

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

Approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 30 del 22 febbraio 2023

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.....	6
2.1 Analisi del contesto esterno	6
2.2 Analisi del contesto interno	7
2.3 Il processo di pianificazione	11
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
2.6.1 La Trasparenza	25
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	28
3.1 Organizzazione del lavoro agile	28
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	29
3.2.1 Programmazione strategica delle risorse	29
3.2.2 Strategia di copertura del fabbisogno di personale	31
3.2.3 Formazione del personale	33
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	34
4.1 Monitoraggio (focus group, questionari, indicatori – monitoraggio performance	34
4.2 Il monitoraggio della sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	35
ALLEGATI	37
1. Schede obiettivi di valore pubblico e performance istituzionale e organizzativa di Area 2023-2025 ...	37
2. Misure generali di prevenzione della corruzione.....	37
3. Valutazione del rischio e Misure specifiche di prevenzione della corruzione.....	37
4. UO Responsabili aggiornamento Sezioni Amministrazione Trasparente	37
5. Spesa massima potenziale per il personale	37

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 il PIAO 2022-2024, 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 ; Menico Rizzi ; 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 19 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 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

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.

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'Agenzia 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'Agenzia (sistema denominato AVA - Autovalutazione, Valutazione e AccredITamento);
- ✓ 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

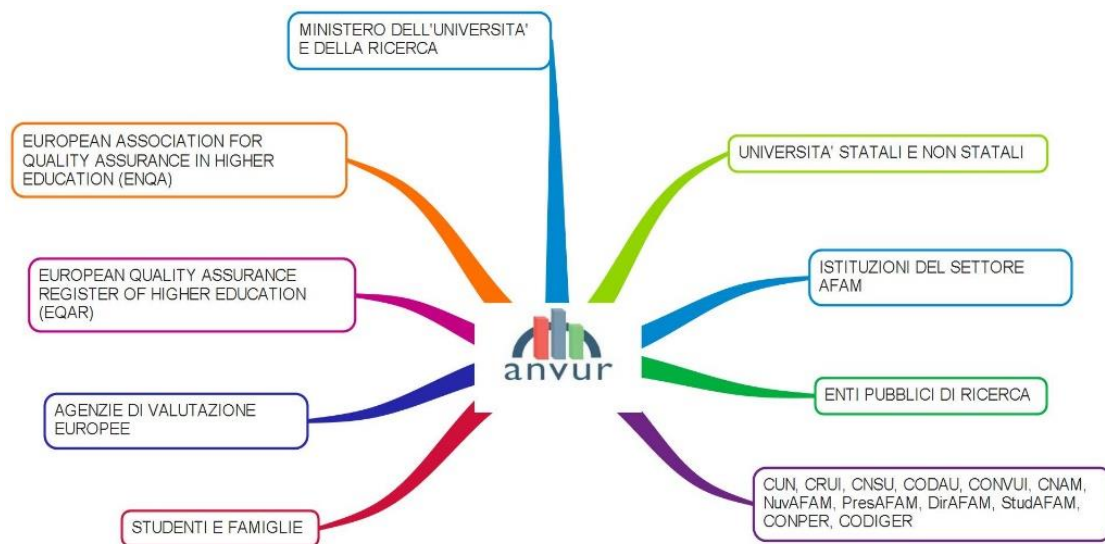
Tra i principali stakeholder dell'ANVUR vi è il Ministero dell'Università e della Ricerca (**MUR**), istituito con il decreto-legge 9 gennaio 2020, n. 1, convertito con modificazioni dalla L. 5 marzo 2020, n. 12. Al Ministro dell'Università e della Ricerca, oltre al compito di proporre al Presidente 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 Triennale delle Attività (PTA) predisposto e adottato dal Consiglio Direttivo dell'Agenzia.

Gli altri stakeholder di riferimento dell'Agenzia sono costituiti dalle 98 **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, è inserita a pieno titolo nel sistema europeo delle Agenzie di assicurazione della qualità, e opera nel rispetto degli Standard e linee guida europei per l'assicurazione della qualità nello Spazio europeo dell'istruzione superiore (ESG). Nel 2019 è divenuta *full member* dell'European Association for Quality Assurance in Higher Education (**ENQA**) e nel corso dell'anno 2023 si sottoporrà, oltre che al rinnovo della *membership*, alla valutazione dell'European Quality Assurance Register of Higher Education (**EQAR**) ai fini dell'inclusione nel registro delle Agenzie abilitate a operare a livello europeo. L'Agenzia collabora inoltre con le altre Agenzie di valutazione e con gli organismi internazionali rilevanti per l'attività svolta. La Figura 1 riassume, in uno schema ad albero, i principali stakeholder dell'Agenzia.

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 e nelle quali opera il personale dell'Agenzia. A capo delle UO sono collocati i responsabili di UO, ai quali è attribuita una diversa indennità di responsabilità articolata in due fasce, rispettivamente pari a € 2.582 per le UO in staff alla Direzione ed € 1.500 per le UO afferenti alle Aree Organizzative.

Al 31 dicembre 2022 l'Agenzia aveva una dotazione organica complessiva (**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**) pari a 45 unità di personale, di cui 42 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 38. Va tuttavia sottolineato che alla fine del 2022 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 31.12.2022 il personale effettivamente in servizio presso l’Agenzia è pari a 33 unità, di cui 3 con contratto a tempo determinato.

Tabella 1 - Dotazione Organica dell’ANVUR al 31.12.2022

Consistenza dell’organico	Dotazione organica a regime	Posti coperti al 31.12.2022*	Personale effettivamente in servizio al 31.12.2022
Dirigente II fascia	3	3	3
Funzionario amm.vo-giuridico-contabile	11	7 ^A	7 ^C
Funzionario valutatore tecnico	25	24 ^B	19 ^D
Assistente	6	4	4
Totali	45	38	33

* 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 4 funzionari in aspettativa

^C include 1 funzionario con contratto a tempo determinato

^D include 2 funzionari con contratto a tempo determinato

Nella Figura 2 è riportato l’assetto di governance e organizzazione dell’Agenzia in vigore al 31 dicembre 2022 e nella Tabella 2 è descritta la distribuzione del personale nelle diverse Unità Organizzative. La struttura organizzativa dell’Agenzia è, tuttavia, in fase di parziale revisione e l’assetto degli uffici sarà modificato nel corso del 2023 coerentemente con il nuovo Regolamento approvato dal Consiglio Direttivo con delibera n. 25 del 10 febbraio 2022. Nella Figura 3 è riportata l’articolazione della nuova struttura organizzativa, che sarà operativa a conclusione del conferimento degli incarichi di responsabilità delle Aree e delle Unità Organizzative, mentre nella Tabella 3 è riportata una stima 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 al 31 dicembre 2022

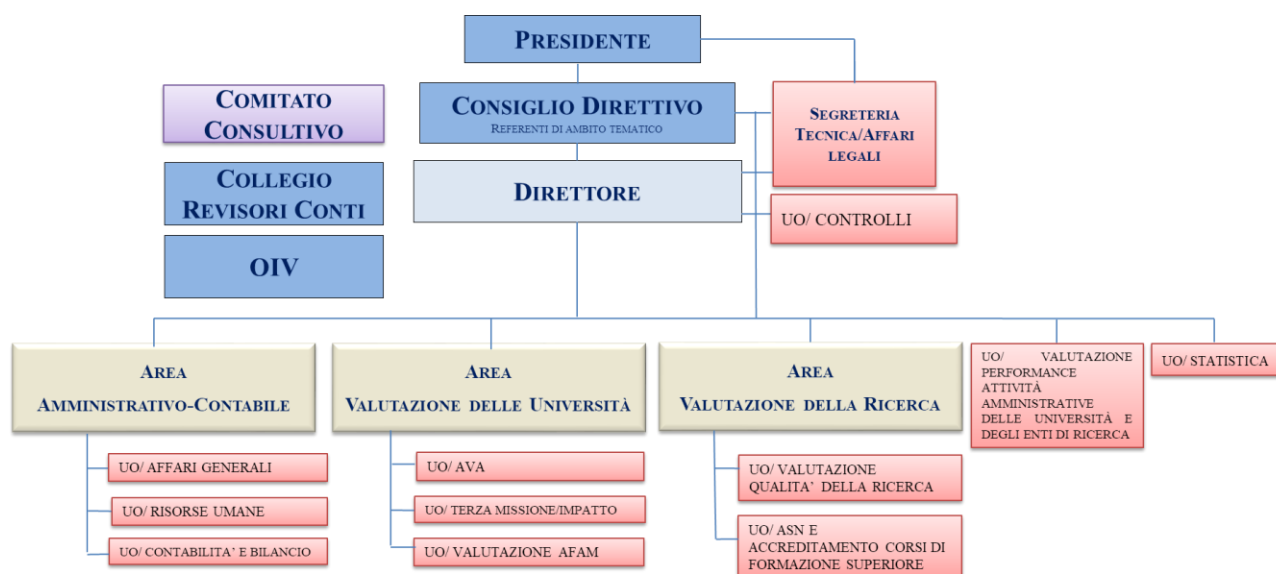


Tabella 2 - Distribuzione del personale nelle Aree e rispettive UO al 31 dicembre 2022

Unità organizzativa	Funzionari valutatori tecnici	Funzionari amministrativi	Coadiutori	POSTI COPERTI	di cui in aspettativa/comando presso soggetti terzi	PERSONALE EFFETTIVAMENTE IN SERVIZIO
Segreteria Tecnica/Affari Legali		2		2	1	2 ^A
Controlli		0		0		0
Valutazione Performance Università ed EPR	2			2	1	1
Statistica	1			1		1
Area amministrativo-contabile				0		0
Affari Generali		1	2	3	0	3
Risorse Umane		2	1	3		3
Contabilità e Bilancio		1	1	2		2
Area Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore		1		1		1
AVA	7			7	2	6 ^B
Terza Missione	2			2		2
Valutazione AFAM	3			3	1	3 ^C
Area Valutazione della Ricerca				0		0
Valutazione qualità della ricerca	5			5	3	2
ASN e Accreditamento corsi formazione superiore	4			4		4
TOTALE	24	7	4	35	8	30

^A include 1 funzionario con contratto a tempo determinato

^B include 1 funzionario con contratto a tempo determinato

^C include 1 funzionario con contratto a tempo determinato

Figura 3 - Governance e Organigramma dell'ANVUR previsto dal nuovo regolamento di organizzazione e funzionamento

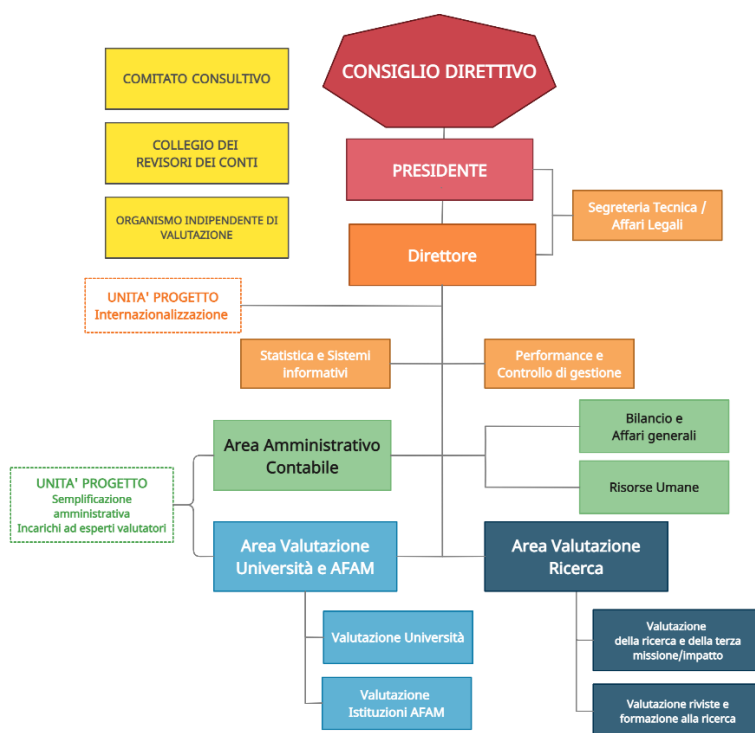


Tabella 3 - Distribuzione del personale nelle UO del nuovo Organigramma

Unità organizzativa	Unità di personale
Segreteria Tecnica/Affari Legali	3
Performance e Controllo di gestione	4
Statistica e Sistemi informativi	3
Bilancio e affari generali	6
Risorse umane	5
Valutazione università	7
Valutazione istituzioni AFAM	4
Valutazione ricerca e terza missione	5
Valutazione riviste e formazione alla ricerca	5
TOTALE	42

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 2023, 2024 e 2025.

Tabella 4 - Esperti della valutazione (stima triennio 2023-2025)

Esperti della Valutazione	2023	2024	2025
Esperti della valutazione a valere anche su progetti e fondi vincolati*	6	6	6
Esperti valutatori per Università e Istituzioni AFAM: sedi, corsi di studio e dottorati di ricerca**	250	500	500
Esperti e Referee esterni per VQR 2020-2024			11.500
Totale	255	505	12.005

* La spesa prevista per gli anni 2023, 2024, 2025 trova copertura nell'ambito delle risorse finanziarie trasferite dal Ministero vigilante per le attività relative al funzionamento dell'ANVUR, progetto TECO e al PNR, nonché su fondi comunitari.

** Le attività di accreditamento di istituzioni, corsi e dottorati trova 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.
- *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). 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 2022 con l'adozione del Piano Triennale delle Attività (PTA) 2023-2025 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 PTA, 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 priorità individuate dal Ministro dell’Università e della Ricerca in sede di illustrazione al Parlamento degli obiettivi programmatici.

In continuità con il PTA 2022-2024, la pianificazione 2023-2025 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

Per Valore Pubblico, le Linee Guida DFP intendono: il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, degli utenti, dei propri dipendenti, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un’amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

A partire dagli obiettivi strategici definiti nel PIAO 2022-2024 (di diretta derivazione dal PTA 2022-2024) è stato condotto un approfondimento con il Consiglio Direttivo e con i Dirigenti al fine di individuare i possibili impatti generati dalle attività dell’ANVUR sui bisogni degli stakeholder, in termini di benessere culturale, economico, sociale, ambientale, organizzativo, ecc.

I risultati di tale analisi sono riportati (in sintesi nella tabella 5) in dettaglio nell’Allegato 1 al presente documento.

Per questo primo anno si è ritenuto opportuno individuare prioritariamente i possibili indicatori idonei a misurare il valore pubblico che l’Agenzia può contribuire a creare o migliorare; a partire dal prossimo anno saranno individuati anche le baseline e i relativi target.

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	POSSIBILI 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	<ol style="list-style-type: none"> 1) N° di università italiane che partecipano ad Alleanze europee 2) N° di studenti stranieri (I, II e III livello) che si immatricolano ai corsi in Italia 3) Ampiezza della rete di collaborazione con Agenzie straniere 4) Numero di joint degree 5) Numero di corsi di studio di Università italiane all'estero 	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
VALUTAZIONE DELLE UNIVERSITÀ	BENESSERE SOCIALE, CULTURALE ed ECONOMICO , al fine di assicurare degli standard adeguati al tipo di formazione universitaria erogata e lo sviluppo culturale ed economico del Paese	<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 3) N° di studenti stranieri iscritti nelle Università italiane 4) % di laureati in corso 5) tasso di occupazione dei laureati 6) % di atenei che hanno migliorato il giudizio di accreditamento periodico 7) Posizionamento del Paese sugli indicatori SDGs con particolare riferimento al numero 4 8) % popolazione in possesso del titolo di dottore di ricerca 	MUR, Università, studenti, CRUI, CONVUI, CUN, CNSU	OS.2 - Sviluppo e consolidamento dei modelli di valutazione del sistema universitario
VALUTAZIONE DELLE ISTITUZIONI AFAM	BENESSERE SOCIALE, CULTURALE ed ECONOMICO , al fine di assicurare degli standard	1) Livello di soddisfazione degli studenti iscritti nelle Istituzioni AFAM	MUR, MIM, Istituzioni AFAM, studenti, CNAM, Conferenze	OS. 3 - Sviluppo degli strumenti di valutazione e

PIANO DELLE ATTIVITÀ: AMBITO STRATEGICO	QUALE VALORE PUBBLICO Insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale	POSSIBILI INDICATORI Come possiamo misurare il Valore Pubblico	STAKEHOLDER	OBIETTIVI STRATEGICI
	adeguati al tipo di formazione erogata dalle Istituzioni AFAM e favorire lo sviluppo culturale ed economico del Paese	2) % di studenti stranieri iscritti nelle Istituzioni AFAM 3) realizzazione del quadro regolamentare e valutativo del sistema AFAM (inclusi gli strumenti di analisi e monitoraggio) 4) partecipazione delle Istituzioni AFAM a bandi competitivi a livello nazionale e internazionale	AFAM, Rete dei Nuclei AFAM	accreditamento del sistema AFAM
VALUTAZIONE DELLA RICERCA E RICERCA SULLA VALUTAZIONE	BENESSERE ECONOMICO, SOCIALE, CULTURALE e AMBIENTALE per favorire la competitività del Paese a livello internazionale nel campo della ricerca e della terza missione e sviluppare il ruolo delle Istituzioni della formazione superiore nei contesti di riferimento	1) Tasso di partecipazione dei ricercatori afferenti a istituzioni italiane nei bandi competitivi internazionali 2) Posizionamento del Paese sugli indicatori SDGs dell'Agenda ONU 2030 3) n° brevetti università – imprese 4) n° dottorati di ricerca in collaborazione tra università e imprese	Università, EPR, studenti, ricercatori, MUR	OS.4 - Miglioramento ed elaborazione di strumenti e modalità di valutazione della ricerca e della terza missione/impatto (coerenti con le best practice internazionali)
ULTERIORI ATTIVITA' DI RILEVANZA ISTITUZIONALE	BENESSERE SOCIALE, CULTURALE ed ECONOMICO , al fine di migliorare l'efficacia delle politiche della formazione terziaria e della ricerca	1) % popolazione tra 25-34 anni in possesso di titolo di laurea 2) tasso di abbandono tra I e II anno 3) numero di studenti stranieri iscritti nelle Università e nelle Istituzioni AFAM 4) indicatori in tema sostenibilità Agenda ONU 2030 5) % di valutatori stranieri coinvolti nelle attività dell'Agenzia 6) Qualità delle valutazioni di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio 7) numero studenti con disabilità, DSA e BES iscritti all'Università	MUR, Università, Istituzioni AFAM, EPR, studenti, CRUI, CUN, CNSU, Enti e Istituzioni del III settore	OS.5 - 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	POSSIBILI INDICATORI Come possiamo misurare il Valore Pubblico	STAKEHOLDER	OBIETTIVI STRATEGICI
		8) % di laureati tra i giovani con disabilità, DSA e BES		
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. 6 - 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. Va inoltre evidenziato che prima della formalizzazione degli obiettivi è stato organizzato un momento di condivisione con tutto il personale per acquisire eventuali osservazioni o proposte.

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 qualitativi 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 2023-2025 il numero di indicatori considerati per il perseguimento di ciascuno degli obiettivi strategici.

Tabella 6 - N° di indicatori associati agli obiettivi strategici nel triennio 2023-2025

Obiettivo strategico	Indicatori 2023	Indicatori 2024	Indicatori 2025
OS.1 - Consolidamento del ruolo dell'Agenzia a livello internazionale e sostegno all'internazionalizzazione del sistema della formazione superiore e della ricerca nazionale	6	5	4
OS.2 - Sviluppo e consolidamento dei modelli di valutazione del sistema universitario	8	6	4
OS. 3 - Sviluppo degli strumenti di valutazione e accreditamento del sistema AFAM	2	2	0
OS.4 - Miglioramento ed elaborazione di strumenti e modalità di valutazione della ricerca e della terza missione/impatto (coerenti con le best practice internazionali)	2	1	0
OS.5 - Predisposizione di strumenti per l'analisi e il supporto alle politiche del sistema universitario e della ricerca	6	5	2
OS. 6 - Miglioramento del benessere organizzativo, della qualità e dell'efficacia dell'azione amministrativa	7	1	1
TOTALE	31	20	11

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, 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.

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-A1.5 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 9 obiettivi di performance organizzativa saranno misurati attraverso 46 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	0	0	0	0
OS.2 - Sviluppo e consolidamento dei modelli di valutazione del sistema universitario	0	0	1	0
OS.3 - Sviluppo degli strumenti di valutazione e accreditamento del sistema AFAM	0	1	1	0
OS.4 - Miglioramento ed elaborazione di strumenti e modalità di valutazione della ricerca e della terza missione/impatto	0	1	0	0
OS.5 - Predisposizione di strumenti per l'analisi e il supporto alle politiche del sistema universitario e della ricerca	1	0	0	0
OS.6 - Miglioramento della qualità e dell'efficacia dell'azione amministrativa	1	1	1	1
TOTALE	2	3	3	1

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

Direzione/Area	N° obiettivi operativi	Numero indicatori
Direzione	2	11
Area Valutazione della Ricerca	3	11
Area Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore	3	11
Area Amministrativo-contabile	1	13
TOTALE	9	46

Il dettaglio analitico degli obiettivi operativi di performance organizzativa della Direzione e delle Aree è riportato nelle tabelle (A1.2-A1.5) 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 e, in misura più limitata per i Responsabili UO) 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 per l'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 dell’anno 2021 e dei primi mesi dell’anno 2022 ha proceduto ad un impegnativo lavoro di analisi dei processi organizzativi 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 PTPC 2021-2023, effettuata nel corso del 2020 (confermata nel 2022) 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. 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 e o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi	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 accertata la fondatezza, anche solo parziale.	L'Indicatore di rischio non è applicabile al processo analizzato
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/funzionario/organico 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/funzionario/organico 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/funzionario/organico 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

Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Livello di rischio			
		Alto (A)	Medio (M)	Basso (B)	(NA)
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 controlli esterni di legittimità o regolarità contabile;	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
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/beneficiari soggetti pubblici o privati e determina un rilevante impatto economico o ha un impatto su interessi di singoli.	Il processo ha come destinatari/beneficiari soggetti pubblici o privati che operano per interessi istituzionali dell'ente che rappresentano o a cui appartengono.	Il processo ha come destinatari/beneficiari 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	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

Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Livello di rischio			
		Alto (A)	Medio (M)	Basso (B)	(NA)
	incremento del rischio rispetto al processo				
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"> • Tracciabilità condivisa dei contatti e degli incontri
Valutazione della qualità della ricerca VQR 2015-2019 (da aggiornare in relazione alla prossima VQR 2020-2024).	<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 dei Gruppi di esperti valutatori (GEV) dall'elenco pubblico, con previsione che almeno l'80% dei componenti non abbia partecipato ai GEV della VQR precedente • Garanzia dell'equilibrio di genere nella composizione dei 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) • 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)
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 dei requisiti richiesti per l'accREDITamento dei corsi
Classificazione riviste	<ul style="list-style-type: none"> • Specifica regolamentazione e linee guida per la valutazione delle riviste con ampio ricorso a criteri oggettivi • Call pubblica per la formazione dei Gruppi di lavoro incaricati della valutazione delle riviste • Ampia rappresentatività delle Istituzioni nel GDL riviste e rispetto dell'equilibrio di genere • Rotazione dei settori disciplinari coinvolti rispetto ai precedenti CDL • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione sulla base di criteri e parametri predefiniti da ANVUR sulla base dei Regolamenti del MUR

Processi	Misure specifiche
decentrate e Corsi di Studio	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione specifica alle CEV sul Codice Etico e sul tema del rischio corruttivo • Nomina di CEV composte da valutatori appartenenti a istituzioni collocate in Regioni diverse rispetto a quella in cui è collocata l'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 almeno 2 persone dell'ANVUR • Call pubblica per la formazione degli Albi di esperti della valutazione • Valutazioni collegiali delle CEV
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 collocate in Regioni diverse rispetto a quella in cui è collocata l'Istituzione valutata • Sensibilizzazione e formazione verso le Istituzioni valutate • Incontri con Istituzioni universitarie alla presenza di almeno 2 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 collocate in Regioni diverse rispetto a quella in cui è collocata l'Istituzione valutata • Sensibilizzazione e formazione delle Istituzioni valutate • Incontri con Istituzioni universitarie alla presenza di almeno 2 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 • Nomine di CEV composte da valutatori appartenenti a Istituzioni collocate in Regioni diverse rispetto a quella in cui è collocata l'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 almeno 2 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 collocate in Regioni diverse rispetto a quella in cui è collocata l'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

Processi	Misure specifiche
	<ul style="list-style-type: none"> Incontri con Istituzioni AFAM alla presenza di almeno 2 persone dell'ANVUR
Affidamento dei lavori, servizi e forniture	<ul style="list-style-type: none"> Rotazione per affidamenti di beni e servizi ripetitivi di modico valore nel corso dello stesso anno tra almeno tre fornitori e per un numero massimo di tre volte consecutive Verifica dei requisiti generali (casellario giudiziale, carichi pendenti, regolarità fiscale) degli operatori economici a cui è stato attribuito un affidamento in base all'importo del contratto Per gli affidamenti diretti inferiori a € 40.000 richiesta, per almeno il 90% degli affidamenti, di almeno 2 preventivi per beni e servizi fungibili Autorizzazione da parte del Consiglio Direttivo per tutte le procedure di importo superiore a € 40.000,00 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. Ufficio Stampa e servizi informatici CINECA) misure rafforzate di controllo 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.

La sezione “[Amministrazione Trasparente](#)” del sito 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 Triennale 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 riportati in modo analitico l'Area e l'Unità Organizzativa responsabile della pubblicazione, con riferimento a ciascuna sezione e sotto-sezione dell'Amministrazione Trasparente.

Nell'ambito del continuo processo di aggiornamento e monitoraggio, è stata definita una 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 infatti essere inoltrate dal Dirigente di Area o dal Responsabile di UO al responsabile della pubblicazione, che procede con la stessa. In relazione al livello di rilevanza e discrezionalità dell'informazione, la stessa è preventivamente condivisa con i livelli organizzativi superiori (Dirigenti, Direttore, Presidente e Consiglio Direttivo). I responsabili della pubblicazione delle informazioni della sezione "Amministrazione Trasparente" sono rispettivamente:

- ✓ la dott.ssa Enza Setteducati per la Direzione;
- ✓ la dott.ssa Valentina Testuzza per all'Area Valutazione delle Istituzioni della formazione superiore;
- ✓ la dott.ssa Irene Mazzotta per l'Area Valutazione della Ricerca;
- ✓ la dott.ssa Lucia D'Andrea per l'Area Amministrativo contabile.

Al RPCT e alla Segreteria Tecnica/Affari Legali spetta un ruolo di coordinamento e monitoraggio sull'effettiva pubblicazione dei dati ma non di funzione di elaborazione, trasmissione e pubblicazione degli stessi, a cui sono invece preposti gli Uffici come indicati in tabella.

Al riguardo, e come specificato nelle Linee Guida dell'ANAC, caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati e uffici cui spetta la pubblicazione.

Il Responsabile della pubblicazione aggiorna, tempestivamente (ove possibile, entro due giorni lavorativi) i contenuti del sito, previa verifica della completezza dei dati, dei documenti e delle informazioni da pubblicare, informando il RPCT qualora siano richieste modifiche alle sezioni del sito e i contenuti della pubblicazione non siano di pertinenza dell'Area.

Il Responsabile della pubblicazione procede altresì all'archiviazione digitale delle schede sottoscritte dal Responsabile della trasmissione e dei documenti. L'archivio dei documenti pubblicati risponde alla logica delle sezioni del sito e, nell'ambito delle sezioni, i documenti sono archiviati per ordine cronologico.

Nel caso in cui il RPCT o la Segreteria Tecnica/Affari Legali venga direttamente o indirettamente a conoscenza di difformità rispetto ai principi previsti dal decreto sospende la pubblicazione del documento e indica al responsabile della trasmissione del dato e 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 2023 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
31.12.2022 e pubblicazione sul sito
istituzionale**

RPCT

15 gennaio 2023

Giornata della trasparenza	Consiglio Direttivo/RPCT	Nel mese di novembre 2023
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 2023
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. A partire dalla seconda metà di ottobre 2021, 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.

In seguito all'entrata in vigore del DM Funzione Pubblica del 8 ottobre 2021, che determina le Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, l'Agenzia ha previsto la possibilità per tutto il personale di lavorare in modalità agile per un massimo di 27 giorni su base trimestrale (una media di 9 giornate mensili), previa stipula di un accordo mensile tra il lavoratore e il dirigente dell'Area di appartenenza e successiva rendicontazione delle attività svolte. Nel corso del 2022 la percentuale di giornate di lavoro svolte in modalità agile è stata pertanto inferiore rispetto all'anno precedente (36,3% a fronte del 63,4% del 2021).

Confermando quanto già previsto nell'ambito dell'organizzazione del lavoro agile dal precedente PIAO 2022-2024, l'Agenzia intende dare continuità al positivo lavoro avviato nel corso degli ultimi due 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. Nel corso del triennio 2023-2025 l'obiettivo è quello di consolidare tale modalità di lavoro, affiancandolo anche alla nuova disciplina sul lavoro da remoto, con gli strumenti per svolgerlo al meglio prevedendo dei piani formativi individuali in seguito alla definizione delle famiglie professionali (come previsto dal CCNL 2019-21) e alla mappatura delle competenze del personale in servizio (cfr. sezione 3.2).

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 riqualificazione interna e alla politica per la formazione.

Attualmente sono da ricoprire n. 9 posizioni (Tabella 12), di cui:

1. N. 4 unità (3 funzionari e 1 assistente), saranno coperte in corso d'anno, mediante il completamento delle procedure concorsuali già avviate nel 2022 ai sensi della legge n. 12/2020 e inserite nel piano dei fabbisogni 2022;
2. N. 1 unità di funzionario che costituisce budget assunzionale 2021, già inserita nel piano dei fabbisogni 2022, sarà coperta in corso d'anno, mediante scorrimento di graduatorie vigenti presso l'ANVUR, a seguito dell'autorizzazione del DFP, da acquisire;
3. N. 1 unità di assistente sarà coperta in corso d'anno, mediante il completamento della procedura riservata ad una categoria protetta;
4. N. 2 unità di funzionari sono inserite nel piano dei fabbisogni del 2023 per intervenuta cessazione nel 2022;
5. N.1 unità di funzionario è inserita nel piano dei fabbisogni del 2023 per cessazione nel corso dell'anno 2023.

Sulla base di quanto previsto dal CCNL 2019-2021, entrato in vigore nel mese di maggio 2022, sono in corso di definizione le nuove famiglie professionali, i profili di riferimento, le conoscenze/competenze richieste per ciascun profilo, nonché i requisiti richiesti per accedere sia dall'esterno che dall'interno a ciascuna Area/famiglia professionale. L'obiettivo è quello di valorizzare le competenze del personale interno dell'ANVUR, in un'ottica di flessibilità e di miglior allocazione delle risorse, per consentire l'accesso anche a famiglie professionali diverse da quelle di appartenenza.

3.2.1 Programmazione strategica delle risorse

In via preliminare va evidenziato che la dotazione organica dell'Agenzia è alquanto esigua (45 unità) e dunque non adeguata a far fronte ai numerosi e sempre più gravosi compiti istituzionali, come descritti nel piano delle attività approvato dal Consiglio direttivo nella seduta del 7 dicembre 2022, che è stato redatto tenendo conto delle indicazioni fornite dal Ministro nell'audizione al Parlamento del 22 novembre u.s., finalizzate ad un innalzamento della qualità del sistema della formazione superiore e della ricerca nel contesto internazionale. Dunque, emerge sempre con maggiore rilevanza l'esigenza di incrementare quantitativamente la dotazione organica e puntare al contempo ad acquisire e formare risorse in possesso di qualificate competenze, in grado di assumere incarichi di responsabilità, essere proattive, aperte all'innovazione tecnologica e con spiccate capacità di relazione sia interna che esterna all'Agenzia. Sulla base di tali esigenze è già in corso una mappatura delle competenze dei ruoli e del capitale umano in servizio, in modo da avviare percorsi individuali di formazione che possano ottimizzare l'impiego delle risorse interne e favorirne un utilizzo sempre più trasversale e flessibile, garantendo continuità ed elevati livelli di servizio.

L'attuale sottodimensionamento strutturale è ulteriormente accentuato dai comandi obbligatori, ovvero aspettative, di funzionari che prestano servizio presso altre amministrazioni. Pertanto l'Agenzia, attualmente impegnata nella conclusione delle procedure concorsuali per l'assunzione di n. 4 unità di personale ai sensi della legge n. 12/2020, ritiene di rilevanza strategica l'incremento della propria dotazione organica,

prevedendo al contempo un'attività formativa del personale che possa assicurare, per quanto possibile, livelli adeguati dei servizi erogati.

La programmazione delle risorse 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 a processi di digitalizzazione o a potenziamento di servizi basati su esternalizzazioni/internalizzazioni che richiedono interventi quali/quantitativi sulla formazione delle risorse.

Per quanto attiene la capacità assunzionale va sottolineato come il completamento delle assunzioni di cui alla legge n. 12/2020 porterà sostanzialmente alla piena copertura dell'esigua dotazione organica (n. 35 posti coperti di personale non dirigente a fronte di 42 unità), ciò comportando l'impossibilità di utilizzare la leva delle progressioni verticali tra Aree per valorizzare le risorse interne.

Le assunzioni saranno effettuate nel rispetto della spesa potenziale massima sostenibile riferita a n. 45 unità di personale, che sulla base dei rinnovi contrattuali intervenuti nel corso dell'anno 2022 è pari a € 1.829.131,52. La spesa massima potenziale è definita sulla base dei valori tabellari di cui alla Tab. 1 Ministeri del CCNL 2019-2021, per fasce economiche, oltre indennità di vacanza contrattuale (Allegato 5 – Spesa massima potenziale per il personale).

Nel corso del triennio 2023-2025, in considerazione dell'età anagrafica dei dipendenti dell'Agenzia, **non si prevedono cessazioni** per pensionamento, mentre:

- a) 1 funzionario dal 1° aprile transiterà per mobilità ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 nei ruoli della Scuola Superiore Meridionale
- b) 1 funzionario è cessato il 31 dicembre 2022 e dal 1° gennaio 2023 ha preso servizio nei ruoli del personale dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza per espressa previsione normativa. In particolare, tale vacanza creatasi nell'Area funzionale III costituirà, ai sensi della normativa vigente, budget assunzionale a partire dall'anno 2023
- c) 1 funzionario è transitato nel corso dell'anno 2022 per mobilità ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 nei ruoli dell'Agenzia Interregionale per il fiume Po;
- d) 1 funzionario cessato nel 2021 per dimissioni volontarie costituisce budget assunzionale per il 2022, inserito nel piano dei fabbisogni del 2022, da acquisire mediante scorrimento di graduatorie vigenti presso l'ANVUR, previa autorizzazione del DFP da acquisire.

Inoltre, per quanto attiene le previsioni relative al personale in posizione di comando in uscita o con rapporto di lavoro sospeso in via temporanea, si evidenzia quanto segue:

- a) n. 3 funzionari sono collocati in posizione di comando presso altra Amministrazione e si prevede che il comando continui almeno per tutto l'anno 2023 (2 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e 1 presso gli uffici di diretta collaborazione del Ministro della Cultura);
- b) 1 unità di personale è collocata in aspettativa non retribuita, ai sensi dell'art. 24, comma 9-bis della Legge n. 240/2010, a decorrere dal 29 novembre 2021 per la durata di 3 anni (**aspettativa obbligatoria**) in quanto ricercatore di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della Legge 240/2010 presso l'Università di Palermo;
- c) 1 unità di personale è collocata in aspettativa non retribuita, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001, a decorrere dal mese di dicembre 2021 per la durata di 3 anni (**aspettativa obbligatoria**) a seguito di incarico dirigenziale di cui all'articolo 19, comma 6 d.lgs 165/2001 presso il Ministero del Turismo.
- d) 1 unità di personale è collocata in aspettativa per motivi di studio fino al mese di maggio 2023.

L'esigua dotazione organica comporta la necessità di esternalizzare alcuni servizi, quali quello della comunicazione e dell'addetto stampa, l'assistenza informatica e la figura del DPO, mentre alcune unità organizzative risultano significativamente sottodimensionate, senza che sia possibile procedere per i vincoli normativi esistenti ad acquisire nuove risorse mediante nuove procedure concorsuali. Di recente si è provveduto alla nomina del responsabile della transizione digitale, con l'obiettivo anche in prospettiva di poter formare del personale che possa ricoprire in futuro la figura del DPO. I settori della comunicazione e dell'informatica potranno essere internalizzati solo con un significativo incremento della dotazione organica.

3.2.2 Strategia di copertura del fabbisogno di personale

In considerazione dell'esiguo dimensionamento della dotazione organica dell'Agenzia e del suo sostanziale completamento nel corso dell'anno 2023, le politiche attive in materia di reclutamento risultano fortemente limitate.

Il 2023 sarà caratterizzato dal completamento delle procedure già avviate nel 2022 (assunzione di n. 4 unità ai sensi della legge n. 12/2020 e assunzione di una unità di categoria protetta ai sensi della legge n. 68/1999), che si concluderanno nel primo semestre dell'anno 2023, mentre le uniche nuove acquisizioni riguarderanno la sostituzione di risorse cessate nel corso dell'anno 2022 e della risorsa per cui è prevista la cessazione a fine marzo 2023. I canali di acquisizione utilizzati saranno quelli della mobilità di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 e dello scorrimento delle graduatorie vigenti presso l'ANVUR (Tabella 12). Per quanto riguarda esigenze sopravvenute ed eccezionali si prevede di far ricorso a forme di lavoro flessibile (es. contratti a tempo determinato, ovvero comandi o convenzioni con altre amministrazioni - cfr. tab. 15), mentre si continuerà ad esternalizzare servizi tipo l'assistenza informatica e la comunicazione.

Si riporta di seguito un prospetto riepilogativo delle assunzioni riguardanti le procedure già avviate nel 2022 e quelle da avviare nel 2023, nonché le acquisizioni mediante forme di lavoro flessibile.

Tabella 12 - Piano delle assunzioni 2022 e 2023-2025

Numero e Area	Procedura già avviata nel 2022	Procedura da avviare nel 2023	Procedura da avviare nel 2024	Procedura da avviare nel 2025
4 Funzionari, profilo amministrativo-giuridico-contabile	<ul style="list-style-type: none"> 2 assunzioni mediante concorso ai sensi della Legge n. 12/2020, già prevista nel Piano dei fabbisogni 2022 1 assunzione mediante scorrimento di graduatoria, budget assunzionale 2022, già inserita nel Piano dei fabbisogni 2022, in attesa di autorizzazione DFP 	<ul style="list-style-type: none"> 1 assunzione mediante procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 		
3 Funzionari, profilo valutatore tecnico	<ul style="list-style-type: none"> 1 assunzione mediante concorso ai sensi della Legge n. 12/2020, già prevista nel Piano dei fabbisogni 2022 	<ul style="list-style-type: none"> 1 assunzione mediante scorrimento di graduatoria 1 assunzione mediante procedura di mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 		
2 Assistenti	<ul style="list-style-type: none"> 1 assunzione mediante concorso ai sensi della Legge n. 68/1999, già prevista nel Piano dei fabbisogni 2022 1 Assunzione mediante concorso ai sensi della Legge n. 12/2020, già prevista nel Piano dei fabbisogni 2022 			
TOTALE 9 UNITA'				

Tabella 13 – Dotazione organica coperta triennio 2023-2025

Qualifica	Dotazione organica	Posti coperti al			
		31/12/2022	31/12/2023 (stima)	31/12/2024 (stima)	31/12/2025 (stima)
Dirigenti	3	3	3	3	3
Funzionari amministrativo-giuridico-contabili	11	7	11	11	11
Funzionari valutatori tecnici	25	24	25	25	25
Assistenti	6	4	6	6	6
TOTALE	45	38	45	45	45

Tabella 14 – Personale effettivamente in servizio al 31.12.2022 e 2023 (stima)

Qualifica	Dotazione organica	Personale effettivamente in servizio					
		31.12.2022			31.12.2023		
		TOTALE	Di cui a tempo indeter.	Di cui a tempo determ.	TOTALE	Di cui a tempo indeter.	Di cui a tempo determ.
Dirigenti	3	3	3	-	3	3	-
Funzionari ammin-giur-contabili	11	7	6	1	11	10	1
Funzionari valutatori tecnici	25	19	17	2	23	21	2
Assistenti	6	4	4	-	6	6	-
TOTALE	45	33	30	3	43	40	3

Tabella 15 - Dettaglio dei rapporti di lavoro flessibile in entrata e uscita periodo 2023-2025

Qualifica	Anno 2023			Anno 2024			Anno 2025		
	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	Acquisizioni con contratto a tempo determinato	Rapporti sospesi in via temporanea e comandi in uscita	Acquisizioni con comando	Acquisizioni con contratto a tempo determinato
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Funzionario amministrativo-giuridico-contabile	1	-	1	1	-	1	-	-	-
funzionario valutatore tecnico	4	-	2	2	-	2	-	-	-

Qualifica	Anno 2023			Anno 2024			Anno 2025		
	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	Acquisizioni con contratto a tempo determinato	Rapporti sospesi in via temporanea e comandi in uscita	Acquisizioni con comando	Acquisizioni con contratto a tempo determinato
Assistente	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* una unità di personale proveniente dal MUR sarà acquisita in assegnazione temporanea nell'ambito della dotazione organica

3.2.3 Formazione del personale

Nell'ambito delle politiche di valorizzazione delle risorse, in relazione alle limitate opportunità di progressione di carriera verticale del personale e alla diffusione di modelli organizzativi che richiedono lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto, si ritiene che la formazione rivesta una importanza di rilevanza strategica. Per ciascun dipendente è programmata oltre al rafforzamento delle competenze tecniche e specialistiche di settore, anche una formazione di tipo generalista per i diversi profili professionali (lavoro in team, problem solving, abilità linguistiche, leadership, ecc.). L'obiettivo sarà ricercato mediante piani formativi individuali che migliorino le competenze e le abilità del personale in relazione alle esigenze necessarie per i ruoli da ricoprire sia in termini di responsabilità che di autonomia.

RUOLO	Priorità strategiche	Obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali)
Dirigenti	Potenziamento: <ul style="list-style-type: none"> della conoscenza della lingua inglese; della capacità di leadership e della motivazione dei gruppi e dei singoli della capacità di gestione del cambiamento delle competenze amministrative 	<ul style="list-style-type: none"> Sostenere conversazione in lingua inglese con interlocutori stranieri sui temi della valutazione; Saper gestire i conflitti favorendo il benessere organizzativo; Saper motivare le risorse gestite migliorando il senso di appartenenza istituzionale Saper assegnare obiettivi e organizzare il lavoro dei collaboratori
Funzionari valutatori responsabili di UO	Potenziamento: <ul style="list-style-type: none"> della conoscenza della lingua inglese; delle competenze amministrative di base della capacità di leadership e gestione delle risorse umane 	<ul style="list-style-type: none"> Sostenere conversazione in lingua inglese con interlocutori stranieri sui temi della valutazione; Migliorare la conoscenza e l'applicazione delle disposizioni su procedimenti amministrativi, trasparenza e anticorruzione; Migliorare il coordinamento delle risorse assegnate
Funzionari amministrativo-giuridico-contabili responsabili di UO	Potenziamento: <ul style="list-style-type: none"> della conoscenza della lingua inglese; delle competenze digitali della capacità di leadership e gestione delle risorse umane di competenze amministrative adeguate all'evoluzione normativa nei settori di riferimento 	<ul style="list-style-type: none"> Sostenere conversazione in lingua inglese con interlocutori stranieri; Migliorare la competenza nell'utilizzo degli strumenti informatici (in particolare excel, word, power point); Migliorare il coordinamento delle risorse assegnate
Funzionari valutatori	Potenziamento: <ul style="list-style-type: none"> della conoscenza della lingua inglese; della capacità di lavorare in team delle competenze amministrative; 	<ul style="list-style-type: none"> Sostenere conversazione in lingua inglese con interlocutori stranieri; Lavorare con orientamento al risultato; Migliorare la conoscenza e l'applicazione delle disposizioni su procedimenti amministrativi, trasparenza e anticorruzione; Migliorare la conoscenza specialistica sui protocolli di valutazione

RUOLO	Priorità strategiche	Obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali)
	<ul style="list-style-type: none"> delle competenze sui protocolli di valutazione 	
Funzionari amministrativo-giuridico-contabili	Potenziamento: <ul style="list-style-type: none"> della capacità di lavorare in team delle competenze amministrative di base e di settore; delle competenze digitali 	<ul style="list-style-type: none"> Lavorare con orientamento al risultato; Migliorare la conoscenza e l'applicazione delle disposizioni sulla normativa di settore, sui procedimenti amministrativi, trasparenza e anticorruzione; Migliorare la competenza nell'utilizzo degli strumenti informatici
Assistenti	Potenziamento: <ul style="list-style-type: none"> della autonomia nello svolgimento del lavoro; delle competenze amministrative di base; delle competenze digitali 	<ul style="list-style-type: none"> Migliorare la conoscenza e l'applicazione delle disposizioni della normativa di settore, dei procedimenti amministrativi, trasparenza e anticorruzione; Migliorare la competenza nell'utilizzo degli strumenti informatici

Per l'anno 2023, sono state stanziare in bilancio significative risorse finanziarie pari ad € 80.000,00 da destinare a colmare gap formativi individuali in relazione alla posizione organizzativa ricoperta dal personale. Le aree di attenzione si focalizzeranno soprattutto su aspetti manageriali e sulle competenze linguistiche, cui affiancare percorsi formativi per aggiornare le competenze in ambito giuridico-amministrativo e sviluppare quelle digitali. Per l'anno 2023 particolare attenzione sarà altresì rivolta alle capacità relazionali e comportamentali (soft skills). Rientra tra le priorità anche l'attività formativa per diffondere la cultura sulla parità di genere e per il benessere organizzativo.

L'Agenzia è inoltre interessata a sostenere l'attività di ricerca come competenza ulteriore dell'attività svolta dal personale sui temi della valutazione. A tal fine lo sviluppo delle competenze del personale sarà qualificato dalla partecipazione a conferenze internazionali per la presentazione di lavori di ricerca e saranno altresì definiti dei principi per l'eventuale sostegno finanziario alle pubblicazioni scientifiche su temi riconosciuti di rilevanza strategica per l'Agenzia. Sarà favorita inoltre la partecipazione del personale a periodi di mobilità all'estero e gli scambi con altre Agenzie o istituzioni internazionali.

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 (focus group, questionari, indicatori – monitoraggio performance ...

Il DM 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, in modo da intervenire in maniera più tempestiva nell'eventuale rimodulazione degli obiettivi strategici 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.

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; laddove esso è invece focalizzato su dimensioni più qualitative, il monitoraggio richiederà anche l'attivazione di strumenti di rilevazione ad hoc, quali questionari e focus group.

4.2 Il monitoraggio della sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"

L'Agenzia oltre a considerare il PTPCT (i cui contenuti sono stati integrati nel presente documento) 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 2.2 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
Qualificare le misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione	% di atti pubblicati tempestivamente sul sito dell'amministrazione trasparente per le sezioni di competenza	10 = almeno 95%
		8 = almeno 90%
		6 = almeno 80%
	% di misure di prevenzione della corruzione attuate tra quelle previste dal PTPCT 2023 - 2025	10 = almeno 95%
8 = almeno 90%		
6 = almeno 80%		

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 del PTPCT, 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.

Entro la fine dell'anno 2023 l'obiettivo è inoltre quello di continuare l'informatizzazione, avviata e completata per il secondo semestre 2022, dell'intera programmazione e gestione del PTPCT, attraverso la medesima piattaforma telematica che è stata acquisita nel corso dei primi mesi dell'anno 2022 e che attualmente gestisce il Piano della performance dell'Agenzia e il PTPCT.

Sulla base di quanto sopra, si ritiene di dare continuità al PIAO 2022-2024, affinandone alcuni aspetti.

A tal riguardo, in linea con le indicazioni ANAC in materia, si ritiene di implementare l'unica misura attualmente disallineata consistente nell'attivazione e nell'utilizzo dell'applicativo PAWhistleblowing, volto alla segnalazione al RPCT di ANVUR della conoscenza di condotte illecite in occasione della prestazione dell'attività lavorativa, a tutela dei membri del Consiglio Direttivo, dei dipendenti/collaboratori ANVUR, dei lavoratori o collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'ANVUR.

La misura è stata attuata solo parzialmente: occorre dunque aumentare la conoscenza dello strumento, nonché – *a latere* – ampliarne la portata, anche in conformità con la Direttiva Europea sul *Whistleblowing* (2019/1937), in vigore a partire dal 17 dicembre 2021 (in attesa di recepimento nell'ordinamento italiano di prossima approvazione), che prevede l'adozione di *nuovi* standard di protezione a favore dei "*whistleblower*".

L'idea di fondo è di porre rimedio al disallineamento della misura attraverso i seguenti correttivi:

- procedere alla modifica dell'Ordine di servizio n. 9/2020, ancora in vigore, avente a oggetto "*Attivazione della soluzione applicativa per la gestione delle segnalazioni interne di illeciti (whistleblowing)*" mediante l'individuazione di una platea più ampia di soggetti potenzialmente segnalanti, in linea con la normativa europea sopra citata;
- provvedere alla formazione di tutti gli esperti che collaborano con ANVUR sulle finalità e sull'utilizzo dello strumento del *whistleblowing*.

ALLEGATI

1. Schede obiettivi di valore pubblico e performance istituzionale e organizzativa di Area 2023-2025
2. Misure generali di prevenzione della corruzione
3. Valutazione del rischio e Misure specifiche di prevenzione della corruzione
4. UO Responsabili aggiornamento Sezioni Amministrazione Trasparente
5. Spesa massima potenziale per il personale