

Valutazione del Sistema di Qualita'

1. Sistema di AQ a livello di ateneo

Valutazione della performance

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2026?

- Sì (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche)

Se Altro specificare

Nota

L'Ateneo ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per il ciclo 2026. La proposta, trasmessa dal Direttore Generale al Nucleo di Valutazione con nota prot. n. 7099 del 29 gennaio 2026, ha ottenuto il parere favorevole del Nucleo nella seduta del 12 febbraio 2026 ed è stata successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 febbraio 2026. Rispetto al SMVP 2025, le principali modifiche riguardano: • l'ulteriore adeguamento della terminologia e dei riferimenti metodologici alla Sottosezione Performance del PIAO, nonché la precisazione che la performance istituzionale costituisce una categoria di lettura integrata della performance complessiva dell'Ateneo e del contributo alla creazione di Valore Pubblico, senza configurarsi come autonomo livello di valutazione; • la revisione e l'esplicitazione dei pesi attribuiti alle diverse componenti della performance individuale per le varie categorie di personale: 80% obiettivi e 20% comportamenti per i Dirigenti; 70% e 30% per il personale con incarichi di responsabilità; 50% e 50% per il restante personale; • per i Dirigenti, l'articolazione della componente relativa agli obiettivi tra obiettivi collegati alla performance organizzativa dell'Area di responsabilità e ulteriori obiettivi strategici e individuali, oltre alla componente comportamentale e manageriale; • l'introduzione dell'obiettivo trasversale relativo allo svolgimento di 40 ore annue di formazione, comune a tutto il personale e valorizzato con un peso del 20% nell'ambito della componente degli obiettivi; • l'introduzione, per il personale dirigente, del Grado Sfidante degli Obiettivi, articolato nei livelli massimo, medio e minimo, e di cinque classi di merito per la determinazione della retribuzione di risultato, in attuazione del vigente contratto collettivo integrativo; • il rafforzamento della disciplina dell'obiettivo obbligatorio relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, attribuito al Direttore Generale e ai Dirigenti responsabili dei pagamenti, prevedendo, in caso di mancato raggiungimento, una decurtazione della retribuzione di risultato non inferiore al 30%; • una maggiore formalizzazione del processo di cascading, dell'attribuzione degli obiettivi individuali o di gruppo, dei relativi pesi, delle responsabilità dei valutatori e delle tempistiche di conclusione del processo.

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

- Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

Se Altro specificare

Nota

Il SMVP 2026 prevede espressamente la valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi, differenziandoli in relazione al ruolo ricoperto. In particolare, sono previste schede distinte per: • il personale con incarichi di responsabilità, compresi Dirigenti, personale EP, D e C, con comportamenti riferiti anche alle capacità organizzative e gestionali, al coinvolgimento dei collaboratori, alla soluzione dei problemi e alla differenziazione delle valutazioni; • il personale senza incarichi di responsabilità, con comportamenti riferiti, tra l'altro, alla correttezza e precisione, alla flessibilità, all'attenzione all'utenza e alla capacità di interazione nel gruppo di lavoro. Il

Sistema prevede inoltre un colloquio iniziale per illustrare e contestualizzare i comportamenti attesi e un colloquio finale per la valutazione, con obbligo di motivazione dei giudizi minimi o massimi.

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?

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

I pesi sono esplicitati per ciascuna categoria di personale, ma sono aggregati in due macrocomponenti: obiettivi organizzativi e individuali e competenze e comportamenti. Non sono invece individuati pesi autonomi e distinti per performance istituzionale, performance organizzativa e obiettivi individuali.

Nota

La Tabella 7.1 del SMVP 2026 distingue le ponderazioni in relazione al ruolo ricoperto: • Dirigenti: obiettivi organizzativi e individuali 80%; competenze e comportamenti professionali e manageriali 20%; • personale EP, D e C con incarichi di responsabilità: obiettivi organizzativi e individuali 70%; competenze e comportamenti professionali e manageriali 30%; • restante personale senza incarichi di responsabilità: obiettivi organizzativi e individuali 50%; competenze e comportamenti professionali e organizzativi 50%. Il Sistema prevede che, all'interno della componente relativa agli obiettivi, siano attribuiti specifici pesi agli obiettivi operativi e agli eventuali obiettivi individuali o di gruppo, la cui somma deve essere pari a 100. Tali pesi sono formalizzati nelle singole schede di assegnazione, ma non sono predeterminati dal SMVP in percentuali uniformi e separate per ciascuna categoria. La performance istituzionale non presenta, inoltre, una propria autonoma ponderazione nella valutazione individuale.

Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

- Sì

Se Altro specificare

Nota

Il SMVP 2026 distingue chiaramente i tre elementi nella sezione 4.5 “Obiettivi strategici e operativi, indicatori e valori attesi (target) – Analisi metodologica”, alle pp. 23-29. L'obiettivo rappresenta il risultato o traguardo che l'Ateneo intende conseguire. Il Sistema distingue gli obiettivi strategici, riferiti a un orizzonte pluriennale e agli impatti attesi, dagli obiettivi operativi, che ne costituiscono la declinazione annuale. L'indicatore è lo strumento attraverso il quale viene misurato il grado di raggiungimento dell'obiettivo. Il documento distingue, in particolare, gli indicatori di impatto o outcome, collegati agli obiettivi strategici, e gli indicatori di risultato o output, collegati agli obiettivi operativi. Il target è il valore previsionale o atteso associato all'indicatore per il periodo considerato; il confronto tra il risultato conseguito e il target consente di misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo e gli eventuali scostamenti.

Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

- Sì (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzano le due fasi)

Se Altro specificare

Nota

Il SMVP 2026 distingue espressamente le due fasi. La misurazione consiste nella raccolta, nel monitoraggio e nella verifica dei dati relativi agli indicatori e ai target associati agli obiettivi. La valutazione costituisce la fase successiva di analisi e interpretazione critica dei risultati misurati, finalizzata all'attribuzione dei giudizi di performance e all'individuazione di eventuali azioni di miglioramento. Operativamente, i responsabili delle strutture rilevano, tramite le apposite griglie informatiche, i target effettivamente conseguiti, indicando criteri di misurazione, fonti dei dati ed evidenze. Il Settore Performance raccoglie e verifica le informazioni, confronta i target effettivi con quelli attesi e determina il grado di raggiungimento degli obiettivi e i relativi scostamenti. Su tali risultanze viene successivamente formulata la valutazione finale da parte dei soggetti competenti, tenendo conto anche degli elementi qualitativi e di contesto; gli esiti confluiscono nella Relazione sulla performance.

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 del sistema di valutazione del Direttore Generale non risulta sostanzialmente variata rispetto al 2025. La valutazione è articolata in:

- 60%: obiettivi collegati alla performance organizzativa dell'Ateneo, selezionati tra quelli maggiormente connessi agli obiettivi strategici e ai processi primari dell'Università;
- 40%: ulteriori obiettivi riferiti alla performance individuale del Direttore Generale, rilevanti rispetto alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie di Ateneo.

A ciascun obiettivo sono associati un peso, uno o più indicatori e il relativo target. È inoltre attribuito d'ufficio l'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture; il suo mancato raggiungimento comporta una decurtazione della retribuzione di risultato non inferiore al 30%.

Gli obiettivi e i relativi pesi sono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore, e inseriti nella Sottosezione Performance del PIAO. Il Direttore Generale presenta al Nucleo di Valutazione una relazione sulla gestione e sul raggiungimento degli obiettivi, corredata da evidenze e da un'autovalutazione. Il Nucleo esamina la documentazione, procede all'audizione del Direttore Generale, determina il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo e formula una proposta di valutazione, sulla quale il valutato può presentare osservazioni. La valutazione annuale definitiva, ai fini della retribuzione di risultato, è effettuata dal Consiglio di Amministrazione; il Nucleo valida successivamente la Relazione sulla performance.

Rispetto al SMVP 2025, restano invariati la ripartizione 60%-40%, i soggetti coinvolti, la procedura valutativa e la griglia premiale. La modifica è prevalentemente formale e terminologica, con il riferimento agli obiettivi inseriti nella Sottosezione Performance del PIAO in luogo del precedente riferimento al Piano della performance.

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

Il sistema di valutazione dei Dirigenti risulta parzialmente variato rispetto al 2025, pur mantenendo invariati la ponderazione generale e il ruolo centrale del Direttore Generale.

La valutazione complessiva è articolata in:

- 80% performance operativa, riferita agli obiettivi organizzativi e individuali;
- 20% performance comportamentale, relativa alle competenze professionali e manageriali e ai comportamenti organizzativi.

All'interno della componente operativa:

• una quota non inferiore al 60% è collegata agli obiettivi di performance organizzativa dell'Area di diretta responsabilità;

• la quota restante, fino a un massimo del 40%, è riferita a ulteriori obiettivi strategici e individuali, comprese le attività di aggiornamento e formazione.

Gli obiettivi, con i relativi pesi, sono assegnati annualmente dal Direttore Generale e formalizzati mediante un'apposita scheda sottoscritta dal valutatore e dal Dirigente. Nel 2026 il Direttore Generale attribuisce inoltre a ciascun obiettivo il relativo Grado Sfidante. Il Dirigente può richiedere entro dieci giorni la rimodulazione degli obiettivi contestati per ragioni di fattibilità o di congruità delle risorse; in caso di persistente disaccordo decide il Consiglio di Amministrazione.

La valutazione finale è effettuata dal Direttore Generale, tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e della valutazione delle competenze e dei comportamenti manageriali. Il processo si conclude con un colloquio finale, nel quale il Dirigente può presentare una relazione di autovalutazione e formulare eventuali controdeduzioni; gli esiti confluiscono nella Relazione sulla performance.

Rispetto al SMVP 2025 rimangono quindi invariati il rapporto 80%-20%, l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione da parte del Direttore Generale. Le principali innovazioni consistono nella più puntuale articolazione della componente operativa e nell'introduzione del Grado Sfidante, distinto nei livelli massimo, medio e minimo, e delle cinque classi di merito collegate alla retribuzione di risultato. Il SMVP 2025 prevedeva già la ponderazione 80%-20% e la valutazione dei Dirigenti da parte del Direttore Generale.

Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)

- Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento

Se Altro specificare

Nota

Il SMVP 2026 disciplina in modo organico le fasi, i tempi, i soggetti e le responsabilità del ciclo della performance, distinguendo la performance istituzionale, organizzativa e individuale. Definisce inoltre obiettivi, indicatori e target, le modalità di monitoraggio, misurazione e valutazione, i pesi attribuiti alle componenti della performance individuale, la valutazione dei comportamenti organizzativi, le procedure di conciliazione e il raccordo con il PIAO, i sistemi di controllo e la programmazione economico-finanziaria. L'aggiornamento ha introdotto ulteriori elementi di affinamento, tra cui il rafforzamento del collegamento con il Valore Pubblico, la revisione del sistema di valutazione dirigenziale, il grado sfidante degli obiettivi, la valorizzazione della formazione e la disciplina degli obiettivi relativi ai tempi di pagamento. Il Nucleo di Valutazione, verificata la coerenza dell'aggiornamento con il quadro normativo vigente e con il ciclo della performance di Ateneo, ha espresso parere favorevole nella seduta del 12 febbraio 2026. Pur presentando elementi utili allo sviluppo organizzativo, si ritiene prudenzialmente più aderente la seconda opzione, anziché la prima, poiché l'effettiva capacità del Sistema di stimolare lo sviluppo organizzativo dovrà essere verificata nella sua concreta applicazione durante il ciclo 2026.

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)

- Valutazione collegiale
- Valutazione da parte di stakeholder esterni (in riferimento alla performance organizzativa)
- Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo rileva che il SMVP 2026 recepisce alcune delle indicazioni della Direttiva del 28 novembre 2023, che sollecita il graduale superamento della valutazione gerarchica unidirezionale a vantaggio di una valutazione partecipata dal contributo di una pluralità di soggetti ("a 360°"). Risulta adottata la valutazione collegiale, mediante il contributo degli organismi collegiali delle strutture decentrate, Giunte di Dipartimento e di Scuola e Consigli dei Centri, alla valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali, manageriali e organizzativi (SMVP rev26, § 7.1 e Tabella 7.1). È assicurata la valutazione da parte di stakeholder esterni in riferimento alla performance organizzativa, principalmente attraverso il coinvolgimento degli studenti, le indagini di customer satisfaction, il progetto Good Practice, le Commissioni paritetiche docenti-studenti e la presenza delle rappresentanze studentesche negli organi decisionali e valutativi. La valutazione dei Dirigenti in relazione alla capacità di esercitare la leadership non è denominata come voce autonoma nella scheda, ma è apprezzata in termini sostanziali attraverso la capacità di coinvolgere i collaboratori, di programmare e gestire attività e risorse, di differenziare i giudizi e di assegnare obiettivi sfidanti. Il Sistema contempla, inoltre, forme di valorizzazione ulteriori rispetto alla premialità economica, quali l'attribuzione di incarichi e responsabilità e l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale. Non risultano invece formalmente introdotte la valutazione dal basso dei Dirigenti e la valutazione tra pari, sulle quali lo stesso Nucleo, nel parere sul SMVP 2025, aveva raccomandato un'introduzione in via sperimentale, né l'assegnazione ai Dirigenti di specifici obiettivi finalizzati alla definizione di piani formativi individuali del personale, atteso che l'obiettivo delle 40 ore attiene alla partecipazione alle attività formative e non alla predisposizione di tali piani. Il Nucleo ritiene opportuno, nei successivi cicli, dare progressiva attuazione ai metodi di valutazione partecipata (feedback dal basso e tra pari), completando l'orientamento alla valutazione a 360° indicato dalla Direttiva.

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)

- Sì, per i Dirigenti delle aree bilancio e contabilità
- Sì, per il Direttore Generale
- Sì, anche per altri Dirigenti

Se Altro specificare

Nota

Il SMVP 2026 prevede l'attribuzione annuale d'ufficio di uno specifico obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali sia al Direttore Generale sia ai Dirigenti responsabili dei pagamenti dell'Amministrazione. La previsione non è quindi circoscritta formalmente alla sola Area bilancio e contabilità, ma comprende tutti i Dirigenti sui quali ricada la responsabilità dei pagamenti. L'obiettivo si considera raggiunto esclusivamente in assenza di ritardi, anche di un solo giorno. In caso di mancato raggiungimento, il SMVP dispone una decurtazione della retribuzione di risultato in misura non inferiore al 30%. Per i Dirigenti, la valutazione relativa a tale obiettivo è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile. La medesima previsione è richiamata anche nella Sottosezione Performance del PIAO 2026-2028.

Valutazione della performance

2.1 Piano integrato di attivita' e organizzazione (PIAO) 2026-2028 - Valore Pubblico

Il PIAO dell’Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell’organizzazione?

- Sì

Nota

Il PIAO 2026-2028 realizza un raccordo sostanziale tra la pianificazione strategica e la programmazione operativa. La Sottosezione 2.2 chiarisce che gli obiettivi di performance derivano dal Piano Strategico di Ateneo e dalla Programmazione triennale 2024-2026 e vengono declinati in obiettivi operativi annuali, con individuazione di responsabilità, strutture coinvolte, indicatori, target nel quadro generale delle risorse disponibili. È inoltre previsto il meccanismo di cascading dagli obiettivi organizzativi a quelli individuali del Direttore Generale, dei Dirigenti e degli ulteriori responsabili. L’Albero della performance rappresenta i collegamenti tra mandato istituzionale, missione, linee strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi, mentre l’Allegato 4 traduce la programmazione in schede operative con responsabili, indicatori e risultati attesi. La Sezione 4 completa l’impianto prevedendo un sistema di monitoraggio integrato, finalizzato non soltanto alla rendicontazione conclusiva, ma anche alla rilevazione degli scostamenti e all’adozione di interventi correttivi in corso d’esercizio. Il PIAO può pertanto essere qualificato come uno strumento concretamente funzionale al governo dell’organizzazione, pur permanendo margini di consolidamento nella piena digitalizzazione e integrazione operativa del monitoraggio.

Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l’Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?

- Sì (Valore Pubblico e Strategie)

Nota

La Sottosezione 2.1 del PIAO 2026-2028 definisce gli obiettivi di Valore Pubblico in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo, indicando per ciascun ambito gli impatti attesi sulla comunità universitaria, sul territorio e sugli altri portatori di interesse. Il documento individua inoltre strategie coerenti per il loro perseguimento, tra cui il miglioramento della qualità e dell’accessibilità dei servizi, il potenziamento della ricerca e della terza missione, la digitalizzazione e semplificazione dei procedimenti, lo sviluppo sostenibile delle infrastrutture, la valorizzazione del capitale umano e il rafforzamento dell’integrità amministrativa. Tali strategie sono successivamente declinate nella Sottosezione Performance in obiettivi operativi funzionali alla realizzazione del Valore Pubblico.

Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

- Meno di 5

Nota

Il Nucleo rileva che il PIAO 2026-2028 individua quattro obiettivi generali di Valore Pubblico, articolati nelle seguenti dimensioni: 1. VP1 – Qualità, accessibilità ed esiti della didattica e dei servizi agli studenti; 2. VP2 – Qualità, competitività e impatto della ricerca e della terza missione; 3. VP3 – Sviluppo sostenibile delle infrastrutture e delle risorse; 4. VP4 – Innovazione organizzativa, integrità, trasparenza, benessere e sviluppo delle competenze. Gli obiettivi derivano dalle missioni istituzionali e dai fabbisogni individuati nel Piano Strategico di Ateneo

Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli Stakeholder interni ed esterni?

- Sì interni

Nota

Il Nucleo rileva che la definizione degli obiettivi di Valore Pubblico è riconducibile a un processo prevalentemente interno, sviluppato nell'ambito della governance di Ateneo e con il contributo del Delegato del Rettore al PIAO, attraverso il raccordo con il Piano Strategico, la programmazione amministrativa e il Sistema di Assicurazione della Qualità. Non emergono invece dal PIAO evidenze di un processo formalizzato di consultazione o co-progettazione con stakeholder esterni specificamente finalizzato all'individuazione degli obiettivi VP1–VP4. Gli stakeholder esterni sono considerati quali destinatari degli impatti e fonti informative nell'ambito delle attività istituzionali e di assicurazione della qualità, ma non risultano direttamente coinvolti nella fase di definizione degli obiettivi di Valore Pubblico. Il Nucleo ritiene pertanto opportuno rafforzare, nei successivi cicli, la tracciabilità del coinvolgimento degli stakeholder esterni mediante consultazioni strutturate e documentate.

Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030?

- Sì

Nota

Il Nucleo rileva che gli obiettivi di Valore Pubblico presentano aspetti riconducibili sia alle dimensioni del Benessere Equo e Sostenibile sia agli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030. In particolare, il VP3 – Sviluppo sostenibile delle infrastrutture e delle risorse comprende la sostenibilità degli ambienti universitari, l'efficienza energetica e la riduzione delle criticità strutturali; il VP4 – Innovazione organizzativa, integrità, trasparenza e benessere del personale include il benessere lavorativo, la formazione, l'inclusione e lo sviluppo delle competenze. Anche il VP1 e il VP2 presentano profili riferibili all'accessibilità della formazione, alla riduzione delle disuguaglianze e all'impatto sociale, economico e culturale della ricerca e della terza missione. Il PIAO dichiara inoltre espressamente che il Piano Strategico di Ateneo recepisce gli obiettivi dell'Agenda 2030, declinandoli negli ambiti della didattica e della ricerca, della terza missione, del welfare di studenti e personale e della sostenibilità ambientale e territoriale. Tale orientamento è sostenuto anche dall'adesione dell'Ateneo alla Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile – RUS e all'Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile – ASviS.

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...)

- Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance

Il Nucleo rileva che il PIAO 2026-2028 recepisce indirizzi e riferimenti riconducibili al MUR e all'ANVUR sia nella programmazione del Valore Pubblico sia nella successiva declinazione operativa. A livello di Valore Pubblico, il documento richiama il PNRR e riconduce espressamente alcune dimensioni e strategie al modello AVA3. In particolare, il rafforzamento dell'Assicurazione della Qualità è collegato al miglioramento della governance, della pianificazione e dei processi di monitoraggio, anche in vista della visita di accreditamento periodico prevista nel 2027. A livello di Performance, il PIAO stabilisce che gli obiettivi operativi derivino dal Piano Strategico e dai progetti della Programmazione triennale di Ateneo 2024-2026, adottata in coerenza con le linee generali di indirizzo ministeriali. Tali obiettivi sono poi declinati annualmente, con individuazione di responsabilità, indicatori e risultati attesi. L'Albero della performance è inoltre costruito espressamente in coerenza con le indicazioni dell'ANVUR. Il Nucleo valuta pertanto positivamente il raccordo con gli indirizzi di sistema, pur rilevando l'opportunità di rendere progressivamente più immediata e sistematica, per ciascun obiettivo, la tracciabilità dello specifico programma o riferimento MUR/ANVUR da cui esso discende.

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?

- L'Ateneo non ha ricevuto il rapporto di accreditamento nel 2025

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo rileva che nel 2025 l'Università "G. d'Annunzio" non è stata destinataria di un nuovo Rapporto ANVUR di accreditamento periodico conseguente a una visita CEV. Il PIAO 2026-2028 richiama, invece, la visita di accreditamento prevista nel 2027 e contempla azioni di rafforzamento del Sistema di Assicurazione della Qualità e di allineamento al modello AVA3, da qualificare come attività preparatorie e non come interventi finalizzati al superamento di raccomandazioni formulate nel 2025.

Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli stakeholder sui quali impatta l'obiettivo?

- Sì per alcuni

Nota

Il Nucleo rileva che il PIAO 2026-2028 individua, per alcune dimensioni di Valore Pubblico, i principali destinatari degli impatti. In particolare, risultano riconoscibili gli studenti per il VP1, la comunità scientifica, la società e le imprese per il VP2, il territorio per gli ambiti di terza missione e il personale per il VP4. Tuttavia, non è presente una mappatura organica che associ in modo esplicito e uniforme a ciascuno dei quattro obiettivi VP1–VP4 le specifiche categorie di stakeholder interessate. In alcuni casi i destinatari sono quindi desumibili dalla descrizione dell'obiettivo e dell'impatto atteso, ma non risultano formalmente individuati in una matrice dedicata. Il Nucleo ritiene pertanto opportuno, nei successivi aggiornamenti, esplicitare per ogni obiettivo di Valore Pubblico gli stakeholder destinatari, interessati o contributori.

Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati, baseline e target? (è possibile scegliere più opzioni)

- Altro (Specificare)

Se Altro specificare

Gli elementi di misurazione sono presenti per gli obiettivi di performance, ma non risultano associati in modo diretto, completo e sistematico a ciascun obiettivo di Valore Pubblico VP1–VP4.

Nota

Il Nucleo rileva che, per le quattro dimensioni di Valore Pubblico, il PIAO individua gli impatti attesi e ne descrive il collegamento con gli assi del Piano Strategico. Non è tuttavia presente una specifica scheda o matrice che associ a ciascun VP1–VP4 propri indicatori di impatto, fonti dei dati, valori di baseline e target triennali. Indicatori e target, compresi i valori storici e attesi, sono invece puntualmente riportati nell’Allegato 4 con riferimento agli obiettivi operativi e individuali di performance. Tali misure contribuiscono indirettamente alla realizzazione del Valore Pubblico, ma non sono ricondotte in modo univoco e sistematico ai quattro macro-obiettivi VP; l’Allegato non riporta inoltre una colonna dedicata alla fonte dei dati. Il Nucleo ritiene pertanto opportuno completare l’impianto introducendo, per ciascun obiettivo di Valore Pubblico, almeno un indicatore di outcome o impatto, la relativa fonte, la baseline e i target annuali del triennio.

In che misura il PIAO 2026-2028 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2026 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?

- **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

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo rileva che il PIAO 2026-2028 richiama espressamente la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 — data corretta del provvedimento richiamato dal quesito — e presenta una programmazione formativa riconducibile a tutte le cinque aree strategiche: • leadership e soft skills, attraverso percorsi su leadership, gestione delle risorse umane, project management, gestione dei conflitti, comunicazione, problem solving e gestione dello stress; • transizione amministrativa, mediante interventi su diritto amministrativo, legalità, procedure concorsuali, rapporto di lavoro, gestione amministrativa e contabilità economico-patrimoniale; • transizione digitale, con corsi sulle competenze digitali, sugli applicativi gestionali, sull’intelligenza artificiale e sulle piattaforme di autoapprendimento; • transizione ecologica, mediante uno specifico percorso volto a orientare i comportamenti organizzativi ai valori della sostenibilità; • valori e principi, attraverso attività in materia di etica, prevenzione della corruzione, trasparenza, legalità, inclusione, pari opportunità e responsabilità organizzativa. Il Piano individua per i corsi obiettivi formativi, competenze attese, destinatari, modalità di erogazione e durata indicativa e introduce test di apprendimento e KPI per il monitoraggio complessivo. Il Nucleo ritiene tuttavia più prudente qualificare il recepimento come ampio, e non completo, poiché non risultano ancora definiti, in modo sistematico e distinto per ciascuna delle cinque aree, specifici indicatori e target di risultato.

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?

- 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

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo rileva che la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 configura la promozione della formazione come specifico obiettivo di performance del dirigente, chiamato ad assicurare la partecipazione attiva dei propri dipendenti alle iniziative formative, così da garantire un numero di ore pro capite annue non inferiore a 40. La Tavola 1 della Direttiva distingue, in capo alla dirigenza, un duplice profilo di responsabilità: il conseguimento del proprio obiettivo formativo individuale e, sul piano manageriale, l'assegnazione ai collaboratori di obiettivi di formazione a partire da piani formativi individuali, con la promozione e il monitoraggio della relativa fruizione. Il PIAO 2026-2028 richiama tale indirizzo e, in sede attuativa, il SMVP rev26 (§ 7.3) configura le 40 ore come obiettivo comune e trasversale a tutto il personale, Dirigenti inclusi, valorizzato con un peso del 20% nell'ambito della componente degli obiettivi. Coerentemente, l'Allegato 4 assegna nominativamente ai singoli dipendenti, compreso il personale afferente alle Aree dirigenziali, l'obiettivo "Formazione obbligatoria", misurato dall'indicatore "N. ore di formazione obbligatoria" con target atteso pari a 40. Risulta quindi pienamente introdotto l'obbligo formativo individuale e assicurata un'ampia copertura del target pro capite. Non risulta invece formalizzato, in capo a ciascun Dirigente, un distinto obiettivo di performance manageriale, dotato di proprio indicatore e target, riferito alla garanzia, promozione e monitoraggio della partecipazione formativa del personale della struttura di competenza, che costituisce l'oggetto specifico dell'indicazione ministeriale e del presente quesito. Il recepimento deve pertanto considerarsi parziale: è stata recepita la dimensione individuale dell'obbligo, ma non la correlata responsabilità dirigenziale di garanzia delineata dalla Tavola 1 della Direttiva. Il Nucleo ritiene opportuno, nei successivi cicli, formalizzare tale obiettivo dirigenziale, con indicatore e target riferiti alla partecipazione del personale afferente, così da rendere pienamente tracciabile la filiera di responsabilità prevista dalla normativa.

Valutazione della performance

2.2 Piano integrato di attivita' e organizzazione (PIAO) 2026-2028 - Performance

Gli obiettivi e gli indicatori di performance sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

- In parte

Nota

Il Nucleo rileva una coerenza sostanziale tra numerosi obiettivi di performance e le quattro dimensioni di Valore Pubblico individuate nel PIAO. In particolare, gli obiettivi relativi alla qualità dei servizi agli studenti, alla ricerca e alla terza missione, alla sostenibilità infrastrutturale ed energetica, alla digitalizzazione, all’inclusione, alla formazione e al benessere organizzativo risultano riconducibili agli ambiti VP1–VP4. Il PIAO rappresenta inoltre, attraverso l’Albero della performance, il collegamento logico tra mandato istituzionale, linee strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi. La coerenza non risulta tuttavia pienamente formalizzata e misurabile: nell’Allegato 4 gli obiettivi di performance non sono associati mediante una specifica codifica a uno dei quattro obiettivi di Valore Pubblico e gli indicatori utilizzati misurano prevalentemente output, avanzamento delle attività o realizzazione di prodotti, più che il contributo generato sugli impatti finali. Il Nucleo ritiene pertanto che il raccordo sia riconoscibile sul piano strategico e contenutistico, ma debba essere ulteriormente consolidato attraverso una matrice che colleghi ciascun obiettivo e indicatore di performance al relativo obiettivo di Valore Pubblico e ne evidenzii il contributo atteso.

Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE, il PIAO 2026-2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025-2027?

- Caratterizzato da significative modifiche

Nota

Il Nucleo rileva che il PIAO 2026-2028 presenta un’evoluzione significativa della filiera Valore Pubblico–Performance rispetto al PIAO 2025-2027. Nel PIAO 2025-2027 il Valore Pubblico era descritto soprattutto sul piano concettuale e metodologico, mentre l’individuazione degli obiettivi strategici era effettuata prevalentemente mediante rinvio al Piano Strategico di Ateneo. Nel PIAO 2026-2028 è stata invece introdotta una struttura più esplicita, fondata su: • una definizione di Valore Pubblico contestualizzata alla missione dell’Ateneo; • l’individuazione di quattro dimensioni generali, codificate come VP1–VP4; • la correlazione tra assi del Piano Strategico, dimensioni di Valore Pubblico e impatti attesi; • una più chiara rappresentazione del passaggio dalla pianificazione strategica agli obiettivi operativi e individuali attraverso l’Albero della performance e il meccanismo di cascading. Il Nucleo qualifica pertanto le modifiche come significative sotto il profilo metodologico e dell’architettura della programmazione. Permane, tuttavia, un margine di miglioramento nella traduzione operativa della filiera, poiché gli obiettivi e gli indicatori contenuti nell’Allegato 4 non sono ancora associati in modo diretto e sistematico ai codici VP1–VP4 e misurano prevalentemente risultati operativi anziché gli impatti finali.

Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? (è possibile scegliere più opzioni)

- Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)
- Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)
- Obiettivi organizzativi (a livello di Strutture/Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali).
- Obiettivi individuali (a livello di Direttore generale e Dirigenti)
- Obiettivi individuali a tutti i livelli

Nota

Il Nucleo rileva che il PIAO 2026-2028 e il relativo Allegato 4 articolano la programmazione su tutti i livelli indicati. A livello istituzionale sono presenti gli obiettivi strategici e le quattro dimensioni di Valore Pubblico; a livello organizzativo gli obiettivi sono riferiti alle Aree dirigenziali e alle strutture nelle quali si articola l'amministrazione, comprese Divisioni, Settori, Dipartimenti, Centri e Biblioteche. Sono inoltre individuati gli obiettivi del Direttore Generale e gli obiettivi individuali dei Dirigenti. L'Allegato 4 contiene anche obiettivi operativi e individuali attribuiti nominativamente al personale responsabile e ad altre categorie di personale, rendendo la programmazione estesa fino al livello individuale. Il PIAO descrive tale articolazione secondo un meccanismo a cascata, nel quale gli obiettivi organizzativi concorrono alla definizione degli obiettivi individuali dei responsabili e del restante personale valutato.

Nella sezione Performance del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni?

- Solo in alcuni casi

Nota

Il Nucleo rileva che, nell'Allegato 4 al PIAO 2026-2028, la maggior parte degli obiettivi è associata a un solo indicatore, spesso rappresentato da una quantità, da una percentuale di realizzazione, dal completamento di specifici step oppure dalla verifica sì/no del risultato. Solo per alcuni obiettivi, in particolare quelli del Direttore Generale e dei Dirigenti, il risultato atteso è articolato attraverso più elementi o condizioni di realizzazione. Tale articolazione consente di considerare diversi profili dell'attività, ma non configura sempre un vero sistema di indicatori distinti riferiti a dimensioni differenti della performance. Il Nucleo ritiene pertanto che la multidimensionalità della misurazione sia presente solo in alcuni casi e che possa essere ulteriormente sviluppata associando agli obiettivi più complessi indicatori distinti e complementari.

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)

- Efficacia
- Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo rileva che nell'Allegato 4 al PIAO 2026-2028 prevalgono gli indicatori di efficacia, espressi principalmente mediante quantità, percentuali di realizzazione, numero di prodotti o attività concluse e raggiungimento di specifici step. Tali indicatori misurano il conseguimento dei risultati programmati in termini quantitativi o qualitativi, secondo la classificazione adottata dal SMVP. È inoltre particolarmente frequente l'impiego di indicatori binari "Sì/No", nei quali il risultato è valutato sulla base dell'avvenuta o mancata realizzazione dell'obiettivo o del prodotto previsto. Gli

indicatori di efficienza e di qualità percepita risultano invece utilizzati in misura limitata. Le tempistiche e le scadenze sono generalmente presenti come termine entro il quale realizzare le attività, ma solo raramente costituiscono l'indicatore principale dell'obiettivo.

Per la definizione dei target di performance quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)

- Si tiene conto delle serie storiche
- Si fa riferimento a benchmark esterni (specificare in Nota)

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo rileva che la definizione dei target si basa principalmente sui valori storici interni. L'Allegato 4 riporta infatti, per gli indicatori quantitativi e per gli obiettivi articolati per fasi, il target storico al 1° gennaio 2026 e il target atteso al 31 dicembre 2026. Il PIAO prevede inoltre un cruscotto con l'andamento degli indicatori negli ultimi cinque anni, funzionale a evidenziarne il trend e a definire risultati attesi migliorativi. Per gli indicatori di outcome e per alcuni servizi viene anche utilizzato il confronto con benchmark esterni. Il PIAO prevede, laddove possibile, il confronto con Atenei analoghi per dimensione e collocazione geografica e utilizza indicatori coerenti con quelli adottati dal MUR e dall'ANVUR. Il progetto Good Practice consente inoltre il confronto dei risultati relativi ai servizi amministrativi con quelli degli altri Atenei partecipanti. Il ricorso al benchmark esterno non risulta tuttavia ancora applicato in modo uniforme alla determinazione dei target di tutti gli obiettivi operativi. Non emerge, invece, un utilizzo sistematico di benchmark interni tra strutture né un coinvolgimento diretto degli stakeholder nella fissazione dei singoli target.

In corrispondenza degli obiettivi di performance (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

- No

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo rileva che il PIAO 2026-2028 afferma che la definizione degli obiettivi tiene conto delle risorse economico-finanziarie disponibili e che l'allocazione delle risorse è stata effettuata cercando di assicurare coerenza tra ciclo della performance e programmazione di bilancio. Il documento riconosce, tuttavia, che il processo di integrazione è ancora graduale e presenta una sfasatura temporale tra i due cicli. In corrispondenza dei singoli obiettivi, però, l'Allegato 4 indica responsabili, strutture coinvolte, indicatori, baseline, target e step di realizzazione, senza riportare uno specifico stanziamento finanziario, un costo previsto o un riferimento alla voce di budget associata. La risposta è pertanto negativa, poiché la sostenibilità finanziaria è richiamata a livello generale, ma non risulta rappresentato in modo esplicito e tracciabile il collegamento tra ciascun obiettivo di performance e le risorse finanziarie destinate alla sua realizzazione.

Nella sezione performance (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

- Sì

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo rileva che la sottosezione 2.2 del PIAO 2026-2028 comprende espressamente la performance organizzativa dei Dipartimenti. In particolare, il paragrafo 2.2.3 include tra le componenti della performance organizzativa gli indicatori di outcome e gli obiettivi del Direttore Generale, delle Aree e dei Dipartimenti; il PIAO rinvia inoltre all'Allegato 5 – Indicatori di outcome dei Dipartimenti. Il SMVP prevede che ciascun Dipartimento selezioni, nell'ambito del proprio Piano strategico pluriennale, gli obiettivi maggiormente rappresentativi dei risultati della struttura e individui un insieme di indicatori di outcome, da sei a dieci, relativi agli ambiti della didattica, della ricerca, della terza missione, dell'internazionalizzazione e del reclutamento. L'insieme di tali indicatori concorre alla valutazione della performance organizzativa delle strutture dipartimentali. La risposta è pertanto positiva, pur potendosi ulteriormente rafforzare l'omogeneità della rappresentazione degli obiettivi tra i diversi Dipartimenti e il loro collegamento esplicito con gli obiettivi strategici e di Valore Pubblico.

Nella sezione performance (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?

- Sì (specificare quale utenza è coinvolta)

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo rileva che nella sezione Performance e nell'Allegato 4 sono presenti specifici obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza. Tra questi figurano la predisposizione di questionari di valutazione per la formazione continua e i corsi post-lauream, nonché il miglioramento dei questionari di customer satisfaction di un Dipartimento, misurato attraverso un indice di gradimento. È inoltre previsto un obiettivo relativo alla rielaborazione e pubblicazione del report conclusivo del progetto Good Practice, attraverso il quale vengono rilevate le opinioni di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo sui servizi di Ateneo. Il SMVP 2026 stabilisce che gli esiti delle rilevazioni Good Practice e delle opinioni degli studenti raccolte nell'ambito del sistema ANVUR concorrano alla valutazione della qualità percepita dei servizi e della performance organizzativa. I risultati Good Practice sono inoltre confrontati con quelli degli altri Atenei partecipanti, sulla base delle elaborazioni curate dal Politecnico di Milano. La risposta è pertanto positiva, pur rilevando che gli obiettivi direttamente misurati attraverso indicatori di soddisfazione dell'utenza sono ancora circoscritti e non uniformemente estesi a tutti i servizi e a tutte le strutture dell'Ateneo. Utenza coinvolta: Studenti, frequentanti dei corsi post-lauream e di formazione continua, docenti e personale tecnico-amministrativo.

Se SI alla domanda precedente, quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

- Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo rileva che lo strumento prevalentemente utilizzato e programmato è costituito dai questionari di rilevazione della soddisfazione e della qualità percepita, in particolare: • questionari del progetto Good Practice, rivolti a studenti,

docenti e personale tecnico-amministrativo sui servizi di Ateneo; • questionari ANVUR per la rilevazione delle opinioni degli studenti; • questionari di Ateneo per i corsi di formazione continua e post-lauream; • questionari di customer satisfaction predisposti dalle strutture dipartimentali; • questionario online rivolto al personale per valutare qualità, organizzazione ed efficacia delle attività formative. Il progetto Good Practice consente inoltre di confrontare gli esiti delle rilevazioni con quelli degli altri Atenei partecipanti. Non risultano invece programmati nella sezione Performance, in modo strutturato, ulteriori strumenti quali focus group, interviste o audit esterni; pertanto non si ritiene di selezionare l'opzione “Altri strumenti”.

Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)

- dati certificati e pubblicati
- autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo
- banche dati dell'ateneo
- banche dati esterne

Se Altro specificare

Nota

Il Nucleo rileva che la misurazione finale dei risultati si fonda su una pluralità di fonti. Per gli indicatori disponibili nei sistemi informativi vengono utilizzate prevalentemente le banche dati e i flussi informativi di Ateneo, nonché dati ufficiali, certificati o pubblicati nei documenti istituzionali. Per gli indicatori di outcome e per il monitoraggio delle attività istituzionali si ricorre anche a banche dati esterne, quali quelle di ANVUR, MUR, AlmaLaurea e degli altri soggetti che producono dati ufficiali utilizzati dall'Ateneo. Il PIAO richiama, ad esempio, gli indicatori ANVUR, gli esiti occupazionali AlmaLaurea, le rilevazioni delle opinioni e i flussi informativi interni. Quando i valori degli indicatori di output non sono disponibili nei sistemi informatizzati, essi sono forniti direttamente dai responsabili delle unità operative. Tale modalità è riconducibile all'opzione relativa all'autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo, ma il SMVP richiede che sia accompagnata dalla dettagliata indicazione delle fonti utilizzate e dalle evidenze necessarie alla verifica del risultato. I dati vengono quindi raccolti e gestiti dal Settore Performance attraverso le griglie e gli applicativi dedicati. Le fonti prevalenti restano pertanto le banche dati istituzionali e i dati ufficiali, mentre la dichiarazione del responsabile interviene soprattutto per gli obiettivi qualitativi o non direttamente rilevabili dai sistemi informativi.

Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di Performance

Il monitoraggio degli obiettivi di Performance è svolto in corso d'esercizio dai responsabili delle Aree e delle strutture, che rilevano lo stato di avanzamento rispetto agli indicatori, ai target e agli step programmati e trasmettono i dati e le relative evidenze al Settore Performance. Il SMVP 2026 prevede il monitoraggio della gestione della performance con cadenza almeno semestrale. Il Direttore Generale, con il supporto del Settore Performance, verifica i risultati conseguiti, gli eventuali scostamenti e la necessità di azioni correttive o di motivate rimodulazioni degli obiettivi. Il Nucleo di Valutazione, quale OIV dell'Ateneo, verifica l'andamento della performance organizzativa e può segnalare agli organi di indirizzo la necessità di interventi correttivi. Gli esiti confluiscono nella Relazione di monitoraggio e, a consuntivo, nella Relazione annuale sulla Performance, approvata dal Consiglio di Amministrazione e validata dal NdV/OIV entro il 30 giugno dell'anno successivo.

L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

Il Nucleo di Valutazione, quale OIV dell'Ateneo, svolge verifiche sulle misurazioni dei risultati con carattere selettivo, principalmente in sede di esame e validazione della Relazione annuale sulla Performance e, in corso d'anno, nell'ambito del monitoraggio della performance organizzativa. Non risulta tuttavia definita una metodologia di campionamento formalizzata, con criteri di selezione, numerosità predeterminata e verbali dedicati delle singole verifiche; la relativa procedura può pertanto essere ulteriormente resa tracciabile.

Nota

Il Nucleo di Valutazione, quale OIV dell'Ateneo, esercita un'attività di verifica delle misurazioni dei risultati fondata sull'art. 14, commi 4-bis e 4-ter, del d.lgs. 150/2009, che riconosce all'OIV la facoltà di accedere agli atti, ai documenti e ai sistemi informativi dell'amministrazione, anche mediante controlli a campione. Tale verifica si esplica principalmente in sede di esame e validazione della Relazione annuale sulla Performance, ove il NdV/OIV riscontra la corrispondenza tra target programmati e risultati dichiarati, la corretta applicazione dei criteri di calcolo degli indicatori, l'attendibilità delle fonti, la coerenza tra risultato dichiarato ed evidenze documentali e la motivazione degli scostamenti e, in corso d'anno, nell'ambito del monitoraggio della performance organizzativa. Coerentemente con la natura della validazione, che non costituisce una certificazione puntuale della veridicità di ciascun dato, la verifica ha carattere selettivo e si concentra di norma sugli obiettivi di maggiore rilevanza o trasversalità e su quelli fondati su indicatori qualitativi, autodichiarazioni o dati non rilevati automaticamente dai sistemi informativi. Il Nucleo rileva, tuttavia, che non risulta ancora definita una metodologia di campionamento formalizzata, con criteri di selezione, numerosità predeterminata ed evidenze verbalizzate delle singole verifiche.