



Università per Stranieri di Perugia

Relazione annuale del Nucleo di Valutazione 2026

(Documento approvato nella riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 30 giugno 2026)



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

Valutazione del Ciclo integrato della Performance nell'ambito del PIAO

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
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)	1) Sì Recepisce gli aggiornamenti effettuati nel SMVP 2025 a gennaio 2025, già evidenziati nel medesimo allegato della relazione annuale NdV 2025, nonché quanto approvato successivamente dal Consiglio di Amministrazione del 24 settembre 2025, in merito a quanto segue: - La performance dei Collaboratori Esperti Linguistici (CEL) di madrelingua italiana e straniera è oggetto di valutazione da parte del Direttore Generale. A decorrere dal SMVP 2025, il Direttore Generale sarà coadiuvato, nel processo valutativo, dal Direttore del Dipartimento/Centro di afferenza dei CEL, con il supporto dei rispettivi Segretari. La valutazione finale sarà effettuata dal Direttore Generale sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della proposta di valutazione formulata dal Direttore del Dipartimento/Centro, relativa sia al contributo dei CEL alla performance generale di Ateneo (in base a specifici criteri definiti annualmente dal Direttore Generale), sia alla performance individuale. - è stata allineata al CCNL 2019-2021 la denominazione "performance individuale" precedentemente individuata come "comportamenti organizzativi"



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
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)	1) Sì e sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto.
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)	1) Sì
4.	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì
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)	1) Sì. L'Ateneo ha individuato un metodo di valutazione che si basa sulla misurazione del raggiungimento di obiettivi operativi di performance organizzativa che derivano, a cascata, dagli obiettivi strategici individuati in fase di pianificazione. Vengono quindi individuate le responsabilità sugli obiettivi e ad ogni obiettivo viene associato un indicatore al fine di misurare il grado di raggiungimento dello stesso. Nella successiva fase di valutazione si realizza l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati al fine di formulare una valutazione che tenga conto anche



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
			dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento e lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.
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		Non è variata rispetto all'anno precedente.
7.	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente		Non è variata rispetto all'anno precedente.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
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)	2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento
9.	Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	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	1) Valutazione dal basso dei Dirigenti 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 8) Altro NOTE: Anche per l'anno 2026, si conferma il meccanismo di valutazione dal basso, su base volontaria, che si applica esclusivamente ai Dirigenti e al personale TA, con le modalità descritte nel SMVP 2026. In linea con la citata direttiva Zangrillo, nella scheda di valutazione dal basso del Superiore Gerarchico (allegato 2 al SMVP



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
		definizione di piani formativi individuali 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	2026) è stato inserito un item relativo all'adeguata promozione di percorsi formativi.
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)	4) No. NOTE: Si segnala che è in corso la modifica del SMVP 2026 e del PIAO 2026-2028 da approvare entro luglio 2026 che riguarda il recepimento degli obblighi previsti dalla circolare n. 1/2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica, in capo ai Dirigenti e apicali in materia di rispetto dei tempi dei pagamenti e gli effetti che devono essere previsti sul risultato.
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



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
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)
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	1) Meno di 5.
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	1) Sì, interni ed esterni.
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	2) No
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,	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



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
	Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)	3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance 4) No	
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	4) No. NOTE: No, poiché l'Ateneo non ha ricevuto nel 2025 il rapporto di accreditamento.
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	1) Sì per tutti gli obiettivi
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, e fonte dati e target) 3) Sì (indicatori e fonte dei dati) 4) Sì (indicatori e target) 5) No	4) Sì (indicatori e target).



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
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)	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. Come si evince dal cap. 3.3.7. del PIAO 2026-2028, l'Amministrazione, sulla base delle direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione, già nel corso dell'anno 2025 ha promosso attività formative per garantire il conseguimento di un numero non inferiore a 40 ore annue pro-capite di formazione al personale tecnico amministrativo. A seguito anche di un'analisi dei fabbisogni formativi effettuata nel 2025 tramite la somministrazione di un questionario ai Responsabili di Area e ai Responsabili di Struttura, il piano di formazione 2026-2028 prevede la realizzazione nel triennio di percorsi formativi nelle seguenti aree: - AREA competenze tecniche trasversali - AREA competenze comportamentali trasversali - AREA competenze specialistiche In una prospettiva di valorizzazione dei processi formativi sono previsti interventi mirati all'acquisizione di competenze e conoscenze specifiche, nonché attività formative su materie di ampio interesse. Le quattro aree strategiche di sviluppo delle competenze su cui si intende intervenire sono le seguenti: - leadership e soft skills (Piano della Formazione: area competenze comportamentali trasversali), - transizione amministrativa (Piano della Formazione: area competenze tecniche trasversali - Piattaforma Syllabus), - transizione digitale (Piano della Formazione: area competenze specialistiche - Piattaforma Syllabus), - valori e principi (Piattaforma Syllabus)



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
			A supporto di tali iniziative è stato incrementato il budget destinato alla formazione. I percorsi formativi, calati nella specifica realtà dell'Ateneo, si svolgeranno con modalità tradizionali e modalità telematiche.
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;	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 Come si evince dal cap. 3.3.7. del PIAO 2026-2028, l'Amministrazione, sulla base delle direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione, già nel corso dell'anno 2025 ha promosso attività formative per garantire il conseguimento di un numero non inferiore a 40 ore annue pro-capite di formazione al personale tecnico amministrativo. Nell'allegato 3 al PIAO 2026-2028 sono riportati gli obiettivi assegnati al Direttore Generale. Tra questi, un obiettivo, in applicazione della circolare del Ministro della P.A. del 25 gennaio 2024, riguarda la promozione di percorsi formativi finalizzati ad accrescere le competenze del personale e la realizzazione è misurata attraverso l'indicatore "percentuale del personale afferente che ha effettuato almeno 24 ore di formazione nell'anno 2026"



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
		5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2026-2028 dell'ateneo; 6) Altro (specificare)	
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
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 NOTE: Si segnala che nella logica della programmazione integrata, mirata al miglioramento delle performance e alla semplificazione degli adempimenti, il PIAO 2026-2028 dell'Università per Stranieri di Perugia viene integrato anche con: - gli obiettivi strategici 2026-2027, con relative attività, assegnati ai Delegati Rettorali - il Programma triennale dei lavori pubblici 2026-2028 - il Programma triennale degli acquisti di forniture e servizi 2026-2028 - il Piano Triennale 2026-2028 per la razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, delle autovetture di servizio, dei beni immobili, ai sensi dell'art. 2, comma 594 L. 24.12.2007 n. 244



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
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	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Strutture/Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti) NOTE: Obiettivi istituzionali. La Performance Istituzionale di Ateneo è rappresentata dagli obiettivi del Piano Strategico d'Ateneo 2025-2027 (link: https://www.unistrapg.it/it/ateneo/chiamo/documenti-di-pianificazione-misurazione-e-valutazione/piano-strategico-dateneo), che costituiscono l'indirizzo per la Performance organizzativa delle strutture amministrative
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	4)_ No, mai
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) 4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze	3)_Qualità percepita (customer satisfaction) 5)_Tempistiche/scadenze NOTE: opzione "6) Altro (specificare)": indicatori quantitativi



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
		6) Altro (specificare)	
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)	1) Si tiene conto delle serie storiche 5) Nessun criterio: si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) Altro: in alcuni casi si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale
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)	1) Sì (ove previste).
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)	1) Sì NOTE: sono assegnati obiettivi ai Segretari dei Dipartimenti e dei Centri, nonché ai Collaboratori ed Esperti Linguistici di madrelingua italiana e straniera afferenti ai Dipartimenti e Centro CVCL.
30.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) - partecipanti ai corsi di preparazione agli esami DILS-PG di I e II livello nell'ambito delle attività del Centro di Valutazione e Certificazione Linguistica (CVCL) - iscritti ai Corsi di Lingua e Cultura Italiana



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
	prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	3) Altro (specificare)	- studenti dei Master di I e II livello e dei Corsi di alta formazione - partecipanti ai corsi su committenza, sia studenti che docenti
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.)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) NOTE: Questionari di Ateneo In particolare: 1) questionari somministrati ai partecipanti ai corsi di preparazione agli esami DILS-PG di I e II livello (corsi istituzionali, corsi su committenza, ecc.) degli ultimi cinque anni 2) questionario di fine corso sul grado di apprezzamento dei corsi di lingua e cultura italiana 3) Perfezionamento della rilevazione della customer satisfaction degli studenti dei Master di I e II livello e dei Corsi di alta formazione 4) Creazione di un questionario di qualità relativo a tutti i Corsi su Committenza L'Ateneo, inoltre, effettua annualmente la rilevazione interna sulla "Percezione dei docenti e degli studenti sulla qualità dei servizi" erogati. Nel 2025 l'amministrazione ha provveduto ad aggiornare ed integrare il questionario, primariamente per una maggiore corrispondenza dello stesso all'assetto organizzativo e, in secondo luogo, perché sarebbe stato utile all'aggiornamento delle schede contenute nella Carta dei Servizi, sezione "Indicatori e Standard di Qualità".
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	2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 6) altro (specificare): dati/documentazione inserita nella piattaforma informatica dedicata al Ciclo della Performance (CINECA)



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
		3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	
33.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		Come descritto nel SMVP, l'Ateneo: - avvia la fase di monitoraggio in corso di esercizio degli obiettivi di performance entro il mese di luglio di ogni anno, procedendo ad una misurazione e verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati alle strutture amministrative nella sezione 2.2 "Performance" del PIAO. Il monitoraggio è a cura del Direttore Generale, con il supporto dell'ufficio competente. In esito al predetto monitoraggio intermedio può rendersi necessaria la rimodulazione di obiettivi e indicatori (consentita esclusivamente in questa fase), autorizzata dal Direttore Generale, che deve essere oggetto di formale e tempestiva comunicazione al NdV-OIV. Gli esiti del monitoraggio saranno sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. - Concluso l'esercizio di riferimento, entro il mese di gennaio prende avvio la fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale riferita all'anno precedente, con Circolare della Direzione Generale che ne definisce indicazioni operative e tempistiche. L'evento di valutazione si conclude, di norma, entro la metà del mese di aprile. Ciascun Responsabile di Struttura/Area predispone una relazione finale sul raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria struttura, nonché sull'attività svolta. Tale relazione sarà valutata dal Direttore Generale prima dell'inizio della valutazione della performance individuale. A seguire, ciascun Responsabile procede alla valutazione della performance individuale dei propri collaboratori e ciascun Responsabile di Area procede alla valutazione dei Responsabili di



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
			struttura e, infine, il Direttore Generale valuta la performance individuale dei Responsabili di Area e-dei Responsabili di struttura in staff alla Direzione Generale, nonché dei CEL di madrelingua italiana e straniera, su proposta dei Direttori di Dipartimento/Centro di afferenza. Sia il monitoraggio intermedio sia il monitoraggio finale del Ciclo della Performance vengono effettuati utilizzando la piattaforma informatica dedicata. <i>Variazioni organizzative nel primo semestre dell'anno (DIRIGENTI / PTA responsabili di struttura)</i> Nei casi di variazione della struttura organizzativa di afferenza entro il primo semestre dell'anno, il Dirigente/Responsabile può decidere, concordandosi con la Direzione Generale, di portare a termine l'obiettivo assegnato in precedenza alla struttura, oppure optare per l'assegnazione di un nuovo obiettivo, presentando comunque, una relazione sullo stato d'avanzamento lavori dell'obiettivo originario. Tutto ciò è formalizzato durante la fase di monitoraggio intermedio. Di tutte le variazioni degli obiettivi è data tempestiva comunicazione al Nucleo di Valutazione e delle stesse è esplicitamente riferito nella Relazione sulla performance, anche ai fini della relativa validazione.
34.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì, con controlli a campione e/o audizioni