

Relazione annuale

Valutazione della performance

Ciclo 2024-2026

*ai sensi degli artt. 12 e 14 del Decreto Legislativo n. 19/2012
e dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 c.m. dal D.Lgs n. 74/2017*

Perugia, 19 luglio 2024

a cura del Nucleo di Valutazione

A.D. 1308

unipg

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università – PIAO 2024-2026

1. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2024?	1) X Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	L'aggiornamento ha tenuto conto delle nuove disposizioni delle normative nazionali (in particolare relative ad AVA3) e della riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale, nonché degli indirizzi dell'OIV.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) X Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	La valutazione dei comportamenti organizzativi si basa sulla valutazione dei parametri sviluppati per ogni categoria di personale, differenziati a seconda del ruolo ricoperto per peso e articolazione.
3.	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	1) X Sì 2) No 3) Altro (specificare)	I pesi e l'articolazione della valutazione della performance sono chiaramente indicati. In particolare, la performance istituzionale è derivata dalle altre.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) X Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Nell'Allegato 2 “ Vocabolario e acronimi ” sono chiaramente esposte le definizioni dei tre termini. L'obiettivo è ciò che si vuole sia perseguito (come struttura e come individuo); l'indicatore è lo strumento (formula logica, azione) che si utilizza per analizzare i dati raccolti e necessari per monitorare i progressi fatti nel perseguimento dell'obiettivo; il target è il livello atteso di performance (risultato atteso).
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) X Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	La misurazione della performance degli Organi di vertice, Direttore Generale e Dirigenti, è svolta in base al raggiungimento degli obiettivi individuali e di quelli di struttura relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, considerando anche le diverse performance degli stessi. La misurazione della performance del personale non dirigenziale riguarda il contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi agiti. Alla fase di misurazione è associata una fase di valutazione preliminare, assegnata a specifiche figure, che hanno il compito di proporre al valutatore finale un giudizio informato (che garantisce una ulteriore certificazione delle misurazioni effettuate, offrendo ulteriori elementi per la valutazione dei comportamenti organizzativi) relativamente al valutato (che, in questa fase, è chiamato a vistare). La fase di valutazione finale è quindi condotta dal valutatore finale che, sentito il proponente la valutazione, porta a conoscenza del valutato l'esito della valutazione.
6.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)	La struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale non è cambiata rispetto all'anno precedente. Si basa sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi individuali e di struttura assegnati con il PIAO, con un peso pari al 70 % (di cui 55% per obiettivi di struttura e 15% per obiettivi individuali), e sui comportamenti organizzativi con un peso pari al 30%. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è eseguita tramite un confronto tra obiettivi assegnati (target atteso) e obiettivi raggiunti (target effettivo), e in base al livello di raggiungimento viene determinato un punteggio. La fase di misurazione avviene tramite specifica rendicontazione del Direttore	

	se variata rispetto all'anno precedente	Generale. La fase di valutazione preliminare del Direttore Generale è assegnata, con coerenza normativa, al Nucleo di Valutazione che accertata la veridicità e la correttezza delle misurazioni propone la valutazione della performance organizzativa associata al giudizio individuale, indicando al valutatore finale la possibilità di avvalersi di altre figure informate (Rettore, Delegati, Dirigenti) per la valutazione dei comportamenti organizzativi. Nella fase di valutazione finale il Consiglio di Amministrazione è il valutatore del Direttore Generale.	
7.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente	La struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti non è cambiata rispetto all'anno precedente. Si basa sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi individuali e di struttura assegnati con il Piano integrato, con un peso pari al 70 % (di cui 60% per obiettivi di struttura e 10% per obiettivi individuali), e sui comportamenti organizzativi con un peso pari al 30%. Gli obiettivi (operativi e individuali) sono associati ad un peso attribuito nel Piano Integrato. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è eseguita tramite un confronto tra obiettivi assegnati (target atteso) e obiettivi raggiunti (target effettivo), e in base al livello di raggiungimento viene determinato un punteggio. La fase di misurazione avviene tramite specifica rendicontazione dei Dirigenti. Il SMVP, nel rispetto della normativa, non prevede per i Dirigenti una fase di valutazione preliminare (in quanto posti in "servizio diretto" presso il Direttore Generale). Nella fase di valutazione finale il Direttore Generale (dirigente di vertice) è il valutatore dei Dirigenti.	
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 2) <input checked="" type="checkbox"/> Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 4) Altro (specificare) 	
9.	Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Valutazione dal basso dei Dirigenti 2) Valutazione tra pari del personale 3) Valutazione collegiale 4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa) 5) <input checked="" type="checkbox"/> Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership 6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare) 	
10.	Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"> 1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità; 2) <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per il Direttore Generale; 3) <input checked="" type="checkbox"/> Sì, anche per altri Dirigenti 4) No 5) <input checked="" type="checkbox"/> Altro (specificare) 	Considerata la struttura organizzativa dell'Ateneo per effetto della quale sono accreditati sulla Piattaforma di certificazione dei crediti commerciali - PCC quali incaricati responsabili, oltre al Direttore Generale e Dirigenti, anche i Segretari amministrativi dei Dipartimenti e dei Centri con autonomia gestionale in forza del DDG. n. 264 del 13.9.2023, si prevede l'inserimento di un obiettivo di struttura anche per le medesime strutture, con un peso pari al 10%, legato all'applicazione della suddetta previsione normativa, il cui mancato raggiungimento inciderà conseguentemente sul punteggio ottenibile.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 - Valore Pubblico			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
11.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì 2) In parte 3) No	Il PIAO è lo strumento che permette una concreta integrazione e semplificazione dei processi con l'armonizzazione dei diversi piani di programmazione, tenendo presente il fine ultimo di creare valore pubblico attraverso l'azione amministrativa. Inoltre, è stata avviata la ripresa della Rendicontazione sociale.
12.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	Il processo di perseguimento del Valore Pubblico è definito attraverso la pianificazione operativa degli obiettivi strategici di cui alle Linee per la programmazione annuale e triennale, che contiene la mappa concettuale della Missione, Visione, Aree strategiche di sviluppo e Obiettivi strategici, nonché il collegamento con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Agenda 2030).
13.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) <input checked="" type="checkbox"/> Più di 15	Sono previsti i seguenti obiettivi strategici di valore pubblico (n. 21) per area strategica: - n. 1 Didattica ; - n. 2 Ricerca ; - n. 3 Terza Missione/Impatto Sociale ; - n. 2 Internazionalizzazione ; - n. 5 Valorizzazione della comunità e benessere; Inclusione e pari opportunità ; - n. 5 Semplificazione ; - n. 3 Sostenibilità . Sono previsti i seguenti obiettivi operativi di valore pubblico (n. 74) per area strategica: - n. 4 Didattica ; - n. 2 Ricerca ; - n. 10 Terza Missione/Impatto Sociale ; - n. 4 Internazionalizzazione ; - n. 9 Valorizzazione della comunità e benessere; Inclusione e pari opportunità ; - n. 45 Semplificazione ; - n. 0 Sostenibilità .
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	Gli obiettivi di valore pubblico sono intesi come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale del territorio in cui si muove l'Ateneo. In particolare, il contesto esterno rispetto all'Ateneo perugino coincide sia con la città capoluogo regionale sia con la Regione nella sua interezza, non solo per le diverse sedi distaccate presenti sul territorio (Assisi, Foligno, Terni, Narni), ma anche per essere una Università di riferimento. Peraltro la tradizione dell'Università di Perugia è di apertura verso tutto il territorio nazionale e sempre di più anche oltre i confini nazionali, non limitando i propri stakeholder alle istituzioni e alle imprese locali. Il coinvolgimento, da parte della Governance, degli stakeholder interni e esterni nella definizione degli obiettivi di valore pubblico avviene principalmente attraverso gli Osservatori a supporto dei Delegati e un confronto costante e permanente con i medesimi sui principali temi strategici di Ateneo.

			<p>Alcune azioni, anche molto importanti in funzione della trasparenza, sono selezionate anche a seguito dall'analisi di informazioni di benchmark. Al riguardo l'Ateneo aderisce al progetto Good Practice.</p> <p>Il processo di definizione trova compimento in sede di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dove sono presenti membri esterni in rappresentanza del sistema istituzionale, economico, sociale e culturale, oltre che rappresentanti degli studenti.</p>
15.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	<p>1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì</p> <p>2) No</p>	<p>La "Sostenibilità", funzionale al miglioramento del benessere nella prospettiva ambientale e all'efficientamento energetico è uno dei temi centrali della pianificazione strategica.</p> <p>La sostenibilità è declinata secondo le sue tre dimensioni, economica, sociale ed ambientale, in linea con i 17 obiettivi (Sustainable Development Goals) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, per assicurare: coerenza con i trend in atto a livello internazionale, capacità di considerare tutti gli aspetti della sostenibilità, possibilità di monitoraggio continuo dei progressi che saranno fatti. Inoltre, altre specifiche aree strategiche risultano essere: valorizzazione della comunità e benessere; inclusione e pari opportunità.</p>
16.	Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)	<p>1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</p> <p>2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico</p> <p>3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance</p> <p>4) No</p>	<p>Il PIAO contiene sviluppo degli obiettivi strategici con indicatori, target triennali e valori di partenza, tenendo conto degli indicatori ministeriali, del programma di Ateneo PRO3 di cui agli artt. 3 e 4 del DM n. 289/2021, del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e dei punti di attenzione AVA3.</p>
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<p>1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì per tutti gli obiettivi</p> <p>2) Sì per alcuni</p> <p>3) No</p>	<p>Per quanto concerne l'area strategica 1. DIDATTICA, il valore pubblico è rivolto agli studenti e alle relative famiglie.</p> <p>In riferimento alle aree strategiche 2. RICERCA e 3. TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE, il valore pubblico è rivolto stakeholders interni ed esterni chiaramente individuati dal documento Sistema di Governo.</p> <p>Per quanto concerne l'area strategica 4. INTERNAZIONALIZZAZIONE, il valore pubblico è rivolto agli studenti e laureati stranieri e alle relative famiglie.</p> <p>Per quanto riguarda le aree strategiche 5. VALORIZZAZIONE DELLA COMUNITÀ E BENESSERE, 6. INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ, 7. SEMPLIFICAZIONE E INNOVAZIONE DIGITALE, il valore pubblico è rivolto alla comunità universitaria</p> <p>Per quanto riguarda l'area strategica 8. SOSTENIBILITÀ, il valore pubblico è rivolto alla collettività.</p>
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<p>1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì (indicatori, fonte dei dati e target)</p> <p>2) Sì (indicatori e fonte dei dati)</p> <p>3) Sì (indicatori e target)</p> <p>4) No</p>	<p>Gli obiettivi strategici di valore pubblico sono declinati in indicatori e target per le diverse aree nell'allegato 1 al PIAO.</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 - Performance			
N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
19.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) <input checked="" type="checkbox"/> In parte 3) No	Per gli obiettivi e gli indicatori la coerenza è esplicitata direttamente o indirettamente attraverso l'indicazione di documenti collegati, richiamati dal PIAO.
20.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO– PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	
21.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) <input checked="" type="checkbox"/> Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	Gli obiettivi istituzionali sono obiettivi strategici.
22.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) <input checked="" type="checkbox"/> Solo in alcuni casi 4) No, mai	Agli obiettivi strategici sono associati spesso più indicatori, agli obiettivi operativi è in genere collegato un solo indicatore.
23.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità erogata (standard di servizio) 4) <input checked="" type="checkbox"/> Qualità percepita (customer satisfaction) 5) <input checked="" type="checkbox"/> Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 6) <input checked="" type="checkbox"/> Tempistiche/scadenze 7) Impatto	L'Amministrazione non ha definito gli standard di qualità dei servizi. La maggior parte degli indicatori delle aree strategiche "Semplificazione e innovazione digitale" e "Sostenibilità" sono mirati a misurare la variazione della soddisfazione degli utenti. Al riguardo l'Ateneo aderisce al progetto Good Practice.
24.	Per la definizione dei target di performance di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si tiene conto delle serie storiche 2) <input checked="" type="checkbox"/> Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti) 3) <input checked="" type="checkbox"/> Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 4) <input checked="" type="checkbox"/> Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale 5) <input checked="" type="checkbox"/> Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	Il coinvolgimento, da parte della Governance, degli stakeholder interni e esterni nella definizione degli obiettivi avviene principalmente attraverso gli Osservatori a supporto dei Delegati e un confronto costante e permanente con i medesimi sui principali temi strategici di Ateneo. Alcune azioni, anche molto importanti in funzione della trasparenza, sono selezionate anche a seguito dall'analisi di informazioni di benchmark. Al riguardo l'Ateneo aderisce al progetto Good Practice. Il processo di definizione trova compimento in sede di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dove sono presenti membri esterni in rappresentanza del sistema istituzionale, economico, sociale e culturale, oltre che rappresentanti degli studenti.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
25.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si 2) No 3) Altro (specificare)	In corrispondenza degli obiettivi che prevedono un costo, sono sempre indicate le risorse economico finanziarie disponibili.
26.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati gli obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si 2) No 3) Altro (specificare)	Nel Piano sono indicati anche gli obiettivi assegnati alle strutture periferiche, Dipartimenti, Centri, Polo. L'identificazione degli obiettivi operativi è stata coordinata centralmente.
27.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	<p>La maggior parte degli indicatori delle aree strategiche "Semplificazione e innovazione digitale" e "Sostenibilità" sono mirati a misurare la variazione della soddisfazione degli utenti.</p> <p>L'ascolto dell'utenza è un'attività che ha direttamente coinvolto alcune strutture decentrate (Dipartimenti/Centri) le quali hanno individuato, in alcuni casi già a far data dal 2018, come obiettivo di struttura un determinato livello di soddisfazione da parte dell'utenza; le tipologie di utenza coinvolte sono: studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo, imprese/fornitori e committenti.</p>
28.	Se Sì (al punto 25), quali strumenti sono stati utilizzati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) <input checked="" type="checkbox"/> Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, AlmaLaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	<p>Oltre ad utilizzare un sistema interno per la rilevazione delle opinioni di studenti e dottorandi e il sistema AlmaLaurea per la raccolta delle opinioni di laureati e dottori di ricerca, l'Ateneo aderisce al progetto Good Practice, con indagini rivolte a tutte le diverse personale e a tutte le tipologie di studenti.</p> <p>Gli strumenti adottati per l'ascolto dell'utenza, dalle strutture decentrate di cui al punto 25, sono questionari di Ateneo, on-line e cartacei, redatti ad-hoc.</p>
29.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) <input checked="" type="checkbox"/> dati certificati e pubblicati 2) <input checked="" type="checkbox"/> autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) <input checked="" type="checkbox"/> banche dati dell'ateneo 4) <input checked="" type="checkbox"/> banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	Per tutti gli indicatori degli obiettivi operativi sono alimentati da fonti dati affidabili, tuttavia alcune fonti sarebbero da certificare.
30.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	<p>E' stata istituita una Cabina di regia del PIAO, avente il compito di curare la programmazione ed il monitoraggio integrati delle diverse sezioni del PIAO. Nel monitoraggio intermedio se si evidenziano degli scostamenti, l'eventuale proposta, motivata, di "rimodulazione/ integrazione/ annullamento" degli obiettivi programmati e target è trasmessa entro il 30 giugno al Direttore Generale per la relativa istruttoria, esame e approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione non oltre il mese di settembre. La proposta in questione comporta una revisione del Piano integrato, con particolare riferimento agli obiettivi operativi contenuti negli allegati.</p> <p>Al fine di informatizzare il processo di gestione della performance a supporto sia della pianificazione che del monitoraggio, la Direzione Generale, anche su input del Nucleo di Valutazione (verbale n. 8 del 21.7.2023) ha costituito con DDG n. 308 del 12.10.2023 un Gruppo di lavoro multidisciplinare denominato "Progetto di Ateneo di informatizzazione del processo di gestione del ciclo di performance", finalizzato a fornire all'Ateneo un supporto informatico per la gestione della programmazione, del monitoraggio e della rendicontazione</p>	

		degli obiettivi operativi e strategici, nonché delle misure di prevenzione della corruzione, con l'obiettivo di sviluppare un sistema modulare "a misura" che tenga conto, nel tempo, delle diverse esigenze e delle peculiarità dell'organizzazione.	
31.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<p>1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì (specificare con quale modalità)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	In occasione della validazione della relazione sulla performance del ciclo precedente e della collegata proposta di valutazione del dirigente di vertice, il Nucleo di Valutazione verifica la rispondenza tra quanto previsto nelle schede obiettivo (allegate al Piano integrato) e quanto in merito rendicontato (con la Relazione sulla performance e con le relazioni del Direttore Generale e dei Dirigenti sulle attività svolte). La verifica avviene sia a livello di Ateneo, sia a livello di singola unità dirigenziale.