



Università per Stranieri di Perugia

Relazione annuale del Nucleo di Valutazione 2025

(Documento approvato nella riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 30 giugno 2025)



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 2025?	1) Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì. Nello specifico, l'aggiornamento del SMVP 2025 ha riguardato i seguenti aspetti: - è stata migliorata la descrizione delle fasi del ciclo della performance e relative scadenze e adeguamenti; - è stata inserita la definizione della valutazione della performance individuale dei Dirigenti, anche per quanto riguarda i sistemi premianti; - è stata data maggiore rilevanza nel processo di valutazione alla fase di condivisione tra valutatore e valutato. A questo fine è stata prevista la creazione di un fascicolo annuale a cura del valutatore; - è stata aggiornata la mappa delle responsabilità alla luce del recente CCNL e all'organizzazione dell'Ateneo in Aree, Servizi e Unità di Missione; - è stata migliorata la definizione della valutazione negativa con l'individuazione delle relative ripercussioni; - sono state inserite le diverse casistiche che possono riscontrarsi nell'ambito della valutazione (variazioni organizzative in corso d'anno, cambi di Area, neoassunti); - sono stati inseriti i criteri di accesso alla procedura di valutazione delle competenze comportamentali per le diverse categorie di personale; - è stata data maggiore rilevanza alla differenziazione delle



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
			valutazioni e alla valutazione dal basso; - sono stati previsti obiettivi individuali per il Direttore Generale e i Dirigenti indicati nella circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione del 2024 (Zangrillo) e riferiti ad una adeguata promozione di percorsi formativi per accrescere le competenze del personale; - è stata adeguata al modello AVA3 la sezione relativa alla valutazione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione, strettamente connessa con la performance amministrativa; - nella scheda di valutazione del Dirigente di II fascia è stato inserito un item relativo alla leadership; - nella scheda di valutazione del Superiore Gerarchico (valutazione dal basso) è stato inserito un item relativo all'adeguata promozione di percorsi formativi.
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.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
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 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		Non è variata rispetto all'anno precedente.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
	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.
8.	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none">1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento4) Altro (specificare)	2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
9.	Quali delle seguenti novità introdotte 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 definizione di piani formativi individuali 7) Altre forme di premialità (aggiuntive rispetto a quelle economiche) 8) Altro (specificare)	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 Anche per l'anno 2025, 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 2025 . In linea con la citata direttiva Zangrillo, nella scheda di valutazione dal basso del Superiore Gerarchico (allegato 2 al SMVP 2025) è stato inserito un item relativo all'adeguata promozione di percorsi formativi.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
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.
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027			
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.
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)



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
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, 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	3) Sì, solo a livello di obiettivi di performance.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
17.	Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?	1) Sì per tutti gli obiettivi 2) Sì per alcuni 3) No	1) Sì, per tutti gli obiettivi.
18.	Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target) 2) Sì (indicatori e fonte dei dati) 3) Sì (indicatori e target) 4) No	1) Sì (indicatori, fonte dei dati e target).
19.	In che misura il PIAO 2025-2027 dell'Ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?	1) Recepimento completo: tutte le cinque aree strategiche sono state declinate nel PIAO con specifici obiettivi formativi, target e indicatori; 2) Recepimento ampio: Sono state accolte almeno quattro delle cinque 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	3) 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 2025-2027 , l'Amministrazione già per il 2024 l'Amministrazione, sulla base delle direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione, ha assegnato come obiettivo formativo al personale tecnico amministrativo i seguenti percorsi formativi di carattere generale allo scopo di acquisire nuove competenze in ambiti trasversali e di conseguire il miglioramento delle competenze digitali, raggiungendo livelli superiori di padronanza delle stesse: <ul style="list-style-type: none">• Syllabus - Competenze digitali per la PA• Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA,



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
		<p>in fase di sviluppo;</p> <p>4) Recepimento minimo: È stata avviata solo la fase di analisi dei fabbisogni formativi, ma non sono ancora stati definiti interventi specifici;</p> <p>5) Nessun recepimento: Il PIAO 2025-2027 non ha ancora accolto le indicazioni della Direttiva ministeriale Altro (specificare)</p>	<ul style="list-style-type: none">• La trasformazione sostenibile per la Pubblica amministrazione• Qualità dei servizi digitali per il governo aperto• Il nuovo codice dei contratti (D.Lgs 36/2003) <p>A seguito anche di un'analisi dei fabbisogni formativi effettuata tramite la somministrazione di un questionario ai Responsabili di Area e ai Responsabili di Struttura, il piano di formazione 2024-2026 prevede la realizzazione nel triennio di percorsi formativi obbligatori nelle seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none">- AREA competenze tecniche trasversali- AREA competenze comportamentali trasversali- AREA competenze specialistiche <p>L'Amministrazione ha adottato un piano formativo volto a rafforzare le competenze del personale attraverso interventi specialistici e attività su tematiche trasversali, promuovendo l'apprendimento continuo e la partecipazione diffusa. A supporto di tali iniziative è stato incrementato il budget destinato alla formazione. Gli incontri, aderenti alla realtà dell'Ateneo, si svolgeranno in presenza o online e saranno tenuti da esperti esterni o da personale interno, docente e tecnico-amministrativo.</p>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
20	Il PIAO 2025-2027 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue pro- capite?	<ol style="list-style-type: none">1) Sì, completamente: L'obiettivo delle 40 ore annue pro-capite è stato formalmente assegnato a tutti i dirigenti come obiettivo di performance individuale;2) Sì, con adattamenti: L'obiettivo è stato recepito ma adattato alle specificità dell'ateneo (es.: monte ore differenziato, applicazione selettiva a specifiche categorie di personale, ecc.);3) Recepito solo parzialmente: L'obiettivo delle 40 ore formative è stato incluso nel PIAO come indirizzo generale, ma non è stato ancora formalizzato come obiettivo di performance per i dirigenti;4) In fase di implementazione: L'obiettivo è stato incluso nel PIAO ma la sua operatività è programmata per una fase successiva;5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'ateneo; Altro (specificare)	<p>5) Non recepito: L'obiettivo non è stato incluso nel PIAO 2025-2027 dell'ateneo.</p> <p>Sono stati previsti obiettivi individuali per il Direttore Generale e i Dirigenti riferiti ad una adeguata promozione di percorsi formativi per accrescere le competenze del personale, come da indicazioni della circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione del 2024, essendo la nuova circolare 2025 (che fissava in almeno 40 ore, e non 24, la formazione) pervenuta a ridosso della scadenza del 31 gennaio (cfr. Allegato 3 al PIAO 2025-2027).</p> <p>La stesura del PIAO 2025-2027 si è sviluppata secondo le indicazioni operative fornite da:</p> <ul style="list-style-type: none">- ANVUR- C.C.N.L. - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Comparto dell'Istruzione e ricerca, relativo al periodo 2019-2021, sottoscritto in data 18 gennaio 2024- Direttive del Ministro della Pubblica Amministrazione anni 2023 e 2024 da parte del Ministro della Pubblica Amministrazione



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
Performance			
21.	Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?	1) Sì 2) In parte 3) No	1) Sì.
22.	Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO– PERFORMANCE, il PIAO 2025– 2027 come si può qualificare rispetto al PIAO 2024 – 2026?	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità 2) Caratterizzato da alcune modifiche 3) Caratterizzato da significative modifiche	1) Complessivamente coerente e in sostanziale continuità. Si segnala che nella logica della programmazione integrata, mirata al miglioramento delle performance e alla semplificazione degli adempimenti, il PIAO 2025-2027 dell'Università per Stranieri di Perugia viene integrato anche con: - gli obiettivi strategici 2025-2027, con relative attività, assegnati ai Delegati Rettorali - il Programma triennale dei lavori pubblici 2025-2027 - il Programma triennale degli acquisti di forniture e servizi 2025-2027 - il Piano Triennale 2023-2025 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
23.	Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte.	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 2) Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)	1) Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo) 3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
		3) Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali). 4) Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)	
24.	Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	1) Sì, sempre 2) Nella maggior parte dei casi 3) Solo in alcuni casi 4) No, mai	4) No, mai.
25.	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)	1) Efficacia 2) Efficienza 3) Qualità percepita (customer satisfaction) 4) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo) 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro (specificare)	3)Qualità percepita (customer satisfaction) 5) Tempistiche/scadenze 6) Altro: indicatori temporali e quantitativi



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
26.	Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Si tiene conto delle serie storiche 2) Si fa riferimento a benchmark interni 3) Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare nei commenti) 4) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder 5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili 6) altro (specificare)	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
27.	In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì (ove previste).
28.	Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì (sono assegnati obiettivi ai Segretari dei Dipartimenti e dei Centri).



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
29.	Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì: <ul style="list-style-type: none">- borsisti e assegnisti di ricerca- docenti e personale TA- studenti- partecipanti ai corsi di didattica o formazione nell'ambito delle attività conto terzi non di ricerca e nell'ambito delle attività del Centro di Valutazione e Certificazione Linguistica (CVCL)
30.	Se SI (al punto 29), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	<ul style="list-style-type: none">- questionari di <i>customer satisfaction</i> relativi alle attività formative obbligatorie erogate dall'Ateneo a docenti e personale TA.- rilevazione di dati relativi al grado di soddisfazione degli stakeholder interni assegnisti e borsisti di ricerca in merito al supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici, amministrativi e bibliotecari da pubblicare nella pagina del sito istituzionale dedicata.- questionari di gradimento destinati ai partecipanti ai corsi di didattica o formazione rientranti nelle attività conto terzi non di ricerca.- questionario relativo all'orientamento in itinere e destinato agli studenti iscritti al 2° anno delle lauree triennali,



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
			<p>nell'ambito di un sistema sperimentale di monitoraggio sull'orientamento in itinere.</p> <ul style="list-style-type: none">- questionario di gradimento relativo ai corsi di preparazione agli esami DILS-PG e ai corsi per esaminatori CELI. <p>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".</p>
31.	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)	2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 6) Altro: piattaforma informatica dedicata al Ciclo della Performance (CINECA)



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
32.	Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance		<p>Come descritto nel SMVP, l'Ateneo:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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 nel Piano Integrato della Performance. 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



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	OPZIONI DI RISPOSTA	RISPOSTA / EVENTUALI NOTE
			<p>performance individuale dei propri collaboratori e ciascun Responsabile di Area procede alla valutazione dei Responsabili di 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.</p> <p>Sia il monitoraggio intermedio sia il monitoraggio finale del Ciclo della Performance vengono effettuati utilizzando la piattaforma informatica dedicata.</p>
33.	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	1) Sì, con controlli a campione e/o audizioni