

Agenzia Nazionale di Valutazione del
sistema Universitario e della Ricerca



National Agency for the Evaluation of
Universities and Research Institutes

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
2025-2027**

Approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 16 del 30 gennaio 2025

INDICE

| | |
|---|-----------|
| Premessa | 3 |
| SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | 4 |
| 1.1 Dati identificativi dell'amministrazione | 4 |
| 1.2 Mandato istituzionale e riferimenti normativi..... | 5 |
| SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | 7 |
| 2.1 Analisi del contesto esterno..... | 7 |
| 2.2 Analisi del contesto interno..... | 8 |
| 2.3 Il processo di pianificazione | 12 |
| 2.4 Dalla pianificazione strategica al valore pubblico..... | 12 |
| 2.5 Dal valore pubblico alla Performance | 16 |
| 2.5.1 La performance istituzionale..... | 16 |
| 2.5.2 La performance organizzativa | 17 |
| 2.5.3 La Performance Individuale | 18 |
| 2.6 Rischi corruttivi e trasparenza..... | 18 |
| SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 29 |
| 3.1 Organizzazione del lavoro agile | 29 |
| 3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale | 30 |
| 3.2.1 Programmazione strategica delle risorse..... | 30 |
| 3.2.2 Strategia di copertura del fabbisogno di personale..... | 32 |
| 3.2.3 Formazione del personale | 34 |
| SEZIONE 4. MONITORAGGIO | 36 |
| 4.1 Monitoraggio..... | 36 |
| 4.2 Il monitoraggio della sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" | 37 |
| ALLEGATI | 39 |
| 1. Schede obiettivi di valore pubblico e performance istituzionale, organizzativa di Area e obiettivi individuali del Direttore e dei Dirigenti 2025-2027 | 39 |
| 2. Misure generali di prevenzione della corruzione | 39 |
| 3. Valutazione del rischio e Misure specifiche di prevenzione della corruzione..... | 39 |
| 4. UO responsabili dell'aggiornamento Sezioni Amministrazione Trasparente..... | 39 |

Premessa

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è il documento unico di programmazione che, ai sensi dell'art. 6 del Decreto-legge n. 80/2021, convertito nella Legge n. 113/2021 e in base a quanto previsto dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 811 e dal DM 132 del 30 giugno 2022 raggruppa in un unico documento, in un'ottica di semplificazione, i seguenti atti di programmazione:

- a) Piano della performance
- b) Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)
- c) Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)
- d) Piano triennale dei fabbisogni di personale
- e) Piano delle azioni positive
- f) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio

Va altresì evidenziato che tali indicazioni sono rivolte alle amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti mentre per quelle con non più di cinquanta dipendenti (come l'ANVUR) il DM 132/2022 prevede delle modalità semplificate di redazione del documento di programmazione integrata (art. 6 del DM citato). Come per i precedenti piani, l'Agenzia ha deciso di redigere il presente documento seguendo lo schema del "Piano tipo per le amministrazioni pubbliche" previsto dal DM 24 giugno 2022 anziché quello semplificato. Tale scelta è conseguente al ruolo che l'Agenzia riveste nel panorama nazionale della formazione superiore e della ricerca. Si ritiene, infatti, che l'ANVUR in quanto Agenzia di valutazione che promuove il concetto di valutazione partecipativa debba istituzionalmente dotarsi di strumenti completi di programmazione delle proprie attività al pari delle amministrazioni pubbliche di maggiori dimensioni. Seguendo le indicazioni del DM 132/2022, il presente Piano si compone pertanto di 4 sezioni, oltre agli Allegati:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione
2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione
3. Organizzazione e capitale umano
4. Monitoraggio

In particolare, nell'Allegato 1 sono riportati gli obiettivi di VALORE PUBBLICO e la filiera della PIANIFICAZIONE STRATEGICA E DELLA PERFORMANCE.

SEZIONE 1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Dati identificativi dell'amministrazione

| | |
|---|--|
| Denominazione | Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) |
| Sede Legale | Via Ippolito Nievo 35 - 00153 Roma |
| C.F. e P. IVA | 97653310587 |
| Presidente | Antonio Felice Uricchio |
| Consiglio Direttivo | Alessandra Celletti; Marilena Maniaci; Massimo Tronci |
| Direttore | Daniele Livon |
| Aree dirigenziali | Area Valutazione della Ricerca; Area Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore; Area Amministrativo contabile |
| Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) | Bruno Carapella |
| Sito web | www.anvur.it |
| Pec | anvur@pec.anvur.it |
| Mail | segreteria@anvur.it |
| Telefono | 06 58317.202 |

Ai sensi del Regolamento concernente la struttura ed il funzionamento dell'ANVUR (DPR 76/2010), sono organi dell'Agenzia (art. 6) il Presidente, il Consiglio Direttivo ed il Collegio dei revisori dei conti. Tutti i componenti degli Organi hanno un mandato di sei anni¹ e non possono essere nuovamente nominati. Il DPR n. 76/2010 disciplina altresì gli elementi strutturali dell'assetto organizzativo.

- ✓ il Presidente (art. 7) ha la rappresentanza legale dell'Agenzia, ne assicura il coordinamento e l'unitarietà delle strategie e delle attività, convoca e presiede le sedute del Consiglio Direttivo. Spetta al Presidente anche la nomina, tra i componenti del Consiglio Direttivo, di un Vicepresidente che lo sostituisce nei casi di assenza o impedimento;
- ✓ il Consiglio Direttivo (art. 8) è l'organo collegiale di governo dell'Agenzia, che ne individua le attività e gli indirizzi della gestione, nonché i criteri e i metodi di valutazione. Il Consiglio è ordinariamente composto da 7 membri individuati dal Ministro dell'università e della ricerca sulla base di un elenco di persone, definito da un comitato di selezione, e nominati con Decreto del Presidente della Repubblica, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti;
- ✓ il Collegio dei Revisori dei Conti (art. 9) è composto da tre membri, tutti iscritti al registro dei revisori contabili, due dei quali designati dal MUR ed uno dal MEF.
- ✓ Il Comitato Consultivo (art. 11) è composto da 20 membri; è nominato dal Presidente su proposta del Consiglio Direttivo a seguito di designazione da parte di Organismi nazionali e internazionali (CRUI, CUN, CNSU, CONPER, Accademia dei Lincei, CNEL, ERC, Conferenza Stato-Regioni, OCSE, EUA, ESU). Il Comitato dà pareri e formula

¹ Art. 6, comma 2 del D.P.R. 76/2012 come modificato dall'art. 14, comma 4-bis del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79.

proposte, in particolare sui programmi di attività e sui criteri e metodi di valutazione. La composizione del Comitato Consultivo riflette la volontà di aprire l'Agenzia alle sollecitazioni del contesto esterno. Il Presidente del Comitato Consultivo è il prof. Guido Martinelli, eletto il 13 aprile 2021.

- ✓ A capo della Direzione generale degli uffici è preposto il Direttore (art. 10), dirigente di prima fascia, nominato dal Consiglio Direttivo su proposta del Presidente, previa selezione tra soggetti di comprovata esperienza nel campo della direzione e gestione di apparati e risorse e con documentate conoscenze nel campo della valutazione delle attività del sistema delle università e della ricerca. Il Direttore è responsabile dell'organizzazione interna e della gestione delle attività amministrativo-contabili dell'Agenzia e cura l'esecuzione degli indirizzi strategici, delle deliberazioni e delle indicazioni operative del Presidente e del Consiglio Direttivo. Il Direttore è stato anche nominato, in data 31 luglio 2019, Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT) dell'Agenzia.
- ✓ L'Agenzia è dotata di un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), costituito in forma monocratica, responsabile del processo di misurazione e valutazione della performance e di verifica e monitoraggio della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

1.2 Mandato istituzionale e riferimenti normativi



L'Agenzia ha personalità giuridica di diritto pubblico, è 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 D. Lgs. 30 luglio 1999, n. 300. È

sottoposta alla vigilanza del MUR (Ministero Università e Ricerca) e al controllo sulla gestione da parte della Corte dei Conti.

Le attribuzioni dell'Agenzia ai sensi della legge istitutiva (legge 24 novembre 2006, n. 286 - conversione, con modificazioni, del D.L. 3 ottobre 2006, n. 262) 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 (oggi Ministro 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.

Con l'approvazione della legge n. 240/2010 di riforma del sistema universitario, e con i relativi decreti attuativi, sono stati più precisamente declinati e in parte ampliati i compiti attribuiti all'Agenzia, cui si sono aggiunte, a partire dal 2013, le competenze relative al sistema di valutazione delle attività tecnico-amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MUR (art. 13, comma 12 del D.Lgs. n. 150/2009).

In seguito, con il D.Lgs. n. 218/2016, l'Agenzia ha assunto un ruolo centrale per la valutazione di tutto il comparto degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR), ampliando lo spazio di attività oltre l'alveo degli enti vigilati dal MUR. Ancora nel 2016, con la Legge di bilancio 2017 (n. 232/2016), si è rafforzata ulteriormente l'attività di valutazione della qualità della ricerca

delle università e degli enti di ricerca, con la previsione di una cadenza quinquennale per la VQR (Valutazione della Qualità della Ricerca) i cui risultati sono elaborati dall'Agenda e utilizzati dal Ministero anche per la selezione dei cosiddetti Dipartimenti di eccellenza.

L'ANVUR, inoltre, ha assunto nel corso degli anni un ruolo sempre più rilevante nella valutazione del settore dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM): alle funzioni ereditate dal CNVSU si sono aggiunti la funzione di valutazione dell'offerta formativa di secondo livello delle Istituzioni statali e non statali (DM 14/2018), il ruolo di indirizzo e valutazione dell'operato dei NdV (art. 1, comma 644 della legge 205/2017) e la definizione delle linee guida per la loro composizione (art. 1, comma 305 della legge 234/2021) e la valutazione per l'apertura di corsi di studio in sedi decentrate delle Istituzioni statali (DM 1214/2021). Un sistema complessivo e organico di programmazione e valutazione dell'insieme delle Istituzioni AFAM rimane ancora da definire.

Tenuto conto dell'evoluzione normativa sopra richiamata, i principali ambiti di attività dell'ANVUR sono a oggi riconducibili a:

- ✓ collaborazione, anche mediante scambi di esperienze ed informazioni, con gli organismi internazionali e dell'Unione europea, nonché con le agenzie e le amministrazioni degli altri Paesi e con gli organismi scientifici internazionali, anche di settore, operanti nel campo della valutazione dei sistemi dell'istruzione superiore e della ricerca;
- ✓ valutazione a cadenza quinquennale della qualità della ricerca delle università e degli EPR vigilati dal MUR (VQR) e calcolo del relativo Indicatore Standardizzato di Performance Dipartimentale (ISPD) da trasmettere al MUR per la procedura "Dipartimenti di eccellenza";
- ✓ valutazione iniziale e periodica per l'accreditamento dei corsi e delle sedi universitarie, concesso dal MUR una volta acquisito il parere dell'Agenda (sistema denominato AVA - Autovalutazione, Valutazione e Accredimento);
- ✓ valutazione dei corsi di dottorato ai fini dell'accreditamento iniziale e periodico da parte del MUR;
- ✓ valutazione dei candidati commissari e classificazione delle riviste ai fini dell'abilitazione scientifica nazionale;
- ✓ valutazione iniziale delle Istituzioni AFAM ai fini dell'ampliamento dell'offerta formativa (I livello per le Istituzioni non statali e II livello per tutte le Istituzioni), valutazione iniziale e periodica delle Istituzioni non statali che richiedono il riconoscimento ministeriale e delle sedi decentrate delle Istituzioni statali;
- ✓ predisposizione di linee guida e valutazione dei piani della performance delle università e degli EPR vigilati dal MUR;
- ✓ redazione del Rapporto biennale sullo stato del sistema universitario e della ricerca;
- ✓ predisposizione di linee guida per definire procedure uniformi a livello nazionale per la valutazione dei corsi di studio da parte degli studenti.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Analisi del contesto esterno

Nel corso degli ultimi anni l'impegno al confronto e al coinvolgimento dei portatori di interesse rappresenta una modalità di lavoro che si sta affermando in tutti gli ambiti di valutazione di competenza dell'Agenzia

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

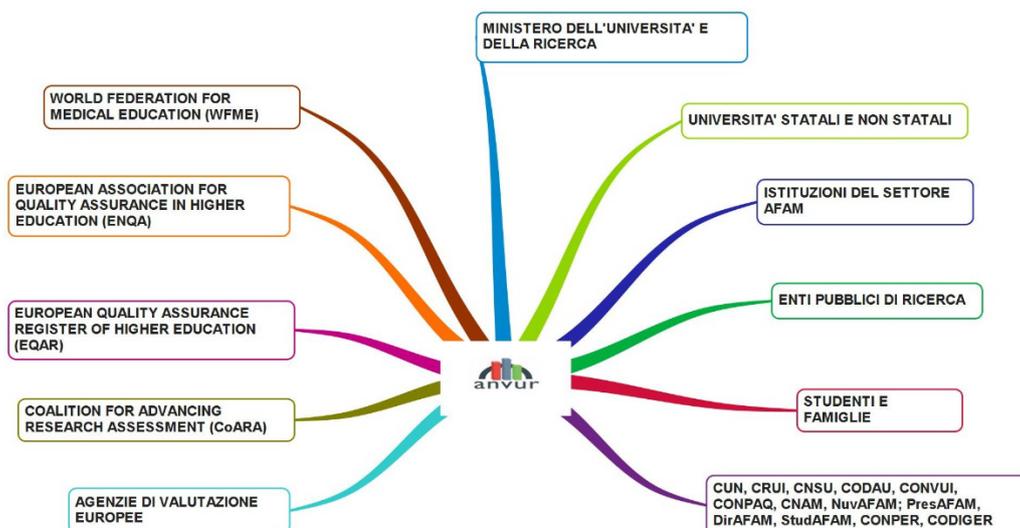
Gli altri stakeholder di riferimento dell'Agenzia sono costituiti dalle 99 **Istituzioni universitarie**, cui si aggiungono le oltre 150 **Istituzioni AFAM** e 20 **Enti Pubblici di Ricerca** e, più in generale, tutti i soggetti che in forma aggregata o individuale sono interessati direttamente o indirettamente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

L'Agenzia, inoltre, svolge le funzioni di agenzia nazionale sull'assicurazione della qualità tenendo conto delle linee guida europee per l'assicurazione della qualità nello Spazio europeo dell'istruzione superiore. Nel 2019 è divenuta membro dell'European Association for Quality Assurance in Higher Education (**ENQA**) e a gennaio 2024 è stata sottoposta alla visita da parte del panel di esperti internazionali per la nuova valutazione. Il rapporto preliminare, ricevuto dall'Agenzia nel 2024 è stato inviato ad **EQAR** per la formulazione del giudizio sull'ammissione nel registro delle Agenzie abilitate a operare a livello europeo il cui esito è atteso per la primavera del 2025. L'ammissione anche a questo secondo registro è uno degli obiettivi strategici dell'Agenzia al fine di operare a pieno titolo nell'ambito dell'European Higher Education Area (EHEA). Nel corso del 2023 l'ANVUR si è inoltre sottoposta, con esito positivo formalizzato a marzo 2024, alla valutazione esterna condotta dalla World Federation for Medical Education (**WFME**²) riferita in particolare ai criteri e alle modalità di valutazione utilizzate dall'Agenzia per l'accreditamento delle Scuole di

² WFME è l'organizzazione Internazionale di riferimento per la formazione medica - cofondata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità e dall'Associazione mondiale dei medici - e avente come obiettivo primario il costante miglioramento della qualità della formazione medica a livello globale, anche attraverso la definizione di standard di qualità sia relativi al percorso formativo che porta al conseguimento della laurea in Medicina e Chirurgia, che per quelli post-laurea in area medica.

Medicina. Tutte le valutazioni esterne menzionate hanno l'obiettivo di certificare la conformità dei processi e dei criteri di valutazione dell'ANVUR a standard internazionali e, conseguentemente, consentire all'Agenzia e alle istituzioni della formazione superiore italiane di accrescere le opportunità di internazionalizzazione e di collaborazione con le istituzioni dei Paesi stranieri. L'ANVUR collabora inoltre con le Agenzie di valutazione degli altri Paesi e partecipa a diversi progetti internazionali. Da segnalare, inoltre, che dall'anno 2023 la professoressa Marilena Maniaci (componente del Consiglio Direttivo dell'ANVUR) fa parte del Board di ENQA.

Figura 1 - Principali stakeholder dell'ANVUR



2.2 Analisi del contesto interno

Ai sensi dell'art. 12 del DPR n. 76/2010 l'Agenzia è organizzata in una struttura direzionale generale articolata in tre Aree Organizzative con a capo il relativo dirigente responsabile: Amministrativo Contabile (dott. Valter Brancati), Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore (dott. Alessio Ancaiani) e Valutazione della Ricerca (dott. Marco Malgarini). Nell'ambito di ogni Area Organizzativa sono collocate le Unità Organizzative (UO) che hanno la responsabilità di specifici processi valutativi e amministrativi, con a capo i Responsabili e nelle quali opera il personale dell'Agenzia.

Al 31 dicembre 2024 l'Agenzia ha una dotazione organica complessiva (Tabella 1) pari a 60 unità di personale, di cui 57 unità di livello non dirigenziale e 3 Dirigenti; a tali unità si aggiunge la figura del Direttore Generale. Rispetto alla dotazione organica di diritto e in attesa del completamento del piano delle assunzioni (cfr. Sezione 3.2), i posti coperti con personale con contratto a tempo indeterminato sono complessivamente 41. Va tuttavia sottolineato che alla fine del 2024 ben 8 unità di personale non sono effettivamente in servizio presso l'Agenzia in quanto in posizioni di aspettativa o comando obbligato presso altre amministrazioni statali (Autorità, Ministeri o Agenzie Governative) soprattutto a seguito di chiamate riconducibili alle attività del PNRR. Ne consegue che al 31.12.2024 (cfr. Tabella 1) il personale effettivamente in servizio presso l'Agenzia è pari a 36 unità, di cui 3 con contratto a tempo determinato e 1 in comando in entrata.

Tabella 1 - Dotazione organica, posti coperti e personale in servizio al 31.12.2024

| Consistenza dell'organico | Dotazione organica a regime | Posti coperti al 31.12.2024* | Personale effettivamente in servizio al 31.12.2024 |
|-----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|--|
| Dirigente II fascia | 3 | 3 | 3 |
| Esperto amministrativo gestionale | 16 | 10 ^A | 9 |
| Esperto della valutazione | 31 | 25 ^B | 19 ^C |
| Esperto informatico-statistico | 4 | 1 | 1 |
| Assistente | 6 | 2 | 4 ^D |
| Totali | 60 | 41 | 36 |

* personale con contratto a tempo indeterminato

^A include 1 funzionario in comando presso altra amministrazione

^B include 3 funzionari in comando presso altra amministrazione e 5 funzionari in aspettativa

^C include 2 funzionari con contratto a tempo determinato

^D include 1 assistente con contratto a tempo determinato e 1 in comando in entrata

Nella Figura 2 è riportato l'assetto di governance e organizzazione dell'Agenzia, nella Tabella 2 è riportata la distribuzione del personale nelle diverse Unità Organizzative, mentre nella Tabella 3 è indicata la distribuzione delle unità di personale che saranno assegnate a ciascuna UO al termine dei reclutamenti in corso (cfr. Sezione 3.2), quando sarà completamente coperta la dotazione organica dell'Agenzia.

Figura 2 – Governance e Organigramma dell'ANVUR

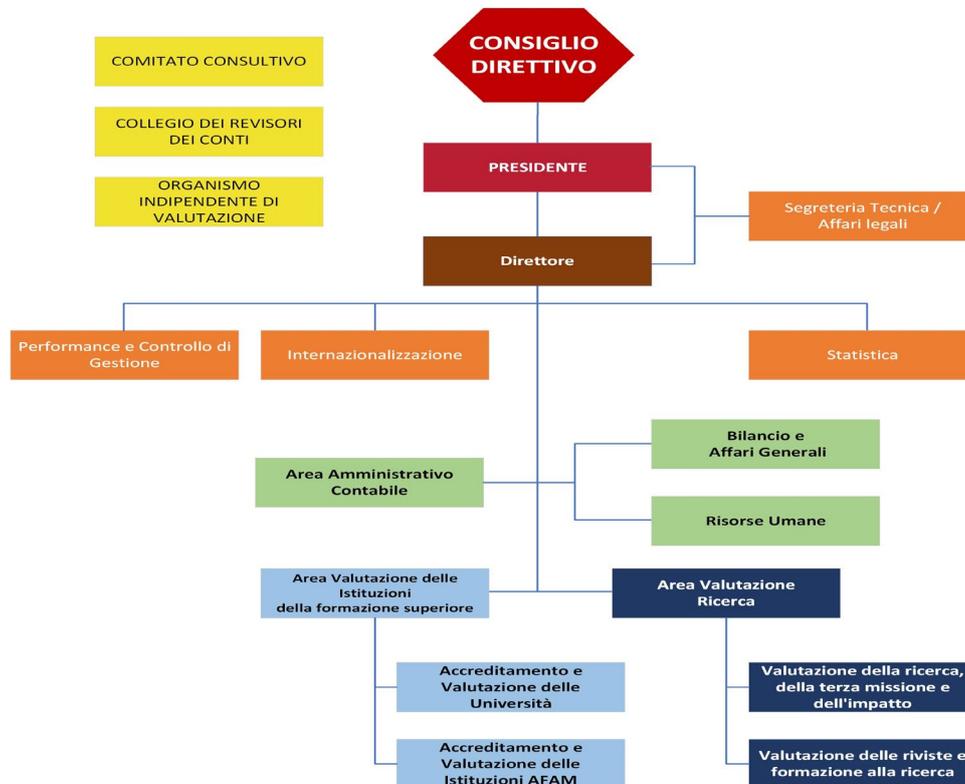


Tabella 2 - Distribuzione del personale nelle Aree e rispettive UO al 31.12.2024

| Unità organizzativa | Esperti della valutazione – Esperti informatico -statistici | Esperti amministrativo-gestionali | Assistenti | POSTI COPERTI | di cui in aspettativa/comando presso soggetti terzi | PERSONALE EFFETTIVAMENTE IN SERVIZIO |
|--|---|-----------------------------------|------------|---------------|---|--------------------------------------|
| Segreteria Tecnica/Affari Legali | | 3 | | 3 | 1 | 3 ^A |
| Internazionalizzazione | 1 | 1 | | 2 | | 2 |
| Performance e Controllo di gestione | 2 | | | 2 | 1 | 1 |
| Statistica | 1 | | | 1 | | 1 |
| Area amministrativo-contabile | | | | 0 | | 0 |
| Bilancio e Affari Generali | | 2 | 2 | 4 | | 4 |
| Risorse Umane | | 3 | | 3 | | 3 |
| Area Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore | | 1 | | 1 | | 1 |
| Accreditamento e valutazione delle università | 10 | | | 10 | 3 | 7 |
| Accreditamento e valutazione Istituzioni AFAM | 2 | | | 2 | 1 | 3 ^B |
| Area Valutazione della Ricerca | | | | 0 | | 0 |
| Valutazione della ricerca, della terza missione e dell'impatto | 6 | | | 6 | 2 | 4 |
| Valutazione riviste e formazione alla ricerca | 4 | | | 4 | 1 | 4 ^C |
| TOTALE | 26 | 10 | 2 | 38 | 9 | 33 |

^A include 1 assistente in comando in entrata

^B include 1 funzionario e 1 assistente con contratto a tempo determinato

^C include 1 funzionario con contratto a tempo determinato

Tabella 3 - Distribuzione del personale nelle UO al termine delle procedure di reclutamento

| Unità organizzativa | Unità di personale |
|--|--------------------|
| Segreteria Tecnica/Affari Legali | 3 |
| Internazionalizzazione | 3 |
| Performance e Controllo di gestione | 4 |
| Statistica | 5 |
| Bilancio e affari generali | 8 |
| Risorse umane | 7 |
| Accreditamento e valutazione delle università | 8 |
| Accreditamento e valutazione istituzioni AFAM | 6 |
| Valutazione della ricerca, della terza missione e dell'impatto | 7 |
| Valutazione riviste e formazione alla ricerca | 6 |
| TOTALE | 57 |

Oltre al personale in organico, tenuto conto delle specificità dell' Agenzia, il D.P.R. 76/2010 prevede che la stessa possa avvalersi, per lo svolgimento dei compiti istituzionali, di esperti della valutazione. La Tabella 4 riporta le stime del fabbisogno degli esperti per le annualità 2025, 2026 e 2027.

Tabella 4 - Esperti della valutazione (stima triennio 2025-2027)

| Tipologia Esperti Valutazione | 2025 | 2026 | 2027 |
|---|--------|-------|------|
| Esperti della valutazione acquisiti a valere anche su fondi vincolati e progetti* | 5 | 5 | 5 |
| Esperti GEV VQR 2020-2024** | 760 | 760 | 5 |
| Assistenti VQR 2020-2024** | 35 | 35 | 0 |
| Esperti referee VQR 2020-2024** | 12.000 | 1.000 | 0 |
| Esperti CEV, AFAM, Dottorati, Riviste, ecc., ivi compresi assistenti CEV*** | 600 | 600 | 600 |

* La spesa prevista per gli anni 2025, 2026 e 2027 trova copertura nell'ambito delle risorse finanziarie trasferite dal Ministero vigilante per le attività relative al progetto TECO e al PNR, nonché su fondi comunitari.

** La spesa prevista per gli anni 2025, 2026 e 2027 trova copertura nell'ambito delle risorse finanziarie trasferite dal Ministero vigilante per le attività relative al progetto VQR e dell' avanzo vincolato ANVUR.

*** Le attività di accreditamento di istituzioni, corsi e dottorati trovano copertura nell'ambito del trasferimento ordinario annuale delle risorse per il funzionamento dell' ANVUR.

Si tratta nello specifico di:

- *Esperti della valutazione*: sono figure esterne all'organizzazione, iscritte agli Albi ANVUR, che operano nell'ambito di commissioni deputate alla valutazione per l'accREDITamento iniziale e periodico delle Istituzioni della Formazione superiore (Università e corsi di studio universitari e Istituzioni AFAM). Sono soggetti al rispetto del Codice etico dell' Agenzia e dei regolamenti disciplinanti i conflitti di interesse e le incompatibilità. Le Commissioni sono nominate dal Consiglio Direttivo e mediamente risultano composte da circa 15 esperti della valutazione. Le loro valutazioni sono assunte collegialmente e sottoposte comunque all'approvazione del Consiglio Direttivo. Nell'ambito delle commissioni per l'accREDITamento iniziale e periodico la figura del *Referente della Visita* presso l'Università è comunque svolta da un funzionario dell' Agenzia, anche con il compito di osservatore di eventuali condotte inappropriate da parte degli esperti. Per la realizzazione della VQR 2020-2024, nel 2024, sono stati nominati i Gruppi degli esperti della valutazione della ricerca (GEV) e gli assistenti dedicati che avranno il ruolo di supportare dal punto di vista gestionale e amministrativo i GEV, coordinandosi con il personale che opera nell'ambito dell' Area della valutazione della ricerca dell' ANVUR.
- *Componenti di gruppi di lavoro*: possono essere figure interne ed esterne all'organizzazione, di norma professori e ricercatori universitari che, temporaneamente, nell'ambito di gruppi di lavoro composti anche da numeri elevati di esperti (anche fino a 25), ricoprono ruoli di supporto alle decisioni del Consiglio Direttivo e funzioni centrali nell'ambito di progetti specifici che riguardano essenzialmente la proposta di linee guida, indicatori e parametri di valutazione e talvolta attività valutativa. Esempio di questi gruppi di lavoro sono il GDL per la Valutazione delle Riviste e il GDL per la definizione dei Test sulle competenze (Teco). Anche i componenti dei GDL sono soggetti al rispetto del Codice etico dell' Agenzia e dei regolamenti disciplinanti i conflitti di

interesse e le incompatibilità. Gli esiti dell'attività sono soggetti a valutazione e approvazione del Consiglio Direttivo e le attività di tali gruppi di lavoro sono verbalizzate a cura di funzionari dell'Agenzia.

Con riferimento alle suddette figure è opportuno evidenziare che l'ambito che richiede maggiore attenzione nei compiti svolti dagli esperti è quello del potenziale conflitto di interessi con le istituzioni o i soggetti valutati.

Per quanto riguarda le partecipazioni in soggetti esterni, ANVUR ha aderito nel corso del 2019 al Consorzio Interuniversitario CINECA. Con delibera ANAC n. 215 del 4 marzo 2020 è stata quindi disposta l'integrazione di ANVUR nella composizione degli enti che detengono il controllo analogo congiunto in relazione agli affidamenti nel regime in house providing al Consorzio CINECA, che è già dotato di un proprio Piano anticorruzione, ai sensi della Legge n. 190/2012, e che adotta un modello di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D.Lgs. n. 231/2001.

2.3 Il processo di pianificazione

Il processo di pianificazione dell'Agenzia è stato avviato nel mese di dicembre 2024 con l'adozione del Programma delle Attività 2025-2027 con cui il Consiglio Direttivo ha definito gli indirizzi strategici e gli obiettivi che l'Agenzia intende perseguire nel triennio. Come più analiticamente descritto nel Programma delle Attività 2025-2027, gli indirizzi strategici sono stati definiti, oltre che a valle di una autovalutazione del grado di attuazione della programmazione del triennio precedente, anche tenendo conto delle indicazioni contenute nella nota con cui il Ministro dell'Università e della Ricerca (MUR), sen. Anna Maria Bernini, ha approvato il Programma delle Attività 2024-2026, del Decreto Ministeriale 773/2024 relativo alle *linee di indirizzo della programmazione triennale 2024-2026* del sistema universitario e dell'atto di indirizzo 2025 del MUR.

In continuità con il Programma delle Attività 2023-2025 e 2024-2026, la pianificazione 2025-2027 si articola in sei ambiti strategici: INTERNAZIONALIZZAZIONE, VALUTAZIONE DELLE UNIVERSITÀ, VALUTAZIONE DELLE ISTITUZIONI AFAM, VALUTAZIONE DELLA RICERCA E RICERCA SULLA VALUTAZIONE, ALTRE ATTIVITÀ DI RILEVANZA ISTITUZIONALE, ORGANIZZAZIONE INTERNA.

2.4 Dalla pianificazione strategica al valore pubblico

Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) definiscono il concetto di **Valore Pubblico** come il livello complessivo di benessere economico, sociale, ambientale e/o sanitario generato da un'amministrazione pubblica – o co-creato attraverso la collaborazione con filiere di amministrazioni pubbliche, organizzazioni private e no profit – rispetto a una baseline o livello di partenza. Tale benessere si riflette non solo sugli utenti e sui cittadini, ma anche sui dipendenti, le imprese e gli altri stakeholder.

In continuità con quanto definito per il PIAO 2024-2024, le strategie delineate per il PIAO 2025-2027 confermano la validità degli obiettivi e la centralità della creazione di valore pubblico. È stato condotto un approfondito processo di analisi, in collaborazione con il Consiglio Direttivo e i Dirigenti dell' Agenzia, per identificare i possibili impatti generati dalle attività dell' ANVUR rispetto ai bisogni degli stakeholder. Questo lavoro ha permesso di individuare aree di intervento capaci di migliorare il benessere culturale, economico, sociale, ambientale e organizzativo, garantendo coerenza con una visione di medio termine.

I risultati di tale analisi sono riportati in sintesi nella Tabella 5 e in dettaglio nell' Allegato 1 al presente documento.

Tabella 5 - Ambiti strategici e obiettivi di Valore Pubblico

| PIANO DELLE ATTIVITÀ: AMBITO STRATEGICO | QUALE VALORE PUBBLICO Insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale | INDICATORI Come possiamo misurare il Valore Pubblico | STAKEHOLDER | OBIETTIVI STRATEGICI |
|--|--|--|---|--|
| INTERNAZIONALIZZAZIONE | BENESSERE SOCIALE E CULTURALE in relazione al livello di internazionalizzazione e qualità della formazione superiore | 1) N° di università italiane che partecipano ad Alleanze europee 2) % di studenti stranieri iscritti a corsi della formazione terziaria in Italia 3) Ampiezza della rete di collaborazione con Agenzie straniere | Università, Istituzioni AFAM, studenti, Ministero dell'Università e della Ricerca, ENQA, EQAR, WFME, Altre Istituzioni o Agenzie internazionali | OS.1 - Consolidamento del ruolo dell'Agenzia a livello internazionale e sostegno all'internazionalizzazione del sistema della formazione superiore e della ricerca nazionale |

| PIANO DELLE ATTIVITÀ: AMBITO STRATEGICO | QUALE VALORE PUBBLICO Insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale | INDICATORI Come possiamo misurare il Valore Pubblico | STAKEHOLDER | OBIETTIVI STRATEGICI |
|---|---|---|--|--|
| VALUTAZIONE DELLE UNIVERSITÀ, DELLE ISTITUZIONI AFAM, DELLA RICERCA E RICERCA SULLA VALUTAZIONE | BENESSERE ECONOMICO, SOCIALE, CULTURALE e AMBIENTALE per garantire standard adeguati alla formazione universitaria e AFAM, promuovere lo sviluppo culturale ed economico del Paese e rafforzare la competitività internazionale nella ricerca e nella terza missione, valorizzando il ruolo delle Istituzioni della formazione superiore nei rispettivi contesti di riferimento. | <ol style="list-style-type: none"> 1) % popolazione tra 25-34 anni in possesso di titolo di laurea 2) Tasso di abbandono tra I e II anno – corsi I livello 3) % di studenti stranieri iscritti a corsi della formazione terziaria in Italia 4) % di laureati triennali in corso 5) tasso di occupazione dei laureati a 1 e 3 anni dalla laurea 6) % popolazione (classe di età 25-34 anni) in possesso del titolo di dottore di ricerca 7) Livello di soddisfazione degli studenti iscritti nelle Istituzioni AFAM 8) % di studenti stranieri iscritti nelle Istituzioni AFAM (corsi di I e II livello) 9) N° di istituzioni AFAM che partecipano ad Alleanze europee 10) Horizon Europe: peso % finanziamenti richiesti e peso % finanziamenti ottenuti dall'Italia 11) Tasso di successo sui programmi ERC con Host institution italiana 12) n° dottorati di ricerca in collaborazione tra università e imprese | MUR, MIM, Università, Istituzioni AFAM, studenti, CRUI, CONVUI, CUN, CNSU, CNAM, Conferenze AFAM. Rete dei Nuclei AFAM, EPR, ricercatori | OS.2 - Sviluppo e consolidamento dei modelli di valutazione del sistema della formazione superiore e della ricerca |
| ALTRE ATTIVITÀ DI RILEVANZA ISTITUZIONALE | BENESSERE SOCIALE, CULTURALE ed ECONOMICO, al fine di migliorare l'efficacia delle politiche della formazione terziaria e della ricerca | <ol style="list-style-type: none"> 1) % popolazione tra 25-34 anni in possesso di titolo di laurea 2) tasso di abbandono tra I e II anno – I livello 3) numero di studenti stranieri iscritti nelle Università e nelle Istituzioni AFAM (corsi di I e II livello) 4) % di valutatori stranieri coinvolti nelle attività di valutazione della ricerca (VQR) dell'Agenzia | MUR, Università, Istituzioni AFAM, EPR, studenti, CRUI, CUN, CNSU, Enti e Istituzioni del III settore | OS.3 - Predisposizione di strumenti per l'analisi e il supporto alle politiche del sistema universitario e della ricerca |

| PIANO DELLE ATTIVITÀ: AMBITO STRATEGICO | QUALE VALORE PUBBLICO Insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale | INDICATORI Come possiamo misurare il Valore Pubblico | STAKEHOLDER | OBIETTIVI STRATEGICI |
|--|--|--|--|--|
| ORGANIZZAZIONE INTERNA | BENESSERE ORGANIZZATIVO inteso come clima di lavoro, soddisfazione da parte dei lavoratori, qualità dei risultati ottenuti dall'Agenzia | 1) Qualità del lavoro presso l'Agenzia 2) Qualità delle attività dell'Agenzia | Personale dell'Agenzia, Università, Istituzioni AFAM, MUR | OS. 4 - Miglioramento del benessere organizzativo, della qualità e dell'efficacia dell'azione amministrativa |

2.5 Dal valore pubblico alla Performance

In seguito all'individuazione del Valore Pubblico e all'associazione con i relativi obiettivi strategici, sono stati definiti gli obiettivi di performance (istituzionale e organizzativa) funzionali alla realizzazione degli obiettivi strategici e, conseguentemente, alla generazione delle diverse dimensioni di benessere individuate.

La definizione degli indicatori e dei target è stata frutto di un percorso di confronto - coordinato dal Direttore - con il Consiglio Direttivo e con i Dirigenti.

Come previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Agenzia definisce tre dimensioni di performance, distinte ma strettamente correlate:

- **Performance Istituzionale:** rappresenta la prestazione complessiva dell'Agenzia in termini di raggiungimento degli obiettivi strategici finalizzati alla creazione di valore pubblico;
- **Performance Organizzativa:** rappresenta il contributo delle Aree dirigenziali e delle relative unità organizzative al perseguimento della Performance Istituzionale e al miglioramento dei livelli quali-quantitativi delle attività di competenza;
- **Performance Individuale:** intesa quale contributo fornito dal singolo individuo rispetto al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione, sia in termini di obiettivi che di comportamenti attesi e competenze possedute.

2.5.1 La performance istituzionale



A ciascuno dei 6 obiettivi strategici, come previsto dal SMVP, sono stati associati indicatori e target multidimensionali. Nella Tabella 6 sono riportati in forma sintetica e con riferimento al triennio 2025-2027 il numero di indicatori considerati per il perseguimento di ciascuno degli obiettivi strategici.

Tabella 6 - N° di indicatori associati agli obiettivi strategici nel triennio 2025-2027

| Obiettivo strategico | Indicatori 2025 | Indicatori 2026 | Indicatori 2027 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| OS.1 - Consolidamento del ruolo dell'Agenzia a livello internazionale e sostegno all'internazionalizzazione del sistema della formazione superiore e della ricerca nazionale | 2 | 0 | 0 |
| OS.2 - Sviluppo e consolidamento dei modelli di valutazione del sistema della formazione superiore e della ricerca | 9 | 3 | 1 |
| OS.3 - Predisposizione di strumenti per l'analisi e il supporto alle politiche del sistema universitario e della ricerca | 5 | 1 | 1 |
| OS. 4 - Miglioramento del benessere organizzativo, della qualità e dell'efficacia dell'azione amministrativa | 9 | 4 | 3 |
| TOTALE | 25 | 8 | 5 |

I dati sinteticamente sopra riportati sono analiticamente descritti nell'Allegato 1 (tabella A1.1) in cui sono indicati gli ambiti strategici, le dimensioni di valore pubblico su cui le attività dell'Agenzia possono impattare, i possibili indicatori di Valore Pubblico con i relativi possibili

indicatori e target, gli obiettivi strategici, gli obiettivi di performance con i relativi indicatori e target di risultato attesi, opportunamente pesati, la fonte dei dati per il calcolo dei risultati raggiunti, nonché l'elenco dei principali stakeholder su cui impattano le attività a essi correlate e il budget associato a ciascun obiettivo.

2.5.2 La performance organizzativa



Si tratta dell'ambito più operativo della performance, vale a dire quello riferito alle Aree dirigenziali e alle Unità Organizzative che compongono l'assetto organizzativo dell'Agenzia.

Le tabelle A1.2, A1.4, A1.6 e A1.8 dell'Allegato 1, relative alla performance organizzativa, mostrano – analogamente a quanto rappresentato per la dimensione istituzionale – i criteri di misurazione della performance della Direzione e delle Aree Dirigenziali dell'ANVUR, consistenti nella verifica del perseguimento degli obiettivi operativi (OO) che, secondo un processo di collegamento con gli obiettivi strategici (cosiddetto cascading), declinano la performance istituzionale nell'ambito di azione di ogni Area organizzativa. In particolare, il riferimento agli obiettivi strategici e al Valore Pubblico che contribuiscono a generare è esplicitato nella specifica colonna (VALORE PUBBLICO/OBIETTIVO STRATEGICO).

Nelle successive Tabella 7 e Tabella 8 è riportato un quadro di sintesi del processo sopra descritto in modo che sia:

- ✓ immediatamente identificabile la relazione tra obiettivi strategici e obiettivi operativi di performance organizzativa assegnati alla Direzione e alle Aree organizzative. Dalla Tabella 7 si coglie, infatti, la numerosità di obiettivi operativi assegnati ad ogni Area e il collegamento degli stessi con gli obiettivi strategici;
- ✓ dalla Tabella 8 si evidenzia che i 10 obiettivi di performance organizzativa saranno misurati attraverso 44 indicatori.

Tabella 7 - N° di obiettivi operativi attribuiti alla Direzione e alle Aree collegati agli obiettivi strategici

| Obiettivo strategico | Obiettivi operativi | | | |
|--|---------------------|--------------------------------|---|-------------------------------|
| | Direzione | Area Valutazione della Ricerca | Area Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore | Area Amministrativo-contabile |
| OS.1 - Consolidamento del ruolo dell'Agenzia a livello internazionale nel sistema dell'EHEA | 1 | 1 | 0 | 0 |
| OS.2 - Sviluppo e consolidamento dei modelli di valutazione del sistema della formazione superiore e della ricerca | 0 | 1 | 1 | 0 |
| OS.3 - Predisposizione di strumenti per l'analisi e il supporto alle politiche del sistema universitario e della ricerca | 0 | 0 | 0 | 0 |
| OS.4 - Miglioramento della qualità e dell'efficacia dell'azione amministrativa | 1 | 1 | 1 | 3 |
| TOTALE | 2 | 3 | 2 | 3 |

Tabella 8 - N° di obiettivi operativi e indicatori attribuiti alla Direzione e alle Aree

| Direzione/Area | N° obiettivi operativi | Numero indicatori |
|---|------------------------|-------------------|
| Direzione | 2 | 9 |
| Area Valutazione della Ricerca | 3 | 12 |
| Area Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore | 2 | 13 |
| Area Amministrativo-contabile | 3 | 10 |
| TOTALE | 10 | 44 |

Il dettaglio analitico degli obiettivi operativi di performance organizzativa della Direzione e delle Aree è riportato nelle tabelle (A1.2, A1.4, A1.6, A1.8) dell'Allegato 1.

2.5.3 La Performance Individuale



A differenza delle dimensioni di performance istituzionale e organizzativa, la valutazione della performance individuale prevede una componente legata alla misurazione degli obiettivi riferiti all'attività della singola unità di personale e una componente legata ai comportamenti agiti da ciascuno rispetto al proprio ruolo e alla professionalità richiesta (cfr. le schede allegate al SMVP).

L'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede procedure di valutazione distinte tra personale dirigente e/o responsabile di UO e personale privo di incarichi: per i primi deve essere prevalente il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di cui il soggetto è responsabile, mentre per i secondi va considerato il loro personale "contributo".

Ogni unità di personale sarà dunque valutata in considerazione delle schede allegate al SMVP per la componente dei comportamenti e in misura variabile sul perseguimento degli obiettivi di performance istituzionale (limitatamente al Direttore e ai Dirigenti), di quelli di Area Dirigenziale (per i Dirigenti, in misura più limitata per i Responsabili UO e, eventualmente, per il personale senza incarico di responsabilità in misura non superiore al 10%) e di quelli di UO (per i Responsabili e, più limitatamente, per il personale assegnato alle diverse Unità Organizzative).

2.6 Rischi corruttivi e trasparenza

Con la delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 sono state adottate a decorrere dall'anno 2023 specifiche Linee Guida che le amministrazioni sono tenute a recepire nell'ambito dei PIAO.

Per quanto concerne l'Agenzia gli aspetti di maggiore rilevanza da tenere in considerazione sono i seguenti:

- la promozione della cultura del valore pubblico con incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e di regole di comportamento per il personale dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico;
- il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale;

- il miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente;
- l'integrazione tra monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interno (controllo di gestione, controllo strategico, controllo di regolarità amministrativa).

Va altresì evidenziato che l'Agenzia, in attuazione a quanto era previsto dall'Allegato 1 al PNA 2019 e dando corso a quanto già stabilito nel PTPC 2021-2023 e nel Piano della performance 2021-2023, nel corso del biennio 2021-2022 aveva proceduto ad un impegnativo lavoro di analisi dei processi organizzativi che è stato ulteriormente affinato nell'anno 2023 e che è alla base dei contenuti del presente piano. Tale lavoro si è così articolato:

A. Illustrazione da parte del RPCT agli uffici degli strumenti e delle modalità con cui mappare i processi di lavoro, individuare le aree di potenziale rischio corruttivo, effettuare l'analisi del rischio secondo i principi del modello qualitativo, identificare le possibili misure di prevenzione.

B. Conclusione del lavoro di cui al punto A da parte delle Aree dirigenziali e delle Unità Organizzative.

C. Condivisione del lavoro svolto tra RPCT e Dirigenti responsabili.

D. Redazione del presente Piano ai fini dell'approvazione da parte del Consiglio Direttivo.

Rispetto alle fasi sopra descritte si ritiene opportuno riportare di seguito i passaggi e gli elementi chiave del modello adottato dall'Agenzia:

1. **MAPPATURA** di tutti i **PROCESSI** (sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)). Seguendo la metodologia già attuata nei Piani precedenti e considerato che l'Agenzia ha una dimensione organizzativa ridotta, in osservanza a quanto stabilito dall'allegato 1 del PNA 2019, l'unità di analisi del rischio è stata identificata nel processo e non in ciascuna attività specifica del processo stesso. Nell'analizzare i processi si è partiti dalla mappatura introdotta con il PTPCT 2021-2023, effettuata nel corso del 2020 (confermata nel 2022 e 2023) e utilizzata anche per impostare il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) per l'anno 2021 e, tenuto conto degli aggiornamenti proposti dai Dirigenti e dai Responsabili di UO, confluiti anche nel POLA 2022-2024. Considerato che l'assetto organizzativo dell'ANVUR dall'anno 2024 ha subito minime modifiche rispetto a quello precedentemente in vigore, con l'accorpamento di alcune UO che in precedenza erano suddivise, si ritiene che tale lavoro sia ancora valido e utile per l'anno 2025. In particolar modo ogni Unità organizzativa afferente a ciascuna Area dirigenziale ha utilizzato il seguente schema di analisi:

a) BREVE DESCRIZIONE DEL PROCESSO: Che cos'è e che finalità ha?

b) PRINCIPALI ATTIVITA' DEL PROCESSO: Fasi e attività che lo caratterizzano

2. **IDENTIFICARE** per ogni processo gli eventuali **EVENTI RISCHIOSI** e le relative **AREE DI RISCHIO**. Le Aree di rischio utilizzate dal modello dell'Agenzia sono le 4 aree di rischio già definite "obbligatorie" dal PNA del 2013 e le 4 aree introdotte con l'Aggiornamento 2015 al PNA, cui si aggiunge l'Area degli Organi di Governo:

- a) ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE
- b) CONTRATTI PUBBLICI
- c) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
- d) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
- e) GESTIONE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO
- f) CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI
- g) AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO
- h) INCARICHI E NOMINE
- i) ORGANI DI GOVERNO

3. **VALUTAZIONE ANALITICA DEL RISCHIO.** Con riferimento a ciascun processo mappato si è proceduto analizzandolo rispetto a 8 FATTORI ABILITANTI (in larga misura prendendo a riferimento alcuni di quelli indicati dall'ANAC nell'allegato 1 al PNA 2019), intesi come fattori di contesto che possono agevolare il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, attribuendo in corrispondenza di ciascun processo e per ciascun fattore abilitante un giudizio di rischio del processo volto a stimarne il livello di esposizione. Di seguito la matrice utilizzata:

Tabella 9 - Matrice fattori abilitanti e indicatori di rischio

| Fattore abilitante | Indicatore di rischio | Livello di rischio | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| | | Alto (A) | Medio (M) | Basso (B) | (NA) |
| 1. Mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli) o mancata attuazione di quelle previste | GRADO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DI TRATTAMENTO: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi. | Non sono previste misure generali o specifiche di trattamento del rischio. | Sono previste misure generali o specifiche di trattamento del rischio ma sono applicate in modo saltuario. | Sono previste misure generali e specifiche di trattamento del rischio e sono applicate con regolarità | L'Indicatore di rischio non è applicabile al processo analizzato |
| 2. Inadeguata diffusione della cultura della legalità | MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta | Negli ultimi 3 anni si sono verificati eventi corruttivi accertati con sentenze, anche non passate in giudicato e/o a seguito di procedimenti disciplinari. | Negli ultimi 3 anni sono pervenute segnalazioni di whistleblowers per fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione di cui è stata accertata la fondatezza, anche solo parziale. | Negli ultimi 3 anni non si ha conoscenza di eventi corruttivi accertati con sentenze di condanna e non sono pervenute segnalazioni di whistleblowers per fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione di cui è stata | L'Indicatore di rischio non è applicabile al processo analizzato |

| Fattore abilitante | Indicatore di rischio | Livello di rischio | | | |
|--|--|---|--|---|--|
| | | Alto (A) | Medio (M) | Basso (B) | (NA) |
| | poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi | | | accertata la fondatezza, anche solo parziale. | |
| 3.Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto | GRADO DI CONCENTRAZIONE DEL POTERE DECISIONALE. L'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto può determinare un aumento del rischio corruttivo. | Il dirigente/funziionario /organo che predispone o adotta gli atti o esprime pareri è anche responsabile del procedimento e non sono coinvolte nell'istruttoria altre Strutture o Organi dell'Agenzia | Il dirigente/funziionario /organo che predispone o adotta gli atti o esprime pareri non è anche responsabile del procedimento o, nel caso in cui lo sia, sono coinvolte nell'istruttoria altre Strutture o Organi dell'Agenzia. | Il dirigente/funziionario /organo che predispone o adotta gli atti o esprime pareri non è il responsabile del procedimento e altre strutture o Organi sono coinvolti nell'istruttoria. | L'Indicatore di rischio non è applicabile al processo analizzato |
| 4.Mancanza di trasparenza/ Tracciabilità del processo decisionale | OPACITÀ del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio; | Il processo non prevede l'utilizzo di strumenti di trasparenza sostanziale che permettono di tracciare le diverse fasi in cui si articola e i soggetti coinvolti (es. informatizzazione, motivazione, verbalizzazione degli incontri). | Il processo prevede l'utilizzo di strumenti di trasparenza sostanziale che permettono di tracciare solo alcune delle fasi in cui si articola e i soggetti coinvolti (es. (informatizzazione, motivazione, verbalizzazione degli incontri). | Il processo prevede l'utilizzo di strumenti di trasparenza sostanziale che permettono di tracciare tutte le fasi in cui si articola e i soggetti coinvolti (es. informatizzazione, motivazione, verbalizzazione degli incontri)." | L'Indicatore di rischio non è applicabile al processo analizzato |
| 5.Assenza di regolazione o controlli sul processo | GRADO DI DISCREZIONALITÀ del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato o sottoposto a | Il processo è discrezionale in quanto non adeguatamente vincolato dalla legge o da atti amministrativi (regolamenti, protocolli, direttive, circolari) e non è sottoposto ad alcun controllo esterno (es. Revisori dei Conti, Corte dei Conti). | Il processo è parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, protocolli, direttive, circolari) o in parte sottoposto a controlli esterni (es. Revisori dei Conti, Corte dei Conti) | Il processo è del tutto vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, protocolli, direttive, circolari) o sottoposto integralmente a controlli esterni (es. Revisori dei Conti, Corte dei Conti). | L'Indicatore di rischio non è applicabile al processo analizzato |

| Fattore abilitante | Indicatore di rischio | Livello di rischio | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| | | Alto (A) | Medio (M) | Basso (B) | (NA) |
| | controlli esterni di legittimità o regolarità contabile; | | | | |
| 6.Elevato impatto verso l'esterno | LIVELLO DI INTERESSE "ESTERNO": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio; | il processo ha come destinatari/benefici ari soggetti pubblici o privati e determina un rilevante impatto economico o ha un impatto su interessi di singoli. | Il processo ha come destinatari/benefici ari soggetti pubblici o privati che operano per interessi istituzionali dell'ente che rappresentano o a cui appartengono. | Il processo ha come destinatari/benefici ari uffici interni, oppure soggetti interni all'amministrazione nell'esercizio delle loro funzioni pubbliche. | L'Indicatore di rischio non è applicabile al processo analizzato |
| 7.Coinvolgimento di soggetti esterni nel processo | GRADO DI ESTERNALIZZAZIONE del processo: la presenza di un processo che in misura rilevante coinvolge personale esterno all'Agenzia determina un incremento del rischio rispetto al processo | Il processo è prevalentemente affidato a gruppi di lavoro o esperti valutatori che collaborano con l'Agenzia (es. istruttoria, valutazione) | Il processo è bilanciato tra attività affidate a gruppi di lavoro o esperti valutatori che collaborano con l'Agenzia e uffici interni alla stessa (es. istruttoria, valutazione) | Il processo è prevalentemente affidato alla responsabilità degli Uffici e del personale dell'Agenzia (es. istruttoria, valutazione) | L'Indicatore di rischio non è applicabile al processo analizzato |
| 8.Inadeguata numerosità del Personale rispetto alla tipologia di processi | DIMENSIONE DELL'ORGANICO Lo squilibrio tra unità di personale in servizio e complessità dei processi da gestire determina un incremento del rischio riconducibili alla tempestiva applicazione delle misure anticorruptive. | Il numero di unità di personale necessario per l'applicazione delle misure non è adeguato rispetto alla complessità del processo. | Il numero di unità di personale necessario per l'applicazione delle misure è appena sufficiente rispetto alla complessità del processo. | Il numero di unità di personale necessario per l'applicazione delle misure è adeguato rispetto alla complessità del processo. | L'Indicatore di rischio non è applicabile al processo analizzato. |

4. **VALUTAZIONE DI SINTESI DEL RISCHIO.** In base alla valutazione di cui al punto 3, ciascun processo è stato classificato a rischio BASSO, MEDIOBASSO, MEDIO, MEDIO-ALTO, ALTO, in base al seguente rating:

Tabella 10 - Valutazione del rischio

| Graduazione | Giudizio di sintesi del rischio |
|--|---------------------------------|
| Almeno 3 fattori abilitanti con rischio ALTO | ALTO |
| Almeno 2 fattori abilitanti con rischio ALTO e almeno 1 con rischio MEDIO Almeno 1 fattore abilitanti con rischio ALTO e almeno 4 con rischio MEDIO | MEDIO-ALTO |
| Almeno 3 fattori abilitanti con rischio MEDIO e comunque non più di 1 fattore abilitante con rischio ALTO | MEDIO |
| Non più di 3 fattori abilitanti con rischio MEDIO e gli altri con rischio BASSO o NA | MEDIO-BASSO |
| Almeno 6 fattori abilitanti con rischio BASSO o NA e nessuno con rischio ALTO | BASSO |

5. IDENTIFICAZIONE/AGGIORNAMENTO DELLE **MISURE GENERALI E SPECIFICHE** DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE. In un'ottica di graduale, efficiente e concreta attuazione del Piano, accanto alle misure di prevenzione del rischio di carattere generale che si applicano a tutti i processi di lavoro dell'Agenzia, si è quindi passati a verificare ed eventualmente rimodulare le MISURE SPECIFICHE di prevenzione del rischio con riferimento ai processi che dalla valutazione di cui al punto 4 si sono collocati in un ambito di rischio ALTO o MEDIO-ALTO.

Nell'Allegato 3 e con riferimento a tutti i processi di lavoro dell'Agenzia sono riportati i passaggi descritti dai punti da 1 a 5 e sono individuate in maniera dettagliata le misure specifiche di prevenzione del rischio.

Per semplicità nella successiva Tabella 11 sono comunque riportati in modo sintetico i processi di lavoro che dall'analisi effettuata presentano un livello di rischio almeno MEDIO-ALTO, nonché le misure specifiche di prevenzione della corruzione adottate.

Tabella 11 - Processi a rischio corruttivo MEDIO-ALTO e ALTO e Misure specifiche per la mitigazione del rischio

| Processi | Misure specifiche |
|--|---|
| Attività di supporto segretariale al Presidente, al Consiglio Direttivo e al Direttore | <ul style="list-style-type: none"> • Tempistica di predisposizione, finalizzazione e archiviazione delle delibere del Consiglio Direttivo • Tempestività delle decisioni assunte in seduta del Consiglio Direttivo riguardo alle comunicazioni |
| Valutazione della qualità della ricerca VQR | <ul style="list-style-type: none"> • Formazione elenco degli aspiranti GEV a seguito di call pubblica • Illustrazione Bando ai GEV e sottoscrizione del Codice Etico dell'Agenzia • Sorteggio con criteri predefiniti del 75% dei componenti dei Gruppi di esperti valutatori (GEV) dall'elenco pubblico, con un algoritmo pubblico che garantisce rappresentanza di genere, qualifica e Settori Scientifico Disciplinari. La seduta di sorteggio è pubblica e le liste sono disponibili sul sito dell'Agenzia. Eventuali sostituzioni rispettano gli stessi criteri di rappresentanza. • Selezione da parte del Consiglio Direttivo del restante 25% dei GEV in possesso di requisiti oggettivi a partire dall'elenco degli aspiranti GEV a seguito di call pubblica |

| Processi | Misure specifiche |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Limite alla partecipazione ai GEV di componenti della stessa Istituzione (massimo 10% per ciascun GEV) • Verifiche informatizzate relative a possibili conflitti di interesse • Incompatibilità dei componenti GEV rafforzate • Valutazioni formulate attraverso la peer review informata da indicatori bibliometrici o tramite peer review pura, da parte di almeno 2 valutatori (revisori) tra loro indipendenti • Individuazione dei valutatori esterni al GEV attraverso manifestazione di disponibilità e assegnazione a ciascun valutatore di un numero limitato di prodotti (max 50) • Valutazione attraverso gruppo di consenso in caso di valutazioni discordanti • Messa a disposizione della valutazione dei prodotti esclusivamente a beneficio dell'autore • Anonimato dei valutatori del singolo prodotto • Pubblicazione finale della lista dei valutatori, non associati ai prodotti valutati • Pubblicazione finale lista prodotti valutati (Open Access), dei casi studio e delle infrastrutture |
| Accreditamento e valutazione corsi di dottorato | <ul style="list-style-type: none"> • Specifica regolamentazione per la presentazione delle istanze e Linee guida per la valutazione • Informatizzazione della procedura e verifica automatizzata del possesso di alcuni requisiti richiesti per l'accREDITamento dei corsi • Selezione esperti valutatori incaricati della verifica di alcuni requisiti a seguito di call pubblica |
| Classificazione riviste | <ul style="list-style-type: none"> • Specifica regolamentazione per la valutazione delle riviste con ampio ricorso a criteri oggettivi e particolare attenzione alla regolarità delle pubblicazioni, alla presenza e ai contenuti del Codice etico, all'esistenza di un procedimento di revisione tra pari e alla composizione degli organi. • Call pubblica per la formazione dei Gruppi di lavoro incaricati della valutazione delle riviste e per la selezione degli esperti valutatori • Ampia rappresentatività delle Istituzioni nel GDL riviste e rispetto dell'equilibrio di genere • Rotazione dei settori disciplinari coinvolti rispetto ai precedenti GDL • Incompatibilità dei componenti del GDL riviste con le Commissioni ASN • Informatizzazione e verbalizzazione della valutazione collegiale del GDL riviste |
| Valutazione candidati commissari per l'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) | <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione sulla base di criteri e parametri predefiniti e individuati dai Regolamenti del MUR • Pre-verifica automatizzata sul possesso dei requisiti mediante apposita piattaforma • Verifica di secondo livello in tutti i casi di indicatori prossimi ai valori-soglia definiti dal MUR |
| AccREDITamento Iniziale Sedi universitarie, Sedi decentrate e Corsi di Studio | <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione sulla base di criteri e parametri predefiniti da ANVUR sulla base dei Regolamenti del MUR • Formazione specifica alle CEV sul Codice Etico e sul tema del rischio corruttivo • Nomina di CEV composte da valutatori appartenenti a istituzioni e NUV di istituzioni collocate in Regioni diverse rispetto alla Regione dell'Istituzione valutata • Limite massimo di corsi/istituzioni valutabili da uno stesso componente della CEV • Limite massimo al numero di NUV a cui possono appartenere i componenti delle CEV • Incontri con Istituzioni universitarie alla presenza di più persone dell'ANVUR • Call pubblica per la formazione degli Albi di esperti della valutazione • Valutazioni collegiali delle CEV |

| Processi | Misure specifiche |
|--|--|
| Accreditamento periodico Università e Corsi di studio | <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione sulla base di criteri e parametri predefiniti da ANVUR sulla base dei Regolamenti del MUR • Formazione specifica alle CEV sul Codice Etico e sul tema del rischio corruttivo • Nomina di CEV composte da valutatori appartenenti a istituzioni e NUV di istituzioni collocate in Regioni diverse rispetto alla Regione dell'Istituzione valutata • Sensibilizzazione e formazione verso le Istituzioni valutate • Incontri con Istituzioni universitarie alla presenza di più persone dell'ANVUR • Limite al numero di Commissioni di valutazione periodica a cui può partecipare lo stesso soggetto • Call pubblica per la formazione degli Albi di esperti della valutazione • Valutazioni collegiali delle CEV |
| Accreditamento Iniziale e Periodico delle Scuole Superiori e dei Collegi di merito | <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione sulla base di criteri e parametri predefiniti da ANVUR sulla base dei Regolamenti del MUR • Formazione specifica alle CEV sul Codice Etico e sul tema del rischio corruttivo • Nomina di CEV composte da valutatori appartenenti a istituzioni e NUV di istituzioni collocate in Regioni diverse rispetto alla Regione dell'Istituzione valutata • Sensibilizzazione e formazione delle Istituzioni valutate • Incontri con Istituzioni universitarie alla presenza di più persone dell'ANVUR • Limite al numero di Commissioni di valutazione a cui può partecipare lo stesso soggetto • Call pubblica per la formazione degli Albi di esperti della valutazione • Valutazioni collegiali delle CEV |
| Accreditamento iniziale sedi, corsi AFAM | <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione sulla base di criteri predefiniti e individuati dal MUR e dall'ANVUR • Formazione specifica alle CEV sul Codice Etico e sul tema del rischio corruttivo • Call pubblica per la formazione degli albi di esperti della valutazione • Valutazione collegiale dei rapporti da parte delle commissioni • Nomina di CEV composte da valutatori appartenenti a istituzioni e NUV di istituzioni collocate in Regioni diverse rispetto alla Regione dell'Istituzione valutata • Limite massimo al numero di NUV a cui possono appartenere i componenti delle CEV • Limite massimo di corsi/istituzioni valutabili da uno stesso componente della CEV • Incontri con Istituzioni AFAM alla presenza di più persone dell'ANVUR |
| Accreditamento periodico sedi e corsi AFAM | <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione sulla base di criteri predefiniti e individuati dal MUR e dall'ANVUR • Formazione specifica alle CEV sul Codice Etico e sul tema del rischio corruttivo • Call pubblica per la formazione degli albi di esperti della valutazione • Valutazione collegiale dei rapporti da parte delle commissioni • Nomina di CEV composte da valutatori appartenenti a istituzioni e NUV di istituzioni collocate in Regioni diverse rispetto alla Regione dell'Istituzione valutata • Limite massimo al numero di NUV a cui possono appartenere i componenti delle CEV • Limite massimo di corsi/istituzioni valutabili da uno stesso componente della CEV • Incontri con Istituzioni AFAM alla presenza di più persone dell'ANVUR |
| Affidamento dei lavori, servizi e forniture | <ul style="list-style-type: none"> • Rotazione per affidamenti di beni e servizi ripetitivi all'interno delle seguenti fasce: 5.000 -10.000; 10.001 – 25.000; 25.001 – 40.000 • Verifica dei requisiti generali (casellario giudiziale, carichi pendenti, regolarità fiscale) degli operatori economici a cui è stato attribuito un affidamento fino ad € 40.000 su un campionamento pari al 20%, arrotondato all'unità superiore, degli affidamenti effettuati per ogni semestre mediante sorteggio in presenza del Dirigente dell'area Amministrativo contabile e di due funzionari. In caso di |

| Processi | Misure specifiche |
|--|---|
| | <p>mancato possesso dei requisiti si procede alla rescissione del contratto per i servizi non essenziali, comunicazione ANAC ed escussione garanzia, ove presente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorizzazione da parte del Consiglio Direttivo per tutte le procedure di importo superiore a € 40.000 • Utilizzo prioritario del MEPA o altre piattaforme telematiche anche per forniture di beni e servizi per importi inferiori a € 5.000 |
| Gestione dei contratti per lavori, servizi e forniture | <ul style="list-style-type: none"> • Controllo sull'effettiva e regolare esecuzione del contratto • Per contratti specifici (es. Contratto con il CINECA) misure rafforzate di controllo (es. monitoraggio da parte di soggetti esterni) • Verifica, con criteri differenziati e con cadenza semestrale dei requisiti generali (casellario giudiziale, carichi pendenti, regolarità fiscale) degli operatori economici a cui è stato conferito un affidamento in base all'importo del contratto |
| Gestione del ciclo della spesa | <ul style="list-style-type: none"> • Controllo periodico delle spese effettuate dal cassiere • Report quadrimestrale al Direttore da parte del Dirigente dell'Area in caso di impegni o pagamenti a favore dello stesso soggetto superano l'importo di € 25.000 • Variazioni di stanziamenti in uscita nell'ambito della stessa categoria devono essere autorizzati dal Direttore su proposta del Dirigente dell'Area istruita d'intesa con un funzionario dell'UO Bilancio e Contabilità |
| Procedure di reclutamento del personale (concorso pubblico, mobilità, comando) | <ul style="list-style-type: none"> • Verifica del RUP, approvazione del CD e pubblicazione degli atti in amministrazione trasparente • Per i concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, la Commissione è formata in prevalenza da soggetti esterni • Per i concorsi pubblici per assunzioni a tempo determinato la Commissione è formata con la presenza di almeno un soggetto esterno • Anche per le procedure di comando e mobilità è prevista la nomina di una Commissione che può essere formata da soggetti interni |

2.6.1 La Trasparenza

Con l'introduzione del D.Lgs. n. 97/2016 (Decreto FOIA) è stato abrogato il comma 2 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 che prevedeva il Piano Triennale della Trasparenza e dell'Integrità; pertanto, le amministrazioni hanno l'obbligo di redigere e pubblicare nell'ambito del PTPCT (quindi del PIAO) anche la sezione riferita alle misure per l'integrità e la trasparenza.

L'art. 10, comma 3 del D.Lgs. 33/2013 stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali per i Dirigenti. Viene chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

In ogni caso, alla luce delle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (di seguito RGPD) e nel Codice in materia di protezione dei dati personali come modificato dal D.Lgs. n.101/2018, è opportuno ricordare che il trattamento dei dati personali è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, da disposizioni regolamentari. Pertanto, la pubblicazione dei dati in "Amministrazione trasparente" è

effettuata previa verifica dell'esistenza di uno specifico obbligo di pubblicazione previsto dal d.lgs. n. 33/2013 o da altre fonti normative. Anche in questi casi, tuttavia, deve essere assicurato il rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, esattezza, integrità, adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità del trattamento.

Il "Portale [Amministrazione Trasparente](#)" (PAT) dell'ANVUR riflette le prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013, aggiornato dal D.Lgs. 97/2016, ed è strutturata in diverse sotto-sezioni che potenziano il flusso informativo verso l'esterno con riferimento alle attività istituzionali, garantendo:

- ✓ l'accesso alle informazioni previste dalle disposizioni di legge;
- ✓ la qualità delle informazioni.

Nel corso degli ultimi anni, con il consolidamento delle attività di valutazione di competenza dell'Agenzia, è stato via via incrementato il dettaglio delle informazioni pubblicate. Al riguardo è opportuno sottolineare che l'Agenzia provvede a garantire la regolarità dei flussi informativi al fine di conseguire i seguenti obiettivi:

- ✓ coinvolgere il personale nella definizione delle attività e dei processi di competenza;
- ✓ migliorare la responsabilità in termini di qualità e quantità delle attività svolte;
- ✓ innescare all'interno di ogni singola Area e Unità Organizzativa processi di monitoraggio e controllo;
- ✓ potenziare il sistema informativo;
- ✓ assolvere agli obblighi normativi in termini quantitativi e qualitativi;
- ✓ perseguire la soddisfazione dei portatori di interesse in termini di informazioni a disposizione.

L'Agenzia, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs n. 33/2013, è impegnata a garantire la qualità delle informazioni pubblicate nel proprio sito istituzionale, verificando, attraverso un'attività di monitoraggio, il rispetto degli standard definiti dal decreto e in particolare:

- ✓ l'integrità e il costante aggiornamento;
- ✓ la completezza e la tempestività;
- ✓ la semplicità di consultazione e la comprensibilità;
- ✓ l'omogeneità e la facile accessibilità;
- ✓ la conformità ai documenti originali;
- ✓ l'indicazione della provenienza e la riutilizzabilità.

Il processo di elaborazione e attuazione della Sezione per la trasparenza è articolato in una serie di fasi finalizzate ad individuare:

- 1) le misure e le iniziative volte all'attuazione degli obblighi legislativi;
- 2) le attività da espletare per assicurare regolarità, qualità e tempestività delle informazioni;
- 3) le modalità, gli strumenti, i tempi e le risorse per la verifica dell'efficacia delle iniziative;
- 4) l'integrazione piena e consolidata delle dimensioni della trasparenza e della prevenzione della corruzione;
- 5) il collegamento tra il PTPCT ed il Programma delle attività dell'Agenzia;
- 6) il collegamento tra il PTPCT ed il Piano della Performance.

La finalità è quella di fornire la massima pubblicità possibile non solo dei documenti programmatici, ma di tutti gli strumenti utilizzati in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali per la realizzazione degli obiettivi strategici e operativi dell’Agenzia. In tale processo sono stati coinvolti i Dirigenti responsabili delle diverse Aree organizzative e, in relazione ai compiti e alle funzioni svolte, tutto il personale appartenente alle diverse Unità Organizzative. Un coinvolgimento molto rilevante è inoltre quello con l’OIV che ai sensi dell’art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. promuove e attesta l’assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità.

Nell’Allegato 4 sono riportate in modo analitico le Unità Organizzative responsabili della pubblicazione, con riferimento a ciascuna sezione e sotto-sezione del “Portale Amministrazione Trasparente” (PAT).

Nell’ambito del continuo processo di aggiornamento e monitoraggio, l’Agenzia si è dotata di un portale di caricamento dei contenuti denominato “Portale Amministrazione Trasparente” (PAT), ridefinendo altresì la procedura volta a garantire il rispetto delle disposizioni normative, assicurando la tracciabilità dei flussi e la semplicità dei processi. Tutte le informazioni oggetto di pubblicazione devono essere pubblicate direttamente dall’UO che si occupa della formazione dei documenti oggetto di pubblicazione con tempestività e nel rispetto degli obblighi normativamente imposti. Al RPCT e alla Segreteria Tecnica/Affari Legali spetta un ruolo di coordinamento e monitoraggio sull’effettiva pubblicazione dei dati, mentre per la pubblicazione degli stessi sono preposti gli Uffici come indicati in tabella (Allegato 4).

Le UO sono tenute ad informare l’RPCT qualora siano richieste modifiche alle sezioni del sito e i contenuti della pubblicazione non siano di pertinenza dell’Area. Il Responsabile della pubblicazione procede altresì all’archiviazione digitale dei documenti pubblicati.

Nel caso in cui il RPCT o la Segreteria Tecnica/Affari Legali venga direttamente o indirettamente a conoscenza di difformità rispetto ai principi normativamente imposti sospende la pubblicazione del documento e indica all’UO competente della pubblicazione gli adempimenti da realizzare per garantire la conformità della stessa.

Si riporta infine il calendario dei principali adempimenti che l’Agenzia ha espletato/espletterà nel corso dell’anno 2025 in relazione ai documenti di pianificazione e monitoraggio della trasparenza, in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 e dal presente piano.

Calendario delle attività in materia di Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013 e L. n. 190/2012)

| | | |
|---|--------------------------|----------------------------------|
| Relazione annuale RPCT sull’attività svolta al 31.12.2024 e pubblicazione sul sito istituzionale | RPCT | 31 gennaio 2025 |
| Giornata della trasparenza | Consiglio Direttivo/RPCT | Entro il mese di ottobre 2025 |
| Attestazione OIV sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione | OIV | Termine annuale da Delibera ANAC |

| | | |
|---|-------------|---|
| Pubblicazione dell'Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione | RPCT | Termine annuale da Delibera ANAC |
| Predisposizione e pubblicazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni | OIV | 30 aprile 2025 |
| Monitoraggio semestrale e pubblicazione scheda di monitoraggio | RPCT OIV | Entro 30 gg dalla scadenza del semestre |

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Organizzazione del lavoro agile

L'introduzione del lavoro agile in ANVUR è avvenuta in seguito all'emergenza sanitaria legata al Covid-19; a partire dal marzo 2020 e fino alla prima metà di ottobre 2021 ha rappresentato la modalità ordinaria di lavoro. In seguito, anche tenendo conto delle disposizioni del Ministro della Pubblica amministrazione, è ripreso con maggiore continuità il lavoro in presenza per almeno la metà della prestazione lavorativa di ogni unità di personale. Nel corso del 2024 la percentuale di giornate di lavoro svolte in modalità agile è stata pari a 35,6% (a fronte del dato di 36,5% del 2023).

Confermando quanto già previsto in merito all'organizzazione del lavoro agile dal PIAO 2023-2025, l'Agenzia intende dare continuità al positivo lavoro avviato nel corso degli ultimi anni e, ove possibile, apportare miglioramenti in termini di qualità del lavoro e produttività. Nel corso del biennio 2021-2022 tutto il personale è stato dotato della strumentazione necessaria per lo svolgimento del lavoro anche in modalità agile: sono stati forniti PC portatili, routers e cuffie con microfono (a tutti coloro che ne hanno fatto richiesta), è stata svolta un'attività formativa specifica sulla piattaforma Office 365.

A partire dal 1° gennaio 2024 è entrato in vigore il Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza con cui l'Agenzia ha definito le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa a distanza nelle forme del lavoro agile e del telelavoro domiciliare.

L'Agenzia ha così previsto, per il personale che ne faccia richiesta, la possibilità di lavorare in modalità agile garantendo il rispetto del principio della prevalenza del lavoro in presenza. A tal fine è prevista la stipula di un accordo annuale o semestrale tra il lavoratore e il dirigente dell'Area di appartenenza, cui fa seguito, con cadenza mensile la programmazione delle giornate da svolgere in modalità agile e la successiva rendicontazione delle attività svolte. Anche per il 2025 è stata prevista l'attivazione di un numero massimo di tre accordi di telelavoro domiciliare in seguito a specifico avviso pubblicato a novembre 2024. Anche per il telelavoro domiciliare è prevista la stipula di un accordo individuale di durata compresa tra 6 e 12 mesi e per un periodo comunque non superiore a 12 mesi in un biennio.

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale



A integrazione delle informazioni riportate nella Sezione 2.2, in questa Sezione sono riportate informazioni di dettaglio relative alla programmazione delle assunzioni rispetto alla strategia di sviluppo dell'assetto organizzativo, dando altresì spazio agli strumenti di mobilità, progressione di carriera e alla politica per la formazione.

Sulla base di quanto previsto dal CCNL 2019-2021, è stata ultimata la definizione delle nuove famiglie professionali, i profili di riferimento, le conoscenze/competenze richieste per ciascun profilo.

Alla data del 31 dicembre 2024 devono ancora essere coperte n. **19** posizioni, di cui:

1. N. 8 unità (4 esperti esperto informatico-statistico, di cui 3 assunti nel corso del corrente mese di gennaio; 4 esperti amministrativo-gestionali), per completare le assunzioni riferite all'incremento di n. 15 unità ex D.L. n. 44/2023 della dotazione organica;
2. N. 1 unità di esperto amministrativo-gestionale, che costituisce budget assunzionale 2022 (già inserita nel Piano dei fabbisogni 2024- 2026);
3. N. 1 unità di esperto della valutazione, per cessazione intervenuta nel corso dell'anno 2023 a seguito del trasferimento presso altra Amministrazione, mediante mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001;
4. N. 1 unità di esperto della valutazione, per cessazione intervenuta il 31 dicembre 2023 a seguito di dimissioni volontarie (già inserita nel Piano dei fabbisogni 2024-2026);
5. N. 1 unità di esperto amministrativo-gestionale, per cessazione intervenuta nel corso dell'anno 2024 a seguito del trasferimento presso altra Amministrazione, mediante mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001;
6. N. 3 unità di esperti della valutazione, per cessazioni intervenute nell'anno 2024 a seguito di dimissioni volontarie che costituiranno budget assunzionale 2025;
7. N. 2 unità di assistenti, per cessazioni intervenute nell'anno 2024 a seguito di dimissioni volontarie che costituiranno budget assunzionale 2025;
8. N. 1 unità di assistente, per cessazione intervenuta nell'anno 2024 a seguito di superamento di procedura per progressione verticale in deroga;
9. N. 1 unità di assistente riservata ad una categoria protetta di cui all'art. 1 della Legge n. 68/1999 (già inserita nel Piano dei fabbisogni 2024-2026).

3.2.1 Programmazione strategica delle risorse

Considerato il ruolo strategico che l'Agenzia ricopre e il settore di alta rilevanza in cui opera, emerge la necessità di acquisire e formare risorse con competenze qualificate nella gestione dei processi amministrativi e valutativi, sempre più centrali nell'attività a livello nazionale e internazionale. Si ricercano professionisti capaci di lavorare in team con un approccio proattivo, aperti all'innovazione tecnologica e dotati di eccellenti capacità relazionali, sia all'interno dell'organizzazione che verso l'esterno.

In linea con queste esigenze e con le indicazioni contenute nella direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, verranno strutturati percorsi individuali di formazione volti a valorizzare il personale e a supportare la creazione di valore pubblico.

La programmazione delle risorse di personale tiene conto nella sostanza di tre fattori:

- a) capacità assunzionale sulla base dei limiti di spesa;

- b) cessazioni previste per pensionamenti nel triennio;
- c) evoluzione dei bisogni legata in particolare a:
 - i. ampliamento delle attività di valutazione e dell'articolazione delle stesse nei modelli adottati dall'Agenzia con un forte impatto in termini di attività di analisi e monitoraggio, di complessità organizzativa e di gestione amministrativa;
 - ii. processi di digitalizzazione o a potenziamento di servizi basati su esternalizzazioni/internalizzazioni che richiedono interventi quali/quantitativi sulla formazione del personale.

Le assunzioni saranno effettuate nel rispetto della spesa potenziale massima sostenibile riferita alla dotazione organica dell'Agenzia pari a complessive 60 unità di personale, che sulla base dei rinnovi contrattuali intervenuti nel corso del biennio 2022-2023 è pari a € **2.249.455,08**. In attesa che il MEF renda disponibili le tabelle per le amministrazioni appartenenti al comparto Funzioni centrali per l'anno 2025, la spesa massima potenziale è definita sulla base delle tabelle per l'anno 2024. Non appena le nuove tabelle saranno disponibili, sarà predisposto e pubblicato l'Allegato 5 del PIAO che dovrà tenere conto delle nuove disposizioni previste dalla legge n. 207/2024 (legge di bilancio 2025) in materia di budget assunzionale.

In particolare, l'articolo 1, comma 823, della legge di bilancio 2025 introduce una riduzione del 25% del turnover anche per l'ANVUR. La norma stabilisce che, nel corso dello stesso anno, le amministrazioni pubbliche potranno effettuare assunzioni a tempo indeterminato per un contingente di personale il cui costo complessivo non superi il 75% della spesa corrispondente ai cessati dal servizio nell'anno precedente.

Al momento dell'adozione del PIAO 2025 – 2027 la spesa effettiva del personale in servizio sulla base dei criteri 2024 indicati dal MEF si attesta ampiamente al di sotto di quella massima potenziale, in quanto, oltre al completamento del piano di assunzioni a seguito dell'incremento di cui al D.L. 44/2023, diverse risorse al 31/12/2024 risultano in posizione di comando presso altra amministrazione o con rapporto di lavoro sospeso in via temporanea. In particolare:

- n. 4 unità dell'Area Funzionari sono collocati in posizione di comando presso altra Amministrazione e si prevede che il comando continui almeno per tutto l'anno 2025 (3 esperti della valutazione presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e 1 esperto amministrativo-gestionale presso gli uffici di diretta collaborazione del Ministro della Cultura). Inoltre, per ulteriori due esperti amministrativo-gestionali nei primi mesi dell'anno è stato disposto il comando presso altre Amministrazioni.
- n. 5 unità dell'Area Funzionari sono collocati in aspettativa obbligatoria non retribuita e si prevede che l'aspettativa continui almeno per tutto l'anno 2025 per 4 di essi: n. 1 unità collocata in aspettativa ai sensi dell'art. 24, comma 9-bis della Legge 240/2010, in quanto ricercatore di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della Legge 240/2010 presso un Ateneo;
- n. 2 unità dell'Area Funzionari sono collocate in aspettativa non retribuita, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del D. Lgs. 165/2001 per incarico dirigenziale presso altre pubbliche amministrazioni; n. 1 unità collocata in aspettativa non retribuita con riferimento all'Intervento "Catalogo Nazionale Dati" (CND) all'interno della missione 1 – Componente 1- Asse 1 – Sub investimento 1.3.1 del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Per il triennio 2025-2027 si prevede la cessazione di una unità di personale per pensionamento.

3.2.2 Strategia di copertura del fabbisogno di personale

In attesa delle prossime indicazioni del MEF e del Dipartimento della Funzione Pubblica, le assunzioni previste per l'anno 2025 sono complessivamente **19**, distribuite per tipologia e modalità di reclutamento come di seguito indicato.

9 Assunzioni tramite concorso pubblico:

- N. 8 unità, (di cui 3 assunzioni nel profilo di esperto informatico-statistico già effettuate nel corso del mese di gennaio 2025, 1 esperto informatico-statistico; 4 esperti amministrativo-gestionali), per completare l'assunzione riferita all'incremento di n. 15 unità ex D.L. n. 44/2023 della dotazione organica;
- N. 1 unità di assistente riservata ad una categoria protetta di cui all'art. 1 della Legge n. 68/1999, **già inserita nel piano dei fabbisogni 2024-2026.**

5 Assunzioni tramite procedure di mobilità:

- N. 1 unità di esperto della valutazione, mediante mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 riservata ad Amministrazioni soggette a limitazioni normative sulle assunzioni;
- N.1 unità di esperto amministrativo-gestionale, mediante mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 riservata ad Amministrazioni soggette a limitazioni normative sulle assunzioni;
- N. 3 unità di assistente mediante mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 riservata ad Amministrazioni soggette a limitazioni normative sulle assunzioni;

1 Assunzione attingendo agli idonei in graduatorie vigenti

- N.1 unità di esperto della valutazione a valere sul budget assunzionale 2024, previa autorizzazione del DFP, di imminente rilascio (**già inserito nel Piano dei fabbisogni 2024-2026**)

1 Progressione interna verticale

- N. 1 unità di esperto amministrativo-gestionale ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 previa autorizzazione del DFP, di imminente rilascio; (**già inserito nel Piano dei fabbisogni 2024-2026**);

3 Assunzioni tramite concorso pubblico, previa mobilità:

- N. 3 unità di esperti della valutazione a copertura delle posizioni vacanti in seguito alle cessazioni per dimissioni intervenute nell'anno 2024.

Si riportano, di seguito, i prospetti riepilogativi delle assunzioni riguardanti le procedure da avviare nel triennio 2025-2027, nonché le acquisizioni mediante forme di lavoro flessibile.

Tabella 12 - Piano delle assunzioni 2025-2027

| Qualifica | N. unità | Modalità di reclutamento | Anno |
|-----------------------------------|-----------|--|------|
| Esperto amministrativo-gestionale | 4 | Concorso pubblico ex D.L. n. 44/2023 | 2025 |
| Esperto informatico-statistico | 4 | Concorso pubblico ex D.L. n. 44/2023 | 2025 |
| Assistente | 1 | Concorso pubblico ex L. n. 68/1999 (categorie protette) | 2025 |
| Assistente | 3 | Mobilità volontaria riservata ad Amministrazioni soggette a limitazione di assunzioni | 2025 |
| Esperto amministrativo gestionale | 1 | Progressione verticale ordinaria (budget assunzionale 2022- già inserita nel Piano dei Fabbisogni 2024-2026) | 2025 |
| Esperto amministrativo gestionale | 1 | Mobilità volontaria riservata ad Amministrazioni soggette a limitazione di assunzioni | 2025 |
| Esperto della valutazione | 1 | Mobilità volontaria riservata ad Amministrazioni soggette a limitazione di assunzioni | 2025 |
| Esperto della valutazione | 1 | Scorrimento di graduatoria vigente presso l'ANVUR (budget assunzionale 2024 - già inserita nel Piano dei Fabbisogni 2024-2026) | 2025 |
| Esperto della valutazione | 3 | Concorso pubblico, previa procedura di mobilità, a valere su budget assunzionale 2025 | 2025 |
| TOTALE | 19 | | |

Tabella 13 - Dotazione organica coperta triennio 2025-2027

| Qualifica | Dotazione organica | Posti coperti al | | | |
|--------------------------------------|--------------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | | 31/12/2024 | 31/12/2025 (stima) | 31/12/2026 (stima) | 31/12/2027 (stima) |
| Dirigente | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Esperto della valutazione | 30 | 25 | 30 | 29* | 30 |
| Esperto informatico-statistico | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| Esperto amministrativo-gestionale | 16 | 10 | 16 | 16 | 16 |
| Assistente amministrativo gestionale | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 |
| TOTALE | 60 | 41 | 60 | 59 | 60 |

*è prevista la cessazione di 1 unità per pensionamento

Tabella 14 - Dettaglio dei rapporti di lavoro flessibile in entrata e uscita periodo 2025-2027

| Qualifica | Anno 2025 | | | Anno 2026 | | | Anno 2027 | | |
|--------------------------------------|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | Rapporti sospesi in via temporanea e comandi in uscita | Acquisizioni con comando / assegnazione temporanea* | Acquisizioni con contratto a tempo determinato | Rapporti sospesi in via temporanea e comandi in uscita | Acquisizioni con comando / assegnazione temporanea | Acquisizioni con contratto a tempo determinato | Rapporti sospesi in via temporanea e comandi in uscita | Acquisizioni con comando / assegnazione temporanea | Acquisizioni con contratto a tempo determinato |
| Esperto amministrativo-gestionale | 3 | 3 | 1 | 3 | - | - | - | - | - |
| Esperto della valutazione | 7 | 2 | 4 | 7 | 2 | 4 | 7 | 2 | 4 |
| Esperto informatico-statistico | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Assistente amministrativo-gestionale | - | 2* | - | - | - | - | - | - | - |

* un assistente amministrativo-gestionale proveniente dal MUR è stato acquisito in assegnazione temporanea per la durata di 1 anno, a decorrere dal 15 aprile 2023 e continuerà in tale posizione anche per il 2025

3.2.3 Formazione del personale

Nell'ambito delle politiche di valorizzazione delle risorse indispensabili per il miglioramento della performance organizzativa dell'Agenzia, la formazione riveste un'importanza di rilevanza strategica. In coerenza con le indicazioni contenute nella Direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro della Pubblica amministrazione e della Direttiva del 15 gennaio 2025, il tema della formazione del personale è rilevante per diversi aspetti:

- **Obiettivo di 40 ore di formazione annue pro capite a partire dal 2025:** La Direttiva stabilisce un obiettivo ambizioso di almeno 40 ore di formazione annue per dipendente pubblico, equivalenti a una settimana di formazione.
- **Cinque aree di competenza strategiche:** La formazione deve concentrarsi su leadership e soft skill, competenze per le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica, e competenze relative ai valori e principi del lavoro pubblico.
- **Piattaforma Syllabus come punto di accesso al sistema formativo:** Syllabus offre percorsi formativi gratuiti e personalizzati per i dipendenti delle amministrazioni centrali e locali, con particolare attenzione alle competenze di base.
- **Ruolo chiave dei dirigenti nella promozione e monitoraggio della formazione:** I dirigenti hanno la responsabilità di assegnare obiettivi di formazione ai dipendenti, monitorare la partecipazione e garantire la compatibilità con l'attività lavorativa.
- **Importanza del monitoraggio, rendicontazione e valutazione della formazione:** La Direttiva sottolinea la necessità di un sistema di monitoraggio e valutazione per verificare l'impatto della formazione sulla crescita delle persone, la performance e la produzione di valore pubblico.

L'Agenzia già nell'anno 2024 ha sviluppato una politica della formazione coerente con i principi sopra indicati. Nello specifico particolare attenzione è stata rivolta ad assicurare a

tutto il personale una formazione sulle nuove competenze digitali richieste per utilizzare consapevolmente gli strumenti di intelligenza artificiale nell'ambito lavorativo e sulla conoscenza della lingua inglese. A questo tipo di formazione si sono aggiunte iniziative formative specifiche in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni assegnate al personale. Per ciascun dipendente, infatti, è stato definito un piano individuale di formazione che include, oltre al rafforzamento delle competenze tecniche e specialistiche funzionali alle attività svolte, anche una formazione di tipo generalista per i diversi profili professionali (principi base del procedimento amministrativo, lavoro in team, problem solving, abilità linguistiche, leadership, ecc.).

Di seguito si riporta la tabella che allinea gli obiettivi formativi al profilo professionale ricoperto da ogni persona che lavora nell'Agenzia.

| RUOLO | Priorità strategiche | Obiettivi e i risultati attesi |
|---|--|---|
| Dirigenti | <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza della lingua inglese (livello C1) • Leadership e gestione del personale • Innovazione e gestione del cambiamento • Conoscenza a gestione delle norme di riferimento in ambito amministrativo e in materia di trasparenza e anticorruzione | <ul style="list-style-type: none"> • Illustrare presentazioni, gestire progetti e sostenere conversazioni in lingua inglese • Saper gestire i conflitti favorendo l'instaurarsi di un clima organizzativo collaborativo • Saper motivare il personale migliorandone le prestazioni e valorizzando le competenze possedute • Saper assegnare obiettivi, organizzare e valutare il lavoro dei collaboratori • Approfondire la conoscenza e la consapevolezza delle opportunità e dei rischi dei nuovi strumenti di intelligenza artificiale • Realizzare innovazioni nei processi di lavoro dell'Area |
| Funzionari valutatori, statistici e informatici | <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza della lingua inglese (livello B2); • Organizzazione e gestione efficiente dei processi di lavoro • Lavoro in team • Competenze amministrative e in ambito di anticorruzione e trasparenza adeguate ai procedimenti valutativi di competenza | <ul style="list-style-type: none"> • Gestire progetti e sostenere conversazioni in lingua inglese • Possedere la conoscenza degli strumenti e degli applicativi di riferimento per lo svolgimento ottimale delle attività di propria responsabilità • Mantenere aggiornati la conoscenza e l'applicazione della normativa sui procedimenti amministrativi, trasparenza e anticorruzione • Assicurare l'organizzazione delle attività e del lavoro, coordinando le risorse assegnate (per i responsabili di UO) • Approfondire la conoscenza e la consapevolezza delle opportunità e dei rischi dei nuovi strumenti di intelligenza artificiale |
| Funzionari amministrativo-giuridico-contabili | <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza della lingua inglese (livello B1) • Organizzazione e gestione efficiente dei processi di lavoro • Lavoro in team • Competenze amministrative e in ambito di anticorruzione e trasparenza adeguate ai procedimenti amministrativi di competenza | <ul style="list-style-type: none"> • Sostenere conversazioni in lingua inglese • Possedere la conoscenza degli strumenti e degli applicativi di riferimento per lo svolgimento ottimale delle attività di propria responsabilità • Mantenere un livello avanzato di conoscenza e approfondimento della normativa sui procedimenti amministrativi, trasparenza e anticorruzione • Assicurare l'organizzazione delle attività e del lavoro, coordinando le risorse assegnate (per i Responsabili di UO) • Approfondire la conoscenza e la consapevolezza delle opportunità e dei rischi dei nuovi strumenti di intelligenza artificiale |
| Assistenti | <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza della lingua inglese (livello B1) | <ul style="list-style-type: none"> • Capacità di lettura e comprensione di documenti in lingua inglese |

| RUOLO | Priorità strategiche | Obiettivi e i risultati attesi |
|-------|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Piena affidabilità nello svolgimento delle funzioni assegnate in termini di rispetto dei tempi e correttezza delle attività svolte • Lavoro in team • Competenze amministrative, digitali e in ambito di anticorruzione e trasparenza adeguate ai procedimenti amministrativi di competenza | <ul style="list-style-type: none"> • Possedere la conoscenza degli strumenti e degli applicativi di riferimento per lo svolgimento ottimale delle attività di propria responsabilità • Mantenere un costante aggiornamento nella conoscenza della normativa sui procedimenti amministrativi, trasparenza e anticorruzione |

Nel corso dell'anno 2025 si darà continuità e ulteriore rinforzo alle iniziative già consolidate nell'anno 2024. Anche a livello di performance istituzionale (che impatta sulla valutazione del Direttore e dei Dirigenti) sarà previsto che per ogni unità di personale sia assicurata una formazione annuale pari ad almeno 40 ore e che, nell'arco del biennio 2025-2026, copra tutti gli ambiti delle competenze richieste (linguistiche, soft skill, transizioni amministrativa, digitale ed ecologica, leadership ed etica). L'obiettivo sarà realizzato mediante piani formativi individuali. Lo sviluppo delle competenze del personale sarà altresì qualificato dalla partecipazione a conferenze internazionali per la presentazione di lavori di ricerca e sarà inoltre favorita la partecipazione a progetti internazionali, periodi di mobilità all'estero, inclusi gli scambi con altre Agenzie o istituzioni internazionali. Dal punto di vista degli strumenti gestionali, l'Agenzia si doterà di una piattaforma integrata col sistema che gestisce il ciclo della performance e in cui saranno monitorate le attività di formazione svolte dal personale. Da ultimo, al fine di qualificare la formazione come strumento di crescita effettiva del personale e dell'Agenzia, si prevede che - nell'ambito degli obiettivi individuali - ogni dipendente debba dimostrare alla fine dell'anno di aver acquisito le competenze fornite per migliorare la propria professionalità.

Per l'anno 2025, sono state stanziare in bilancio significative risorse finanziarie pari a € 90.000 da destinare a colmare gap formativi individuali in relazione alla posizione organizzativa ricoperta dal personale.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In conclusione, si ritiene importante evidenziare che nell'ambito dell'integrazione di sistemi organizzativi dell'Agenzia, un'attenzione particolare è dedicata al tema del monitoraggio e del riesame, anche in ottica di miglioramento continuo del Piano e della sua efficacia. In questa sezione sono definiti gli elementi essenziali del monitoraggio e della rendicontazione: le responsabilità, le fasi e gli strumenti.

4.1 Monitoraggio

Il Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione del 24 giugno 2022 (e relativo "Piano-tipo") prevede che il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", si realizzi secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" secondo le indicazioni di ANAC.

Come previsto dal SMVP l'Agenzia effettua il monitoraggio quadrimestrale della performance istituzionale e di area, in modo da intervenire in maniera più tempestiva nell'eventuale rimodulazione degli obiettivi strategici e organizzativi e/o dei relativi indicatori e target. Per gli altri livelli di performance è previsto invece il monitoraggio semestrale degli obiettivi.

La misurazione finale degli obiettivi strategici è realizzata dal Direttore con la collaborazione dei Dirigenti. La valutazione è effettuata dal Consiglio Direttivo sentito l'OIV e con il coinvolgimento, per gli obiettivi che prevedono una valutazione partecipativa, dei principali stakeholder dell'Agenzia. La valutazione è quindi rendicontata in sede di approvazione della Relazione sulla Performance, successivamente validata dall'OIV.

Va inoltre evidenziato che dall'anno 2022 tutto il ciclo di gestione della performance, dalla definizione degli obiettivi strategici all'assegnazione degli obiettivi individuali a tutto il personale, fino al monitoraggio e infine alla misurazione finale è gestito attraverso una piattaforma informatica dedicata (Strategic PA).

In tema di monitoraggio degli obiettivi di valore pubblico l'approccio deve necessariamente essere diverso in quanto riferito a misurazione di indicatori di impatto in prevalenza esterni alle attività dell'Agenzia e che, dal punto di vista temporale, prevedono un orizzonte più ampio rispetto agli obiettivi annuali di performance. Conseguentemente, laddove il valore pubblico può essere misurato attraverso indicatori, l'Agenzia provvederà ad un monitoraggio annuale anche utilizzando informazioni provenienti da fonti esterne certificate; laddove esso è invece focalizzato su dimensioni più qualitative, il monitoraggio richiederà anche l'attivazione di strumenti di rilevazione ad hoc, tra cui i questionari rivolti agli stakeholder dell'Agenzia.

4.2 Il monitoraggio della sotto-sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

L'Agenzia, oltre a considerare il PTPCT uno strumento di programmazione di misure di prevenzione e di trasparenza a tutela del buon andamento, dell'efficienza ed efficacia del proprio operato, lo ha implementato nell'organizzazione al fine di verificare la sostenibilità e l'efficacia delle azioni previste.

Al riguardo è stato previsto nel Piano della performance dell'Agenzia (ora sottosezione 2.5 del presente documento) che l'attività delle Aree e delle UO nella implementazione del PTPCT sia contenuta tra gli obiettivi specifici di ambito organizzativo.

Nello specifico sono previsti due indicatori comuni tra tutte le Aree Organizzative che si concentrano sia sulle misure di prevenzione della corruzione, sia sulla corretta gestione della trasparenza, come di seguito indicato:

| Obiettivo | Indicatori | Target |
|--|---|---|
| Miglioramento dei processi organizzativi e misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione | <ol style="list-style-type: none"> 1) % di atti pubblicati tempestivamente sul sito dell'amministrazione trasparente per le sezioni di competenza 2) Rendicontazione semestrale delle attività svolte rispetto alle misure specifiche per la prevenzione della corruzione | <p>10 = Indicatore 1 almeno al 95% e Indicatore 2</p> <p>8 = Indicatore 1 almeno al 90% e Indicatore 2</p> <p>6 = Indicatore 1 almeno 90% o 2</p> |

Conseguentemente è richiesto ad ogni Dirigente e con riferimento all'Area e alle Unità Organizzative afferenti alla stessa di procedere al monitoraggio semestrale degli obiettivi sopra indicati e di relazionare al RPCT.

Il monitoraggio sarà altresì svolto attraverso la pubblicazione sul sito dell'Agenzia, nella sezione Disposizioni Generali – Monitoraggio semestrale.

La funzionalità complessiva del sistema sarà quindi verificata attraverso un momento di confronto tra tutti i soggetti coinvolti nella programmazione e gestione dei Rischi corruttivi e della trasparenza, Organi di governo compresi, con il coordinamento del RPCT ed il contributo esterno dell'OIV.

Il RPCT predisporrà, quindi, annualmente, la relazione prevista dall'art. 1, co.14, della L. n.190/2012 sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano, anche sulla base delle segnalazioni ed indicazioni fornite dai Dirigenti delle diverse Aree.

Secondo le indicazioni del Regolamento ANAC del 1° luglio 2020 (Delibera n. 690) nonché del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (attuativo della Direttiva UE 2019/1937), l'ANVUR si è dotata di una piattaforma informatica "[WhistleblowingPA](#)" per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni dei presunti fatti illeciti da parte dei soggetti legittimati³. La piattaforma è raggiungibile via web all'indirizzo <https://anvur.whistleblowing.it/#/> o tramite il sito web dell'ANVUR, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/ Prevenzione della Corruzione/ Whistleblowing, ove è illustrata la procedura per le eventuali segnalazioni.

³ A titolo esemplificativo: membri del Consiglio Direttivo; dipendenti, collaboratori, liberi professionisti e consulenti dell'Agenzia; Istituzioni valutate dall'ANVUR; Esperti della valutazione che collaborano con l'Agenzia; dipendenti e/o collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'ANVUR.

ALLEGATI

- 1. Schede obiettivi di valore pubblico e performance istituzionale, organizzativa di Area e obiettivi individuali del Direttore e dei Dirigenti 2025-2027**
- 2. Misure generali di prevenzione della corruzione**
- 3. Valutazione del rischio e Misure specifiche di prevenzione della corruzione**
- 4. UO responsabili dell'aggiornamento Sezioni Amministrazione Trasparente**