



OIV Monocratico

OGGETTO: Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI) (Art. 14, comma 4, lett. a) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017).

Sommario

1. Elementi di analisi.....	2
2. Quadro di riferimento normativo	3
3. Quadro di riferimento organizzativo.....	4
4. Performance organizzativa.....	7
5. Performance individuale	9
6. Processo di attuazione del ciclo della performance	10
7. Struttura tecnica e infrastruttura di supporto.....	11
8. La Funzione Servizio Contratti.....	12
9. La Funzione Servizio di Ragioneria	13
10. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	15
11. Integrazione con il ciclo di bilancio	15
12. Integrazione con il sistema di controllo sulle misure di prevenzione della corruzione ...	15
13. La promozione della trasparenza e dell'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	18
14. Definizione e gestione degli standard di qualità	19
15. Coinvolgimento degli stakeholder	19
16. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	21
17. Proposte di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione	21

Lo scrivente OIV monocratico dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI), nominato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 47 del 19 ottobre 2020, e successiva disposizione presidenziale 18/2020, a cui è seguita la stipula del contratto di collaborazione d'opera in data 9/11/2020 per la durata di 36 mesi, sulla base della documentazione acquisita e quanto altro accessibile sul sito istituzionale dell'Istituto, elabora la seguente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI), ai sensi dell'Art. 14, comma 4, lett. a) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, e della Delibera n. 23 rilasciata Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) il 16 aprile 2013.

1. Elementi di analisi

Nell'analisi sul funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione in corso di applicazione, questo OIV, in conformità alle indicazioni di cui alle Linee Guida 2/2017 del DFP, ha considerato:

- A. riguardo le modalità di misurazione e valutazione della **performance organizzativa**:
 - la corretta declinazione della dimensione temporale;
 - le fonti e tipologie di indicatori;
 - le modalità di raccordo con il ciclo del bilancio;
 - i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e utenti, adottati dall'amministrazione;
 - la dettagliata descrizione di tutte le fasi del ciclo;
 - la chiarezza dei ruoli attribuiti ai diversi soggetti nelle varie fasi;
- B. relativamente alle modalità di misurazione e valutazione della **performance individuale**:
 - i parametri che compongono la performance individuale;
 - la correttezza metodologica delle misure adottate;
 - il processo di valutazione individuale;
 - la chiarezza delle modalità con cui viene formulata la valutazione finale;
 - le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati.
 - con cui viene formulata la valutazione finale;
 - le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati.

2. Quadro di riferimento normativo

Ai fini della redazione del presente parere, sono stati considerati i seguenti principali riferimenti normativi e regolamentari:

- Delibera numero 23 del 16 aprile 2013: “Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)”, ove sono descritti i contenuti che devono essere riportati nella Relazione di cui al titolo della norma;
- Delibera CIVIT n. 88 del 24 giugno 2010: “Linee guida per la definizione degli standard di qualità (art. 1, c 1, del D. Lgs 20/12/2009, n. 198)” e Tabelle esemplificative degli standard di qualità di alcuni servizi pubblici, ove sono rappresentate le indicazioni a cui le amministrazioni devono attenersi nella gestione della qualità dei beni e servizi offerti;
- Art. 7, comma 1 del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, così come modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 ove recita che le pubbliche amministrazioni “adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”;
- Art. 13, comma 12 del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, così come modificato dall’art. 10, 1° comma, lett. h) del D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 ove sancisce che “il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca, [...] è svolto dall’Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) [...]”;
- D.lgs. 25 novembre 2016 n. 218, “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”;
- Linee guida “Ciclo Integrato della Performance degli EPR”, emanate dall’ANVUR con delibera n. 103 del luglio 2015, per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca e relativi allegati, a cui hanno fatto seguito la pubblicazione delle “Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca” del 3 luglio 2017 e della “Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2019-2021” del 20 dicembre 2017;
- Linee Guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica: n.1/2017, Piano della Performance; n. 2/2017, Sistema di misurazione e valutazione della performance; n. 5, Misurazione e valutazione della performance individuale;
- nota circolare DFP-0000980-P-09/01/2019 a cura del Direttore dell'Ufficio per la Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica:

“Indicazioni in merito all'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”;

- Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80: “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

Per quanto concerne la documentazione prodotta dall'INVALSI, rilevante ai fini della predisposizione del presente parere sul nuovo SMVP, le principali informazioni acquisite dall'area Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'INVALSI, hanno riguardato:

- il Piano triennale delle attività INVALSI 2022/24;
- il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024 adottato con delibera del Cda del 5/7/2022;
- la Relazione sulla performance 2021, approvata dal CdA INVALSI con Delibera n. 60/22;
- la Validazione della Relazione sulla Performance 2021 a cura dell'OIV;
- la Relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza relativa all'anno 2022;
- il Regolamento di Organizzazione del personale INVALSI, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 gennaio 2018;
- il Regolamento di amministrazione, contabilità e finanza, Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 gennaio 2018;
- la Delibera 3/2021 avente ad oggetto la Definizione delle attività amministrative, tecnologiche e del settore ricerca, nonché degli uffici di supporto del presidente e del Direttore generale;
- lo Statuto INVALSI redatto ai sensi del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, articoli 3, 4 e 19, approvato definitivamente dal Consiglio di Amministrazione il 29 settembre 2017.

3. Quadro di riferimento organizzativo

Gli organi di governo dell'Istituto sono:

- il Presidente;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Consiglio scientifico;
- il Collegio dei revisori dei conti.

Il Presidente e i consiglieri del Consiglio di amministrazione sono selezionati con le procedure previste dall'articolo 11 del decreto legislativo 31 dicembre 2009 n. 213.

Il Consiglio di amministrazione ha compiti di indirizzo e programmazione generale dell'attività dell'Istituto, approva gli atti di carattere generale e fondamentale per l'organizzazione, il funzionamento, l'amministrazione e la gestione.

Il Consiglio scientifico è organo consultivo di carattere tecnico-scientifico del Presidente e del Consiglio di amministrazione ed esamina i profili di adeguatezza metodologica del lavoro svolto e dei programmi posti in essere da parte dell'Istituto.

Il Collegio dei revisori dei conti, costituito con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, si compone di tre membri, di cui due designati dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e uno designato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Nel Regolamento di organizzazione e del Personale, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 gennaio 2018, è riportato il funzionamento organizzativo dell'Istituto.

La struttura organizzativa dell'Istituto si suddivide in Settori, Aree, Servizi, Uffici e Uffici di supporto della Presidenza e della Direzione generale che dipendono direttamente dal Direttore generale.

Ai sensi dello Statuto i Settori sono due:

- a) **Settore dei Servizi amministrativi e tecnologici**, che si articola in Uffici e Servizi, il Settore della Ricerca si suddivide in Aree;
- b) **Settore della Ricerca**.

I processi e le procedure sono definiti e approvati dal Direttore Generale.

I responsabili dei Servizi e delle Aree e delle altre eventuali unità organizzative sono nominati dal Direttore generale, sentiti i responsabili dei Settori cui afferiscono. Alle Aree della ricerca è preposto personale appartenente al profilo dei ricercatori o dei tecnologi e con esperienza nel coordinamento di gruppi di lavoro.

I compiti, le responsabilità e gli obiettivi sono assegnati dal Direttore Generale ai responsabili dei Settori con appositi ordini di servizio, o con una specifica determinazione organizzativa, la procedura è la stessa per i responsabili dei Servizi.

Gli uffici di supporto della Presidenza e della Direzione generale sono:

- Ufficio stampa e comunicazione
- Segreteria generale
- Ufficio del protocollo

- Biblioteca e Centro di documentazione 'Aldo Visalberghi'
- Ufficio per la Sicurezza, Prevenzione e protezione
- Ufficio affari legali
- Servizi generali

Al **Settore Amministrativo-Tecnologico** compete la gestione amministrativa e la gestione dei sistemi informatici, telematici e telefonici dell'Istituto secondo i processi e le procedure di cui al Regolamento di contabilità e finanza previsto dallo Statuto.

A capo del Settore è nominato un Dirigente Amministrativo di seconda fascia. Le Aree e i servizi del Settore amministrativo-tecnologico sono:

Area dei servizi amministrativi:

- Servizio del Personale
- Servizio Contratti
- Servizio Ragioneria
- Servizio Progettazione Gestione e Rendicontazione fondi U.E.
- Area dei servizi tecnologici

Il numero e la definizione delle attività delle aree del Settore amministrativo-Tecnologico sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore generale.

Il Direttore generale, con propria determinazione, stabilisce ulteriori articolazioni delle aree e assegna il personale alle aree del Settore Amministrativo-Tecnologico al fine di migliorare l'efficienza organizzativa dell'Istituto individuando il personale cui affidare particolari responsabilità.

Al Settore della Ricerca compete lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 5 dello Statuto.

A capo del Settore è nominato un coordinatore con profilo professionale ed esperienza di elevato livello.

Il Settore della ricerca si articola nelle seguenti aree tematiche:

- Area 1 denominata "Rilevazioni nazionali"
- Area 2 denominata "Servizi statistici e informativi" (Ufficio statistico SISTAN)
- Area 3 denominata "Valutazione delle scuole"
- Area 4 denominata "Indagini internazionali, studi e ricerche"
- Area 5 denominata "Innovazione e sviluppo".

Il Servizio statistico è responsabile, inoltre, dei rapporti con il SISTAN e della gestione di dati prodotti nell'ambito di attività inserite nel Piano Statistico Nazionale.

Il numero delle aree e la definizione delle attività di ciascuna area sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore generale.

Il Direttore generale, con propria determinazione, stabilisce ulteriori articolazioni delle aree e assegna il personale alle aree del Settore della Ricerca al fine di migliorare l'efficienza organizzativa dell'Istituto individuando il personale cui affidare particolari responsabilità.

Il Responsabile del Settore della Ricerca e i responsabili delle Aree sono nominati dal Direttore generale sulla base dei criteri generali deliberati dal Consiglio di amministrazione.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del D.lgs. n. 150/2009, ha struttura monocratica e viene nominato dal Consiglio di amministrazione su proposta del Presidente.

4. Performance organizzativa

L'Istituto ha aggiornato nel 2022 il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con una profonda revisione di quello adottato in precedenza, allo scopo di conseguire una maggiore conformità del Sistema alla normativa generale, nonché alla regolamentazione di settore; in particolare, oltre all'aggiornamento complessivo dei contenuti, è stato elevato il livello di differenziazione dei risultati ed è prevista una progressiva estensione della valutazione del personale.

Considerata l'entità delle modifiche apportate che hanno radicalmente riformato le modalità di valutazione, la Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione e sull'integrità dei controlli interni INVALSI per il 2022 è stata assorbita dal parere rilasciato dall'OIV sul nuovo Sistema di misurazione e valutazione dell'Istituto nel maggio dello stesso anno.

Il Piano Triennale di Attività (PTA) 2022/2024 declina le missioni e le attività dell'Istituto insieme alla programmazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali che ne consentono la realizzazione per il triennio 2022-2024. Esso è redatto a norma dell'articolo 4 dello Statuto dell'INVALSI e conformemente a quanto stabilito dall'articolo 5 del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, nelle parti ancora vigenti, e dall'articolo 7 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Costituisce la base per la predisposizione del bilancio preventivo e del piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024.

Tale Piano è articolato nelle due missioni **“ricerca istituzionale”** e **“ricerca scientifica”**.

Questa articolazione è coerente con le linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance degli Enti pubblici di ricerca (EPR) emanate dall'ANVUR con Delibera del Consiglio direttivo n. 103 del 20 luglio 2015. In quest'ultimo documento, infatti, l'attività degli EPR è distinta in attività di "ricerca istituzionale" e in attività di "ricerca scientifica". Nella tabella sottostante, è evidenziata la corrispondenza tra le due missioni dell'INVALSI e le tre categorie di attività individuate dall'ANVUR.

INVALSI (PTA 2016-2018 e seguenti)	Linee guida ANVUR 2015
Missione 1 Attività di ricerca istituzionali	Ricerca istituzionale
Missione 2 Attività di ricerca scientifica	Ricerca scientifica
Terza missione Terza missione	Terza missione

Nella prima missione sono comprese le attività che l'INVALSI è tenuto a svolgere in forza di norme di legge e dei relativi provvedimenti attuativi. La maggior parte di tali attività costituiscono il Sistema Nazionale di Valutazione di cui al DPR 28 marzo 2013, n. 80, oppure sono previste dal recente decreto legislativo n. 62/2017.

Il Piano integrato delle attività e dell'organizzazione INVALSI 2022/2024 prevede l'articolazione nelle missioni dell'INVALSI e la loro relativa declinazione nei seguenti obiettivi, definiti "operativi".

A. Per la Missione 1, Attività di ricerca scientifica ai fini istituzionali (Sistema Nazionale di Valutazione)

- a. OBIETTIVO IST1: Definizione di metodologie scientifiche per la realizzazione di attività istituzionali a supporto delle politiche pubbliche;
- b. OBIETTIVO IST2: Rilevazioni nazionali;
- c. OBIETTIVO IST3: Rilevazioni internazionali;
- d. OBIETTIVO IST4: Attuazione del Sistema nazionale di valutazione delle scuole;
- e. OBIETTIVO IST5: Accessibilità dei dati del SNV;
- f. OBIETTIVO IST5: Diffusione della cultura della valutazione.

B. Per la Missione 2, Attività di ricerca scientifica e tecnologica:

- a. OBIETTIVO RIC1: Costruzione di scale verticali;
- b. OBIETTIVO RIC2: Validità predittiva degli esiti delle prove;
- c. OBIETTIVO RIC3: Studio e sperimentazione di modelli per la realizzazione dell'autovalutazione delle scuole.

A queste linee di attività si affiancano anche diversi progetti esterni, finanziati a vario titolo.

Inoltre, il set degli Obiettivi strategici INVALSI per il triennio 2022/2024 è stato integrato dagli obiettivi specifici approvati dal C.d.A. dell'ente nella seduta del 19 maggio 2022, afferenti alle aree di:

- ❖ Potenziamento e ampliamento dei settori legati alla ricerca scientifica ai fini istituzionali e tecnologica;
- ❖ Potenziamento della struttura amministrativa, ottimizzazione delle procedure amministrative e automazione dei processi;
- ❖ Sviluppo e potenziamento tecnologico;
- ❖ Formazione del personale;
- ❖ Comunicazione.

Tali obiettivi rappresentano la base di partenza per la declinazione dei seguenti obiettivi operativi delle strutture dell'ente nel triennio oggetto di programmazione.

Per gli Uffici della Direzione Generale:

- Miglioramento dell'azione amministrativa;
- Valorizzazione del capitale umano;
- Attività di comunicazione istituzionale.

Per il Settore Amministrativo Tecnologico:

- Implementazione e potenziamento delle procedure amministrative e automazione dei processi;
- Sviluppo e potenziamento tecnologico.

Per ciascuno degli obiettivi enunciati, è prevista l'individuazione dei soggetti responsabili delle attività, nonché gli indicatori utilizzati per la rilevazione dei risultati delle attività e il relativo target per ciascuno degli anni oggetto di programmazione.

Ad ogni modo, è raccomandabile una maggiore diversificazione nell'utilizzo degli indicatori di misurazione rispetto a quanto effettuato nel Piano integrato delle attività e dell'organizzazione, che pure rappresenta un significativo punto di partenza, prevedendo, ad esempio, anche l'inclusione degli indicatori relativi allo stato di salute organizzativo e finanziario dell'Istituto, nonché quelli concernenti l'impatto che l'attività dell'Ente può produrre nel medio/lungo periodo sulla collettività.

5. Performance individuale

Come rilevato da questo OIV nel Parere obbligatorio rilasciato e trasmesso il 31/05/2022, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance INVALSI aggiornato e adottato con delibera del CdA nel 2022, rappresenta un significativo passo in avanti verso il percorso del raggiungimento della piena conformità normativa e regolamentare.

Tuttavia, attualmente, la valutazione degli obiettivi individuali è applicata solo nei confronti del Direttore generale e del Dirigente amministrativo presente in Istituto; non vi rientra, quindi, il personale appartenente alle categorie dei Ricercatori e Tecnologi che ricoprono funzioni di responsabilità.

Ad ogni modo, è sicuramente apprezzabile l'inclusione del Sistema dell'avvio di una sperimentazione anche nei confronti del personale suddetto; i risultati di tale sperimentazione verranno attentamente monitorati.

Si rammenta che l'associazione tra valutazione e regime remunerativo premiante non è condizione necessaria per l'applicazione del sistema di valutazione; infatti, alla valutazione il legislatore attribuisce, soprattutto, un valore per il miglioramento organizzativo e il raggiungimento dell'eccellenza, potendo ricorrere l'amministrazione anche a forme diverse di riconoscimento del merito, come ad esempio quelle indicate nel Titolo III (Meriti e premi), Capo II (Premi), artt. 20 e ss., del D.lgs. 150/09 riformato dal D.lgs. 74/17, ovvero: il bonus annuale delle eccellenze; il premio annuale per l'innovazione; l'attribuzione di incarichi di responsabilità; l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale in ambito nazionale ed internazionale.

Per il personale dipendente, il SMVP INVALSI riporta correttamente che le valutazioni svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base delle seguenti componenti:

- a) il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Nel Sistema stesso è riportato il dettaglio dei criteri utilizzati e la descrizione dei comportamenti organizzativi su cui si basa la valutazione individuale.

6. Processo di attuazione del ciclo della performance

Nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, attualmente in esercizio in INVALSI, è descritto sinteticamente il Ciclo di gestione della performance, articolato nelle seguenti fasi:

- a) adozione della Piano triennale delle attività (PTA); il Consiglio di Amministrazione adotta il PTA contenente gli obiettivi, i target triennali e le linee di intervento/azione ai fini del raggiungimento degli obiettivi stessi.
- b) adozione del PIAO e assegnazione degli obiettivi operativi al personale; una volta proceduto all'adozione del PIAO, nel quale confluiscono le aree strategiche, gli

obiettivi strategici e gli obiettivi operativi, con relativi indicatori e target, avviene l'assegnazione degli obiettivi al personale.

- c) monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi; il Direttore Generale, il Dirigente, i responsabili in corso di anno effettuano un monitoraggio circa lo stato di avanzamento degli obiettivi operativi, in quanto potrebbero intervenire fattori interni o esterni che influenzano il raggiungimento del risultato previsto.
- d) approvazione degli obiettivi operativi revisionati proposti dalle Aree/Strutture; qualora gli esiti del monitoraggio evidenzino motivi per i quali risulti necessaria, motivandola, una rimodulazione/integrazione/annullamento degli obiettivi operativi, l'eventuale proposta dovrà essere inviata al Direttore Generale per la relativa istruttoria.
- e) rendicontazione dei risultati raggiunti nell'anno precedente e valutazione finale; il processo di rendicontazione dei risultati gestionali raggiunti nell'anno precedente e di valutazione del personale riguarda la valutazione dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi operativi individuati.
- f) adozione Relazione sulla performance e validazione da parte dell'OIV; il Direttore generale predispone la Relazione sulla performance, successivamente trasmessa all'OIV per la sua validazione. In seguito alla validazione dell'OIV, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, procede all'approvazione della relazione.
- g) pagamento delle premialità; la validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV è condizione per l'attribuzione delle premialità.

7. Struttura tecnica e infrastruttura di supporto

In seguito alla recente nomina del Direttore generale, è stata rivista la composizione della Struttura tecnica di supporto, nonché la relativa attribuzione di responsabilità.

Tuttavia, in seguito al trasferimento ad altra struttura della persona responsabile, nonché ad altri mutamenti dovuti a mobilità del personale, si sta procedendo ad una nuova revisione dell'organizzazione interna.

Ovviamente, è presumibile che occorrerà una fase di rodaggio dello svolgimento nell'esercizio delle funzioni della struttura, considerata anche la fase di riorganizzazione interna e crescita della dimensione dell'Istituto; tuttavia, dai colloqui intercorsi in questa fase di attività tra l'OIV e il personale addetto, trapela un apprezzabile spirito di collaborazione e disponibilità professionale.

8. La Funzione Servizio Contratti¹

Obiettivi del controllo

L'obiettivo del controllo è duplice, da un lato riguarda l'efficacia e l'efficienza delle procedure di affidamento in quanto lo svolgimento efficace ed efficiente delle operazioni di gara, dei procedimenti e delle loro combinazioni, è funzionale al conseguimento di condizioni di economicità; dall'altro è diretto alla legittimità degli atti posti in essere.

Oggetto del controllo

Il controllo investe diverse fasi della procedura di affidamento:

- a. verifica del rispetto dei documenti di pianificazione e programmazione;
- b. accertamento della coerenza dei requisiti di partecipazione inseriti nel bando rispetto ai limiti previsti dalla legge anche in termini di non eccessiva rigidità;
- c. verifica dei criteri diretti alla valutazione delle offerte ricevute in modo tale che siano funzionali rispetto all'oggetto del contratto;
- d. verifica del rispetto del principio di rotazione dei componenti in sede di nomina delle commissioni di gara (qualora necessaria);
- e. riscontro dell'effettivo possesso dei requisiti in capo all'aggiudicatario provvisorio così come dichiarati in sede di gara;
- f. esame della documentazione propedeutica alla stipula del contratto presentata dall'aggiudicatario definitivo.

Riferimenti normativi e regolatori

Il quadro normativo e regolatorio dei controlli riferiti a tale ambito si compone della seguente disciplina:

- D. Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii. recante il Codice dei Contratti Pubblici;
- Decreto 16/01/2018, n. 14 del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti Regolamento recante "procedure e schemi-tipo per la redazione e la pubblicazione del programma triennale dei lavori pubblici, del programma biennale per l'acquisizione di forniture e servizi e dei relativi elenchi annuali e aggiornamenti annuali";
- D.P.R. 27 febbraio 2003, n. 97 recante il Regolamento concernente l'amministrazione e la contabilità degli enti pubblici di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70.

¹ Contributo a cura della struttura competente

Soggetti responsabili del controllo e del monitoraggio del funzionamento del controllo stesso

Coinvolto nel controllo è il personale afferente al Servizio Contratti.

Periodicità e frequenza del controllo

La verifica del conseguimento di quanto previsto nei documenti di pianificazione e programmazione degli acquisti avviene annualmente; l'accertamento dei requisiti di partecipazione, dei criteri di aggiudicazione, degli atti comprovanti i requisiti e il controllo della documentazione a corredo del contratto avviene per ogni singola gara.

Eventuali anomalie emerse di sede di controllo, raggruppate per tipologia

Nello svolgimento del controllo, possono rilevarsi le seguenti anomalie su cui intervenire:

- a. scostamenti rispetto alla programmazione degli acquisti per sopraggiunte necessità di approvvigionamento dovute a nuovi progetti o successive previsioni di legge;
- b. mancato possesso dei requisiti dichiarati.

Autovalutazione, di massima, del funzionamento e dell'efficacia del controllo

Il controllo nelle diverse fasi risulta essere discretamente realizzato considerando altresì l'interazione con le Amministrazioni pubbliche certificatrici.

9. La Funzione Servizio di Ragioneria²

Focus generale

Il Servizio di ragioneria provvede ai controlli di regolarità amministrativa e contabile previsti dal D. Lgs. 286/99 e dal DPR 97/2003.

Attività del Servizio

Le attività del Servizio sono molteplici e per avere un quadro di riferimento chiaro, vengono di seguito elencate:

- Predisposizione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e dei relativi allegati secondo le vigenti disposizioni di legge;
- Predisposizione delle variazioni di bilancio da adottarsi nei casi di necessità;
- Gestione dei flussi di cassa, verificando in particolare il mantenimento dello stato di equilibrio finanziario dell'Istituto, e gestione dei residui;

² Contributo a cura della struttura competente

- Gestione della contabilità secondo i principi e le modalità di cui al DPR n.97/2003, effettuazione delle relative scritture, emissione degli ordinativi di pagamento e delle reversali di incasso, controllo e registrazione delle operazioni di competenza dell'Istituto tesoriere;
- Gestione dei dati da inserire sulla PCC, compresa la fattura elettronica;
- Emissione delle fatture per servizi prestati dall'Istituto e gestione contabile delle convenzioni attive;
- Tenuta della contabilità IVA;
- Gestione del conto corrente bancario intestato all'Istituto, emissione dei buoni rimborso per le spese minute, tenuta del Registro di cassa dell'Istituto;
- Cura dei rapporti col Ministero vigilante, la Corte dei Conti, la Tesoreria, l'Istituto cassiere;
- Effettuazione dei controlli di regolarità amministrativa e contabile previsti dal D.Lgs. 286/99 e dal DPR n.97/2003;
- Supporto all'attività del Collegio dei revisori e cura della tenuta dei relativi verbali;
- Cura di ogni residua competenza riconducibile alla sfera di attribuzioni del settore.

Oggetto del controllo

Nella fattispecie, il servizio di ragioneria è preposto alla verifica di veridicità delle previsioni di entrata e di compatibilità delle previsioni di spesa, avanzate dai vari servizi, da iscriversi nel bilancio annuale o pluriennale, e alla verifica periodica dello stato di accertamento delle entrate e di impegno delle spese.

Il servizio è coinvolto direttamente in tutti i processi gestionali dell'Ente e attiene a:

- rilascio di visto di regolarità contabile sulle determinazioni dei soggetti abilitati;
- attesta la copertura della spesa in relazione alle disponibilità effettivamente esistenti.

Inoltre, il servizio di ragioneria pone in atto tutti i controlli richiesti dalla normativa per i pagamenti dell'Ente.

Soggetti responsabili del controllo e del monitoraggio e del funzionamento dello stesso

Coinvolti nel controllo sono il personale afferente al Servizio Ragioneria e il Responsabile dell'ufficio.

Periodicità e frequenza del controllo

I controlli sono effettuati durante tutto l'esercizio finanziario.

10. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Dai documenti di programmazione prodotti, seppure debba essere perfezionata una fase strutturata e periodica di monitoraggio dei risultati, da quanto appare dalle risultanze di cui questo OIV è venuto in possesso per il tramite della documentazione ufficiale trasmessa o reperibile sul sito istituzionale, si può ravvisare la continuità tra risultati raggiunti e successivo ciclo di programmazione.

Tuttavia, dovrà essere possibile, per il futuro, accertare con sufficiente chiarezza se i risultati della performance organizzativa e individuale annuale costituiscano la base di partenza per la programmazione triennale del Ciclo successivo di attività.

Sulla base delle risultanze delle prestazioni rilevate, viene elargita la quota di retribuzione variabile connessa all'esercizio della funzione del Direttore generale e dell'unico Dirigente amministrativo di II fascia dell'Istituto.

11. Integrazione con il ciclo di bilancio

Il Sistema di controllo interno di natura finanziaria attuale risulta conforme all'applicazione del principio di regolarità amministrativo-contabile nella gestione del bilancio.

Inoltre, nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'Istituto 2022/2024, adottato con delibera del Cda del 5/7/2022, sono evidenziate le spese programmate ritenute necessarie per il conseguimento degli Obiettivi riferiti sia alla "Missione Istituzionale" che alla "Missione Ricerca scientifica"; un ulteriore passaggio verso la contabilità analitica risulterebbe auspicabile per un uso efficiente delle risorse.

12. Integrazione con il sistema di controllo sulle misure di prevenzione della corruzione

Le norme che dispongono l'interrelazione tra performance e prevenzione della corruzione sono disseminate in più tratti della disciplina e nella regolamentazione di settore:

- **Legge 6 novembre 2012, n. 190:**
 - art. 8, *"L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione"*;

- art. 8 bis) 8-bis. *“L’Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza”.*
- **Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33:**

Art. 44. Compiti degli organismi indipendenti di valutazione. *“1. L’OIV verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all’articolo 10 e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l’adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l’OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all’attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati”.*
- **Piano Nazionale Anticorruzione rilasciato da ANAC nel dicembre 2019**
 - *“La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance. A tal fine, alle misure programmate nel PTPCT devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Performance e nella misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali si deve tener conto dell’attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT” (pag. 19);*
 - *“Le amministrazioni includono negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l’attuazione delle misure previste nel PTPCT. [...] Le attività svolte dall’amministrazione per la predisposizione, l’implementazione e l’attuazione del PTPCT vengono introdotte in forma di obiettivi nel Piano della performance sotto il profilo della: performance organizzativa [...]” e della “performance individuale [...]” (pag. 30).*
- **Testo unico sul Pubblico impiego. (D.lgs. 165/2001)**

Art. 16. Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali.

1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: l-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti [Lettera aggiunta dall'art. 38, co. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150]; l-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo [Lettera aggiunta dall'art. 38, co. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150]; l-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva [Lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 135].

Dalla disamina della documentazione acquisita, tuttavia, non emergono, al momento, chiare interrelazioni tra i sistemi gestionali tali da far presupporre l'esistenza di un legame strutturato tra gli obiettivi di prevenzione della corruzione e gli obiettivi di performance; la recente introduzione da parte degli organi di governo INVALSI di un set di obiettivi, aventi come riferimento il miglioramento organizzativo, può rappresentare un viatico cruciale per il passaggio, almeno, ad un coordinamento tra i sistemi gestionali. Occorrerà, pertanto, rafforzare il collegamento effettivo con le poste di bilancio, in modo da poter analizzare il reale impatto delle misure in termini di responsabilità dirigenziale, funzionale al raggiungimento dei risultati, nonché impegno economico profuso.

Nella Relazione del RPCT per l'anno 2022 sono state espresse importanti informazioni a supporto del monitoraggio delle misure di prevenzione e della progettazione delle azioni di contenimento dei rischi di corruzione da intraprendere per il triennio successivo.

In particolare, nella Relazione si afferma che *“Le misure della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituiscono ormai una parte essenziale del lavoro svolto dai singoli uffici che applicano in maniera sistematica le procedure atte a contrastare i fenomeni di cattiva amministrazione. Alcuni piccoli scostamenti sono dovuti alla mancanza di una struttura di supporto al RPCT che assicuri il rispetto dei tempi e una maggiore conformità al dettato normativo, la cui costituzione, tuttavia, è resa difficile dalla scarsità di risorse umane che comporta una difficoltà oggettiva per la sua costituzione”*.

Si rileva, tuttavia, che nei documenti di programmazione non risultano presenti riferimenti riguardo l'implementazione delle procedure di segnalazione delle operazioni di riciclaggio e di finanziamento della criminalità organizzata obbligatorie ai sensi del Decreto legislativo del 4 ottobre 2019, n. 125 che ha recepito la V Direttiva antiriciclaggio (n. 2018/843 Ue) e che ha introdotto contestualmente modifiche ed integrazioni ai Decreti legislativi n. 90 e 92 del 2017, attuativi della Direttiva 2015/849; a tale obbligo, richiamato tra l'altro anche dal PNA 2016 e dal PNA 2019/21, che ha come punto di partenza la nomina del Gestore delle segnalazioni sospette, sono soggette tutte le amministrazioni pubbliche, sotto l'attenta vigilanza dell'Unità Informativa Finanziaria della Banca d'Italia.

13. La promozione della trasparenza e dell'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione³

In ottemperanza alle norme in materia di trasparenza l'Istituto ha definito la mappa degli obblighi di pubblicazione di competenza, specificando altresì la periodicità di aggiornamento richiesto e l'unità organizzativa responsabile.

Il Responsabile della trasparenza in INVALSI è stato individuato nella figura del Direttore generale.

Il personale dedicato alle attività di gestione dei dati ai fini della pubblicazione appartiene agli uffici individuati per competenza, a seconda dell'oggetto di riferimento (servizio del personale, settore del trattamento giuridico del personale, settore del trattamento economico, servizio ragioneria, servizio contratti, servizio informatico); il personale dei servizi informatici provvede, quindi, a pubblicare tali dati nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale.

Pertanto, secondo la procedura attuale, gli Uffici competenti provvedono alla fornitura dei dati, di cui è previsto l'obbligo normativo di pubblicazione, e alla loro successiva predisposizione nel formato richiesto per la pubblicazione. Dopo l'autorizzazione espressa dal dirigente amministrativo, i file vengono trasmessi al Servizio Reti, hardware e web, affinché questi vengano pubblicati sul sito.

Il personale del Servizio Reti, hardware e web provvede con periodicità semestrale, o in caso di necessità e urgenza, a verificare la presenza dei dati nel rispetto degli obblighi normativi.

L'attività periodica di monitoraggio è demandata al personale afferente agli uffici

³ Contributo a cura della struttura competente

dei servizi amministrativi ciascuno per la propria attività di competenza.

Alcuni processi sono completamente digitalizzati già dalla fase di ricezione dei dati (autocertificazioni, dati di bilancio, bandi di gara, ecc.); l'obiettivo per il futuro è quello di sviluppare il più possibile la digitalizzazione della procedura, al fine di recuperare efficienza organizzativa, riducendo l'impiego delle risorse della struttura tecnica di supporto all'OIV nell'espletamento di tali attività.

Il monitoraggio in materia di trasparenza avverrà a cura dell'OIV sui dati pubblicati dall'amministrazione, dopo aver eseguito una puntuale ricognizione degli adempimenti normativi, finalizzata a verificare il rispetto dei requisiti vincolanti per il rilascio dell'attestazione sugli obblighi di pubblicazione a carico dell'Istituto.

14. Definizione e gestione degli standard di qualità

Nella sezione di Amministrazione Trasparente presso il sito istituzionale, non risultano essere presenti standard di qualità prodotti dall'Istituto, in quanto l'Istituto non è soggetto all'obbligo di introdurre una Carta dei Servizi.

In realtà, gli standard di qualità (previsti dall'art. 11 del d.lgs. 286/1999) esprimono i livelli minimi di qualità che devono essere assicurati agli utenti dai soggetti erogatori di servizi e, seppure non obbligatori per tutti gli enti, rappresentano una significativa dichiarazione di intenti e un attestato di trasparenza nella fornitura dei servizi.

La delibera CIVIT 88/2010, ancora vigente, prevede che, per ciascun servizio erogato all'utenza, siano individuate diverse dimensioni della qualità (tra cui tempestività, accessibilità, trasparenza ed efficacia) e relativi indicatori, per ognuno dei quali deve essere definito un valore programmato.

Ad eccezione di pochissimi casi, gli enti pubblici non economici dovrebbero ricadere nell'applicazione della regolamentazione in materia finalizzata a consentire ai cittadini l'esercizio dei diritti di azione giudiziaria di cui allo stesso dlgs, n.198/2009, nell'ambito della competenza esclusiva dello Stato di cui all'articolo 117, comma 2, lettere *l* e *m* della Costituzione.

Questo OIV si riserva di effettuare ulteriori approfondimenti in merito.

15. Coinvolgimento degli stakeholder

Le Linee guida sulla valutazione partecipativa, con riferimento alla valutazione della performance, nelle amministrazioni pubbliche redatte dalla Funzione Pubblica nel novembre 2019, costituiscono un valido ausilio per verificare indirettamente gli

stakeholders di riferimento di ogni Pubblica Amministrazione chiamata a redigere il PIAO, tra cui l'INVALSI, e, di conseguenza, individuare il target a cui si rivolge il Valore Pubblico creato da ogni ente.

In generale, l'INVALSI, quale soggetto pubblico che ha come scopo la creazione di Valore pubblico in ambito educativo, si rivolge a tutta la comunità nazionale, in quanto l'istruzione è un diritto-dovere primario sancito dalla nostra Costituzione.

Come ampiamente descritto nel Piano integrato delle attività e dell'organizzazione 2022/24, l'Istituto svolge la propria attività su tutto il territorio nazionale e interloquisce con un numero elevato di stakeholders, come ad esempio le istituzioni scolastiche statali e paritarie di ogni ordine e grado, i Centri di Formazione Professionale, i Centri Provinciali di Istruzione degli Adulti (CPIA), le Pubbliche amministrazioni centrali e periferiche, gli Enti di ricerca pubblici e privati, nazionali e internazionali; le Università pubbliche e private, le Fondazioni, le Associazioni professionali e scientifiche, gli Enti locali, i decisori politici, gli Enti e le imprese con cui l'INVALSI si rapporta in termini contrattuali (fornitori) o in qualità di ente finanziato o finanziatore.

Anche sul fronte della visibilità esterna, sarà necessario effettuare una revisione profonda del sito istituzionale, soprattutto per quanto riguarda la Sezione Amministrazione trasparente, per una maggiore trasparenza e comprensibilità delle attività istituzionali e soprattutto per dare contezza agli stakeholders delle azioni intraprese con l'utilizzo di risorse pubbliche.

Ciò detto, ai sensi dell'art. 19 bis, comma 5, del D.lgs. 150/09 modificato dal D.lgs. 74/17, compete a questo OIV assicurare che l'amministrazione predisponga gli strumenti necessari ad una partecipazione attiva di tutti gli stakeholders che consenta ad essi di poter esprimere il proprio livello di gradimento dei servizi offerti.

Sul punto e sulle modalità di costruzione della c.d. "mappa degli stakeholder", si sottolinea l'importanza di accogliere nel Sistema i contenuti di cui alle Linee Guida sulla valutazione partecipativa, rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel novembre del 2019, a cui le amministrazioni pubbliche dovrebbero far riferimento allo scopo di identificare e gestire le aspettative di coloro che sono interessati alle attività dell'Istituto, onde trasformarle, compatibilmente con il contesto dell'organizzazione e le risorse disponibili, in obiettivi di performance misurabili attraverso indicatori specifici.

Si dà atto, in ogni caso, del dettaglio espresso nel PIAO 2022/24, in modo chiaro e puntuale, riguardo le iniziative dirette a migliorare la connessione tra INVALSI e i soggetti esterni che hanno un interesse diretto alle attività dell'Istituto, come, ad esempio, l'apertura del sito INVALSIopen, dedicato alla diffusione delle prove standardizzate (nazionali e internazionali) e all'uso dei dati per la valutazione degli apprendimenti e

delle competenze.

16. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Lo scrivente OIV intende rispettare il ruolo di “presidio metodologico” che la normativa ha riconosciuto a tale Organismo, ponendolo al fianco dell'Amministrazione e non in contrapposizione. In tal senso, sulla base della documentazione raccolta, l'analisi dei contenuti pubblicati sul sito, nonché dell'interlocuzione costante con l'Ufficio di supporto e, non ultimo, dell'interrelazione con i responsabili dei principali cicli di controllo interno, questo OIV, nel formulare la presente Relazione, ha ritenuto di esprimere alcune osservazioni di merito riguardo la coerenza tra il processo di definizione ed associazione degli obiettivi, strategici ed operativi, e il ciclo di gestione della performance organizzativa ed individuale, rilevando alcuni aspetti apparentemente critici, meritevoli di approfondimento.

Con riferimento a questi temi e alle eventuali ulteriori problematiche che dovessero manifestarsi, questo OIV, in virtù delle prerogative conferite per legge e dell'incarico assunto, si predispone per interagire con frequenza regolare con gli attori coinvolti nel Ciclo della performance dell'Istituto; ciò potrà avvenire in sede di Relazione sulla validazione della Performance, nonché attraverso l'analisi di specifici Report di monitoraggio inoltrati all'Organismo, periodicamente o su richiesta, tramite la Struttura Tecnica di Supporto all'OIV o direttamente dalle strutture competenti.

Inoltre, verrà valutata l'opportunità di ricorrere all'esercizio dei poteri conferiti dall'art.6 e dall'art. 14, comma 4-ter, del D.lgs. 150/09, così come riformato dal D.lgs. 74/201, che prevedono l'accesso diretto ai sistemi informativi e al controllo di gestione da parte dell'OIV, in caso emergano anomalie da approfondire riguardo aspetti di propria competenza.

17. Proposte di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione

Nella presente Relazione sono riportate alcune osservazioni in merito alla gestione della performance dell'Istituto e dei connessi controlli per l'attuazione; l'INVALSI si sta già adoperando per il miglioramento del ciclo della performance introdotto nell'ente, soprattutto attraverso il significativo aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance recentemente intervenuto.

In tal senso, l'OIV indica alcuni aspetti su cui intervenire prioritariamente, onde garantire un livello di conformità alle norme il più elevato possibile.

Tra questi, si segnalano:

- l'estensione dell'ambito di applicazione del SMVP attualmente limitato alla valutazione della performance del Direttore generale e del Dirigente amministrativo; in tal senso, si raccomanda la progressiva inclusione nel Sistema della performance di tutto il personale per la valutazione delle attività che non siano di carattere esclusivamente scientifico. In particolare, tale affermazione vale, almeno, per coloro che rivestono una funzione o un incarico di responsabilità e, pertanto, responsabili di una quota parte rilevante del risultato prodotto dalla struttura coordinata;
- l'integrazione tra i sistemi gestionali, oltre a quanto già realizzato in ambito finanziario attraverso la predisposizione del Bilancio per Missione, in cui sono quantificate le risorse necessarie per il conseguimento degli obiettivi strategici;
- la necessità di prevedere, a cura degli Organi di governo, la presenza di obiettivi performance, organizzativa e individuale, connessi alla prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza;
- l'integrazione tra le fonti informative a supporto della valutazione della performance organizzativa, eventualmente anche attraverso lo sviluppo di un applicativo ove possano rilevarsi le informazioni necessari e gli elementi che compongono gli indicatori di output e outcome;
- la gestione delle relazioni con gli stakeholder, i cui elementi principali sono rappresentati nei documenti di programmazione, ma per la quale ancora non sono state avviate esplicite forme di coinvolgimento e modalità di rilevazione del grado di soddisfazione dei servizi offerti; si raccomanda, in tal senso, di avviare il percorso di introduzione degli strumenti di valutazione partecipativa a cui fanno riferimento le Linee guida n. 4 rilasciate dal Dipartimento della Funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri nel novembre del 2019;
- una particolare attenzione dovrà essere rivolta al monitoraggio delle attività connesse al conseguimento degli obiettivi di performance, onde correggere tempestivamente eventuali disallineamenti tra risultati e target; si raccomanda, in tal senso, l'introduzione di una procedura di monitoraggio e valutazione periodica dei risultati, in cui siano chiaramente definiti ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nell'attuazione del Piano triennale della performance;
- lo sviluppo di meccanismo di controllo interno, soprattutto per la gestione dei progetti finanziati con i fondi derivanti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

La presente Relazione dovrà essere pubblicata nella Sezione Amministrazione del sito Istituzionale dell'Istituto, accordion: "*Rilievi e controlli sull'amministrazione*"

Roma, lì 15 Maggio 2023

Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto nazionale per la valutazione del sistema
educativo di istruzione e di formazione

Dott. Fabrizio Rotundi

FIRMATO DIGITALMENTE