

Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'Università

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2025?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Si SMVP 2025 adotta la tassonomia organizzativa introdotta con il provvedimento organizzativo d'Ateneo (D.D. 334/2024) e tiene conto delle disposizioni di cui all'art. 4-bis del D.L. n.13/2023 in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	Si Nell'Allegato 2 Comportamenti organizzativi (pp.20-21) sono riportati gli indicatori comportamentali. Il peso dei comportamenti organizzativi sulla performance individuale è rapportato al ruolo e al livello di responsabilità, come riportato a pag. 16 nella Tabella 2. Griglia di valutazione della performance individuale complessiva.
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) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Si La Tabella 2. Griglia di valutazione della performance individuale complessiva di pag.16 riporta i pesi per le quattro dimensioni (performance: istituzionale e/o organizzativa; risultati conseguiti rispetto ad obiettivi organizzativi e individuali; competenze manageriali; comportamento organizzativo) che compongono la performance individuale. Le quattro dimensioni concorrono con pesi diversi alla performance complessiva di ogni singolo dipendente; i pesi sono rapportati al ruolo e al livello di responsabilità, come riportato in Tabella 2. In particolare solo per il Direttore Generale, i Dirigenti e gli EP con responsabilità di struttura, in quanto soggetti che costituiscono il punto di riferimento operativo per lo sviluppo e la realizzazione dell'azione strategica del Piano Strategico 2023-2025, i risultati conseguiti sono legati anche alla performance istituzionale. Tutti gli obiettivi (strategici, operativi, quelli individuali) nonché il comportamento organizzativo e le competenze manageriali sono rapportati a un valore massimo di realizzazione pari al 100%. La percentuale di risultato della performance individuale complessiva è

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			determinata dalla loro somma ponderata con i pesi riportati sempre in Tabella 2.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Si Il SMVP 2025 prevede due paragrafi: - Indicatori di performance (pag.9), dove viene definito formalmente un indicatore (caratterizzato da baseline, target ed eventuale soglia) e gli indicatori vengono classificati in base alla loro effettiva funzione; - Performance organizzative delle strutture operative (pag.12), dove viene esplicato il metodo di calcolo del Tasso di raggiungimento dell'Indicatore (TRI) e il Tasso di raggiungimento dell'obiettivo (TRO).
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Si Il SMVP 2025, nella sezione 1. Ciclo di gestione della performance, paragrafo Visione e principi generali, individua le seguenti fasi: Programmazione, Monitoraggio e (auto)valutazione, Rendicontazione dei risultati. Per ciascuna fase sono state individuate le dimensioni, i tempi, le modalità, i soggetti e le relative responsabilità.
6.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati, pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente		La struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale non è variata rispetto all'anno precedente.
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 variata rispetto all'anno precedente.
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (Scegliere una sola opzione)	1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento 2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti	2) Non si evincono dal SMVP elementi tali da poter da giustificare che "lo strumento stimola lo sviluppo organizzativo"

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		<p>dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</p> <p>4) Altro (specificare)</p>	
9.	Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	<p>1) Valutazione dal basso dei Dirigenti</p> <p>2) Valutazione tra pari del personale</p> <p>3) Valutazione collegiale</p> <p>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>6) Assegnazione al personale dirigenziale di obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali</p> <p>7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche)</p> <p>8) Altro (specificare)</p>	<p>1) Valutazione dal basso dei Dirigenti. Il SMVP 2025 prevede a pag. 14 quanto segue: <i>“Per il personale dirigente e il personale afferente alle categorie EP e D con responsabilità di struttura la fase conclusiva contemplerà una «valutazione dal basso, nella quale sono i collaboratori ad esprimere, in forma rigorosamente autonoma, un giudizio sul proprio superiore (ad es., con questionari anonimi volti a verificare se l'operato del dirigente è orientato a valorizzare le attitudini del personale, a incentivare la produttività, a garantire il benessere organizzativo, etc.)”</i></p> <p>5) Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership. Nell'All 1 – Competenze manageriali del SMVP 2025 (pag.19) sono stati inclusi degli indicatori relativi alle competenze manageriali volti a porre al centro del processo di misurazione la <i>leadership</i>.</p>
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)	<p>1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità;</p> <p>2) Sì, per il Direttore Generale;</p> <p>3) Sì, anche per altri Dirigenti</p> <p>4) No</p> <p>5) Altro (specificare)</p>	<p>Si, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità e per altri Dirigenti. Nel PIAO 2025-2027 è presente l'obiettivo “Riduzione gg medi di pagamento”. Alla realizzazione dell'obiettivo concorrono (con diverso peso) oltre alla Direzione Finanziaria, tutti i dipartimenti e le strutture dirigenziali dell'Amministrazione (Direzione Tecnica, Direzione Risorse Umane, Direzione Didattica e Servizi agli Studenti). Per la misurazione dell'obiettivo sono individuati l'indicatore di tempo medio dei pagamenti e l'indicatore del tempo medio di ritardo di cui alla legge n.145/2018 sul totale delle fatture ricevute nell'anno di riferimento.</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026
Valore Pubblico

11.	Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e	<p>1) Sì</p> <p>2) In parte</p> <p>3) No</p>	<p>2-in parte</p> <p>MOTIVAZIONE</p> <p><i>affinché il PIAO sia strumento di integrazione tra pianificazione</i></p>
-----	---	--	---

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?		<i>strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo ed al governo dell'organizzazione, non è sufficiente il cascading tra obiettivi strategici ed operativi ma occorre anche una concreta integrazione tra obiettivi strategici, pianificazione del fabbisogno di personale e piano di formazione (sezione 3 del PIAO).</i>
12	Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie) 2) Sì (solo Valore Pubblico) 3) No	SI Nella Sezione Valore Pubblico viene richiamato il Piano Strategico '23-'25, approvato dal Senato Accademico nella seduta del 18 ottobre 2022 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 ottobre 2022, che rappresenta il documento di indirizzo complessivo e pluriennale delle politiche d'Ateneo, e individua gli obiettivi strategici e gli ambiti di azione, che hanno un impatto significativo sulla capacità dell'Ateneo di attuare la mission e le politiche, finalizzate al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e degli stakeholder.
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) Più di 15	Più di 15
14.	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	1) Sì interni ed esterni 2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	Si interni L'individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico è stato un processo di pianificazione partecipata che ha visto coinvolti: - nella definizione degli obiettivi strategici il Rettore, i suoi delegati, la commissione PRO3, i Direttori di Dipartimento, il Senato e il Consiglio di Amministrazione; - nella definizione del PIAO (obiettivi operativi) i Delegati del Rettore, il Direttore Generale, i Dirigenti e i vari responsabili di struttura, nonché il Consiglio di Amministrazione; evidenziando una buona correlazione tra l'“anima accademica” e l'“anima amministrativa” dell'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?	1) Sì 2) No	SI Per ogni obiettivo strategico è stato specificato tramite la corrispondente icona SDG, il collegamento ai goals dell'agenda ONU 2030 (Tabella pag.6 del PIAO '25-'27). Gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile indicati dall'Agenda ONU 2030 diventano, in particolare, il punto di

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			riferimento all'interno del quale realizzare le diverse linee di azione concrete che riguardano tutti gli obiettivi strategici dell'Ateneo.
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...)	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 obiettivi di performance 4) No	4) No
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No	Sì per tutti gli obiettivi A ciascun obiettivo operativo “Allegato – Mappa degli obiettivi operativi” sono associati gli stakeholder interni e/o esterni all'Amministrazione che rappresentano i soggetti destinatari/beneficiari dei risultati di performance organizzativa.
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	Sì (indicatori, fonte dei dati e target). Il Piano Strategico è completato dall'allegato “Nota metodologica KPI 2023-2025: Criteri per la misurazione e il monitoraggio degli indicatori di prestazione previsti dal Piano Strategico 2023-2025”, dove per ciascun KPI vengono forniti il criterio di calcolo, l'ambito di rilevazione (Ateneo/Dipartimenti), i referenti del dato, la frequenza di rilevazione, le fonti dei dati e le eventuali note specifiche. Nel PIAO '25-'27 a ciascun obiettivo operativo riportato nell’"Allegato – Mappa degli obiettivi operativi" è associato un indicatore. Oltre a una sua definizione formale, ciascun indicatore è caratterizzato dal baseline e dal target riferito all'anno 2025, oppure al biennio o al triennio di riferimento.
19.	In che misura il PIAO 2025-2027 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?	1) Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori; 2) Recepimento ampio: Sono state accolte almeno quattro delle cinque; 3) Recepimento parziale: sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo;	Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
		4) Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici; 5) Nessun recepimento: Il PIAO 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale 6) Altro (specificare)	
20.	Il PIAO 2025-2027 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro capite?	1) Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale; 2) Sì, con adattamenti: L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'ateneo (es.: monte ore differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale, ecc.); 3) Recepito solo parzialmente: L'obiettivo delle 40 ore formative è stato incluso nel PIAO come indirizzo generale, ma non è stato ancora formalizzato come obiettivo di performance per i dirigenti; 4) In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva; 5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'ateneo; 6) Altro (specificare)	3) Recepito solo parzialmente: L'obiettivo delle 40 ore formative è stato incluso nel PIAO come indirizzo generale, ma non è stato ancora formalizzato come obiettivo di performance per i dirigenti
Performance			
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	SI Per gli obiettivi operativi, la loro coerenza rispetto a quelli strategici, tesa alla creazione di valore pubblico, è resa esplicita attraverso la classificazione degli stessi (Tabella di pag.15 del PIAO '25-27) rispetto alle seguenti dimensioni: - semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e dei servizi; - supporto al miglioramento dell'accessibilità/pari opportunità/equilibrio di genere/sviluppo sostenibile; -supporto al miglioramento della qualità dei servizi.
22.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2025 – 2027 come	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità	Complessivamente coerente e in sostanziale continuità.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	
23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	Obiettivi istituzionali (a livello di Ateneo) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali e non dirigenziali) Nell’”Allegato Mappa degli obiettivi di performance organizzativa”, ciascun obiettivo è affidato a una o più strutture, incluse le strutture TA dei dipartimenti, coinvolte nell’esecuzione delle attività sia in termini di coordinamento che di supporto; ciò è specificato mediante un valore percentuale positivo in corrispondenza della struttura.
24.	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) Solo in alcuni casi 4) No, mai	Nella maggior parte dei casi (13 obiettivi su un totale di 34), in coerenza con la complessità dell’obiettivo e/o con il livello di raggiungimento dello stesso nel corso del tempo. Per gli obiettivi assegnati alle strutture TA dei Dipartimenti è stato previsto uno specifico indicatore identificabile dalla sigla ‘DIP’.
25.	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 percepita (customer satisfaction) 5) Sì/No (realizzazione o meno dell’obiettivo) 6) Tempistiche/scadenze 7) Altro (specificare)	Il raggiungimento degli obiettivi viene misurato attraverso indicatori di efficacia (es. n. progetti censiti sulla piattaforma Report; n. di discussioni di risultati inventivi; n. di incontri instaurati con partner industriali; n. di incontri con team e di creazione di spin off startup); efficienza (realizzazione di un sistema di Identity Management); SI/NO (realizzazione o meno dell’obiettivo).
26.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	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)	La definizione dei target è avvenuta tenendo conto: <ul style="list-style-type: none">• del valore di partenza (baseline);• dei risultati del monitoraggio della performance 2024, per gli obiettivi previsti nel PIAO ’25-’27;• dell’analisi dei risultati emersi dall’indagine di customer satisfaction, con individuazione degli ambiti di maggiore criticità e programmazione di opportune azioni di miglioramento.
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	SI Per ciascun obiettivo viene indicato il budget ove previsto. Il budget è riferito all’annualità 2025, con riferimento a quanto pianificato

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>nel Bilancio di previsione annuale autorizzatorio 2025.</p> <p>Una parte degli obiettivi presenti nel PIAO viene perseguita con la sola forza lavoro in servizio nelle strutture incaricate (pag.16 del PIAO '25-'27).</p>
28.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<p>SI</p> <p>Nel PIAO la programmazione attuativa delle strutture TA Dipartimenti integra quella delle strutture operative tecnico-amministrative dell'Amministrazione Centrale ed è basata su specifici indicatori.</p> <p>Nel PIAO sono 7 gli obiettivi assegnati alle strutture tecnico amministrative dei dipartimenti: 1. Vetrina laboratori di ricerca e carta dei servizi; 2. Accordi Quadro di Ateneo per beni e servizi; 3. Riduzione gg medi di pagamento; 4. Riduzione dei tempi medi di contabilizzazione delle operazioni di tesoreria dei Dipartimenti; 5. Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro; 6. Sicurezza e estensione dei servizi di rete wired e wifi; 7. Valorizzazione delle iniziative in materia di sostenibilità.</p> <p>La programmazione attuativa dei Dipartimenti è specificata nei Piani Strategici Dipartimentali, con i quali i Dipartimenti vanno ad attuare la programmazione strategica di Ateneo e contribuiscono a perseguire alcuni obiettivi strategici di Ateneo definendo iniziative accademiche da intraprendere nelle seguenti aree: Formazione, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione.</p>
29.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	NO
30.	Se SÌ (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) 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.)	
31.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione	Per la misurazione finale dei risultati diverse sono le fonti dei dati: dati certificati e pubblicati; Banche dati

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	dell'Ateneo (Pentaho, Sprint, Esse3, IRIS); relazione del monitoraggio del personale responsabile della gestione dell'obiettivo accompagnata da prove documentali.
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Il SMVP vigente (pag.11) prevede un momento di formale monitoraggio intermedio, a conclusione del quale è prevista la predisposizione di un Resoconto intermedio sulla performance, allo scopo di rilevare tempestivamente eventuali criticità e mettere in atto le azioni correttive utili al loro superamento, anche tramite la rimodulazione di obiettivi, indicatori o target.
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	3) Altro Il Nucleo in sede di validazione della relazione sulla performance verifica l'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione.