



Relazione AVA per il 2025

SEZIONE 2:

Valutazione del ciclo integrato della performance 2026

Linee Guida ANVUR 2026 (Allegato alla Delibera del Consiglio Direttivo n. 60 del 24 febbraio 2026)

Nucleo di Valutazione
(Verbale n.11 del 28 luglio 2026)

Nucleo di Valutazione (triennio 2025 – 2028)

Decreti rettorali di nomina:

n.423 del 30/04/2025

n.656 del 15/07/2025

Coordinatore

Prof. Stefano Usai

Componenti interni

Prof.ssa Marina Quartu

Prof.ssa Nicoletta Puddu

Componenti esterni

Dott. Gianluca Cadeddu, Regione Autonoma della Sardegna

Dott. Alberto Ciolfi, Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca

Prof.ssa Cristina Davino, Università degli Studi di Napoli Federico II

Prof. Pasquale Ruggiero, Università degli Studi di Siena

Componente studentesca (biennio 2024 – 2026)

Decreti rettorali di nomina:

n.1684 del 23/10/2024

n.656 del 15/07/2025

Riccardo Cuomo

Camilla Puddu

Ufficio di supporto all'attività del Nucleo



Ufficio per la Valutazione, Direzione sistemi, infrastrutture, dati

Dott.ssa Antonella Idini, Coordinatrice

Dott.ssa Bruna Biondo

Dott.ssa Daniela Cavalleri

Dott. Luca Mulas

Dott.ssa Francesca Stara

Dott.ssa Silvana Vincenti

Contatti

Nucleo di Valutazione: coordinatore.nva@unica.it

Ufficio per la Valutazione: valutazione@unica.it

Università degli Studi di Cagliari - via Università, 40 - 09121 Cagliari

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 2026?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Il SMVP è stato aggiornato a gennaio 2026 https://web.unica.it/unica/protected/526466/0/def/ref/GNC311574/ Il Nucleo ha espresso il suo parere sul SMVP 2026 nel mese di gennaio 2026 punto 1 o.d.g. (https://www.unica.it/sites/default/files/2026-03/Verbale_1_NVA_27_1_2026_Firmato.pdf) e sono state apportate le seguenti revisioni: <i><<Il Nucleo ha espresso parere favorevole sulla versione del SMVP 2026 che contiene un'integrazione relativa al "valore pubblico", in coerenza agli orientamenti di cui al recente D.M. del Ministro della Pubblica Amministrazione del 30 ottobre 2025 in materia di PIAO e inoltre, "allo scopo di rendere il documento di più agevole lettura, è stata in parte semplificata e riorganizzata la paragrafazione (come evidenziato nell'indice)">>.</i>
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)	Non sono intervenute modifiche rispetto allo scorso anno e precedenti e pertanto le differenziazioni nei ruoli sono le seguenti: -Direttore generale -Dirigenti -Altri ruoli (Area delle Elevate professionalità con PO; - Area dei Funzionari con PO; Area dei Funzionari senza PO; - Area dei Collaboratori con IR o FS; Area dei Collaboratori senza IR o FS; - Area degli Operatori con IR o FS; Area degli Operatori senza IR o FS. Dove PO: Posizione organizzativa, IR: incarico di responsabilità, FS: Funzione specialistica). La valutazione dei comportamenti per il DG ed i dirigenti ha un peso pari al 20% della valutazione complessiva mentre per la categoria dei dipendenti tale percentuale varia a seconda del livello ed è tra un minimo del 30% per l'Area delle Elevate professionalità e l'Area dei Funzionari con PO e un massimo del 90% per l'Area degli operatori senza IR o FS" (cfr. SMVP 2026, p. 24). I comportamenti valutati sono gli stessi per il Direttore generale ed i dirigenti (cfr. SMVP 2026, pp. 16-17). <i>"- Accuratezza nei rapporti con gli altri dirigenti e con gli organi politici</i> <i>-Assunzione della responsabilità delle decisioni, capacità di ponderare l'ampiezza del rischio professionale rispetto ai benefici ottenibili e alle risorse disponibili in relazione agli indirizzi del Rettore e degli Organi Collegiali</i>

			- Capacità di individuare nuove tecniche e nuovi metodi di lavoro e di adattare i comportamenti a situazioni e persone diverse, traduzione delle decisioni in piani operativi e risoluzione dei problemi professionali imprevisti, focalizzando le cause del problema e l'adozione di soluzioni soddisfacenti - Sviluppo e stimolo della professionalità e della motivazione del personale, realizzata anche attraverso la valutazione e la differenziazione dei giudizi, che può avvenire anche attraverso l'utilizzo di indicatori che rilevino il risultato con un adeguato grado di automaticità" Anche i comportamenti del personale Tecnico amministrativo sono esplicitamente considerati nelle apposite schede allegate al "Manuale operativo sulla misurazione e valutazione delle performance del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario Anno di adozione 2026", p.8, differenziati per L'Area Collaboratori e l'Area degli operatori: -Capacità di proporre soluzioni innovative -Attenzione alle esigenze dell'utenza -Soluzione dei problemi -Coinvolgimento nei processi lavorativi -Correttezza e precisione -Flessibilità" L'Area delle Elevate professionalità -Area dei Funzionari -Capacità di proporre soluzioni innovative -Attenzione alle esigenze dell'utenza -Soluzione dei problemi -Coinvolgimento nei processi lavorativi -Correttezza e precisione -Flessibilità -Capacità organizzative e gestionali.
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)	Non sono intervenute modifiche rispetto al SMVP 2025 Sono differenziati cfr. SMVP 2026 p. 17 (Direttore generale e Dirigenti) e p. 24 (altri ruoli). https://web.unica.it/unica/protected/526466/0/def/ref/GNC311574/ In particolare, per il Direttore generale e i Dirigenti, si veda la risposta alla domanda 6 e 7 della presente scheda.

4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Il SMVP 2026 non riporta modifiche rispetto al precedente, nelle precedenti Relazioni AVA per il 2021, per il 2022, per il 2023 e per il 2024 il Nucleo ha riportato: <i>“I termini obiettivi - indicatori e target sono indicati in maniera pertinente ed emerge la loro funzione logica ed il nesso funzionale esistente tra gli stessi pur non essendoci una chiara descrizione della differenza”.</i> Il SMVP 2026 (p. 14) riporta: <i>“MODALITA’ DI MISURAZIONE Grado di raggiungimento degli obiettivi strategici rispetto ai target programmati in termini di rapporto percentuale tra risultato conseguito (valore dell’indicatore al 31/12/XX) e target programmato, misurata attraverso indicatori opportunamente individuati e orientati alla verifica dei risultati e dell’efficacia delle scelte strategiche dell’Ateneo.</i> <i>Valore Pubblico: è definito all’interno della sezione “Valore Pubblico” del PIAO, concerne il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed è misurato in relazione ad uno specifico set di indicatori del Piano strategico.</i> <i>MODALITA’ DI MISURAZIONE - Indicatori per la misurazione dell’efficacia, dell’efficienza e della soddisfazione dell’utenza. - Indicatori relativi agli obiettivi comuni delle strutture dirigenziali (cfr. Allegato 2, Sottosezione 2.2)”.</i> Il Nucleo nelle precedenti Relazioni per il 2022, per il 2023 e per il 2024 ha rilevato <i>“non vi è stata una chiara individuazione concettuale degli obiettivi-indicatori-target ma continua ad essere corretto l’uso della terminologia e quindi dei concetti sottostanti all’interno del SMVP”.</i>
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	Non sono intervenute modifiche, il Nucleo/OIV nella Relazione AVA per il 2022, per il 2023 e per il 2024 riportava <i>“L’appropriato utilizzo all’interno del SMVP dei termini/concetti obiettivi-indicatori-target permette in modo chiaro di distinguere la fase della misurazione, che avviene attraverso l’uso degli indicatori individuati in relazione alla performance da perseguire, e la fase della valutazione che avviene in funzione della definizione dello scostamento tra target programmato e reale.”</i> Per il 2026 si vedano - Obiettivi 2026 Allegato 1.2 - Obiettivi 2026 - file Excel Link: https://web.unica.it/unica/it/ateneo_s09_ss23_sss01_ssss01.page
6.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di		Le variazioni sono quelle riportate al punto 1. Si veda anche risposta alla domanda 3 della presente scheda.

	obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente		SMVP 2026 (p. 16 e seguenti fino a p. 22) e "Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo, della dirigenza e del Direttore generale dell'Ateneo" (D.R. n. 272 del 15/02/2024, Art. 3, 6, 7). https://web.unica.it/unica/protected/446571/0/def/ref/GNC311574/ Sono assegnati minimo 4 e max 5 obiettivi così distribuiti: a) performance organizzativa: 1 obiettivo comune (peso 30%) e 1 obiettivo di struttura (peso 25%) con peso totale di 55%; b) obiettivi individuali e di team: minimo due e massimo tre con peso totale di 25%; c) comportamenti organizzativi sino ad un massimo del 20% della valutazione complessiva. Gli obiettivi sub a) e b) devono avere un peso pari all'80% della valutazione complessiva. Gli Organi coinvolti non sono variati rispetto al precedente sistema 2025 e a quanto riportato dal Nucleo nella Relazione AVA per il 2021, per il 2022, per il 2023 e per il 2024: I soggetti della valutazione del Direttore generale sono (D.R. n. 272 del 15/02/2024, Art. 6): <i>"a) il Rettore: assegna gli obiettivi al Direttore generale, svolge il monitoraggio ed effettua la valutazione;</i> <i>b) il Nucleo di valutazione: verifica la correttezza e la regolarità procedurale della valutazione di cui alla lettera a) ed esprime un parere non vincolante sulla valutazione del Direttore generale operata dal Rettore;</i> <i>c) il Consiglio di amministrazione: esprime il parere in merito all'assegnazione degli obiettivi e alla valutazione di cui alla lettera a) successivamente alla verifica di cui alla lettera b) ed effettua la valutazione di seconda istanza".</i>
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		Le variazioni sono quelle riportate al punto 1. Si veda anche risposta alla domanda 3 della presente scheda. SMVP 2026 (p. 16 e seguenti fino a p. 22) e "Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo, della dirigenza e del Direttore generale dell'Ateneo" (D.R. n. 272 del 15/02/2024, Art. 3, 4, 5). https://web.unica.it/unica/protected/446571/0/def/ref/GNC311574/ Sono assegnati minimo 4 e max 5 obiettivi così distribuiti: a) performance organizzativa: 1 obiettivo comune (peso 30%) e 1 obiettivo di struttura (peso 25%) con peso totale di 55%;

			b) obiettivi individuali e di team: minimo due e massimo tre con peso totale di 25%; c) comportamenti organizzativi sino ad un massimo del 20% della valutazione complessiva. Gli obiettivi sub a) e b) devono avere un peso pari all'80% della valutazione complessiva. Gli Organi coinvolti non sono variati rispetto al precedente sistema 2025 e a quanto riportato dal Nucleo nella Relazione AVA per il 2021, per il 2022, per il 2023 e per il 2024: I soggetti della valutazione del personale Dirigente sono (D.R. n. 272 del 15/02/2024, Art. 4): <i>"a) il Direttore generale che assegna gli obiettivi ai Dirigenti, ne monitora il raggiungimento ed effettua la valutazione;</i> <i>b) il Nucleo di valutazione che verifica la correttezza e la regolarità procedurale della valutazione di cui alla lettera a) ed effettua la valutazione di seconda istanza;</i> c) il Consiglio di amministrazione che esprime il parere sull'assegnazione degli obiettivi e sulla proposta di valutazione di cui alla lettera a) successivamente alla verifica di correttezza e regolarità procedurale di cui alla lettera b)".
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 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)	Anche il SMVP 2026 ha un aspetto fondamentale, il collegamento degli obiettivi alla programmazione strategica dell'ente, che potrebbero portare a pensare al SMVP come un sistema orientato allo sviluppo organizzativo perché solitamente gli obiettivi strategici hanno un orientamento allo sviluppo in modo coerente con l'ambiente di riferimento dell'organizzazione. Questo legame è però previsto dalla stessa normativa. Motivo per cui non è possibile dire che il SMVP è pensato e strutturato di per sé in modo da stimolare lo sviluppo organizzativo. In termini di sviluppo organizzativo potrebbero essere individuati gli obiettivi di team perché capaci di stimolare la cooperazione tra diversi ambiti di responsabilità all'interno dell'amministrazione. Ma per questa potenziale definizione degli obiettivi di team non è esplicitato se dovuta a questioni prettamente operative oppure a finalità strategiche di sviluppo organizzativo. Pertanto, pur avendo degli elementi che potrebbero portare ad individuare nel SMVP un sistema in grado di stimolare potenzialmente lo sviluppo organizzativo, la mancata esplicitazione ragionata di tale modalità di definizione del SMVP non permette di opzionare la risposta n. 1 tra le disponibili ma la risposta n. 2.
9.	Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è)	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)	L'analisi del SMVP 2026, che non ha subito modifiche rispetto al SMVP 2025, dà evidenza di presenza nella valutazione dei comportamenti organizzativi (SMVP 2026, p. 17) di valutazione in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership. Anche per il raggiungimento dell'Obiettivo Comune 2026 assegnato ai Dirigenti, nella descrizione delle attività si riporta:

	possibile scegliere più opzioni)	5) 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)	<<in relazione all'obiettivo strategico nel suo complesso, saranno promosse le attività di formazione, come previsto al par. 5 della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale", in coerenza con quanto disposto nella direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2023 "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza">>. (Cfr. PIAO 2026-2028 - Allegato 1.2 - Obiettivi 2026 Link: https://web.unica.it/unica/it/ateneo_s09_ss23_sss01_ssss01.page)
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)	1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità; 2) Sì, per il Direttore Generale; 3) Sì, anche per altri Dirigenti 4) No 5) Altro (specificare)	Anche nel 2026, come nei due anni precedenti, c'è stata l'assegnazione dell'obiettivo comune sui pagamenti che coinvolge il Direttore generale e tutti i Dirigenti. In particolare, nell'Allegato 1.2. al PIAO, il primo obiettivo riportato (OC - Obiettivo comune di performance organizzativa di Ateneo) è così declinato: "Art. 4 bis Decreto Legge - 24/02/2023, n.13 - Attuazione della Riforma 1.11, "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", della Missione 1, componente 1, del PNRR - Circolare MEF-RGS del 3 gennaio 2024 n.1" (https://web.unica.it/unica/protected/484291/0/def/ref/GNC311135/) .
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028			
Valore Pubblico			
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) Sì 2) In parte 3) No	Tenendo presenti le considerazioni proposte in risposta alla domanda 8 ed essendo questa, però, riferita al SMVP e non al PIAO, con specifico riferimento a questo documento è possibile rilevare che nel PIAO 2026-2028 (https://web.unica.it/unica/protected/526471/0/def/ref/GNC311135/) gli obiettivi di programmazione operativa risultano effettivamente integrati con gli obiettivi strategici come declinazione di questi ultimi (riportati con rimando al Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 che ha definito gli ambiti di creazione di Valore Pubblico) e, per ogni obiettivo è riportato il riferimento all'obiettivo strategico. Obiettivi 2026 Allegato 1.2 - Obiettivi 2026 - file Excel Link: https://web.unica.it/unica/it/ateneo_s09_ss23_sss01_ssss01.page Le Linee operative di azione (LOA) del Direttore generale "rappresentano l'anello di collegamento tra il piano strategico e gli obiettivi del personale di comparto, indirizzando l'azione dei dirigenti e delle strutture verso il

			raggiungimento degli obiettivi funzionali alla realizzazione delle finalità strategiche di Ateneo. (PIAO 2026-2028, p.20). I meccanismi di collegamento tra obiettivi, tra livello strategico e operativo lasciano intravedere nella pratica una effettiva integrazione tra programmazione strategica ed operativa e tra obiettivi operativi quando funzionali alle stesse linee strategiche.
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	Il PIAO 2026-2028 rimanda al Piano Strategico 2022–2027 << l'Università di Cagliari individua quattro ambiti prioritari per la creazione di valore pubblico. Essi comprendono i tre pilastri fondamentali della missione istituzionale dell'Ateneo, affiancati da una linea strategica a carattere trasversale: ... Al fine di misurare il valore pubblico creato e dunque l'impatto complessivo generato nei confronti degli stakeholder, l'Ateneo ha selezionato un set di indicatori del Piano Strategico rappresentativi del contributo dell'Università allo sviluppo del capitale umano, all'avanzamento scientifico, all'innovazione sociale e tecnologica, alla sostenibilità e alla reputazione istituzionale>> (PIAO 2026-2028, p.13).
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	Il PIAO indica come <ambiti di creazione di Valore Pubblico>> le 4 aree strategiche (cfr. risposta punto 12), ciascuna articolata in obiettivi strategici con indicatori, valore iniziale, target, responsabili, ambiti di sviluppo degli obiettivi.
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	Come riportato dal Nucleo/OIV nella Relazione per il 2024 (risposta punto 14, p. 96) e nelle precedenti Relazioni << l'individuazione delle aree di Valore pubblico è avvenuta con un <i>metodo di lavoro multi-step di tipo inclusivo, che ha permesso il confronto con gli stakeholder e la valorizzazione di tutte le componenti della comunità universitaria, chiamate a partecipare, nell'ambito del proprio ruolo, ai processi di crescita e miglioramento della qualità di tutti i servizi offerti dall'Università di Cagliari, e agli interlocutori esterni, destinatari di tali servizi e delle attività dell'Ateneo</i>> (Piano Strategico 2022-2027 veste grafica modificata, p.8). Il Piano Strategico 2022-2027 è stato oggetto di riesame a metà mandato del Rettore luglio 2025 “anche grazie al contributo diretto di prorettrici e prorettori, delegate e delegati del Rettore, attivamente coinvolti nell'attuazione delle politiche strategiche. Il lavoro congiunto ha garantito un'osservazione puntuale, multidimensionale e partecipata dei processi in corso” (Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo 2022-2027, p. 2). “La concettualizzazione e la stesura del Piano strategico riflette l'approccio all'azione di governo del Rettore basato sulla partecipazione e condivisione, attraverso il dialogo e il confronto tra i diversi attori della comunità universitaria. Il nuovo piano è stato elaborato, nell'ottica del miglioramento continuo e sulla base del sistema di qualità adottato dall'Ateneo, a partire dall'analisi delle esigenze di tutti gli stakeholder interni ed esterni dell'Ateneo costituiti dalla comunità studentesca e famiglie, dal personale docente, dal personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, dalla società civile, dalle

			scuole secondarie, dalle istituzioni locali, nazionali e internazionali; dal Ministero dell'Università e della Ricerca; dalla comunità scientifica, dal mondo produttivo (imprese e organizzazioni no-profit).">> (Piano Strategico 2022-2027 versione prima dell'aggiornamento del 2025, p.8).
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	Come riferito nella Relazione per il 2024, per il 2023 e per il 2022: La Visione strategica dell'Ateneo si sviluppa con: <i>“Orientamento alla «sostenibilità»: si declina nella promozione di politiche che potenzino e migliorino il contributo dell'Ateneo al perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile definiti dall'Agenda ONU 2030, anche attraverso la collaborazione con altri attori locali per la progettazione di iniziative di sostenibilità del territorio.”</i> È prevista la linea strategica “AT.2 Accrescere l’impegno dell’Ateneo per lo sviluppo sostenibile (Agenda ONU 2030)” Nel 2023 con una prospettiva triennale è stato assegnato alla dirigenza l'Obiettivo comune “Sustainability Plan”, che coinvolge tutte le Direzioni. Nel 2024 l'Ateneo, in continuità con l'obiettivo comune del 2023, ha assegnato l'obiettivo di Team 1 “Sostenibilità gestionale legata agli spazi”. Nel 2025 l'Ateneo, in continuità con l'attenzione posta, in particolare negli ultimi anni, ai temi della sostenibilità gestionale, ha assegnato l'obiettivo di Team 1 “Applicazione di metodologie e strumenti, basati sulla cosiddetta “Intelligenza Artificiale”, nelle attività tecnico-amministrative.” Tale attenzione è proseguita nel 2026 e l'Ateneo, in continuità con l'attenzione posta, in particolare negli ultimi anni, ai temi della sostenibilità gestionale, ha assegnato l'obiettivo di Team 1 legato all'AT.2 “ottimizzazione e armonizzazione delle modalità di fruizione dei servizi gestionali (tecnici, amministrativi, bibliotecari) anche con utilizzo di metodologie e applicazioni dell'Intelligenza Artificiale.”
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	Come riferito nella Relazione per il 2022, per il 2023 e per il 2024: <<Sul PNRR, sulla Programmazione triennale PRO3 e in merito agli indirizzi MUR sono presenti sia obiettivi strategici-Piano Strategico 2022-2027 - che di performance In merito agli obiettivi strategici di valore pubblico riconducibili al PNRR, al PRO3, agli indirizzi MUR il Nucleo ha già riferito nella Relazione AVA per il 2021 in alcune risposte della scheda della Sezione II Performance...evidenziando che per l'obiettivo R.1 “Promuovere e sostenere la ricerca scientifica di qualità, sia di base sia applicata” sono presenti indicatori come riportati di seguito: R.1.1 Numero di partecipazioni ai bandi pubblicati nell'ambito del PNRR R.1.2 Numero di progetti finanziati nell'ambito del PNRR R.1.3 Ammontare dei finanziamenti ottenuti sui bandi pubblicati nell'ambito del PNRR.>> A livello di performance nel PIAO 2026—2028 sono previsti obiettivi riferiti al PNRR:

			- obiettivo comune: "<i>Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie</i>", della Missione 1, componente 1, del PNRR - Circolare MEF-RGS del 3 gennaio 2024 n.1 - obiettivo di Team 2 "Completamento dei progetti PNRR (pagamenti e rendicontazione) e ottenimento di un indicatore di ritardo annuale adeguato per i pagamenti degli acquisti relativi al PNRR" - obiettivo individuale 1 della Direzione Didattica e Orientamento "PNRR - Orientamento attivo nella transizione Scuola-Università - DM n. 934/2022)" Come riferito nella Relazione per il 2022, per il 2023 e per il 2024: <<altri obiettivi di performance dei dirigenti e delle strutture dirigenziali sono riconducibili a obiettivi strategici per il PRO3 e misurati con nuovo indicatore legato al progetto PRO3, es. -D1 "Migliorare l'attrattività e la sostenibilità dell'offerta formativa" -D9 "Favorire la regolarità dei percorsi formativi potenziando i servizi di supporto agli/alle studenti/esse in itinere e le attività di tirocinio e placement" -AT4 Favorire la fruizione degli spazi in Ateneo migliorandone la qualità e la dotazione infrastrutturale -AT5 Assicurare politiche di qualità per i ricercatori nel rispetto dei principi del Gender Equality Plan e della Carta Europea dei ricercatori nell'ambito della Human Resources Strategy for Researchers e in linea con le politiche europee per l'attuazione dello Spazio europeo della ricerca>>.
17.	Se l'Ateneo ha ricevuto nel 2025 il rapporto di accreditamento periodico, nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili al superamento delle raccomandazioni o comunque alle aree di miglioramento indicate dalla CEV?	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 5) L'Ateneo non ha ricevuto il rapporto di accreditamento nel 2025 6 Altro (specificare)	
18.	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	Come riportato nelle precedenti Relazioni per il 2024, per il 2023 e per il 2022 risultano: <<Deducibili da quanto indicato per ciascuno degli obiettivi strategici (Piano Strategico 2022-2027) nel dettaglio: "Ambito di sviluppo dell'obiettivo" Esempio (Piano Strategico 2022-2027 -aggiornamento anno 2025, p.22) "Ambiti di sviluppo degli obiettivi ...

			D.1.3 Migliorare la qualità didattica attraverso la promozione di iniziative di formazione dei docenti in tema di metodologie di innovazione didattica">>.
19.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati, baseline e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati, baseline e target) 2) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 3) Sì (indicatori e fonte dei dati) 4) Sì (indicatori e target) 5) No	Come riferito nelle precedenti Relazione per il 2024, per il 2023 e per il 2022: <i>"Agli obiettivi sono associati indicatori, il valore iniziale di questi e i target; la fonte dei dati risulta deducibile indirettamente dai responsabili che vengono indicati"</i> (Piano Strategico 2022-2027 aggiornamento anno 2025, da p.22. Cruscotto degli indicatori al seguente link: https://web.unica.it/unica/protected/507346/0/def/ref/GNE363895/).
20.	In che misura il PIAO 2026-2028 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 aree strategiche con la definizione di interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo; 3) Recepimento parziale: Sono state accolte alcune delle aree strategiche (2-3) con una programmazione formativa ancora in fase di sviluppo; 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 2026-2028 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale 6) Altro (specificare)	L'Ateneo, come riportato nella Relazione per il 2024, ha recepito tempestivamente nel gennaio 2025 la Direttiva << PIAO 2025-2027 approvato nel mese di gennaio 2025 (S.A. del 28 gennaio 2025 e C.d.A. del 30 gennaio 2025) in merito alla Formazione del personale parla di piani formativi individuali e riporta: <i>"si punterà a progettare percorsi di dettaglio in particolare, come richiamato nella Direttiva di gennaio, nelle seguenti aree di competenza:</i> - competenze di leadership e soft skill; - competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica; - competenze relative ai valori e ai principi di inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza. <i>Ciascun dipendente dovrà essere incentivato ed inserito in percorsi di formazione per un minimo di 40 ore, in particolare sulle tematiche sopra citate ...La direttiva sottolinea l'importanza della strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle PP.AA. nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa promossa dal PNRR"</i> Successivamente la Direttiva è stata recepita anche nelle proposte di formazione inserite nel Piano di Formazione approvato in data 17 marzo 2025 dalla Commissione Formazione e pubblicato nella pagina web del Settore Formazione, link al Piano Annuale; https://web.unica.it/unica/protected/502721/0/def/ref/GNC492328/ p.29 >> Il Piano di formazione 2026 come il precedente Piano 2025 recepisce la Direttiva web.unica.it/unica/protected/526611/0/def/ref/GNC526610/, (p. 65) https://web.unica.it/unica/it/piani_di_formazione_annua.page Come riportato nella Relazione per il 2024 "In tale documento sono rinvenibili attività di formazione programmata con riferimento a tutte le aree strategiche richiamate in precedenza e molte di queste iniziative sono state individuate come trasversali al fine di permettere un contemporaneo e sistemico movimento dell'intera struttura organizzativa verso gli obiettivi operativi e

			strategici individuati in programmazione e rispetto ai quali la formazione risulta essere un fondamentale driver per il raggiungimento.”
21.	Il PIAO 2026-2028 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue procapite?	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 2026-2028 dell'ateneo; 6) Altro (specificare)	Anche nel 2026, come riportato nella Relazione per il 2024, non risulta assegnato un obiettivo comune e di Team ai Dirigenti, ma successivamente all'approvazione del PIAO e del Piano di formazione c'è stata la nota (Prot. n.95573 del 28 marzo 2025) avente a oggetto <<Indicazioni a tutte le strutture relative al recepimento della Direttiva del Ministro Zangrillo del 14 gennaio 2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”>>. Anche nel 2026 il personale ha predisposto il piano di formazione individuale in cui ha inserito un minimo di 40 ore di formazione pro-capite annue in orario di servizio e “tutti i Responsabili di Struttura (Dirigenti, direttori, Presidenti) rivestiranno un ruolo centrale nel promuovere la crescita del personale loro assegnato definendo gli obiettivi formativi individuali di ciascuna unità di personale, e hanno la responsabilità di garantire la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative”.
Performance			
N.	PUNTO DI ATtenzione	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
22.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	Risultano declinati con indicazione del riferimento, vedi risposta 11.

23.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2026 – 2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025 – 2027?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	Nel 2026 l'Ateneo ha approvato nel mese di gennaio il PIAO 2026-2028 https://web.unica.it/unica/protected/526471/0/def/ref/GNC311135/ Nel 2026 il PIAO 2026-2028 risulta coerente e in continuità con il PIAO 2025-2027 e PIAO 2024-2026. Tale coerenza è dettata anche dal fatto che il PIAO 2026-2028 ha come riferimento le aree strategiche definite nel Piano Strategico 2022-2027. Pertanto, pur prevedendo altri obiettivi operativi da raggiungere, la declinazione operativa è rimasta funzionale al quadro di valore pubblico e strategico definito nel Piano Strategico 2022-2027 dell'Ateneo. In tal senso è da intendersi la coerenza e la continuità di filiera tra valore pubblico e performance.
24.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Strutture/Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti) 5) Obiettivi individuali a tutti i livelli	Con rimando tramite link al Piano Strategico per gli obiettivi istituzionali. Con rimando tramite allegato (allegato 1.2) per gli obiettivi organizzativi e individuali a livello di aree dirigenziali del Direttore generale e dei Dirigenti.
25.	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	L'attribuzione di più indicatori per la misurazione del livello di raggiungimento dell'obiettivo non avviene all'interno della sezione Performance del PIAO ma all'interno dell'allegato 1.2 relativo agli obiettivi 2026. Nella sezione del PIAO sono riportate le Linee operative di azione (LOA) per ogni dimensione strategica dell'ente (da p.20 PIAO 2026-2028).
26.	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)	- Efficacia, intesa quale livello di raggiungimento dell'obiettivo fissato nel PIAO. - Tempistiche rilevanti a fini gestionali ed operativo (tra le modifiche al SMVP del 2024 sono stati quasi del tutto eliminati gli indicatori di tipo temporale, salvo i casi in cui la dimensione temporale costituisce un elemento essenziale al perseguimento degli obiettivi e alla efficacia dello stesso in termini gestionali). - Tra gli obiettivi è stata inclusa anche la rilevazione della customer satisfaction per alcuni servizi rilevanti per gli studenti Indagine di customer Satisfaction Counseling Psicologico e tutor Buddy per il miglioramento continuo del servizio agli studenti ANNO 2026. Inoltre, la Direzione Acquisti Appalti e Patrimonio misura due obiettivi in base all'esito positivo del customer Satisfaction, ob 1) Sistema di Knowledge Management Contratti Pubblici e ob 2) Gestione integrata e digitalizzata del patrimonio mobiliare.

27.	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)	Nella definizione dei target, tenendo anche conto delle indicazioni che arrivano dagli uffici e dai relativi responsabili, si considerano le seguenti dimensioni: - Si fa riferimento a benchmark interni ed esterni al fine di individuare un trend di riferimento per l'obiettivo oggetto di discussione per la definizione del relativo target futuro; - Si tiene conto delle serie storiche al fine di tenere in debita considerazione delle normali condizioni di operatività rispetto a quell'obiettivo al fine di non definire target eccessivamente sfidanti ed ottenere l'effetto opposto; - Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder al fine di incrementare la potenziale efficacia dei target per quanti fruiranno dell'attività connessa al raggiungimento dei target in corso di definizione. - Infine, per le attività maggiormente routinarie si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale al fine di stimolare comunque una prospettiva di sviluppo operativo dell'organizzazione. Obiettivi 2026 Allegato 1.2 - Obiettivi 2026 - file Excel Link: https://web.unica.it/unica/it/ateneo_s09_ss23_sss01_ssss01.page
28.	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)	PIAO 2026-2028 p. 21 e seguenti, visualizzabile al link: https://web.unica.it/unica/protected/526471/0/def/ref/GNC311135/ Nella nota al Budget di previsione 2026 (p.10) sono riportate le risorse per obiettivi strategici, visualizzabili al link: https://web.unica.it/unica/protected/526425/0/def/ref/DOC524819/
29.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	Come riportato nella Relazione AVA per il 2021 (p. 53), per il 2022 (p. 75), per il 2023 (p. 99) e per il 2024 (p. 101) sezione Performance <i>"Il Piano non indica obiettivi assegnati ai Dipartimenti o altre strutture, questi sono previsti nei programmi triennali dei Dipartimenti".</i> Nel PIAO precedente, legato alla stessa Pianificazione Strategica, si riportava che: <i>"Il piano rappresenta il documento fondamentale dal quale traggono origine tutti gli altri atti della pianificazione operativa in ambito accademico (Piano delle performance, Piani triennali delle strutture dipartimentali che a breve dovranno essere approvati)"</i> PIAO 2025-2027 (p.15).

30.	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)	Esistono valutazioni di customer satisfaction ed in particolare si riportano: <i>-Direzione Acquisti Appalti e Patrimonio. Obiettivo "Sistema di Knowledge Management Contratti Pubblici. 3) popolazione delle informazioni e test del sistema.</i> <i>La fase di popolazione e di testing del sistema, a cura del personale DAAP sarà seguita da una release del prodotto. Customer Satisfaction rivolta alle Strutture maggiormente coinvolte.</i> <i>Indicatore di risultato: banca dati operativa, risultato almeno sufficiente della customer Satisfaction".</i> <i>-Direzione Acquisti Appalti e Patrimonio. Obiettivo "Gestione integrata e digitalizzata del patrimonio mobiliare</i> <i>indicatore di risultato: validazione degli esiti della ricognizione inventariale riferita all'intero Ateneo. Risultato almeno sufficiente della customer Satisfaction ."</i> - Direzione investimenti, manutenzioni, sostenibilità. Obiettivo "Potenziamento della riorganizzazione dei servizi manutentivi e tecnici a supporto dell'utenza interna. ... Il monitoraggio sulla Customer Satisfaction ed il sondaggio Good Practice ha evidenziato l'esigenza di miglioramenti organizzativi e gestionali nell'ambito della DIMS." - Direzione didattica e orientamento. Obiettivo "Indagine di customer Satisfaction Counseling Psicologico e tutor Buddy per il miglioramento continuo del servizio agli studenti ANNO 2026. Indagine di customer Satisfaction Counseling Psicologico e tutor Buddy per il miglioramento continuo del servizio agli studenti. <i>Svolgimento dell'obiettivo: adeguamento due questionari sull'esperienza dell'anno 2025 (entro maggio 2026); somministrazione questionario del counseling agli studenti che hanno usufruito dei servizi nel periodo gennaio/ maggio (comprensivo del follow up); (ottobre 2026);somministrazione questionario Tutor Buddy agli studenti iscritti al 1 anno a.a 2024/2025 (ottobre 2026); elaborazione dei risultati, stesura dei report finali, condivisione dei risultati con il Rettore, Direttore Generale, Prorettori di riferimento e predisposizione presentazione dei risultati agli Organi Accademici (dicembre 2026)."</i> Sono presenti ulteriori indagini, non legate a obiettivi del 2026, per rilevare la soddisfazione interna/esterna e utili per migliorare ed erogare un servizio attento alla stessa. È proseguita l'Analisi sul benessere organizzativo, progetto di rilievo nazionale Good practice Miglioramento del sistema di rilevazione dell'efficienza dei processi interni.
-----	---	---	--

31.	Se SI (al punto 30), 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.)	L'Ateneo è sempre attento a rilevare la soddisfazione con diversi questionari, per alcuni di questi si è riferito nella Relazione AVA per il 2021 (domanda 26 della scheda Sezione II Performance, p. 53), per il 2022 (domanda 26 della scheda Sezione II Performance, p. 76), per il 2023 (domanda 28 della scheda Sezione II Performance, p. 100) e per il 2024 (domanda 30 della scheda Sezione II Performance, p. 101): - dall'anno 2024 questionario Good Practice; - rilevazione dell'opinione degli studenti frequentanti (ANVUR); - laureandi (AlmaLaurea); - valutazione master, dottori ricerca, dottorandi; - soddisfazione studenti su strutture e servizi bibliotecari; -indagine di soddisfazione unica degli studenti su: segreterie studenti, servizi online, infrastrutture e prova d'esame; -valutazione del sito; -customer satisfaction del servizio counseling psicologico; -altri (es. soddisfazione corsi di formazione; monitoraggio del grado di soddisfazione in materia di opere pubbliche, impianti e relative manutenzioni).
32.	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 2)autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4)banche dati esterne 5)nessuna fonte specifica 6)altro (specificare)	L'Ateneo utilizza diverse fonti, su alcune di queste si è riferito nella Relazione AVA per il 2021 (domanda 29 della scheda Sezione II Performance, p. 53), nella Relazione AVA per il 2022 (domanda 27 della scheda Sezione II Performance, p. 76), nella Relazione AVA per il 2023 (domanda 29 della scheda Sezione II Performance, p. 101) e nella Relazione AVA per il 2024 (domanda 31 della scheda Sezione II Performance, p. 102): <i><<La lista, seppur non esaustiva, delle fonti di dati comprende indicatori ANVUR, FFO, Anagrafe studenti, UGOV banche dati esterne e interne, autodichiarazioni dirigenti (vedi Regolamento valutazione art. 5. Il procedimento di assegnazione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni del personale Dirigente che prevede al comma 3: "La procedura di valutazione prevede che i Dirigenti trasmettano al Direttore generale, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi annuali e oggetto di valutazione, una relazione di autovalutazione sulla propria attività [...]").>></i> Catalogo dei dati, metadati e banche dati, link: https://web.unica.it/unica/it/ateneo_s09_ss23_sss05.page
33.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Gestione del monitoraggio del ciclo della performance con l'utilizzo dell'applicativo CINECA-SPRINT. <i>"È previsto un Report di monitoraggio intermedio semestrale" SMVP 2026, p. 8.</i> <i>"Nei mesi di aprile e settembre di ogni anno il Direttore generale effettua i monitoraggi intermedi in ordine al raggiungimento degli obiettivi da parte dei Dirigenti" SMVP 2026, p. 20.</i>

			<i>"Il Rettore svolge il monitoraggio in relazione agli obiettivi assegnati al Direttore generale" SMVP 2026, p. 21.</i>
34.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Si (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	L'OIV svolge approfondimenti in fase di: - validazione della Relazione sulla performance; - audizioni al Vertice amministrativo per verificare lo stato di avanzamento nel perseguimento degli obiettivi e valutare le modalità di determinazione delle misure utilizzate per verificare il livello di raggiungimento intermedio dell'obiettivo; - verifica della regolarità della valutazione dei Dirigenti in servizio; - valutazione del Direttore generale; - analisi della valutazione intermedia realizzata dal DG; - altre attività.