



UNIVERSITÀ DI PARMA

Nucleo di Valutazione di Ateneo

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

Decreto Legislativo n.150/2009 art. 14, comma 4, lettere a) e g)

Parte integrante della Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione interna (d.lgs. 19/2012, art. 12 e art.14) – seconda sezione: Valutazione della Performance

Approvata dal Nucleo di Valutazione il 23 ottobre 2023

OTTOBRE 2023

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Parma è così costituito:

Prof.ssa	Maria Candida Ghidini	<i>Coordinatrice</i>
Prof.ssa	Maria Cristina Ossiprandi	<i>componente interna</i>
Prof.ssa	Lorenza Operti	<i>componente esterna</i>
Prof.	Fausto Fantini	<i>componente esterno</i>
Prof.	Giacomo Zanni	<i>"</i>
Dott.	Marco Tomasi	<i>"</i>
Prof.	Giancarlo Vecchi	<i>"</i>
Sig.ra	Gaia Stampone	<i>rappresentante della componente studentesca</i>
Sig.ra	Martina Di Tata	<i>"</i>

Alla stesura di questa relazione ha collaborato il personale della U.O. – Programmazione e Controllo di Gestione

E-mail: nucleo@unipr.it

Sito web del Nucleo di Valutazione d'Ateneo: <http://nucleo.unipr.it>

Sito web dell'Università degli Studi di Parma: <http://www.unipr.it>

Presentazione e premessa	1
Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università.....	3

Presentazione e premessa

Con la presente relazione il Nucleo di Valutazione di Ateneo, nella sua funzione di Organismo Indipendente di Valutazione, riferisce sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n.150/2009, così come modificato e integrato dal d.lgs. n.74/2017, mettendone in luce gli aspetti più significativi, evidenziandone i rischi e le opportunità, al fine anche di suggerire proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La relazione, già a decorrere dal 2015, costituisce una sezione della Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione, di cui agli articoli 12 e 14 del decreto legislativo 27 gennaio 2012, n. 19, e viene redatta tenuto conto, in primo luogo, delle Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della Performance¹, approvate dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR con la delibera n. 103 del 20 luglio 2015, alle quali si sono successivamente aggiunti ulteriori documenti di indirizzo che di seguito si richiamano:

- Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020²
- Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane³

I documenti sopra richiamati rappresentano le principali linee di indirizzo dell'ANVUR in merito alla gestione complessiva del ciclo della performance e della sua integrazione con il ciclo del bilancio; un ulteriore riferimento è rappresentato dalle Linee Guida 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione⁴, allegate alla Delibera del Consiglio Direttivo n. 56 del 21 marzo 2023.

Un importante aggiornamento normativo è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113; esso ha introdotto il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO); si tratta di un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale, che le amministrazioni pubbliche devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno. Il Piano Integrato di Attività e organizzazione 2023-2025, anno 2023 e i relativi allegati sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione il 26 gennaio 2023 e pubblicato sul sito di Ateneo, in Amministrazione Trasparente al seguente link:

<https://trasparenza.unipr.it/node/32682>.

Seguendo le citate Linee Guida dell'ANVUR per la relazione annuale del Nucleo di Valutazione, la Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance si articola in complessivi ventinove punti di attenzione precisati nella Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università (Allegato 3 delle Linee Guida 2023); la prima parte (punti di attenzione da 1 a 12) riguarda il Sistema di Misurazione e valutazione della performance, la seconda parte (punti di attenzione da 13 a 30) riguarda il Piano integrato della performance.

Va ricordato che ulteriori elementi di analisi in merito alla gestione complessiva del ciclo della performance sono presenti nel documento di [Validazione della Relazione sulla Performance](#) (anno

¹ <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2015/07/Linee%20Guida%20Atenei.pdf>

² <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2018/04/NotaIndigesticicloperf2018.pdf>

³ <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2019/01/Linee-Guida-per-la-gestione-integrata-del-ciclo-della-performance-e-del-bilancio.pdf>

⁴ [Linee Guida 2023 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione](#)

2022), che il Nucleo di Valutazione ha approvato il 26 giugno 2023, che pertanto costituisce parte integrante di questa relazione.

In questa premessa non si ripropongono i principali riferimenti normativi, per i quali si rimanda al sito dell'ANVUR⁵, che tuttavia non fanno ancora riferimento al sopra citato aggiornamento normativo.

Conclusa la premessa di seguito si elencano i principali documenti che il Nucleo di Valutazione ha preso in esame per la redazione della presente relazione; sono riportati anche i riferimenti ai documenti pubblicati sul portale *web* di Ateneo:

1. Piano Strategico dell'Università degli Studi di Parma - Triennio 2022-2024 e relativi allegati
<https://www.unipr.it/node/30861>
2. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 anno 2023
<https://trasparenza.unipr.it/node/32682>
3. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2023
https://trasparenza.unipr.it/sites/trasparenza/files/allegatiparagrafo/04-10-2022/smvp_2023.pdf
4. Parere obbligatorio e vincolante del Nucleo di Valutazione sul SMVP – anno 2023
https://trasparenza.unipr.it/sites/trasparenza/files/allegatiparagrafo/04-10-2022/parere_smvp_2023.pdf
5. Relazione sulla Performance – anno 2022 Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 24 maggio 2023
<https://trasparenza.unipr.it/node/32709>
6. Documento di validazione della Relazione sulla Performance anno 2022 approvato dal Nucleo di Valutazione il 26 giugno 2023
https://trasparenza.unipr.it/sites/trasparenza/files/albo_pretorio/allegati/27-06-2023/documento_di_validazione_performance_2022.pdf

⁵ <https://www.anvur.it/attivita/valutazione-della-performance/riferimenti-normativi/>

Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università

(Allegato 3 delle Linee Guida 2023 dell'ANVUR per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione)

N.	PUNTO DI ATTEZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	1) <u>Si</u> (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Le principali modifiche sono chiaramente illustrate nello stesso SMVP 2023 (pagine 2 e 3) e riprese nel parere , obbligatorio e vincolante, reso dal Nucleo di Valutazione il 21 settembre 2022. Di seguito si riassumono brevemente le principali modifiche. <ul style="list-style-type: none"> Per il DG componente strategica è inserita nell'ambito della macro-categoria 'Performance strategica e organizzativa' e comprende ora tutti gli obiettivi e i relativi indicatori del Piano Strategico (indicatore di valore pubblico complessivo). Per i Dirigenti essa ricomprende tutti gli obiettivi e gli indicatori del Piano Strategico dove la struttura apicale diretta dal singolo dirigente è coinvolta (indicatore di valore pubblico di area). Performance individuale DG e Dirigenti – nel nuovo Sistema si rileva l'intento di rafforzare la connotazione individuale di tale performance, non più condivisa, ma associata, per il Direttore ad almeno due obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione e recepiti nel PIAO, per i Dirigenti ad almeno due obiettivi individuali, più rispondenti alle singole funzioni e aree, e misurati da indicatori specifici, incluso eventualmente il coordinamento di un obiettivo di valutazione partecipativa.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) <u>Si</u> (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	Come precisato nel SMVP a pagina 14, "tutto il personale, indipendentemente dal perseguimento di obiettivi individuali, viene valutato in base al comportamento organizzativo, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 150/2009 all'art. 9, comma 1, lettera c). La valutazione dei comportamenti organizzativi si esplica attraverso la valutazione, da parte del rispettivo responsabile di riferimento, di alcune dimensioni articolate nelle schede di valutazione (allegato 2 del SMVP) differenziate rispetto al ruolo ricoperto.
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) <u>Si</u> 2) No 3) Altro (specificare)	
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) <u>Si</u> 2) No 3) Altro (specificare)	
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) <u>Si</u> (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Nel SMVP le fasi di misurazione e di valutazione sono fasi ben distinte. In particolare, la valutazione tiene conto dei fattori che hanno influenzato il raggiungimento del livello osservato degli indicatori-target e in particolare analizza il valore pubblico realizzato, i fattori critici, le lezioni da apprendere per i periodi successivi. Lo stesso per la misurazione e valutazione dei comportamenti.
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) se variata rispetto all'anno precedente		La valutazione complessiva della performance del Direttore Generale è costituita da: <ul style="list-style-type: none"> una componente strategica e organizzativa che si esplicita mediante il raggiungimento di un indicatore specifico legato alla strategia e definito nel PIAO; una componente individuale legata al raggiungimento degli obiettivi individuali e alla valutazione ottenuta in relazione ai comportamenti organizzativi e alla valutazione bottom up. Più precisamente di seguito si esplicitano i pesi attribuiti a ciascuna dimensione: <ul style="list-style-type: none"> Obiettivi <ul style="list-style-type: none"> Performance Organizzativo/Strategica: 60 Obiettivi individuali: 20 Comportamenti <ul style="list-style-type: none"> Scheda comportamenti organizzativi: 10 Bottom up: 10

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	<p>La valutazione complessiva della performance dei Dirigenti è costituita da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • una componente strategica e organizzativa calcolata secondo la metodologia indicata al par. 4.2.2 del SMVP • una componente individuale legata al raggiungimento degli obiettivi individuali e alla valutazione ottenuta in relazione ai comportamenti organizzativi e valutazione bottom up. <p>Più precisamente di seguito si esplicitano i pesi attribuiti a ciascuna dimensione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi <ul style="list-style-type: none"> ○ Performance Organizzativo/Strategica: 50 ○ Obiettivi individuali: 25 • Comportamenti <ul style="list-style-type: none"> ○ Scheda comportamenti organizzativi: 20 ○ Bottom up: 5
----	---	--

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) <u>Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</u> 2) 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) 	

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

Valore Pubblico

9.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì 2) <u>In parte</u> 3) No 	<p>La programmazione integrata, finalizzata alla creazione di valore pubblico, costituisce la prospettiva sulla quale si fonda il PIAO dell'Ateneo di Parma, coerentemente con gli indirizzi introdotti dal I D.L. n. 80 del 09 giugno 2021. Già nella evoluzione tra la prima versione del PIAO 2022-2024 e quella successiva relativa al triennio 2023-2025 si rileva lo sforzo dell'Ateneo di raggiungere tale obiettivo attraverso l'integrazione della pianificazione strategica con la programmazione operativa. Il Piano Strategico costituisce il documento di pianificazione che trova una sintesi e un chiaro riferimento nel PIAO.</p> <p>Sulla base di quanto rilevato il Nucleo di Valutazione conclude osservando che il processo di integrazione, sia longitudinale, tra livello strategico e operativo, sia trasversale, ossia rispetto a tutti gli strumenti di pianificazione (anticorruzione, programmazione economica e finanziaria, fabbisogno di personale, etc.) è avviato ma ancora non pienamente concluso, con riferimento in particolare all'integrazione della fase di pianificazione delle risorse economico-finanziarie.</p>
10.	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	<ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Sì (Valore Pubblico e Strategie)</u> 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No 	<p>Nel PIAO gli obiettivi operativi sono raggruppati anche in relazione agli obiettivi strategici e collegati al valore pubblico da perseguire, anche con riferimento agli stakeholders di riferimento.</p> <p>In particolare, viene precisato (pag. 4) che gli obiettivi che primariamente creano valore pubblico si trovano nel Piano Strategico, come a significare che tutti gli obiettivi strategici contribuiscono a generare valore pubblico.</p> <p>Per meglio comprendere come il valore pubblico venga interpretato nel PAIO e nella pianificazione strategica è utile comprendere come esso venga "misurato"; il capitolo 2.1.7 a pagina 20 del PAIO è dedicata alla misurazione del Valore Pubblico, che discende da una selezione di quegli indicatori strategici che più di altri fanno riferimento a impatti attesi, esplicitati nella tabella 1, per la conseguente creazione di valore pubblico. Dalla tabella 1 si rileva come tali indicatori strategici riguardino i diversi ambiti di azione dell'Ateneo, ossia la didattica, la ricerca e terza missione, l'internazionalizzazione, la sostenibilità, l'efficientamento dell'azione amministrativa.</p>

11.	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	<ol style="list-style-type: none"> 1) Meno di 5 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) <u>Più di 15</u> 	<p>Il PIAO 2023-25, alle pagine 40 e 41, elenca venti obiettivi operativi collegati alla creazione di valore pubblico. Inoltre, alla pag. 4 vengono elencati gli obiettivi di valore pubblico che derivano dalla Pianificazione strategica di Ateneo, mentre a pag. 20 sono elencati i principali indicatori attraverso cui viene misurato l'impatto sulla società e il valore pubblico generato.</p> <p>In generale, nel triennio 2023-2025 l'Università di Parma intende confermare gli indirizzi che conferiscono alla sostenibilità, nella più ampia accezione del termine, ambientale, sociale ed economica, il valore di elemento essenziale per lo sviluppo dell'Ateneo e del suo ecosistema di riferimento.</p>
12.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) <u>Sì interni</u> 4) No 	<p>Come componente della pianificazione strategica, l'individuazione degli obiettivi di valore pubblico derivano principalmente dall'interazione con stakeholder interni, considerati tali anche gli studenti, sia sulla base dei processi di formulazione della pianificazione strategica che delle survey annualmente realizzate.</p> <p>Il Nucleo di valutazione non ha informazioni specifiche circa l'eventuale coinvolgimento di stakeholder esterni.</p>
13.	Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?	<ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Sì</u> 2) No 	<p>Gli SDG OMU 20230 sono chiaramente citati alle pagine 6-7 del PIAO con riferimento a specifici obiettivi.</p>

N.	PUNTO DI ATTEZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
14.	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...)	<ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance</u> 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No 	<p>Si vedano ad es. le sintesi nelle tabelle a pag. 20 e a pagg. 26-33</p>
15.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Sì per tutti gli obiettivi</u> 2) Sì per alcuni 3) No 	
16.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Sì (indicatori, fonte dei dati e target)</u> 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No 	<p>In particolare, si veda la tabella di pag. 20 del PIAO 2023-25.</p>
PERFORMANCE			
17.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	<ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Sì</u> 2) In parte 3) No 	
18.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2023 – 2025 come si può qualificare rispetto al PIAO 2022 – 2024?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) <u>Caratterizzato da significative modifiche</u> 	<p>Sostanziale differenza. Il PIAO 2022 era interpretato ancora per lo più come aggregazione di più documenti. Nel 2023 si è evoluto con lo sforzo di renderlo sempre più integrato.</p>

19.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	<ul style="list-style-type: none"> 1) <u>Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)</u> 2) <u>Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)</u> 3) <u>Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).</u> 4) <u>Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)</u> 	
20.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	<ul style="list-style-type: none"> 1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) <u>Solo in alcuni casi</u> 4) No, mai 	

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
21.	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)	<ul style="list-style-type: none"> 1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 5) <u>Si/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</u> 6) <u>Tempistiche/scadenze</u> 7) Altro (specificare) 	Gli indicatori utilizzati per identificare i target-obiettivo sono di vario tipo, con un significativo miglioramento rispetto al passato. Tuttavia, sono prevalenti quelli di tipo realizzativo (SI/NO) e relativi ai tempi di conclusione.
22.	Per la definizione dei target di performance di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<ul style="list-style-type: none"> 1) <u>Si tiene conto delle serie storiche</u> 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) <u>Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</u> 6) altro (specificare) 	
23.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	<ul style="list-style-type: none"> 1) <u>Sì</u> 2) No 3) Altro (specificare) 	
24.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	<ul style="list-style-type: none"> 1) <u>Sì</u> 2) No 3) Altro (specificare) 	
25.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	<ul style="list-style-type: none"> 1) <u>Sì (specificare quale utenza è coinvolta)</u> 2) No 3) Altro (specificare) 	Sono coinvolti in varie survey gli studenti; nell'indagine Good Practice sono coinvolti anche docenti e personale TA

26.	Se SI (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) <u>Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, AlmaLaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)</u> 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	Questionari specifici di Ateneo, e questionari Good Practice
-----	---	--	--

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
27.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) <u>dati certificati e pubblicati</u> 2) <u>autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</u> 3) <u>banche dati dell'ateneo</u> 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
28.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Il SMVP riporta che il monitoraggio viene effettuato almeno due volte: un monitoraggio intermedio di stato di avanzamento al 30 giugno e un monitoraggio finale. Il monitoraggio viene realizzato mediante un apposito sistema informatico e coordinato dalla U.O. Programmazione e Controllo di gestione
29.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) <u>No</u> 3) Altro (specificare)	Il Nucleo di Valutazione in funzione di OIV effettua annualmente, in fase di valutazione, un incontro con il Magnifico Rettore e il Direttore generale ed eventualmente richiede approfondimenti su dati di monitoraggio che risultino non chiari o presentino criticità.