al Direttore, mentre il Direttore declina e condivide con i dirigenti gli obiettivi operativi e organizzativi, i relativi pesi, indicatori e target.

Obiettivi che nel loro complesso sono approvati entro il 31 gennaio con il Piano della Performance anche se l'Agenzia sta cercando di anticipare tale momento al fine di allinearli con quello della programmazione



finanziaria prevista per fine dicembre.

Con riferimento al processo di individuazione degli obiettivi operativi del personale i dirigenti di seconda fascia, d'intesa con il Direttore, individuano le proposte di obiettivi operativi da assegnare alla struttura e al personale, definendo pesi e target di riferimento, in coerenza con quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione.

Entro il 31 gennaio è approvato il Piano della Performance, il PTPCT e l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance ove necessario, previo parere vincolante dell'OIV. Il Direttore ne assicura la pubblicazione nelle relative sezioni del Portale Trasparenza dell'Agenzia e sul Portale Performance del Dipartimento Funzione Pubblica.

Entro il 15 febbraio il Presidente assegna formalmente gli obiettivi al Direttore e quest'ultimo assegna formalmente gli obiettivi organizzativi ed operativi ai Dirigenti. Entro il 28 febbraio i Dirigenti devono condividere e comunicare alle risorse umane afferenti alla propria Area, compresi Responsabili di Unità Organizzativa, gli obiettivi operativi ed organizzativi da conseguire per l'anno di riferimento in coerenza con le proposte approvate nel Piano della Performance e nel PTPCT.

Dopo l'attività di monitoraggio, controllo e eventuale revisione in corso d'anno, entro il 31 marzo dell'anno successivo il Direttore e i Dirigenti concludono, per quanto di competenza, il processo di valutazione dei singoli soggetti, mediante la compilazione di apposite schede che descrivono il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, le risorse utilizzate e le misure adottate in materia di trasparenza e anticorruzione. Le schede contengono gli elementi per assicurare all'OIV il riscontro degli obiettivi operativi e organizzativi conseguiti.

A conclusione del processo entro il 15 giugno il Consiglio Direttivo approva la Relazione sulla Performance redatta in coerenza con le indicazioni contenute nelle Linee Guida 03/2018 del DFP ed entro il 30 giugno l'OIV provvede a validarla. In tale processo si inserisce il ruolo dell'OIV, il quale attraverso incontri periodici e scadenziati, si raccorda tanto con la Direzione che con il Presidente, intrattenendo rapporti costanti e di supporto con la Struttura Tecnica permanente.





Nella tabella riportata nelle pagine successive viene esposto l'intero calendario delle attività poste in essere nel corso dell'esercizio 2019 con relativi soggetti coinvolti, tempi di realizzazione e eventuali criticità riscontrate.

#### **1.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**



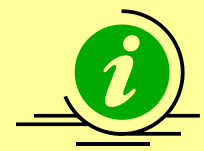







Per quanto riguarda l'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente (STP), viste le considerazioni già esposte circa la ridotta dimensione organica e la complessità della gestione, si rileva che la stessa, nel corso dell'esercizio 2017 e parte del 2018, disponeva di una sola unità di personale, con qualifica dirigenziale, individuata nel Dirigente dell'Area Amministrativo-Contabile.



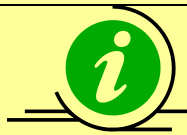
Nel corso del 2017 sono state riattivate le procedure finalizzate all'acquisizione di una unità di personale. Processo che si è concluso nel corso del 2018 e che ha determinato l'effettiva assunzione dell'unità a decorrere dal 03.04.2018. In tale contesto sono maturate le condizioni per una maggiore operatività della STP e grazie al contributo della nuova unità si sono potute intensificare le attività di monitoraggio e controllo e le attività connesse alla risoluzione di alcune criticità. L'esame delle tempistiche conseguite dall'Agenzia, riassunte nella tabella che segue, evidenzia anche il contributo fornito dalla STP e il processo di miglioramento progressivo e costante.





<b>Calendario degli Adempimenti CICLO DELLA PERFORMANCE 2019</b>					
<b>DATA</b>	<b>RIFERIMENTO E OUTPUT</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>ADEMPIMENTI OIV</b>	<b>Risultato Conseguito</b>	<b>Criticità Rilevate Note e Approfondimenti</b>
31/10/2018	<b>Programma Triennale delle Attività</b>	Programmazione Strategica con la definizione degli obiettivi strategici triennali e analisi del contesto esterno ai fini dell'individuazione dei bisogni degli stakeholder	-	Piano Triennale Attività approvato entro i termini	
31/12/2018	<b>Bilancio Annuale di Previsione</b> nel rispetto della normativa nazionale e delle indicazioni degli artt. 4 e 5 d.lgs. 150/2009  <b>Piano degli Indicatori e dei risultati attesi</b> in coerenza con l'art. 19 del d.lgs. 91/2011	Avvio del ciclo di gestione della performance in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio	-	Bilancio di Previsione approvato con delibera 289 del 19.12.2019 con annesso Piano degli Indicatori  Documenti pubblicati sul Portale Trasparenza entro i termini	
31/12/2018	<b>Definizione Obiettivi</b> organizzativi e individuali del Direttore e individuazione e obiettivi dei Dirigenti (artt. 8 e 9 del d.lgs. 150/2009 - Linee Guida n. 01/2017)	Avvio del ciclo di gestione della performance in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.  Definizione e condivisione di obiettivi, indicatori e target	Verificare la correttezza metodologica del processo di individuazione, condivisione e assegnazione degli obiettivi	Migliorare e anticipare la fase di individuazione e definizione degli obiettivi organizzativi e individuali del Direttore e dei Dirigenti sulla base delle esigenze degli stakeholder compresi indicatori e target di efficienza e di impatto	
31/01/2019	Adozione e pubblicazione del <b>Piano della Performance</b> art. 10, c. 1, lett. a) d.lgs. 150/2009 e Linee Guida 01/2017	Approvazione Piano della Performance e pubblicazione sul Portale Amministrazione Trasparente e sul Portale della Performance	Verifica dell'approccio metodologico e del rispetto delle tempistiche ai fini della valutazione della performance organizzativa	Piano della Performance approvato con delibera 17 del 23.01.2019 e pubblicazione su Portale Trasparenza e Portale Performance entro i termini	











<b>Calendario degli Adempimenti CICLO DELLA PERFORMANCE 2019</b>					
<b>DATA</b>	<b>RIFERIMENTO E OUTPUT</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>ADEMPIMENTI OIV</b>	<b>Risultato Conseguito</b>	<b>Criticità Rilevate Note e Approfondimenti</b>
31/01/2019	Adozione e pubblicazione del <b>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)</b>  (Legge 190/2012 e d.lgs 33/2013)	Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e pubblicazione sul Portale Amministrazione Trasparente e sul Portale della Performance	Verifica rispetto tempistiche ai fini della valutazione della performance organizzativa	Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza approvato con delibera 15 del 23.01.2019 e tempestivamente pubblicato su Portale Trasparenza e Portale Performance	
31/01/2019	Adozione e pubblicazione dell'aggiornamento al <b>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</b>  (art. 7 d.lgs. 150/2009 - Linee Guida n. 01/2017)	Aggiornamento annuale del SMVP e pubblicazione sul Portale Amministrazione Trasparente e sul Portale della Performance	Parere Vincolante OIV su aggiornamento SMVP  Verifica rispetto tempistiche ai fini della valutazione della performance organizzativa	Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione Interno approvato con delibera 16 del 23.01.2019  Pubblicazione del SMVP + Parere OIV + Allegati entro i termini	
31/01/2019	Adozione e pubblicazione della <b>Relazione del RPCT</b>  (Legge 190/2012 - Indicazioni ANAC)	Adozione e pubblicazione della Relazione del RPCT e trasmissione all'OIV	Verifica del rispetto delle misure e degli obiettivi conseguiti in materia di prevenzione della corruzione	Relazione inviata con un ritardo di 5 giorni oltre i termini previsti dell'ANAC. Maggiore attenzione per monitoraggio annuale	
31/01/2019	<b>Assolvimenti degli obblighi di pubblicazione</b>  (Art. 14, c. 4, lett. g) d.lgs. 33/2013 - Legge 190/2012 - Delibere ANAC)	Completa pubblicazione di tutti i dati, atti e informazioni previsti dal d.lgs. 33/2013	Attività di verifica propedeutica all'attestazione degli obblighi di pubblicazione e verifica del conseguimento degli obiettivi in materia di trasparenza	Avviata ad inizio dicembre attività di monitoraggio degli obblighi di trasparenza.  Avviare mappatura delle attività connesse agli obblighi e individuare obiettivi individuali in materia	

<b>Calendario degli Adempimenti CICLO DELLA PERFORMANCE 2019</b>					
<b>DATA</b>	<b>RIFERIMENTO E OUTPUT</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>ADEMPIMENTI OIV</b>	<b>Risultato Conseguito</b>	<b>Criticità Rilevate Note e Approfondimenti</b>
15/02/2019	Assegnazione Obiettivi al Direttore	Avvio Monitoraggio I Livello	Verifica rispetto tempistiche ai fini della valutazione della performance organizzativa	Assegnati gli obiettivi al Direttore con nota n. 14/2019 del 12.02.2019	
15/02/2019	Assegnazione Obiettivi ai Dirigenti	Avvio Monitoraggio I Livello	Verifica rispetto tempistiche ai fini della valutazione della performance organizzativa	Assegnati gli obiettivi ai Dirigenti con note n. 10/11/12 del 11.02.2019	
28/02/2019	Assegnazione Obiettivi ai Responsabili della Unità in Staff al Direttore	Avvio Monitoraggio I Livello	Verificare che gli obiettivi sia <b>motivanti, sfidanti, misurabili</b> e non semplici mansioni da assegnate.  Gli stessi devono essere completi di indicatori di efficacia e di efficienza oltre che target	Assegnati gli obiettivi ai Responsabili di UO e al Personale entro i termini previsti da SMVP  Da migliorare indicatori e target	
28/02/2019	Assegnazione Obiettivi ai Responsabili di UO e al personale	Completamento Monitoraggio I Livello e caricamento Obiettivi Strategici e Operativi su Portale della Performance	Verificare che gli obiettivi sia <b>motivanti, sfidanti, misurabili</b> e non semplicemente attinenti alle mansioni assegnate.	Assegnati gli obiettivi ai Responsabili di UO e al Personale entro i termini previsti da SMVP	

<b>Calendario degli Adempimenti CICLO DELLA PERFORMANCE 2019</b>					
<b>DATA</b>	<b>RIFERIMENTO E OUTPUT</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>ADEMPIMENTI OIV</b>	<b>Risultato Conseguito</b>	<b>Criticità Rilevate Note e Approfondimenti</b>
31/03/2019	<b>Attestazione OIV degli obblighi di pubblicazione</b>  Art. 14, c. 4, lett. g) d.lgs. 150/2009 - d.lgs. 33/2013 - Legge 190/2012 - Delibera 141/2019 ANAC	Verifica e attestazione della regolare pubblicazione di dati, documenti e informazioni da parte dell'OIV  (Documento Attestazione, Griglia di Rilevazione e Scheda di Sintesi)	Verifica della presenza dei dati, documenti e informazioni previste dal d.lgs. 33/2013 e dalla Legge 190/2012 sulla base della griglia di rilevazione dell'ANAC	Completare la mappatura dei soggetti coinvolti nella produzione dei dati, documenti e informazioni ai fini di una migliore organizzazione delle attività in materia di trasparenza e di definizione degli obiettivi	
31/03/2019	<b>Performance 2018</b> Completamento del processo di misurazione e valutazione dei Responsabili di UO e del personale per il tramite delle <b>Schede Individuali di valutazione (SOI)</b>  art. 6 d.lgs. 150/2009 Linee Guida 03/2018 Par. 2.7 SVMP)	Predisposizione, condivisione e assegnazione del punteggio conseguito ai Responsabili di UO e al personale per il tramite delle SOI  Garantire la differenziazione dei punteggi	Inoltro all'OIV delle Schede individuali di valutazione dei Responsabili di UO e del personale debitamente firmate e datate.  Monitoraggio delle attività di misurazione e valutazione del personale in coerenza con il SMVP e Linee Guida del DFP	Pervenuto Report con la valutazione del personale non dirigente in data 10.04.2019 dal quale si evidenzia una concentrazione della valutazione nella fascia 90/100. Solo due unità sono collocate nella Fascia 80/90.	 Necessità di revisione del SMVP in virtù delle modifiche contenute nell'Accordo Integrativo per un potenziamento della misurazione delle attività e degli obiettivi.
31/03/2019	Predisposizione della <b>Relazione sugli Obiettivi</b> da parte dei Dirigenti relativa all'anno 2018 sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 03/2018 del DFP  (art. 6 d.lgs. 150/2009 - Linee Guida 03/2018 Par. 2.4 SVMP)	Predisposizione e trasmissione al Direttore e all'OIV, per il tramite della STP, della  Relazione Obiettivi dei Dirigenti per l'anno 2018	Monitoraggio annuale degli obiettivi individuali e organizzativi conseguiti nell'anno 2018 dai Dirigenti in coerenza con le indicazioni metodologiche del DFP e del SMVP interno	Pervenute in data 11.04.2019 le Relazioni sugli obiettivi dei Dirigenti relative all'anno 2018.  Si evidenziano criticità nel processo di monitoraggio e controllo degli obiettivi con riferimento alle risorse assegnate.	 Criticità rilevate per la rimodulazione degli obiettivi in relazione a modalità, tempistiche e condizioni a supporto.

<b>Calendario degli Adempimenti CICLO DELLA PERFORMANCE 2019</b>					
<b>DATA</b>	<b>RIFERIMENTO E OUTPUT</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>ADEMPIMENTI OIV</b>	<b>Risultato Conseguito</b>	<b>Criticità Rilevate Note e Approfondimenti</b>
30/04/2019	<b>Relazione sul funzionamento complessivo del sistema</b> (art. 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. 150/2009 e Delibere ANAC 4/2012 e 23/2013)	Predisposizione e Pubblicazione sul Portale Amministrazione Trasparente e sul Portale della Performance	Predisposizione e pubblicazione della Relazione sul funzionamento complessivo	Relazione predisposta e pubblicata nei termini. Presenti osservazioni su indicatori di efficienza e di outcome. Avviare analisi del grado di soddisfazione degli utenti	
31/04/2019	<b>Pubblicazione Attestazione OIV degli obblighi di pubblicazione</b>  (Art. 14, c. 4, lett. g) d.lgs. 150/2009 - d.lgs. 33/2013 - Legge 190/2012 - Delibere ANAC)	Pubblicazione dati, Documenti e Informazioni ai fini della verifica da parte dell'OIV  (Griglia di Rilevazione e Scheda di Sintesi)	Verifica della presenza dei dati, documenti e informazioni previste dal d.lgs. 33/2013 e dalla Legge 190/2012 sulla base della griglia di rilevazione dell'ANAC	Attestazione sugli obblighi di pubblicazione regolarmente pubblicata in data 03.04.2019	
30/05/2019	Predisposizione <b>Relazione sulla Performance Schede Valutazione Dirigenti Rapporto di Autovalutazione Direttore</b>  Art. 10, comma 1, lett. d) del d.lgs. 150/2009 - Linee Guida 03/2018 DFP - Par. 2.4 SMVP)	Predisposizione e trasmissione dei documenti al Presidente e all'OIV per il tramite della STP ai fini della successiva approvazione da parte del Consiglio e validazione da parte dell'OIV	Verifica della regolarità del processo di misurazione e valutazione svolto dall'ente attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione	La Relazione sulla Performance è stata redatta in coerenza con le indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 03/2018. Ricevute le schede di Valutazione dei Dirigenti ed il Rapporto di Autovalutazione del Direttore	
15/06/2019	Approvazione della <b>Relazione sulla Performance</b>  (art. 14, comma 4, lett. c) d.lgs. 150/2009 - Linee Guida 03/2018 DFP - Par. 2.4 SMVP)	Approvazione della Relazione sulla Performance da parte del Consiglio Direttivo  Trasmissione tempestiva all'OIV e pubblicazione su Portale Trasparenza e Portale Performance	Verifica della Relazione sulla Performance in connessione con tutti gli altri documenti del ciclo ai fini della relativa validazione	La Relazione sulla Performance per l'anno 2018 è stata approvata con delibera n. 125 del 22.05.2019	

<b>Calendario degli Adempimenti CICLO DELLA PERFORMANCE 2019</b>					
<b>DATA</b>	<b>RIFERIMENTO E OUTPUT</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>ADEMPIMENTI OIV</b>	<b>Risultato Conseguito</b>	<b>Criticità Rilevate Note e Approfondimenti</b>
30/06/2019	Validazione della <b>Relazione sulla Performance</b>  (art. 14, comma 4, lett. c) d.lgs. 150/2009 - Linee Guida 03/2018 DFP - Par. 2.4 SMVP)	Validazione e pubblicazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2018	Misurazione e valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Agenzia e Validazione della Relazione.  Verifica della correttezza del processo di misurazione e valutazione svolto dall'ente	L'OIV ha validato, <b>con osservazioni</b> , la Relazione sulla performance 2018 in data 25.06.2019  La relazione è stata regolarmente pubblicata sul Portale Trasparenza e sul Portale Performance	
30/06/2019	Monitoraggio Dipartimento Funzione Pubblica	Rapporto periodico sulla pubblicazione dei documenti inerenti il ciclo della performance	Verifica dei risultati conseguiti e attivazione di eventuali misure correttive	Risultati in linea con le scadenze normative previste	
15/07/2019	<b>Proposta di valutazione del Direttore</b>  (Art. 14, c. 4, lett. e) d.lgs. 150/2009)	Proposta all'organo di indirizzo politico amministrativo della valutazione annuale del dirigente di vertice	La valutazione del Direttore avverrà a chiusura del processo di validazione della performance dell'Agenzia	Proposta di Valutazione del Direttore del 08.07.2019	
15/07/2019	Predisposizione della <b>Relazione Intermedia degli Obiettivi</b> da parte dei Dirigenti relativa all'anno 2019  (art. 6 d.lgs. 150/2009 - Linee Guida 03/2018 Paragrafo 2.7 SVMP)	Predisposizione e trasmissione al Direttore e all'OIV, per il tramite della STP, della  Relazione Intermedia sugli obiettivi assegnati ai Dirigenti per l'anno 2019	Monitoraggio intermedio degli obiettivi organizzativi e individuali dei Dirigenti per l'anno in corso  Verifica eventuali azioni correttive e supporto metodologico	Inviata dalla STP nota informativa per l'avvio del monitoraggio intermedio.  Nota dell'OIV del 30.07.2019 con scadenza per inoltro Relazioni Intermedie al 31.08.2019	  Migliorare il processo di monitoraggio, controllo e rendicontazione anche in relazione a rimodulazione obiettivi e analisi criticità

<b>Calendario degli Adempimenti CICLO DELLA PERFORMANCE 2019</b>					
<b>DATA</b>	<b>RIFERIMENTO E OUTPUT</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>ADEMPIMENTI OIV</b>	<b>Risultato Conseguito</b>	<b>Criticità Rilevate Note e Approfondimenti</b>
31/07/2019	<b>Verifica assolvimento degli obblighi di pubblicazione del I° Semestre</b>  (d.lgs. 33/2013 - Legge 190/2012 - Delibere ANAC)	Completare la pubblicazione di tutti i dati, atti e informazioni a cadenza mensile, trimestrale e semestrale previsti dal d.lgs. 33/2013	Monitoraggio intermedio degli obblighi di trasparenza trimestrali, semestrali e tempestivi	Avviata dall'OIV ricognizione sul Portale Trasparenza e inviata in data 19.07.19 nota di integrazione di alcuni dati/informazioni	
30/09/2019	Chiusura del caricamento dei dati e delle informazioni relative al <b>ciclo della performance 2018</b> sul Portale della Performance	Completare il caricamento di tutti i dati, le informazioni e i documenti del ciclo 2018 sul Portale della Performance del DFP	Verifica rispetto tempistiche ai fini della valutazione della performance organizzativa	Completato caricamento dei dati/informazioni sul portale della Performance del DFP.	
30/09/2020	Chiusura del processo di valutazione del ciclo della performance 2019 con distribuzione delle premialità e pubblicazione dei dati	Completare il processo di valutazione, erogare compensi premiali e pubblicare dati su Portale Trasparenza	Ricevere dalla STP tutte le informazioni necessarie per il completamento dei dati sul Portale della Performance del DFP	Tempestivamente aggiornate le sezioni del Portale Trasparenza della sezione Performance con i premi distribuiti e con grado differenziazione	
30/09/2020	Avvio monitoraggio e controllo delle misure in materia di prevenzione della corruzione da parte del RPCT	Completare la ricognizione delle misure previste dal PTPCT per le singole aree ai fini della valutazione della performance organizzativa e dell'individuazione di eventuali criticità	Ricevere dalla STP tutte le informazioni necessarie per il completamento dei dati sul Portale della Performance del DFP	Tempestivamente aggiornate le sezioni del Portale Trasparenza della sezione Performance con i premi distribuiti e con grado differenziazione	



La struttura tecnica permanente, inoltre, coadiuva l'OIV, la dirigenza e il personale nello svolgimento delle attività connesse all'intero ciclo della performance e funge da interfaccia tra l'OIV e i dirigenti nell'ambito del processo di misurazione e validazione.



È evidente che la presenza di una sola unità di personale, tra l'altro impegnata anche a supporto delle attività in materia di trasparenza, non consente il consolidamento delle attività di controllo di gestione finalizzate ad una puntuale ricognizione dei tempi e dei costi per ogni singola attività/obiettivo ai fini della misurazione dell'efficienza interna.

Tuttavia nel corso del 2019 è stata avviata in fase sperimentale una rilevazione dei tempi per il personale non dirigente che, connessa con la contabilità analitica, potrebbe potenziare il processo di misurazione e supportare la valutazione complessiva delle prestazioni individuali. Inoltre, su sollecitazione dell'OIV, è stata avviata la definizione delle specifiche funzionali necessarie per l'acquisizione di una procedura informatizzata di rilevazione delle attività del personale da connettere con il sistema integrato di contabilità analitica.

### 1.5 UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE



Il Sistema, in coerenza con le caratteristiche strutturali dell'Agenzia, è finalizzato al miglioramento dei risultati raggiunti, in termini di efficienza ed efficacia, nonché della qualificazione del personale, allo scopo di migliorarne la qualità del lavoro e l'assetto organizzativo in cui opera.

In tale contesto si è riscontrata una maggiore consapevolezza sull'utilità di sfruttare al meglio i sistemi manageriali di pianificazione, monitoraggio e controllo e sull'intima connessione tra questi ed una corretta e puntuale programmazione delle attività e degli obiettivi. Per dare maggiore intensità all'intero ciclo della performance è necessario che le fasi della pianificazione e della programmazione siano strettamente connesse alle fasi del monitoraggio e del controllo.

La pianificazione e la programmazione rappresentano infatti condizione necessaria ma non sufficiente per la realizzazione degli obiettivi aziendali se non supportati da costanti processi di misurazione, monitoraggio e controllo volti a fornire al Management una serie di informazioni qualitative e quantitative sulla gestione necessarie a verificare costantemente le condizioni di efficacia ed efficienza della stessa ed eventuali criticità.

Peraltro, come previsto dall'art. 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009, solo con la validazione da parte dell'OIV della Relazione della Performance prevista dall'art. 10, sarà possibile corrispondere i premi determinati secondo il sistema di misurazione adottato.

Il tutto è stato recepito nel nuovo sistema di misurazione e valutazione dell'Agenzia, nel quale oltre a voler riaffermare la necessità di garantire sempre il pieno perseguimento dei risultati attesi ed il progressivo miglioramento dei processi di pianificazione e programmazione, sono state dettate nuove regole in materia di monitoraggio e controllo anche sulla base delle esperienze, delle informazioni e delle criticità rilevate nel corso delle diverse gestioni.

La metodologia utilizzata, seppur semplificata in ragione delle dimensioni e dell'articolazione dell'Agenzia, è 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 pianificazione e quelli raggiunti in sede di rendicontazione. Le attività di monitoraggio sono strutturate in maniera programmata sia attraverso step periodici, sia mediante incontri e contatti destrutturati ed informali.



Nel corso del 2019 sono stati avviati monitoraggi periodici sia attraverso la predisposizione di relazioni da parte dei Dirigenti di Area, sia attraverso controlli conoscitivi ed informativi dell'OIV e della STP. Alcuni obiettivi sono stati monitorati anche fuori dalle finestre di monitoraggio in considerazione di indicatori e target attesi infrannuali.

L'OIV, con nota del 30.07.2019 ha avviato il monitoraggio intermedio degli obiettivi 2019 con riferimento alle attività espletate alla data del 30.06.2019. I Dirigenti delle singole Aree,

per il tramite della STP, hanno inoltrato al Direttore e all'OIV, entro i termini prefissati, una relazione analitica e particolareggiata contenete per ogni obiettivo:

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

I Dirigenti, a seguito della ricognizione delle attività espletate, in relazione ad alcune criticità rilevate, hanno rimodulato alcuni obiettivi anche con riferimento a quelli assegnati alle unità dell'area di pertinenza. In tale contesto, in collaborazione con l'OIV, sono maturate alcune considerazioni con riferimento a modalità e tempi delle rimodulazioni oltre che alle condizioni oggettive a supporto.

Vista inoltre la necessità di garantire sempre l'integrazione della performance con le leve della trasparenza e dell'anticorruzione, il Direttore, in coordinamento con l'OIV, ha avviato con nota n. 73 del 16.09.2019, le attività di monitoraggio delle misure previste dal PTPCT 2019 per le singole Aree ai fini della verifica dei risultati conseguiti e delle azioni adottate atte a garantire la massima trasparenza dei dati e delle informazioni agli stakeholder.



In coerenza con quanto previsto dal SMVP 2019 la relazione finale nella quale assestare e rendicontare i risultati complessivi per il ciclo 2019 deve essere trasmessa dai Dirigenti entro il 31.03.2020. Tuttavia, stante la particolare situazione emergenziale legata al COVID-19, il Direttore, con nota del 31.03.2020, ha prorogato il termine di presentazione al 30.04.2020 pur garantendo il rispetto dei termini di misurazione e valutazione dei risultati, da far confluire nella

Relazione della Performance 2019, entro la fine di maggio.

I Dirigenti, sempre entro il 31 Marzo (prorogato al 30.04.2020), dovranno aver concluso il processo di valutazione del personale afferente all'Area, compresi i Responsabili di UO, per il tramite delle schede obiettivo individuali (SOI). Le schede debitamente firmate dai valutati, dovranno essere trasmesse alla STP e al Direttore. Sarà trasmesso all'OIV un report riepilogativo all'interno del quale, per ogni unità, sarà evidenziato il punteggio conseguito in termini di performance organizzativa (Responsabili UO), performance individuale e comportamenti.

Entro il 30.04.2020 (prorogato al 31.05.2020) il Direttore, sulla base delle relazioni e delle schede di valutazione del personale pervenute dai Dirigenti e delle informazioni acquisite, trasmetterà all'OIV, per il tramite della struttura tecnica permanente:

- il Rapporto di Autovalutazione per l'anno di riferimento;
- le Schede Obiettivi Individuali (SOI) dei Dirigenti
- la Relazione sulla Performance per l'anno 2019.

Il Direttore entro 15 giorni dall'approvazione della Relazione sulla Performance e comunque entro e non oltre il 15 giugno trasmette all'OIV, per il tramite della STP, la Relazione sulla Performance per le relativa validazione da completarsi, ai sensi dell'art. 10, entro e non oltre il 30.06.2020.

## 2 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI



L'Agenzia, nell'ambito della sua struttura organizzativa, dispone di una unità deputata ai Controlli Interni. Infatti il nuovo Regolamento relativo all'organizzazione e al funzionamento dell'Agenzia, approvato a giugno 2017, che disciplina le regole di organizzazione e le competenze degli organi e della struttura direzionale generale, individua, in particolare, quattro unità organizzative in staff al Direttore (*Controlli Interni, Segreteria Tecnica, Ufficio*

*Performance e Ufficio Statistico*) oltre alle unità organizzative all'interno delle singole Aree di cui si compone la struttura direzionale generale ed a diretta collaborazione dei rispettivi Dirigenti.

Come già esposto nei precedenti paragrafi, nel corso del 2017 l'Agenzia ha attivato le procedure finalizzate all'acquisizione di una unità di personale da destinare all'Ufficio Controlli e alle attività di supporto della STP. Processo che si è completato nel corso del 2018 e che ha determinato l'effettiva assunzione dell'unità a decorrere dal 03.04.2018.

Nella fase iniziale l'unità addetta al controllo di gestione, al fine di dar corso alle attività di monitoraggio e controllo della gestione e fornire elementi qualitativi e quantitativi di supporto al management, ha utilizzato in parte i sistemi informativi automatici connessi alla gestione della contabilità finanziaria, alla gestione delle presenze e del protocollo ed in parte report gestionali e direzionali, fornendo supporto nelle fasi di programmazione, monitoraggio e controllo delle performance organizzative, individuali e finanziarie dell'Agenzia e partecipando anche ai processi inerenti la trasparenza.

L'introduzione della contabilità analitica, l'integrazione tra i diversi sistemi informativi, l'acquisizione dell'unità preposta ai controlli interni rappresentano fattori di miglioramento strutturale che garantiscono un miglioramento complessivo dell'organizzazione ed un potenziamento dei processi di misurazione e valutazione interni.

### 3. PROGRAMMA TRIENNALE TRASPARENZA E INTEGRITA' E OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE



L'Agenzia, anche in considerazione del particolare mandato istituzionale e degli output da produrre ha sempre attribuito alla trasparenza un valore strategico come fattore di successo ai fini della realizzazione dei propri obiettivi.

L'analisi dei documenti, le attività di controllo e gli obiettivi assegnati in termini di trasparenza danno evidenza del come l'Agenzia, abbia puntato sulla correlazione della trasparenza con gli altri aspetti essenziali della gestione quali la pianificazione strategica, la programmazione delle singole azioni operative, la gestione economica e finanziaria, la definizione del ciclo della performance organizzativa e il rafforzamento di comportamenti etici e responsabili, al fine di stimolare un progressivo e continuo miglioramento dell'azione amministrativa.

Tutti i documenti in materia di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza sono regolarmente pubblicati sul portale dell'Agenzia e sul Portale della Performance del Dipartimento Funzione Pubblica nella sezione Trasparenza. Gli stessi sono coerenti con le disposizioni normative e forniscono utili indicazioni circa le misure e le iniziative volte all'attuazione degli obblighi legislativi, le attività da espletare per assicurare regolarità, qualità e tempestività delle informazioni, le modalità, gli strumenti, i tempi e le risorse per la verifica dell'efficacia delle iniziative ed il collegamento con gli altri documenti del ciclo integrato della performance.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza			
Anno	PTPC	Relazione RPCT	Altri Allegati
2014	Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2014/2016	Relazione RPC 2014	Modello Segnalazione Illeciti
2015	Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2015/2017	Relazione RPC 2015	
2016	Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2016/2018	Relazione RPC 2016	Allegato Tecnico 2016/2018
2017	Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2017/2019	Relazione RPC 2017	Allegato Tecnico 2017/2019
2018	Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2018/2020	Relazione RPCT 2018	
2019	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019/2021	Relazione RPCT 2019	Determinazione n. 40/2019
2020	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020/2022		

*(Data ultimo aggiornamento: 02/03/2020)*

A decorrere dal ciclo della performance 2016, a seguito di un percorso strutturato a fine esercizio 2015, in collaborazione con l'OIV, si è assunta la trasparenza anche come obiettivo individuale dei Dirigenti al fine di strutturare e diffondere all'interno delle singole Aree strategiche percorsi di responsabilità finalizzati ad una migliore e tempestiva diffusione e pubblicazione delle informazioni sia per l'assolvimento degli obblighi legislativi sia per la diffusione delle informazioni essenziali per gli stakeholder.

Inoltre, viste le indicazioni del d.lgs. n. 97/2016 che obbligano un accorpamento delle figure di responsabile della prevenzione della corruzione e di responsabile della trasparenza in capo ad un unico soggetto, l'Agenzia, nel corso del 2017 ha individuato nel Direttore il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e quest'ultimo si avvale della STP anche ai fini dei relativi controlli.

Previsione rispettata anche per l'anno 2019 a seguito dell'ingresso del nuovo Direttore Generale che con delibera n. 310 del 31.07.2019 è stato nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Agenzia avvalendosi del supporto dell'unità destinata all'Ufficio Controlli.

Sempre in considerazione delle indicazioni contenute nel d.lgs. 97/2016 e nelle Linee Guida ANAC si è integrata la sezione trasparenza del PTPCT con l'esatta indicazione dei nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati. Sezione sempre più dettagliata negli anni in funzione delle esigenze strutturali delle singole Aree e dei diversi procedimenti di competenza.

ANVUR  
Protocollo Arrivo N. 1371/2020 del 30-04-2020  
Doc. Principale - Copia Documento

<p>delle informazioni pubblicate nel proprio sito istituzionale, verificando, attraverso una attività di monitoraggio, il rispetto degli standard definiti dal decreto ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'integrità e il costante aggiornamento;</li> <li>- La completezza e la tempestività;</li> <li>- La semplicità di consultazione e la comprensibilità;</li> <li>- L'omogeneità e la facile accessibilità;</li> <li>- La conformità ai documenti originali;</li> <li>- L'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.</li> </ul> <p>A tal proposito, nell'ambito del continuo processo di aggiornamento e monitoraggio, è stata definita una particolare procedura volta a garantire il rispetto delle disposizioni normative: tutte le informazioni oggetto di pubblicazione devono essere inoltrate dal Dirigente di Area e al responsabile della pubblicazione. Il responsabile di Area assicura al responsabile della pubblicazione la correttezza della richiesta. Quest'ultimo, previa verifica della completezza della richiesta procede alla pubblicazione.</p> <p>Per quanto riguarda il perseguimento degli obiettivi nel prossimo triennio, va innanzitutto sottolineato come le tre Aree saranno ordinariamente impegnate ad assicurare la massima trasparenza su tutte le attività cercando di migliorare il livello qualitativo delle informazioni con particolare riferimento alla semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità e la facile accessibilità. Sarà assicurato il monitoraggio semestrale dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, entro il 31 luglio di ogni anno.</p> <p>Le Aree dovranno perseguire in sintesi i seguenti obiettivi:</p> <p><b>Area Valutazione Università</b> Assicurare una tempestiva e completa pubblicazione dei documenti di valutazione riguardanti: Università; i Corsi di studio; AFAM; Nuclei di Valutazione; Progetto TECOD; Valutazione della performance amministrativa.</p> <p><b>Area Valutazione Ricerca</b> Assicurare una tempestiva e completa pubblicazione dei documenti di valutazione riguardanti: VQR; Classificazione delle riviste; Dottorati di ricerca; Abilitazione scientifica nazionale (ASN).</p> <p><b>Area Amministrativo-contabile</b> Assicurare la pubblicazione delle informazioni previste dal d.lgs. n. 33/2013;</p> <p>Come già accennato in precedenza, sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida dell'ANAC, caratteristica essenziale di questa sezione è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dati Informativi Valutazione Ricerca</th> <th>Responsabile Pubblicazione Dati</th> <th>Responsabile Trasmissione Dati</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dati inerenti la classificazione delle riviste per l'ASN</td> <td>Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese</td> <td>Dirigente Valutazione Ricerca</td> </tr> <tr> <td>Sezione dedicata alle Frequently Asked Questions (FAQ) per VQR, ASN, Scuole specializzazione</td> <td>Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese</td> <td>Dirigente Valutazione Ricerca</td> </tr> <tr> <td>Sezione VQR (BBV; News)</td> <td>Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese</td> <td>Dirigente Valutazione Ricerca</td> </tr> <tr> <td>Terza missione e Comitato Consultivo</td> <td>Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese</td> <td>Dirigente Valutazione Ricerca</td> </tr> <tr> <td>Norme, circolari, pareri, delibere &amp; news</td> <td>Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese</td> <td>Dirigente Valutazione Ricerca</td> </tr> <tr> <td>Dati progetti ricerca e rapporti finali</td> <td>Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese</td> <td>Dirigente Valutazione Ricerca</td> </tr> <tr> <th>Dati Informativi Amministrazione</th> <th>Responsabile Pubblicazione Dati</th> <th>Responsabile Trasmissione Dati</th> </tr> <tr> <td>Sezione Amministrazione Trasparente (D. Lgs 33/2013)</td> <td>Luca D'Andrea Valentina Testuza* Irene Mazzotta* Federica Del Brun**</td> <td>Dirigente Area Amm.vo contabile</td> </tr> <tr> <td>Curricula Componenti Organi di indirizzo politico amministrativo</td> <td>Irene Parico</td> <td>Dirigente Area Amm.vo contabile</td> </tr> <tr> <td>Dati su Organi di indirizzo amministrativo e Comitato Consultivo</td> <td>Irene Parico</td> <td>Dirigente Area Amm.vo contabile</td> </tr> <tr> <td>Avvisi concorsi e le diverse procedure di reclutamento personale</td> <td>Luca D'Andrea</td> <td>Dirigente Area Amm.vo contabile</td> </tr> <tr> <th>Dati Informativi Performance</th> <th>Responsabile pubblicazione dati area Amministrazione</th> <th>Responsabile trasmissione dati</th> </tr> <tr> <td>Norme e circolari</td> <td>Enza Settebucati</td> <td>Responsabile U.O. Performance</td> </tr> <tr> <td>Linee Guide e Piani di Lavoro</td> <td>Enza Settebucati</td> <td>Responsabile U.O. Performance</td> </tr> <tr> <td>Nuclei OIV</td> <td>Enza Settebucati</td> <td>Responsabile U.O. Performance</td> </tr> <tr> <td>Attività Workshop e News</td> <td>Enza Settebucati</td> <td>Responsabile U.O. Performance</td> </tr> <tr> <td>Gestione Portale Performance</td> <td>Enza Settebucati</td> <td>Responsabile U.O. Performance</td> </tr> <tr> <th>Dati Informativi Atti Consiglio Direttivo</th> <th>Responsabile pubblicazione dati area Amministrazione</th> <th>Responsabile trasmissione dati</th> </tr> <tr> <td>Delibere e Pareri</td> <td>Irene Parico</td> <td>Direttore</td> </tr> <tr> <td>News eventi</td> <td>Irene Parico</td> <td>Direttore</td> </tr> </tbody> </table> <p>* con riferimento ai contratti degli esperti della valutazione ** con riferimento ai dati della Performance interna e Anticorruzione</p> <p>Il Responsabile della Trasmissione revisiona ogni singolo documento e/o informazione verificando anche la qualità del dato e lo trasmette - via posta elettronica - al Responsabile della Pubblicazione che predispone la scheda di validazione sotto riportata:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Richiesta di pubblicazione di documenti sul sito web dell'ANVUR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Tipologia documento (articolo/news/atti/delibere)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Richiesta pubblicazione da: Pervenuta in data:</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Sezione in cui pubblicare il dato, documento o informazione:</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Numero degli Allegati Formato trasmissione: pdf; word; excel; e-mail):</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Motivazioni rigetto:</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Data pubblicazione sul portale</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Archiviazione</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Il Responsabile della pubblicazione</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il Responsabile della Pubblicazione aggiorna, tempestivamente e, ove possibile, entro due giorni lavorativi, i contenuti del sito, previa verifica della completezza dei dati, dei documenti e delle informazioni da pubblicare, informando il RPCT, qualora siano richieste modifiche alle sezioni del sito e i contenuti della pubblicazione non</p>	Dati Informativi Valutazione Ricerca	Responsabile Pubblicazione Dati	Responsabile Trasmissione Dati	Dati inerenti la classificazione delle riviste per l'ASN	Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese	Dirigente Valutazione Ricerca	Sezione dedicata alle Frequently Asked Questions (FAQ) per VQR, ASN, Scuole specializzazione	Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese	Dirigente Valutazione Ricerca	Sezione VQR (BBV; News)	Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese	Dirigente Valutazione Ricerca	Terza missione e Comitato Consultivo	Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese	Dirigente Valutazione Ricerca	Norme, circolari, pareri, delibere & news	Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese	Dirigente Valutazione Ricerca	Dati progetti ricerca e rapporti finali	Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese	Dirigente Valutazione Ricerca	Dati Informativi Amministrazione	Responsabile Pubblicazione Dati	Responsabile Trasmissione Dati	Sezione Amministrazione Trasparente (D. Lgs 33/2013)	Luca D'Andrea Valentina Testuza* Irene Mazzotta* Federica Del Brun**	Dirigente Area Amm.vo contabile	Curricula Componenti Organi di indirizzo politico amministrativo	Irene Parico	Dirigente Area Amm.vo contabile	Dati su Organi di indirizzo amministrativo e Comitato Consultivo	Irene Parico	Dirigente Area Amm.vo contabile	Avvisi concorsi e le diverse procedure di reclutamento personale	Luca D'Andrea	Dirigente Area Amm.vo contabile	Dati Informativi Performance	Responsabile pubblicazione dati area Amministrazione	Responsabile trasmissione dati	Norme e circolari	Enza Settebucati	Responsabile U.O. Performance	Linee Guide e Piani di Lavoro	Enza Settebucati	Responsabile U.O. Performance	Nuclei OIV	Enza Settebucati	Responsabile U.O. Performance	Attività Workshop e News	Enza Settebucati	Responsabile U.O. Performance	Gestione Portale Performance	Enza Settebucati	Responsabile U.O. Performance	Dati Informativi Atti Consiglio Direttivo	Responsabile pubblicazione dati area Amministrazione	Responsabile trasmissione dati	Delibere e Pareri	Irene Parico	Direttore	News eventi	Irene Parico	Direttore	Richiesta di pubblicazione di documenti sul sito web dell'ANVUR		1	Tipologia documento (articolo/news/atti/delibere)	2	Richiesta pubblicazione da: Pervenuta in data:	3	Sezione in cui pubblicare il dato, documento o informazione:	4	Numero degli Allegati Formato trasmissione: pdf; word; excel; e-mail):	5	Motivazioni rigetto:	6	Data pubblicazione sul portale	7	Archiviazione	8	Il Responsabile della pubblicazione
	Dati Informativi Valutazione Ricerca	Responsabile Pubblicazione Dati	Responsabile Trasmissione Dati																																																																															
Dati inerenti la classificazione delle riviste per l'ASN	Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese	Dirigente Valutazione Ricerca																																																																																
Sezione dedicata alle Frequently Asked Questions (FAQ) per VQR, ASN, Scuole specializzazione	Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese	Dirigente Valutazione Ricerca																																																																																
Sezione VQR (BBV; News)	Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese	Dirigente Valutazione Ricerca																																																																																
Terza missione e Comitato Consultivo	Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese	Dirigente Valutazione Ricerca																																																																																
Norme, circolari, pareri, delibere & news	Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese	Dirigente Valutazione Ricerca																																																																																
Dati progetti ricerca e rapporti finali	Irene Mazzotta Anna Chiara Calabrese	Dirigente Valutazione Ricerca																																																																																
Dati Informativi Amministrazione	Responsabile Pubblicazione Dati	Responsabile Trasmissione Dati																																																																																
Sezione Amministrazione Trasparente (D. Lgs 33/2013)	Luca D'Andrea Valentina Testuza* Irene Mazzotta* Federica Del Brun**	Dirigente Area Amm.vo contabile																																																																																
Curricula Componenti Organi di indirizzo politico amministrativo	Irene Parico	Dirigente Area Amm.vo contabile																																																																																
Dati su Organi di indirizzo amministrativo e Comitato Consultivo	Irene Parico	Dirigente Area Amm.vo contabile																																																																																
Avvisi concorsi e le diverse procedure di reclutamento personale	Luca D'Andrea	Dirigente Area Amm.vo contabile																																																																																
Dati Informativi Performance	Responsabile pubblicazione dati area Amministrazione	Responsabile trasmissione dati																																																																																
Norme e circolari	Enza Settebucati	Responsabile U.O. Performance																																																																																
Linee Guide e Piani di Lavoro	Enza Settebucati	Responsabile U.O. Performance																																																																																
Nuclei OIV	Enza Settebucati	Responsabile U.O. Performance																																																																																
Attività Workshop e News	Enza Settebucati	Responsabile U.O. Performance																																																																																
Gestione Portale Performance	Enza Settebucati	Responsabile U.O. Performance																																																																																
Dati Informativi Atti Consiglio Direttivo	Responsabile pubblicazione dati area Amministrazione	Responsabile trasmissione dati																																																																																
Delibere e Pareri	Irene Parico	Direttore																																																																																
News eventi	Irene Parico	Direttore																																																																																
Richiesta di pubblicazione di documenti sul sito web dell'ANVUR																																																																																		
1	Tipologia documento (articolo/news/atti/delibere)																																																																																	
2	Richiesta pubblicazione da: Pervenuta in data:																																																																																	
3	Sezione in cui pubblicare il dato, documento o informazione:																																																																																	
4	Numero degli Allegati Formato trasmissione: pdf; word; excel; e-mail):																																																																																	
5	Motivazioni rigetto:																																																																																	
6	Data pubblicazione sul portale																																																																																	
7	Archiviazione																																																																																	
8	Il Responsabile della pubblicazione																																																																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dati Informativi Valutazione Università</th> <th>Responsabile Pubblicazione Dati</th> <th>Responsabile Trasmissione Dati</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rapporti ANVUR - Accreditamento Periodico</td> <td>Valentina Testuza Stefano Santoli</td> <td>Dirigente Valutazione Università</td> </tr> <tr> <td>Aggiornamento ABI Esperti di valutazione AVA e calli esperti</td> <td>Valentina Testuza Stefano Santoli</td> <td>Dirigente Valutazione Università</td> </tr> <tr> <td>Norme, circolari, pareri, delibere &amp; news</td> <td>Valentina Testuza Stefano Santoli</td> <td>Dirigente Valutazione Università</td> </tr> <tr> <td>TECOD</td> <td>Valentina Testuza Stefano Santoli</td> <td>Dirigente Valutazione Università</td> </tr> <tr> <td>Indicatori università</td> <td>Valentina Testuza Stefano Santoli</td> <td>Dirigente Valutazione Università</td> </tr> <tr> <td>Aggiornamento ABI esperti di valutazione AVA e AFAM e relativi contratti</td> <td>Valentina Testuza Stefano Santoli</td> <td>Dirigente Valutazione Università</td> </tr> <tr> <td>Pareri AFAM</td> <td>Valentina Testuza Stefano Santoli</td> <td>Dirigente Valutazione Università</td> </tr> </tbody> </table>	Dati Informativi Valutazione Università	Responsabile Pubblicazione Dati	Responsabile Trasmissione Dati	Rapporti ANVUR - Accreditamento Periodico	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università	Aggiornamento ABI Esperti di valutazione AVA e calli esperti	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università	Norme, circolari, pareri, delibere & news	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università	TECOD	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università	Indicatori università	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università	Aggiornamento ABI esperti di valutazione AVA e AFAM e relativi contratti	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università	Pareri AFAM	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università																																																										
Dati Informativi Valutazione Università	Responsabile Pubblicazione Dati	Responsabile Trasmissione Dati																																																																																
Rapporti ANVUR - Accreditamento Periodico	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università																																																																																
Aggiornamento ABI Esperti di valutazione AVA e calli esperti	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università																																																																																
Norme, circolari, pareri, delibere & news	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università																																																																																
TECOD	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università																																																																																
Indicatori università	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università																																																																																
Aggiornamento ABI esperti di valutazione AVA e AFAM e relativi contratti	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università																																																																																
Pareri AFAM	Valentina Testuza Stefano Santoli	Dirigente Valutazione Università																																																																																

L'Agenzia, in coerenza con le disposizioni vigenti e nel rispetto della tempistica indicata nel PTPCT, rende disponibile la consultazione on line sul proprio sito istituzionale [www.anvur.it](http://www.anvur.it) di tutti i contenuti minimi previsti dal d.lgs. 33/2013 secondo quanto riportato nell'Allegato I, modificato dal d.lgs. 97/2016.

In particolare, l'Agenzia, previo un coordinamento con tutte le Aree organizzative, individua i dati e le informazioni da sottoporre a pubblicazione e aggiornamento, integrando tra loro le disposizioni del d.lgs. 91/2011, del d.lgs. 150/2009, del d.lgs. 33/2013 e della legge n. 190/2012.

Analogamente a quanto avviene per gli altri obiettivi anche per la trasparenza vengono espletati periodici controlli da parte del RPCT e dell'OIV ai quali, com'è noto, sono assegnati compiti di promozione e attestazione degli obblighi di trasparenza ed integrità.



L'OIV ha provveduto, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del d.lgs. 150/2009 e della delibera ANAC 141/2019 ad effettuare la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella Griglia di rilevazione.

Tutte le attestazioni e le griglie di rilevazione risultano regolarmente pubblicate nel portale dell'Agenzia nell'ambito della sezione Amministrazione Trasparente - Sezione Controlli & Rilievi.

Attestazioni/Pareri Sistema di Misurazione (Art. 7, comma 1 D.lgs. 150/2009)		
Anno	Parere OIV	Delibere
Sistema di Misurazione e Valutazione 2017	Parere OIV 2017	Delibera Consiglio Direttivo
Sistema di Misurazione e Valutazione 2018 Allegati	Parere OIV 2018	Delibera Consiglio Direttivo
Sistema di Misurazione e Valutazione (aggiornamento 2020)	Parere OIV (aggiornamento 2020)	Delibera Consiglio Direttivo

Attestazioni OIV Trasparenza (Art. 14, comma 4, lett. g D.lgs 150/2009)	
Attestazione OIV	Griglia di rilevazione
Attestazione OIV del 30.12.2013	
Attestazione OIV del 31.01.2014	Griglia di rilevazione al 31.01.2014
Attestazione OIV del 30.01.2015	Griglia di rilevazione al 31.01.2015
Attestazione OIV del 31.01.2016	Griglia di rilevazione al 31.01.2016
Attestazione OIV del 31.03.2017	Griglia di rilevazione al 31.03.2017
Attestazione OIV del 31.01.2018	Griglia di rilevazione al 31.01.2018
Attestazione OIV del 31.03.2018	Griglia di rilevazione al 31.03.2018
Attestazione OIV del 31.03.2019	Griglia di rilevazione al 31.03.2019

In coordinamento con l'OIV tale sezione è stata revisionata sulla base delle indicazioni del d.lgs. 97/2016 al fine di garantire una migliore rintracciabilità e lettura delle informazioni e dei dati connessi al ciclo integrato della performance dell'Agenzia. In particolare sono pubblicati i documenti relativi alla Relazione sul Funzionamento del Sistema, all'aggiornamento del Sistema di misurazione e

validazione della performance, alle attestazioni degli obblighi di trasparenza e Validazione della Relazione sulla Performance.

L'OIV al fine di garantire e rafforzare la cultura della trasparenza all'interno dell'organizzazione ha definito un apposito cronoprogramma delle attività e degli obblighi informativi sulla base delle disposizioni del d.lgs. 33/2013 integrato con la Legge 190/2012.

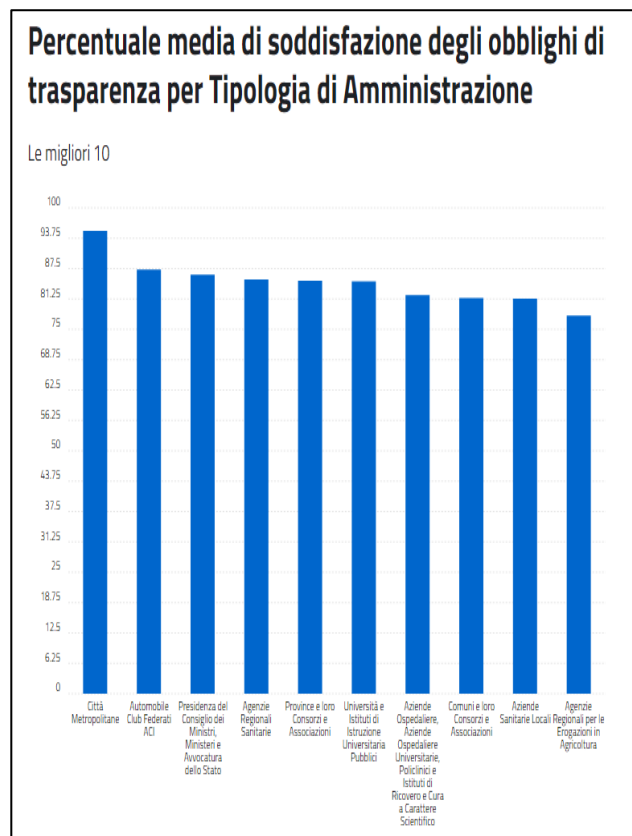
L'obiettivo è quello di superare l'interpretazione degli obblighi informativi come mero adempimento normativo attraverso la diffusione del concetto di "amministrazione aperta" all'interno del quale la trasparenza assume un valore significativo sia per il raggiungimento di migliori performance organizzative sia per una migliore soddisfazione degli utenti esterni. Tale valore deve essere garantito costantemente e per tale motivo l'OIV, oltre a supportare i controlli periodici espletati dal RPCT, ha richiesto l'introduzione di monitoraggi semestrali.

Risulta utile evidenziare che tali azioni, anche grazie alla collaborazione del Direttore e dei Dirigenti, hanno sempre garantito all'Agenzia di collocarsi nelle prime posizioni tra le amministrazioni virtuose in materia di trasparenza come attestato anche dal Portale "Bussola della Trasparenza".

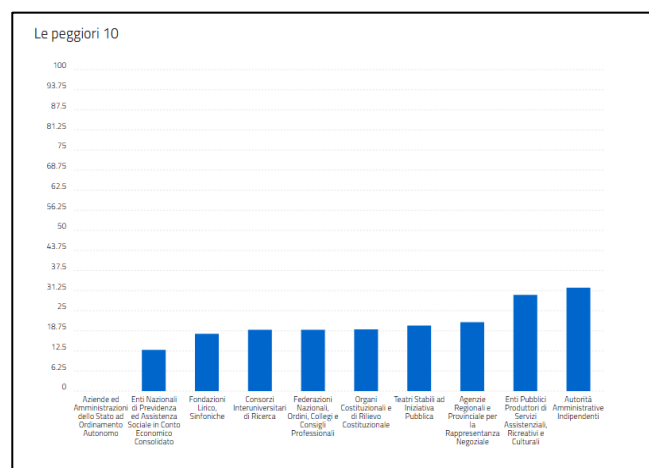
Il Dipartimento della Funzione Pubblica, a seguito della prima emanazione del d.lgs. 33/2013, che attribuiva le competenze in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni, aveva ideato tale servizio per agevolare le attività di controllo delle pubbliche amministrazioni e dei cittadini in generale.

Bussola della Trasparenza					
#	Amministrazione	Percentuale	Sezioni Trovate/Totale	Sito web	Risultati monitoraggio
3	Autorità Garante per L'Infanzia e L'Adolescenza	100%	84/84		
1	Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca	96%	81/84		
4	Autorità di Regolazione Dei Trasporti	96%	81/84		
6	Autorità Nazionale Anticorruzione - A.N.AC.	65%	55/84		
9	Commissione di Vigilanza Sui Fondi Pensione	42%	35/84		
5	Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente	23%	19/84		
10	Commissione Nazionale per Le Società e La Borsa	13%	11/84		
12	Garante Nazionale Diritti Delle Persone Detenute o Private della Libertà Personale	13%	11/84		

Successivamente tali competenze sono state assegnate all'ANAC, incluso il controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione ed il servizio di analisi è in corso di dismissione. Tuttavia, come si evince dalla figura di seguito riportata, alla data dell'ultima rilevazione espletata (09/02/2020) l'ANVUR si colloca in seconda posizione tra le 14 unità amministrative indipendenti valutate con una percentuale di soddisfazione dei requisiti del 96%.



Risultato che acquisisce maggior impatto e premia gli sforzi profusi se si tiene conto che le Autorità Amministrative Indipendenti risultano essere collocate tra le peggiori amministrazioni con una media di requisiti soddisfatti inferiore al 30% e che la media dei requisiti soddisfatti tra le migliori amministrazioni è inferiore al 90%.



#### 4. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'

Sebbene non risultino ufficialmente definiti degli standard di qualità di fatto la politica dell'Agenzia si è sviluppata in linea con i principi, le definizioni e gli standard condivisi su base nazionale ed europea da istituzioni ed enti che espletano attività similari.

Le dimensioni caratterizzanti la qualità degli output dell'Agenzia, consistenti essenzialmente in rapporti di valutazione e verifica, sono infatti quelle della pertinenza, accuratezza, tempestività e puntualità, coerenza e comparabilità, accessibilità e chiarezza. In ogni caso gli approcci metodologici sono coerenti con le disposizioni normative di riferimento e prevedono sempre il coinvolgimento diretto e preventivo degli stakeholder.

#### 5. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER



L'art. 3, comma 4 del d.lgs. 150/2009 stabilisce che le pubbliche amministrazioni adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al *soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi* (stakeholder).

Tale principio è supportato anche dal dettato dell'art. 7, comma 2 del d.lgs. 150/2009 dove si recita che la funzione di misurazione e valutazione della performance all'interno delle singole amministrazioni, oltre ad essere svolta dai Dirigenti e dall'OIV, spetta anche ai cittadini o agli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione.



Infine, l'art. 14, comma 4bis del d.lgs. 150/2009 stabilisce che gli Organismi Indipendenti di Valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali.

E' evidente come il legislatore voglia superare l'autoreferenzialità delle pubbliche amministrazioni introducendo i cittadini e gli utenti all'interno del processo di misurazione e valutazione delle performance in funzione della quantità e qualità dei servizi effettivamente erogati. In altre parole l'utente diventa protagonista del processo valutativo in quanto soggetto deputato a valutare la performance organizzativa dell'ente in funzione dei risultati raggiunti.

Tanto è anche espresso dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009, che stabilisce la necessità di prevedere all'interno dei sistemi di misurazione e valutazione della performance la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi resi dall'amministrazione.



In tale contesto la trasparenza, intesa quale accessibilità totale da parte degli stakeholder, alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle PP.AA. allo scopo di favorire il perseguimento degli obiettivi derivanti dal proprio mandato istituzionale, rappresenta un punto di partenza fondamentale. L'Agenzia ha inserito all'interno dei propri Piani della Performance un apposito paragrafo che illustra le informazioni di interesse per i cittadini e per gli stakeholder

relativamente alle proprie attività, alle sue aree di intervento e alle sue tre direttrici strategiche sulle quali si poggiano tutte le attività integrate per le rispettive aree di competenza.

Nel corso del 2019 ha continuato ad implementare e aggiornare costantemente le sezioni del Portale, restituendo così agli stakeholder, anche sulla base delle informazioni già inserite negli scorsi esercizi e nel rispetto dei limiti di conservazione minima, un patrimonio informativo aggiornato, accessibile e gratuito che consente agli stessi di effettuare analisi e comparazioni circa gli andamenti gestionali dell'Agenzia.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013, nel corso del mese di febbraio 2019, l'Agenzia ha organizzato un'apposita giornata dedicata alla trasparenza nella quale ha presentato a tutti gli stakeholder un insieme di informazioni, dati e documenti connessi al ciclo integrato della performance dell'Agenzia ed ai risultati raggiunti.



L'istituzione di diversi gruppi di lavoro nelle singole aree tematiche con rappresentanti del mondo accademico e della ricerca, l'intenso rapporto di collaborazione creato con gli enti mediante consultazioni telematiche, l'organizzazione di giornate informative, seminari e workshop sia presso la sede dell'Agenzia che presso i singoli Atenei o Istituti di ricerca e gli innumerevoli incontri tra i rappresentanti delle diverse organizzazioni coinvolte, hanno alimentato e alimentano, per quanto possibile, un percorso di confronto costante sui temi della

valutazione.

L'Agenzia, come già esposto, producendo sostanzialmente rapporti e valutazioni, deve obbligatoriamente intrattenere un *dialogo aperto* con i diversi utilizzatori e pertanto ha stabilito fin da subito forme strutturate e continue di coinvolgimento con i portatori di interesse, favorendo l'emergere di posizioni condivise.



Inoltre, tenuto conto delle indicazioni fornite dall'OIV nella *Relazione sul funzionamento del sistema* per l'anno 2018, delle osservazioni dalla stesso formulate in sede di *Validazione della performance* 2018 e delle Linee Guida 04/2019 sulla Valutazione Partecipativa emanate dal Dipartimento Funzione Pubblica a dicembre 2019, l'Agenzia ha rafforzato ulteriormente il processo di identificazione dei propri stakeholder con annessi bisogni attraverso un modello,

appositamente calibrato sulla propria dimensione organizzativa, inserito all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2020. Lo scopo è quello di potenziare il ruolo degli stakeholder nell'ambito della valutazione della performance istituzionale, al fine di evitare l'autoreferenzialità dell'amministrazione. Tale misurazione si aggiunge a quella espletata da altri soggetti esterni e finalizzata a verificare che l'Agenzia svolga la propria missione in coerenza con standard riconosciuti a livello internazionale e applicati, negli altri Paesi, alle Agenzie che svolgono le medesime funzioni

## 6. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV



Anche per il ciclo 2019 l'OIV ha svolto un'intesa attività di monitoraggio funzionale sia all'assolvimento degli obblighi normativi quanto alla diffusione della cultura del risultato.

La pianificazione e la programmazione rappresentano infatti condizioni necessarie ma non sufficienti per la realizzazione degli obiettivi aziendali se non supportati da costanti processi di misurazione, monitoraggio e controllo volti a fornire al Management una serie di informazioni qualitative e quantitative sulla gestione al fine di verificare costantemente le condizioni di efficacia ed efficienza della stessa ed eventuali criticità.

Le attività di monitoraggio sono state strutturate in maniera programmata sia attraverso attività periodiche, sia mediante incontri e contatti destrutturati ed informali. Per l'anno 2019, il monitoraggio è stato avviato con cadenza semestrale stante la natura e le scadenze dei diversi obiettivi programmati.

L'attività di monitoraggio dell'OIV sulla performance organizzativa è avvenuta sia attraverso la predisposizione di relazioni semestrali da parte dei Dirigenti di Area sia attraverso controlli per il tramite della STP. Alcuni obiettivi peraltro sono stati monitorati anche fuori dalle finestre di monitoraggio in considerazione di risultati attesi.

L'OIV ha curato e tenuto attivo il rapporto con la struttura tecnica permanente, con il Direttore, con i Dirigenti e con il Presidente informandolo tempestivamente sull'andamento del ciclo della performance, su eventuali criticità e sulle novità normative del sistema.

Ha monitorato e curato l'integrazione del Portale Trasparenza dell'Agenzia con il Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica nel quale, sulla base delle disposizioni normative dettate dal DPR 105/2016, sono inserite tutte le informazioni connesse al ciclo della performance, sia in fase preventiva che consuntiva. In tale contesto, sempre in un'ottica di fattiva collaborazione, ha segnalato ritardi negli adempimenti e negli aggiornamenti promuovendo ed attestando gli obblighi di trasparenza ed integrità imposti dal d.lgs. 33/2013 e dalle delibere ANAC.

Nel corso dell'anno, ha monitorato il grado di conseguimento degli obiettivi individuali, verificando gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni iniziali e segnalando alle strutture interessate le criticità riscontrate. Il monitoraggio viene effettuato periodicamente attraverso colloqui con i responsabili degli uffici dirigenziali e con il Direttore, report sugli obiettivi programmati e relativo stato di avanzamento predisposti dalla STP e relazioni intermedie analitiche a cura dei Dirigenti.

L'OIV ha risposto ai monitoraggi richiesti dall'ANAC e dal DFP sia in materia di performance che di trasparenza e ha partecipato alle iniziative da questi promosse anche per il tramite della SNA.

## 7. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'AGENZIA



Lo scrivente OIV, sulla base delle indicazioni provenienti dalle attività di raccolta, analisi e valutazione delle informazioni, dei dati e dei documenti connessi all'esercizio 2019, tenuto conto anche delle dimensioni della trasparenza, della prevenzione della corruzione e della peculiare struttura organizzativa dell'Agenzia, **esprime una valutazione positiva.**

Evidenza, tuttavia, ai fini di un continuo miglioramento del sistema e compatibilmente con la dimensione organizzativa e la tipologia di obiettivi da conseguire, un maggiore collegamento tra il ciclo di programmazione finanziaria e quello della programmazione strategica attraverso una migliore indicazione delle risorse umane (interne ed esterne) e finanziarie assegnate alle attività e agli obiettivi e l'uso di indicatori di efficienza al fine di individuare, per ogni attività/obiettivo, il costo effettivo degli output prodotti ed i tempi dei procedimenti di competenza e potenziare la fase della misurazione a supporto della valutazione del personale.

Roma, lì 29.04.2020

Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Lombardi Claudio