

# Relazione annuale

## Valutazione della performance

*Ciclo 2022-2024*

*ai sensi degli artt. 12 e 14 del Decreto Legislativo n. 19/2012  
e dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 c.m. dal D.Lgs n. 74/2017*

**Perugia, 19 luglio 2022**

*a cura del Nucleo di Valutazione*

A.D. 1308

**unipg**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

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

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
1.	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	Revisione formale minima alla luce del nuovo Regolamento del Centro servizi bibliotecari emanato con D.R. n. 205/2021 del 12.02.2021, non impattanti sui criteri generali del sistema stesso.
2.	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si 2) No 3) Altro (specificare)	Il <b>monitoraggio intermedio</b> degli obiettivi operativi avviene nel mese di giugno, ove fossero riscontrati scostamenti, è esplicitato il procedimento per una rimodulazione.
3.	Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si 2) No 3) Altro (specificare)	Sono anche descritte le modalità di misurazione degli obiettivi dei tre livelli di performance. La misurazione della <b>performance istituzionale</b> è collegata al raggiungimento degli obiettivi strategici di lungo periodo di cui al Piano integrato e ai documenti di programmazione strategica triennali, adottati dal Consiglio di Amministrazione. La <b>performance organizzativa</b> viene misurata in ragione del livello di conseguimento degli obiettivi di struttura. La <b>performance individuale</b> viene misurata con modalità articolate che, oltre al livello di conseguimento degli obiettivi di struttura, tengono conto dei comportamenti organizzativi (agiti da ciascun dipendente rispetto a tutte le attività poste in essere durante l'anno) e, per i dirigenti, dei risultati raggiunti in relazione agli specifici obiettivi individuali assegnati.
4.	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si 2) No 3) Altro (specificare)	Per tutti i soggetti coinvolti sono inoltre chiarite le reciproche interazioni, tramite un dettagliato prospetto del ciclo di gestione della performance.
5.	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	La valutazione dei comportamenti organizzativi si basa sulla valutazione dei parametri sviluppati per ogni categoria di personale, differenziati a seconda del ruolo ricoperto per peso e articolazione.
6.	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si 2) No 3) Altro (specificare)	Sono chiaramente indicati i pesi e l'articolazione della valutazione della performance. In particolare, la performance istituzionale è derivata dalle altre.

Allegato A – Verbale NdV del 19 luglio 2022

7.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	<p>1) <input checked="" type="checkbox"/> Si</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>Nell'Allegato 2 "<b>Vocabolario e acronimi</b>" sono chiaramente esposte le definizioni dei tre termini. L'obiettivo è ciò che si vuole sia perseguito (come struttura e come individuo); l'indicatore è lo strumento (formula logica, azione) che si utilizza per analizzare i dati raccolti e necessari per monitorare i progressi fatti nel perseguimento dell'obiettivo; il target è il livello atteso di performance (risultato atteso).</p>
8.	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	<p>1) <input checked="" type="checkbox"/> Si (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi)</p> <p>2) No</p> <p>3) Altro (specificare)</p>	<p>La misurazione della performance degli Organi di vertice, Direttore Generale e Dirigenti, è fatta in base al raggiungimento degli obiettivi individuali e di quelli di struttura relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, considerando anche le diverse performance degli stessi. La misurazione della performance del personale non dirigenziale riguarda il contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi agiti. Alla <b>fase di misurazione</b> è associata una <b>fase di valutazione preliminare</b>, assegnata a specifiche figure, che hanno il compito di proporre al valutatore finale un giudizio informato (che garantisce una ulteriore certificazione delle misurazioni effettuate, offrendo ulteriori elementi per la valutazione dei comportamenti organizzativi) relativamente al valutato (che, in questa fase, è chiamato a vistare). La <b>fase di valutazione finale</b> è quindi condotta dal valutatore finale che, sentito il proponente la valutazione, porta a conoscenza del valutato l'esito della valutazione.</p>
9.	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)	<p>La valutazione del Direttore Generale si basa sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi individuali e di struttura assegnati con il Piano Integrato, con un peso pari al 70 % (di cui 55% per obiettivi di struttura e 15% per obiettivi individuali), e sui comportamenti organizzativi con un peso pari al 30%. Gli obiettivi (operativi e individuali) sono associati ad un peso attribuito nel Piano integrato. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è eseguita tramite un confronto tra obiettivi assegnati (target atteso) e obiettivi raggiunti (target effettivo), e in base al livello di raggiungimento viene determinato un punteggio.</p>	

Allegato A – Verbale NdV del 19 luglio 2022

		<p>La <b>fase di misurazione</b> avviene tramite specifica rendicontazione del Direttore Generale.</p> <p>La <b>fase di valutazione preliminare</b> del Direttore Generale è assegnata, con coerenza normativa, al Nucleo di Valutazione che accertata la veridicità e la correttezza delle misurazioni propone la valutazione della performance organizzativa associata al giudizio individuale, indicando al valutatore finale la possibilità di avvalersi di altre figure informate ( Rettore, Delegati, Dirigenti) per la valutazione dei comportamenti organizzativi.</p> <p>Nella <b>fase di valutazione finale</b> il Consiglio di Amministrazione è il valutatore del Direttore Generale.</p>	
10.	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell’assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)</p>	<p>La valutazione dei Dirigenti si basa sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi individuali e di struttura assegnati con il Piano integrato, con un peso pari al 70 % (di cui 60% per obiettivi di struttura e 10% per obiettivi individuali), e sui comportamenti organizzativi con un peso pari al 30%.</p> <p>Gli obiettivi (operativi e individuali) sono associati ad un peso attribuito nel Piano integrato. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è eseguita tramite un confronto tra obiettivi assegnati (target atteso) e obiettivi raggiunti (target effettivo), e in base al livello di raggiungimento viene determinato un punteggio.</p> <p>La <b>fase di misurazione</b> avviene tramite specifica rendicontazione dei Dirigenti.</p> <p>Il SMVP, nel rispetto della normativa, non prevede per i Dirigenti una fase di valutazione preliminare (in quanto posti in “servizio diretto” presso il Direttore Generale).</p> <p>Nella <b>fase di valutazione finale</b> il Direttore Generale (dirigente di vertice) è il valutatore dei Dirigenti.</p>	
11.	<p>Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell’assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)</p>	<p>La valutazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario appartenente alle categorie EP, D, C, con incarico di Responsabilità di UO, si basa sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi di struttura o individuali assegnati con il Piano integrato, con un peso pari al 70 %, e sui comportamenti organizzativi con un peso pari al 30%.</p> <p>Gli obiettivi (operativi) sono associati ad un peso attribuito nel Piano integrato. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è eseguita tramite un confronto tra obiettivi assegnati (target atteso) e obiettivi raggiunti</p>	

Allegato A – Verbale NdV del 19 luglio 2022

		<p>(target effettivo), e in base al livello di raggiungimento viene determinato un punteggio.</p> <p>La <b>fase di misurazione</b> avviene tramite specifica rendicontazione dei Responsabili di UO.</p> <p>La <b>fase di valutazione preliminare</b> dei Responsabili UO è assegnata, con coerenza normativa, al diretto superiore gerarchico se diverso dal valutatore finale (superiore gerarchico della UO). In particolare, il SMVP, nel rispetto della normativa, non prevede per i Responsabili di UO una fase di valutazione preliminare se collocati in “servizio diretto” al valutatore finale (superiore gerarchico della UO).</p> <p>Nella <b>fase di valutazione finale</b> il superiore gerarchico della UO (Direttore Generale, Dirigente, Direttore di Dipartimento/Centro/ Polo, Presidente Centro Servizi Bibliotecari) è il valutatore dei Responsabili di UO (personale tecnico amministrativo e bibliotecario appartenente alle categorie EP, D, C, con incarico di Responsabilità)</p>	
12.	<p>Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall’ateneo? (scegliere una sola opzione)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li> <li>2) <input checked="" type="checkbox"/> Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li> <li>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li> <li>4) Altro (specificare)</li> </ol>	
<b>PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE</b>			
13.	<p>Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell’ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <input checked="" type="checkbox"/> obiettivi di performance</li> <li>2) <input checked="" type="checkbox"/> piano del lavoro agile</li> <li>3) <input checked="" type="checkbox"/> obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione</li> <li>4) <input checked="" type="checkbox"/> elenco delle procedure da semplificare</li> <li>5) <input checked="" type="checkbox"/> azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere</li> <li>6) <input checked="" type="checkbox"/> azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all’amministrazione</li> <li>7) <input checked="" type="checkbox"/> la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi</li> </ol>	<p>L’Ateneo ha adottato il Piano delle Azioni positive 2021-2023 come allegato n. 10 al Piano Integrato 2021/2023, approvato dagli Organi in data 27/01/2021. Tale documento è richiamato nel PIAO 2022-2024 (sottosezione performance). Il Consiglio di Amministrazione in data 31/03/2022 ha approvato il Gender equality plan (GEP), anch’esso richiamato dal PIAO medesimo.</p>

Allegato A – Verbale NdV del 19 luglio 2022

14.	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si 2) No 3) Altro (specificare)	Sono presenti obiettivi strategici che hanno valenza dal 2022 al 2024.
15.	Nel Piano 2022 -2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici 2) Si ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale 3) Si ma in modo casuale e poco coordinato col piano strategico dell'ateneo 4) No.	Il PIAO 2022-2024 è strettamente connesso con la pianificazione strategica dell'Ateneo 2022-2024, da cui derivano gli obiettivi e le linee di sviluppo. La programmazione della performance di Ateneo si basa su una visione integrata tra la Politica per la Qualità e i documenti di programmazione triennale di natura strategica e finanziaria. Le "Linee per la programmazione triennale 2022-2024 e annuale 2022" (approvate in data 23 giugno 2021 dal Consiglio di Amministrazione) rappresentano il principale documento strategico di riferimento in base al quale sono sviluppate le proposte di obiettivi operativi annuali di performance e, contestualmente - in sede di proposte di budget - individuate le correlate risorse eventualmente dedicate. Per tendere verso un sistema di performance budgeting, ovvero di massima integrazione tra la programmazione degli obiettivi operativi e le relative risorse a budget dedicate, l'amministrazione ha chiesto la previsione della formulazione degli obiettivi da parte dei Dirigenti e delle Strutture decentrate contestualmente alla formulazione delle proposte di budget per l'anno di riferimento. Nel PIAO 2022-2024 sono presenti collegamenti diretti tra le risorse economico-finanziarie e gli obiettivi fissati.

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
16.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	1) Si (indicare quali) 2) <input checked="" type="checkbox"/> No 3) Altro (specificare)	
17.	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi e alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito della programmazione triennale del MUR (PRO 3)? (scegliere una sola opzione)	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. 2) Si ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO3. 3) No.	L'albero delle performance è stato integrato con indicatori, target triennali e valori di partenza, riconducibili anche al Programma di Ateneo di cui agli artt. 3 e 4 del DM n. 289/2021, intitolato "Scale Up (Sviluppare e Consolidare l'Apertura internazionale e le Eccellenze della ricerca dell'Ateneo di Perugia)", approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/07/2021.

Allegato A – Verbale NdV del 19 luglio 2022

18.	Al netto del PNRR e della PRO 3, nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR(es. FFO, PROPER, ecc) e/o dall'ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell'ateneo?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <input checked="" type="checkbox"/> Si (indicare quali)</li> <li>2) No</li> <li>3) Altro (specificare)</li> </ol>	Obiettivo operativo 10: Mappatura e proposta di riorganizzazione dei monitoraggi relativi all'AQ di didattica, ricerca e terza missione (in collaborazione con Ufficio supporto al Nucleo di Valutazione) - Area Supporto Programmazione Strategica e Operativa, Organi Collegiali e Qualità.
19.	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente?(scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <input checked="" type="checkbox"/> Sempre</li> <li>2) Nella maggior parte dei casi</li> <li>3) Nella minor parte dei casi</li> <li>4) In nessun caso o raramente</li> </ol>	La filiera risponde ai criteri di coerenza, completezza e significatività
20	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?(scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Si, sempre</li> <li>2) Nella maggior parte dei casi</li> <li>3) <input checked="" type="checkbox"/> Solo in alcuni casi</li> <li>4) No, mai</li> </ol>	Agli obiettivi strategici sono associati spesso più indicatori, agli obiettivi operativi è in genere collegato un solo indicatore.
21.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi?(è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <input checked="" type="checkbox"/> Efficacia</li> <li>2) <input checked="" type="checkbox"/> Efficienza</li> <li>3) <input checked="" type="checkbox"/> Qualità erogata (standard di servizio)</li> <li>4) <input checked="" type="checkbox"/> Qualità percepita (customer satisfaction)</li> <li>5) <input checked="" type="checkbox"/> Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</li> <li>6) <input checked="" type="checkbox"/> Tempistiche/scadenze</li> <li>7) Impatto</li> <li>8) Altro (specificare)</li> </ol>	L'Amministrazione non ha definito gli standard di qualità dei servizi. Tale implementazione potrà essere attuata a valle della rimodulazione dell'assetto organizzativo (in corso) e degli esiti del progetto Good practice 2021.
22.	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto?(è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <input checked="" type="checkbox"/> Si tiene conto delle serie storiche</li> <li>2) Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti)</li> <li>3) <input checked="" type="checkbox"/> Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder</li> <li>4) <input checked="" type="checkbox"/> Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale</li> <li>5) <input checked="" type="checkbox"/> Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</li> <li>6) altro (specificare)</li> </ol>	Il coinvolgimento, da parte della Governance, degli stakeholder interni e esterni nella definizione degli obiettivi avviene principalmente attraverso gli Osservatori a supporto dei Delegati e un confronto costante e permanente con i medesimi sui principali temi strategici di Ateneo. Il processo di definizione trova compimento in sede di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dove sono presenti membri esterni in rappresentanza del sistema istituzionale, economico, sociale e culturale, oltre che rappresentanti degli studenti.
23.	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <input checked="" type="checkbox"/> Si</li> <li>2) No</li> <li>3) Altro (specificare)</li> </ol>	In corrispondenza degli obiettivi che prevedono un costo, sono sempre indicate le risorse economico finanziarie disponibili
24	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <input checked="" type="checkbox"/> Si</li> <li>2) No</li> <li>3) Altro (specificare)</li> </ol>	Nel Piano sono indicati anche gli obiettivi assegnati alle strutture periferiche, Dipartimenti, Centri, Polo. L'identificazione degli obiettivi operativi è stata coordinata centralmente.

Allegato A – Verbale NdV del 19 luglio 2022

25.	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Si (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	L'ascolto dell'utenza è un'attività che ha direttamente coinvolto alcune strutture decentrate (Dipartimenti/Centri) le quali hanno individuato, in alcuni casi già a far data dal 2018, come obiettivo di struttura un determinato livello di soddisfazione da parte dell'utenza; le tipologie di utenza coinvolte sono: studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo, imprese/fornitori e committenti.
26.	Se Sì (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) <input checked="" type="checkbox"/> 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.)	Gli strumenti adottati per l'ascolto dell'utenza, dalle strutture decentrate di cui al punto 25, sono questionari di Ateneo, on-line e cartacei, redatti ad-hoc. L'Amministrazione non ha definito gli standard di qualità dei servizi. Tale implementazione potrà essere attuata a valle della rimodulazione dell'assetto organizzativo (in corso) e degli esiti del progetto Good practice 2021.
27.	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì 2) No 3) Altro (specificare)	La rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti, in alcuni casi già a far data dal 2018, ha influenzato la programmazione del ciclo corrente limitatamente alle strutture decentrate (Dipartimenti/Centri).
28.	Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato? (è possibile scegliere più opzioni). Se Sì, quali?	1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo 3) <input checked="" type="checkbox"/> si rimodula l'obiettivo 4) non sono previste azioni specifiche 5) altro (specificare)	Nel SMVP se gli esiti del <b>monitoraggio intermedio</b> evidenzino degli scostamenti, l'eventuale proposta, motivata, di "rimodulazione/ integrazione/ annullamento" degli obiettivi programmati e target è trasmessa entro il 30 giugno al Direttore Generale per la relativa istruttoria, esame e approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione non oltre il mese di settembre. La proposta in questione comporta una revisione del Piano integrato, con particolare riferimento agli obiettivi operativi contenuti negli allegati.



Allegato A – Verbale NdV del 19 luglio 2022

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
29	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) <input checked="" type="checkbox"/> dati certificati e pubblicati 2) <input checked="" type="checkbox"/> autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) <input checked="" type="checkbox"/> banche dati dell'ateneo 4) <input checked="" type="checkbox"/> banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
30	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) <input checked="" type="checkbox"/> Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	In occasione della validazione della relazione sulla performance del ciclo precedente e della collegata proposta di valutazione del dirigente di vertice, il Nucleo di Valutazione verifica la rispondenza tra quanto previsto nelle schede obiettivo (allegate al Piano integrato) e quanto in merito rendicontato (con la Relazione sulla performance e con le relazioni del Direttore Generale e dei Dirigenti sulle attività svolte). La verifica avviene sia a livello di Ateneo, sia a livello di singola unità dirigenziale.