



Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance - Anno 2024

Approvata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 26 giugno 2024

INDICE

1. PREMESSA	2
2. SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO BICOCCA, ANNO 2024	3

1. Premessa

L'obiettivo della presente Relazione del Nucleo di Valutazione (d'ora in poi NdV) consiste nel monitoraggio relativo al funzionamento complessivo del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Università degli Studi di Milano - Bicocca ex art. 14 c. 4 lett. a) del D.lgs. 150/2009¹, nei modi previsti dall'allegato 3 delle Linee Guida ANVUR 2024 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione², dove si prevede di considerare il funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance in corso.

A tale scopo, il NdV ha preso in considerazione i seguenti documenti:

- il SMVP approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23/01/2024;
- il PIAO approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23/01/2024;
- il terzo capitolo della Relazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università, approvata dal NdV nella seduta del 10 luglio 2023³.

Nella redazione del documento, il NdV si è ispirato a principi di indipendenza e imparzialità, garantendo trasparenza, attendibilità e verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

¹ D.Lgs. n.150/2009 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/10/31/009G0164/sg>

² Linee Guida ANVUR 2024 <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2024/04/LG-Nuclei-2024.pdf>

³ Relazione sul funzionamento complessivo https://trasparenza.unimib.it/pagina780_relazione-delloiv-sul-funzionamento-complessivo-del-sistema-di-valutazione-trasparenza-e-integrit-dei-controlli-interni.html

2. Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Università degli studi di Milano Bicocca, anno 2024

Nel 2024 è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 gennaio 2024, in applicazione dell'art.7 c.1 D.lgs. n.150/2009⁴, tenendo conto delle modifiche al D.lgs. 165/2001⁵ introdotte dal D.lgs. 75/2017⁶, delle modifiche al D.lgs. 150/2009 introdotte dal D.lgs. 74/2017⁷ e di ulteriori fonti normative, già indicate nella premessa del capitolo 2 di questo documento, con riferimento al precedente SMVP approvato il 24 gennaio 2023 e modificato il 18 luglio 2023.

Invece, a causa dei tempi dettati dall'iter di approvazione e dalla complessità dei temi sviluppati, non è stato possibile tenere conto nella redazione di questo SMVP della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, *Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*, pubblicata il 29 novembre 2023⁸.

Ai sensi del già citato art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 11315, è stato adottato il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026*, approvato il 23 gennaio 2024.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?	SI <i>(in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)</i>	Le principali modifiche al SMVP, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23/01/2024, hanno riguardato: <ul style="list-style-type: none"> - la semplificazione generale del testo, con interventi puntuali in tutte le sue parti; - l'anticipazione del capitolo "Descrizione del sistema" rispetto al capitolo "Descrizione del ciclo di gestione della performance", poiché quest'ultimo consiste nell'applicazione di quanto stabilito dal primo; - l'aggiornamento del paragrafo 2. <i>Presupposti del sistema</i> per chiarire maggiormente l'integrazione con la pianificazione strategica e l'articolazione tra performance organizzativa e performance individuale; - l'aggiornamento del <i>punto B</i> del paragrafo 3.2.2 <i>La performance individuale</i>, prevedendo per i Responsabili di Centro Servizi la coerenza dei propri obiettivi con quelli definiti nei Piani Triennali dei Dipartimenti a cui fanno riferimento e con gli obiettivi delle Aree da cui dipendono funzionalmente e gerarchicamente; - l'aggiornamento del <i>punto C2</i> del paragrafo 3.2.2 <i>La performance individuale</i>, con il riferimento agli obiettivi dipartimentali; - l'aggiornamento del paragrafo 4.3 <i>Fasi del processo</i>, sulla base delle modifiche precedenti.

⁴ D.lgs. n.150/2009 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/10/31/009G0164/sg>

⁵ D.lgs. n.165/2001 <https://goo.gl/5dvWA7>

⁶ D.lgs. n.75/2017 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00089/sg>

⁷ D.lgs. n.74/2017 <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/07/17G00088/sg>

⁸ *Direttiva DFP 28-11-2023* <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/29-11-2023/nuove-indicazioni-materia-di-misurazione-e-di-valutazione-della>

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
2	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	SI	Nel <i>paragrafo 3.2.2</i> del SMVP sono individuati comportamenti organizzativi differenti in base alle differenti posizioni (Direttore Generale, Capi Area, Capi Settore, Capi Ufficio) o in base al differente profilo (per il personale tecnico amministrativo senza posizione organizzativa)
3	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	SI	Nel <i>paragrafo 3.2.2</i> del SMVP sono contenute le tabelle 2, 3 e 4, dove vengono indicate i pesi percentuali attribuiti alla performance organizzativa e/o alla performance individuale e/o ai comportamenti organizzativi, differenziati in base alle posizioni organizzative e ai profili, oggetto di valutazione
4	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	SI	Nel capitolo 2. <i>Presupposti del Sistema</i> del SMVP sono indicate le definizioni dei termini chiave utilizzati nel resto del documento e in generale in tutta la documentazione relativa al ciclo della performance, che ne dipende
5	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	SI	Nel capitolo 2. <i>Presupposti del Sistema</i> del SMVP viene introdotta la distinzione tra la misurazione e la valutazione, che poi viene ripresa in più punti del documento e, in particolare, nel <i>paragrafo 3.2.2</i> La performance individuale, sono vengono distinti i criteri di misurazione delle diverse dimensioni della performance, allo scopo di calcolare lo scostamento dei risultati rispetto ai target prefissati, dalla specifica capacità di valutazione delle posizioni con compiti di coordinamento di personale
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	<p>I criteri di valutazione della performance del Direttore Generale sono così composti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Indicatori di performance (KPI) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità: KPI a livello di Ateneo (50%); 2) Grado di raggiungimento di specifici obiettivi, derivati dalle linee strategiche secondo la modalità a cascata (30%); 3) Competenze professionali e manageriali valutate osservando i comportamenti che esprimono diverse capacità (20%). <p>Il Consiglio di Amministrazione definisce i contenuti, in termini di indicatori e target, della performance organizzativa di Ateneo e della performance individuale del Direttore Generale, di cui successivamente valuta i risultati raggiunti, su proposta del Nucleo di Valutazione.</p>	

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
7	<p>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>	<p>I criteri di valutazione della performance dei Dirigenti/Capi Area sono così composti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Indicatori di performance (KPI) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità: KPI a livello di Ateneo (15%) e KPI a livello di UO (30%); 2) Grado di raggiungimento di specifici obiettivi, derivati dalle linee strategiche secondo la modalità a cascata (30%); 3) Competenze professionali e manageriali valutate osservando i comportamenti che esprimono diverse capacità (25%); <p>Il Consiglio di Amministrazione approva i contenuti, in termini di indicatori e target, della performance individuale dei Dirigenti, di cui successivamente valuta i risultati raggiunti, su proposta del Direttore Generale.</p>	
8	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<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. <input checked="" type="checkbox"/> 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 (<i>specificare</i>) 	<p>Tenuto conto dei tempi necessari al recepimento di quanto previsto dalla Direttiva DFP in data 29 novembre 2023, l'attuale SMVP risulta rispondente alla normativa vigente, ma dovrà essere aggiornato per il 2025, come prevede uno degli obiettivi dirigenziali del PIAO 2024-2026 (AGSP 24.3, ODR-320-2024), con particolare riferimento alla valutazione delle competenze, in modo tale che i criteri previsti risultino coerenti con i modelli più recenti, per cui si veda:</p> <p>https://sna.gov.it/home/attivita/riceca/progetti-di-ricerca/progetti-in-corso/competenze-per-la-pa/</p>

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
9	<p>Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'Ateneo?</p> <p><i>È possibile scegliere più opzioni</i></p>	<p>1) Valutazione dal basso dei dirigenti</p> <p>2) Valutazione tra pari del personale</p> <p>3) Valutazione collegiale</p> <p>X 4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)</p> <p>5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership</p> <p>X 6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali</p> <p>7) Altre forme di premialità, aggiuntive a quelle economiche</p> <p>X 8) Altro (specificare): Autovalutazione delle competenze</p>	<p>Per il punto 4), il paragrafo 2.2.2 <i>Performance organizzativa</i> del PIAO 2024-2026 prevede 8 indicatori di soddisfazione degli stakeholder esterni, in particolare iscritti ai diversi tipi di corso erogati.</p> <p>Per il punto 6), l'<i>allegato 2 Obiettivi di performance individuale 2024-2026</i> del PIAO 2024-2026 prevede l'obiettivo DIR 24.4 (ODG-45-2024) Piani di formazione per lo sviluppo del capitale umano, assegnato al Direttore Generale con il coinvolgimento di tutti i Dirigenti.</p> <p>Per il punto 8), il paragrafo 4.3 <i>Fasi del processo</i> del SMVP prevede l'autovalutazione delle competenze come elemento della valutazione finale delle competenze.</p>
10	<p>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?</p> <p><i>È possibile scegliere più opzioni</i></p>	<p>X 1) Sì, per i dirigenti delle aree bilancio e contabilità</p> <p>X 2) Sì, per il Direttore Generale;</p> <p>X 3) Sì, anche per altri dirigenti</p> <p>4) No</p> <p>5) Altro (specificare)</p>	<p>Il punto B del paragrafo 3.2.2 - <i>La performance individuale</i> del SMVP prevede espressamente l'indicatore di tempestività dei pagamenti come criterio di misurazione della performance individuale del Direttore Generale e di tutti i dirigenti, con peso pari al 30%</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
Valore Pubblico			
N.	Punti 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?	SI	Nel PIAO 2024-2026, l'integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa viene esplicitamente perseguita secondo il modello a cascata ed è sinteticamente raffigurata dal grafico del paragrafo 2.1 <i>Valore pubblico</i>
12	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e le Strategie coerenti per la sua realizzazione?	<input checked="" type="checkbox"/> 1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	Il paragrafo 2.1 <i>Valore pubblico</i> del PIAO 2024-2026 richiama le strategie del PSA 2023-2025 e ne esplicita gli obiettivi di valore pubblico, definiti tramite indicatori e target
13	Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO	1) Meno di 5 <input checked="" type="checkbox"/> 2) Tra 5 e 10 3) Tra 11 e 15 4) Più di 15	Cfr. pp. 20-22 del PIAO 2024-2026 https://trasparenza.unimib.it/archivi/ofile/unimib/utente175/PIAO/PIAO%20Milano%20Bicocca%202024-2026%20CdA%2023-1-2024.pdf
14	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	<input checked="" type="checkbox"/> 1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	Gli stakeholder (interni o esterni) vengono coinvolti nella definizione della performance organizzativa sia direttamente, tramite le rispettive rappresentanze negli organi di Ateneo, sia indirettamente, tenendo in considerazione i risultati delle indagini di soddisfazione per i servizi offerti dall'Ateneo
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?	<input checked="" type="checkbox"/> 1) Sì 2) No	Tutti gli obiettivi di valore pubblico indicati nel PIAO 2024-2026 sono riconducibili a uno o più Sustainable Development Goals (SDGs) definiti nell'ambito dell'Agenda ONU 2030
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...)	<input checked="" type="checkbox"/> 1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance 2) Sì, solo a livello di Valore Pubblico 3) Sì, solo a livello di ob. di performance 4) No	A livello di Valore pubblico, con tre indicatori derivati dalla Programmazione triennale 2021-2023. A livello di performance organizzativa, con un indicatore dalla Programmazione triennale 2021-2023, un indicatore VQR sulla valorizzazione della ricerca e due indicatori AVA carriere degli studenti.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
Valore Pubblico			
N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
17	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1) Sì per tutti gli obiettivi</p> <p>2) Sì per alcuni</p> <p>3) No</p>	<p>Cfr. pp. 20-22 del PIAO 2024-2026</p> <p>https://trasparenza.unimib.it/archiviofile/unimib/utente175/PIAO/PIAO%20Milano%20Bicocca%202024-2026%20CdA%2023-1-2024.pdf</p>
18	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1) 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>Cfr. pp. 20-22 del PIAO 2024-2026</p> <p>https://trasparenza.unimib.it/archiviofile/unimib/utente175/PIAO/PIAO%20Milano%20Bicocca%202024-2026%20CdA%2023-1-2024.pdf</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
Performance			
N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
19	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	X 1) Sì 2) In parte 3) No	Tutti gli obiettivi di performance individuale descritti nell'allegato 2 del PIAO 2024-2026 indicano esplicitamente l'obiettivo strategico da cui derivano, collegandosi così al rispettivo obiettivo di Valore pubblico
20	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2024 – 2026 come si può qualificare rispetto al PIAO 2023 – 2025?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche X 3) Caratterizzato da significative modifiche	Rispetto al PIAO 2023-2025, il PIAO 2024-2026 denota un rispetto più rigoroso della coerenza tra tutti i livelli del ciclo della performance, a partire dal PSA 2023-2025, e una maggiore attenzione per descriverla con chiarezza.
21	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? <i>È possibile scegliere più opzioni</i>	X 1) Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo) X 2) Obiettivi organizzativi (a livello di aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali) X 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	
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 X 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	Solo per indicatori di realizzazione e di soddisfazione, ad esempio negli obiettivi AGSP 24.3, PER 24.2 e PER 24.3 descritti nell'allegato 2 del PIAO 2024-2026
23	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? <i>È possibile scegliere più opzioni</i>	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità erogata 4) Qualità percepita (customer satisfaction) X 5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) X 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)	Rispetto al passato, si riscontra anche l'adozione di indicatori di soddisfazione (obiettivi DIR 24.2, AGSP 24.3, PER 24.2, PER 24.3, PER 24.4, SCD 24.2) e di efficacia (obiettivi DIR 24.4, PER 24.3, RIC 24.2, FIN 24.4)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
Performance			
N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
24	Per la definizione dei target di performance, di quali elementi si tiene conto? <i>È possibile scegliere più opzioni</i>	X 1) Si tiene conto delle serie storiche 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) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	Si suggerisce di sfruttare la possibilità di benchmark esterni, offerta dal progetto Good Practice, e si sottolinea l'opportunità di coinvolgere gli stakeholder.
25	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	X 1) Sì (indicare quali): solo per 7 obiettivi assegnati all'Area Sistemi Informativi, pp.103-105 dell'Allegato 1 al PIAO 2024-206 2) No 3) Altro (specificare)	
26	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	X 1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Cfr. paragrafo 2.2.2 del PIAO 2024-2026, pp. 40-45
27	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	X 1) Sì, con riferimento ad attività la cui utenza è costituita dagli studenti per la performance organizzativa (cfr. paragrafo 2.2.2 del PIAO 2024-2026, pp.35-38), dal PTA per la performance individuale (cfr. il precedente punto 23 per l'elenco degli obiettivi) 2) No 3) Altro (specificare)	
28	Se Sì (al punto 27), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? <i>È possibile scegliere più opzioni</i>	X 1) Questionari (<i>specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.</i>) 2) Altri strumenti (<i>specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.</i>)	I questionari rivolti agli studenti riguardano l'Anvur (opinione degli studenti frequentanti), il progetto Good Practice (benessere organizzativo e soddisfazione complessiva dei servizi) o indagini interne (es. grado di soddisfazione sugli Open Day di Ateneo).

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025			
Performance			
N.	Punti di attenzione	Risposta	Eventuali note o commenti
29	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? <i>È possibile scegliere più opzioni</i>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 1) dati certificati e pubblicati</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 3) banche dati dell'ateneo</p> <p>4) banche dati esterne</p> <p>5) nessuna fonte specifica</p> <p>6) altro (<i>specificare</i>)</p>	Nel caso di autodichiarazione del responsabile dell'obiettivo è richiesta la produzione di documenti a supporto di quanto dichiarato.
30	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance	L'Ateneo, oltre alla rendicontazione annuale degli obiettivi di performance organizzativa e individuale, svolge anche un monitoraggio intermedio, al 31 maggio, durante il quale si evidenziano eventuali differenze rispetto a quanto programmato. In base alle ragioni dello scostamento, gli obiettivi possono essere rimodulati.	
31	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	<p>1) Sì (<i>specificare con quali modalità</i>)</p> <p>2) No</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 3) Altro (<i>specificare</i>)</p>	L'OIV si avvale della Struttura tecnica permanente per la verifica della completezza e della pertinenza della documentazione presentata a supporto del monitoraggio intermedio e della rendicontazione finale degli obiettivi di performance.