

RELAZIONE ANNUALE RELATIVA ALL'ANNO 2025

2. Valutazione della performance

Allegato 3 "Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università", approvato nella seduta del NdV del 13 luglio 2026

N.	PUNTO DI ATTEZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2026?	1) Sì (in tal caso specificare in Nota quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì. Il SMVP 2026 risulta aggiornato. Le principali novità riguardano: nuova disciplina per la valutazione dei tecnici di laboratorio; conferma e messa a regime degli applicativi SPRINT e HRsuite/U-Web VP per programmazione, monitoraggio e valutazione; ulteriore chiarimento della distinzione tra misurazione dei risultati e valutazione; conferma della differenziazione dei pesi per ruolo e della componente di differenziazione dei giudizi per dirigenti e responsabili di posizione organizzativa.
2.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare in Nota se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì. Il SMVP prevede la valutazione di capacità e comportamenti organizzativi, differenziati in relazione al ruolo organizzativo ricoperto. I comportamenti sono disciplinati mediante l'Annesso A - Dizionario dei comportamenti; per i tecnici di laboratorio il peso è pari al 100%, mentre per le altre categorie il peso varia in funzione della presenza di obiettivi di struttura e/o individuali.
3.	Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì. Il SMVP esplicita i pesi delle componenti per ciascuna categoria/ruolo: obiettivi di struttura, obiettivi individuali, comportamenti e, per dirigenti e responsabili di posizione organizzativa, differenziazione dei giudizi.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?		La performance istituzionale è ricondotta, in coerenza con il PIAO, alla performance organizzativa e al cascading dagli obiettivi strategici e di valore pubblico.
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì. Il SMVP distingue obiettivi, indicatori KPI/SAL e target. Per gli indicatori SAL è privilegiata la definizione di tre livelli di target (minimo, intermedio e massimo); il ricorso a indicatori on/off è indicato come eccezionale. Rimane opportuno proseguire nel miglioramento della qualità e misurabilità degli indicatori.
5.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzano le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì. La misurazione consiste nella rilevazione del valore raggiunto rispetto a indicatori e target; la valutazione riguarda l'analisi e interpretazione dei risultati, anche considerando fattori di contesto non controllabili. Il ciclo prevede monitoraggio intermedio, misurazione finale in SPRINT e successiva valutazione in U-Web VP.
6.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente		La struttura non appare sostanzialmente variata rispetto all'anno precedente. Gli obiettivi del Direttore Generale sono concordati con il Rettore e proposti al CdA. A consuntivo il DG trasmette relazione e misurazione dei risultati; il NdV propone la valutazione dei risultati, il Rettore valuta capacità e comportamenti e propone al CdA la valutazione complessiva, base per l'indennità di risultato.
7.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di		La struttura non appare sostanzialmente variata rispetto all'anno precedente. Per i Dirigenti sono considerati obiettivi di

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
	obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente		struttura, obiettivi individuali, capacità e comportamenti organizzativi e differenziazione dei giudizi. I Dirigenti misurano e rendicontano in SPRINT; il Direttore Generale formula la valutazione in U-Web VP, con colloquio e condivisione dell'esito.
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (<u>scegliere una sola opzione</u>)	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)	2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento, con elementi di sviluppo organizzativo. Il sistema risulta coerente e progressivamente consolidato; si suggerisce di proseguire nel rafforzamento della qualità degli indicatori e della tracciabilità del nesso misurazione-valutazione.
9.	Quali delle seguenti novità introdotte dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (<u>è possibile scegliere più opzioni</u>)	1) Valutazione dal basso dei Dirigenti 2) Valutazione tra pari del personale 3) Valutazione collegiale 4) Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa) 5) 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)	Sono presenti: 5) valutazione della leadership del personale dirigenziale; 6) obiettivi formativi assegnati alle Aree dirigenziali/dirigenti per assicurare la partecipazione del personale alla formazione; 7) valorizzazione di forme di sviluppo non solo economiche attraverso formazione e sviluppo competenze. Non risultano ancora pienamente strutturate valutazione dal basso, tra pari e valutazione collegiale. L'Ateneo ha tuttavia formalmente inserito l'introduzione graduale di tali sistemi (es. valutazione bottom-up) tra gli obiettivi di "Evoluzione del sistema" nelle future revisioni del SMVP.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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)	1) Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità; 2) Sì, per il Direttore Generale; 3) Sì, anche per altri Dirigenti. Nel PIAO/Allegato 5.1 sono previsti obiettivi sul rispetto dei tempi di pagamento delle fatture, misurati tramite indice di tempestività dei pagamenti con target 30 giorni, assegnati alla Direzione Generale e alle Aree dirigenziali competenti, con coinvolgimento delle strutture subordinate.
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	1) Sì. Il PIAO è impostato come strumento di integrazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e ciclo di bilancio. Il collegamento tra Piano Strategico, PIAO, obiettivi operativi, indicatori e target risulta esplicitato e supportato dagli applicativi di programmazione e monitoraggio.
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	1) Sì (Valore Pubblico e Strategie). Il PIAO richiama gli obiettivi del Piano Strategico 2023-2027 rimodulato e li assume come obiettivi di Valore Pubblico, collegandoli alle linee strategiche, agli asset di sviluppo, alle metriche di impatto e alla programmazione operativa.
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	2) Tra 5 e 10. Il PIAO individua 9 obiettivi generali del Piano Strategico come obiettivi di Valore Pubblico, declinati in 31 obiettivi specifici e 101 azioni strategiche.
	Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati	1) Sì interni ed esterni	1) Sì, interni ed esterni. Il processo richiama il coinvolgimento della

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
14.	coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?	2) Sì esterni 3) Sì interni 4) No	governance, dei responsabili delle strutture e dei portatori di interesse interni ed esterni nella costruzione del Piano Strategico e del PIAO. Per gli stakeholder esterni, il coinvolgimento è maggiormente evidente su studenti, territorio e sistema di riferimento; resta auspicabile una consultazione più sistematica e documentata.
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	1) Sì. Gli obiettivi generali sono esplicitamente ricondotti agli SDGs dell'Agenda ONU 2030 e ai domini del Benessere Equo e Sostenibile, con richiamo anche al Bilancio di Sostenibilità UniBg.
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	1) Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance. Il PIAO richiama PNRR/PNC, Programmazione triennale, VQR, AVA3, FFO e indicatori di rilevanza ministeriale. La filiera Piano Strategico - PIAO - Allegato 5.1 consente il raccordo con obiettivi operativi e performance.
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	5) Alla data di redazione del PIAO il rapporto di accreditamento periodico non risultava ancora ricevuto, quindi non sono presenti obiettivi - né di Valore Pubblico né di Performance - riconducibili al superamento di raccomandazioni CEV. Gli unici obiettivi collegati alla visita sono di natura logistica (00-206) e di qualità della didattica da piano strategico (00-164).

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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	2) Sì, per alcuni. Il PIAO individua stakeholder e destinatari in modo complessivo (studenti e famiglie, docenti e ricercatori, personale TA, laureati, aziende, enti pubblici e privati, società e territorio), ma non sempre con una mappatura puntuale per ciascun obiettivo di Valore Pubblico. Si suggerisce di rafforzare la correlazione obiettivo-stakeholder-impatto.
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 dati e target) 3) Sì (indicatori e fonte dei dati) 4) Sì (indicatori e target) 5) No	1) Sì (indicatori, fonte dei dati, baseline e target). Il PIAO richiama 56 indicatori associati agli obiettivi specifici del PiSA, con baseline e target deliberati, privilegiando fonti ministeriali o fonti interne/periodiche monitorabili. Si raccomanda di esplicitare in modo uniforme la fonte dati nelle schede.
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)	1) Recepimento completo. Il PIAO e l'Allegato 5.3 declinano le aree strategiche di sviluppo delle competenze previste dalla Direttiva 14 gennaio 2025 in: proposte di formazione; destinatari; modalità di erogazione; tempi di erogazione; e target dei discenti. Sono presenti leadership/soft skills, transizione amministrativa, digitale ed ecologica, valori e principi.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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 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 2026-2028 dell'ateneo 6) Altro (specificare)	1) Sì, completamente. Il PIAO assegna alle Aree dirigenziali obiettivi inerenti al raggiungimento degli obiettivi formativi del personale, in coerenza con l'indicazione delle 40 ore annue pro-capite. L'Allegato 5.1 include obiettivi formativi con KPI percentuale e target, collegati all'azione strategica di crescita e aggiornamento del personale.
Performance			
22.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	1) Sì. Gli obiettivi di performance sono definiti in coerenza con le azioni del Piano Strategico e con gli obiettivi di Valore Pubblico, in logica di cascading. L'Allegato 5.1 riporta per gli obiettivi operativi il collegamento alle azioni strategiche PiSA.
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	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità, pur con alcune modifiche. Il PIAO 2026-2028 conferma l'impianto del ciclo precedente ma recepisce la rimodulazione del Piano Strategico, l'evoluzione dell'assetto organizzativo e nuovi obiettivi trasversali su formazione, tempi di pagamento, anticorruzione/trasparenza e visita CEV.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
24.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? <u>Più risposte</u>	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) 5) Obiettivi individuali a tutti i livelli	1), 2), 3) e 4). Gli obiettivi sono indicati a livello di Ateneo/istituzionale, Aree dirigenziali, strutture organizzative interne e obiettivi individuali del Direttore Generale, Dirigenti e personale EP. Non risultano obiettivi individuali a tutti i livelli.
25.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? <u>(scegliere una sola opzione)</u>	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	3) Solo in alcuni casi. In Allegato 5.1 gli obiettivi sono normalmente associati a uno specifico KPI o a SAL articolati in attività/fasi. La multidimensionalità è spesso garantita dalla filiera strategica e dalla pluralità di obiettivi, più che dalla presenza di più indicatori per il singolo obiettivo operativo.
26.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? <u>(è possibile scegliere fino a due opzioni)</u>	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare)	1) e 2). Gli indicatori sono prevalentemente KPI numerici/percentuali o SAL con fasi e pesi, inclusi indicatori quali l'indice di tempestività dei pagamenti e target di avanzamento progettuale.
27.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? <u>(è possibile scegliere più opzioni)</u>	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in Nota) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	1), 2) e 3). Per i target si utilizzano baseline e serie storiche del Piano Strategico, indicatori ministeriali/benchmark esterni ove disponibili, benchmark e repository interni, nonché proposte e valutazioni degli uffici responsabili. Il sistema appare in progressivo miglioramento, ma resta utile esplicitare sempre il criterio di definizione del target.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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)	2) No. Il PIAO evidenzia il raccordo generale tra pianificazione strategica, programmazione operativa e bilancio e contiene una sezione di programmazione finanziaria; tuttavia nell'Allegato 5.1 non risultano indicate risorse finanziarie puntuali associate a ciascun obiettivo di performance. Si suggerisce di rafforzare tale collegamento nelle schede obiettivo.
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)	2) No. Nella sezione performance sono indicati obiettivi assegnati ad Aree, Settori, Servizi e Unità organizzative, con referenti gestionali e strutture coinvolte. Non risultano obiettivi assegnati direttamente ai Dipartimenti in senso stretto, pur essendo presenti obiettivi che impattano su didattica, ricerca, terza missione e servizi agli studenti.
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 in Nota quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì. Sono presenti obiettivi e azioni collegati alla qualità dei servizi, all'utenza e alla valutazione esterna, tra cui monitoraggio della Carta dei Servizi, questionari sulle iniziative formative, rilevazioni di soddisfazione e obiettivi inerenti alla visita CEV/AVA3. L'utenza coinvolta comprende studenti, personale, comunità universitaria e stakeholder esterni.
31.	Se SI (al punto 30), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (<u>è possibile scegliere più opzioni</u>)	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.)	1) Questionari e 2) altri strumenti. Sono previsti questionari di soddisfazione per iniziative formative e attività rivolte alla comunità universitaria; inoltre sono utilizzati monitoraggi, banche dati, Carta dei Servizi, rilevazioni periodiche, cruscotti direzionali, evidenze documentali e strumenti connessi ai processi di AQ/AVA3.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
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)	1), 2), 3), 4) e 6). Le fonti sono dati certificati/pubblicati, banche dati e repository interni, banche dati esterne/ministeriali, indicatori di rilevanza ministeriale, deliberare degli Organi, rilevazioni periodiche e autodichiarazioni/relazioni dei responsabili su SPRINT. Si suggerisce di mantenere evidenze documentali verificabili per ogni misurazione.
33.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Il monitoraggio è svolto tramite SPRINT. Entro agosto la Direzione Generale effettua una verifica intermedia dell'avanzamento degli obiettivi; Dirigenti e Responsabili misurano il grado di raggiungimento e inseriscono commenti di monitoraggio. Viene predisposto un report per il NdV. A fine esercizio si svolge il monitoraggio finale, con confluenza degli esiti in U-Web VP per la valutazione.
34.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare in Nota con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì. Il NdV monitora il funzionamento complessivo del sistema e verifica l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati, anche sulla base dei report di monitoraggio e delle evidenze disponibili. La verifica a campione viene sistematicamente svolta mediante consultazione di SPRINT, banche dati, repository documentali e fonti certificate utilizzate per la misurazione finale.