

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2019

Sommario

1. Premessa.....	2
2. Fasi e attori del processo di validazione.....	3
3. Documenti consultati.....	4
4. Analisi e osservazioni	6
a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2021	6
b. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella relazione	7
c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano	7
d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	7
e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	8
f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione).....	8
g. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	9
h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	9
i. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP	10
j. Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	12
k. Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche	12
5. Conclusioni.....	12
5.1 Validazione della Relazione sulla Performance	12
5.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INVALSI	13

1. Premessa

Nella presente relazione allegata al documento di Validazione, l'Organismo Indipendente di valutazione in forma monocratica dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI) illustra il processo di Validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2021 trasmessa formalmente a questo Organismo in data 16/07/2021.

La validazione della Relazione, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto, costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

Infatti, la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione approvata ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.lgs. 150/09, modificato dal D.lgs. 74/17, dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D.lgs. 150/09);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 150/09, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III, salvo l'applicazione delle conseguenze previste per singole inadempienze (artt. 10, comma 5; art. 11, comma 9, del decreto; art. 21 del Testo Unico sul Pubblico Impiego, D. Lgs. n. 165 del 2001).

A tale scopo, l'OIV, nel documento di validazione, riferisce motivatamente sull'esito dell'attività di verifica svolta sull'attendibilità delle informazioni e dei dati ivi contenuti.

Tale attività è stata svolta in conformità all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, all'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 4 bis del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, nonché alle indicazioni fornite dalle Linee Guida n. 3 del 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato; in particolare, le citate Linee Guida affermano che la relazione sulla performance è:

- a) uno strumento di sviluppo organizzativo e professionale perché stimola la fissazione di obiettivi ed esplicita i livelli di coerenza tra tali obiettivi e le necessarie risorse;
- b) uno strumento con cui rendere conto dei risultati ottenuti nel periodo considerato, degli scostamenti dagli obiettivi programmati e delle relative cause e, in quanto tale, rappresenta uno strumento di democrazia nella misura in cui dimostra i risultati raggiunti con l'impiego

di risorse pubbliche.

Redigere una “validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall’amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione” spetta all’OIV, a cui non compete, però, il rilascio di una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall’amministrazione.

La validazione deve essere formulata nel rispetto dei criteri rappresentati nelle Linee Guida sopra menzionate:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della *performance* relativo all’anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall’OIV e le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate dall’amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di *performance* organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prima, tra tutte, il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

2. Fasi e attori del processo di validazione

La validazione della Relazione sulla performance costituisce l’atto di un processo che ha visto coinvolti diversi attori:

- La Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV che ha elaborato la Relazione sulla performance e ne ha curato la trasmissione a questo OIV e che ha contribuito all'acquisizione delle informazioni necessarie durante tutto il ciclo della performance;
- il Direttore generale INVALSI, dott.ssa Anna Sirica, in carica nel periodo 1 gennaio - 4 novembre 2021, a cui compete la misurazione della performance dei dirigenti ad egli sottoposti e che ha trasmesso la propria autorelazione relativa alle attività realizzate in ottemperanza agli obiettivi ad Ella assegnata per il periodo Gennaio-Ottobre 2021;
- il Direttore generale INVALSI, dott.ssa Cinzia Santarelli in carica nel periodo Novembre-Dicembre 2021, attualmente in carica, dott. Paolo Mazzoli che ha trasmesso la propria autorelazione relativa alle attività realizzate in ottemperanza agli obiettivi ad Egli assegnati per la frazione dell'anno 2021;
- il Responsabile delle Prevenzione della corruzione e trasparenza in INVALSI, nella figura del Direttore generale, che ha fornito le informazioni relative alla verifica di coerenza ed integrazione tra il Sistema di prevenzione della corruzione e il Sistema di misurazione e valutazione della performance i cui esiti devono essere rappresentati nella Relazione sulla performance,
- l'OIV a cui compete la validazione della che ha validato la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nel d.lgs. 150/2009 e nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica e a cui compete la proposta di valutazione del Direttore Generale, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. e) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017.

3. Documenti consultati

Nel corso del processo di validazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- o La Relazione sulla Performance per l'anno 2021, trasmessa formalmente il 16/7/2021;
- o il Piano triennale integrato delle attività 2022/2024, adottato dal CdA INVALSI il 27/4/22;
- o il Sistema di Misurazione e Valutazione INVALSI in vigore durante il periodo valutato;
- o la Relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza relativa all'anno 2021, pubblicata all'indirizzo https://www.invalsi.it/amm_trasp/ss_altricontenuti.php?sezione=Prevenzione%20della%20corruzione;
- o il Regolamento di Organizzazione del personale INVALSI, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 gennaio 2018;
- o 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.

Ai fini della verifica dei risultati, è stato possibile far riferimento alle informazioni e ai dati riportati nella Relazione trasmessa all'OIV, non potendo accedere ad un database centralizzato, sia perché non disponibile con una completezza tale da poter soddisfare tutte le necessità informative.

Analisi e osservazioni

a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2021

La Relazione sulla Performance 2021 ripercorre sostanzialmente gli elementi fondamentali rappresentati nel Piano Triennale Integrato della Performance 2021/23 dell'INVALSI, in termini di descrizione delle attività principali svolte dall'Istituto e di esposizione dei risultati riferiti agli obiettivi di performance organizzativa.

Dal confronto tra il PTA 2021/23 e la Relazione sulla performance 2021, anche a causa delle caratteristiche altamente tecniche degli output previsti e realizzati, non è sempre di immediata lettura ricostruire il collegamento esatto tra obiettivi e risultati, dovendo necessariamente fare affidamento sulle descrizioni riportate nelle tabelle riassuntive inserite nel documento.

Tra l'altro, nel caso di diversi obiettivi di performance organizzativa, non è neppure riportato in modo chiaro (o non è riportato affatto) il livello di conseguimento finale degli obiettivi; nella quasi totalità dei casi, non sono fornite indicazioni riguardo la tracciabilità dei dati e delle informazioni ai fini di un soddisfacente riscontro.

È apprezzabile l'evidente impegno nel fornire adeguata chiarezza nella rappresentazione delle informazioni e dei dati, seppure si evidenzia la fragilità strutturale di alcuni indicatori non sufficientemente rappresentativi delle attività svolte, limitandosi ad esporre, come nel caso degli indicatori binari relativi alla redazione di note e documenti, unicamente l'aspetto dell'adempimento e non della completezza ed esaustività.

Nei prossimi esercizi, inoltre, dovrà essere sviluppato un chiaro collegamento con l'utilizzo delle risorse connesse alla realizzazione degli obiettivi, mentre gioverebbe un ricorso sempre maggiore all'utilizzo di informazioni quantitative, per loro natura maggiormente oggettive, nonché rintracciabili in banche dati accessibili da parte dell'OIV.

Deve essere opportunamente evidenziato che il Piano della performance, a cui rinviano i risultati esposti nella Relazione oggetto di validazione, afferisce al Sistema di misurazione in vigore nel periodo oggetto di valutazione, superato dal Sistema di misurazione approvato nel luglio 2022 dal CdA INVALSI, su cui questo OIV si è espresso con parere positivo, in quanto ampiamente conforme ai precetti normativi introdotti nella riforma normativa in materia di performance, a partire dal Dlgs. 74/2017 e dalle Linee guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

b. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella relazione

Sulla base delle informazioni dichiarate nella Relazione, questo OIV apprezza l'elevato grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa che l'amministrazione si era prefissata di raggiungere nel 2021; tuttavia, risulta piuttosto complesso effettuare un riscontro esaustivo tra risultati dichiarati e risultati effettivamente accertabili dall'OIV, non essendo indicate le fonti informative su cui poggiano i risultati evidenziati, oltre l'autodichiarazione fornita. Ad ogni modo, l'OIV ha riscontrato una costante collaborazione da parte delle strutture, dirigenti e responsabili a vario titolo interpellati che consente di poter fare adeguato affidamento sulle informazioni comunicate ai fini della valutazione.

Allo scopo di acquisire una visione sufficientemente adeguata dell'assetto organizzativo dell'Istituto, necessaria al fine di comprendere l'effettiva capacità produttiva dell'ente da cui discende il livello di performance organizzativa, di particolare utilità è risultata l'interlocuzione con la Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV, nonché con il Direttore generale INVALSI, avvenuta nel corso di diversi incontri formali, per i quali è stato redatto verbale, nonché attraverso costanti contatti informali.

Nel corso di tale interazione, è stato possibile riscontrare il forte impegno assunto dall'Istituto, anche per il tramite del Direttore generale di recente nomina, verso un miglioramento organizzativo orientato all'innovazione e alla modernizzazione dell'apparato gestionale, funzionale a consentire una verifica dei risultati più incisiva e determinante per il conseguimento degli obiettivi finali.

c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano

Nella Relazione sulla Performance per l'anno 2021 sono rappresentati i risultati relativi agli obiettivi riportati nel Piano Triennale Integrato delle attività 2021/2023 di natura organizzativa; per quanto riguarda le valutazioni di carattere individuale, si fa necessariamente riferimento alle relazioni presentate da entrambi i direttori generali in carica nel 2021, ciascuno, rispettivamente, per il periodo di competenza.

d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza

La Relazione sulla Performance non riporta i risultati degli indicatori relativi all'implementazione del Sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, rivelando, quindi una criticità da correggere nel prossimo ciclo di programmazione, riguardo la ripartizione delle responsabilità nell'attuazione delle misure

riportate nel Piano Integrato 2021/23 e nei documenti di programmazione delle misure di prevenzione e trasparenza formulati dall'Istituto.

e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Riguardo l'elaborazione degli indicatori, nella Relazione sulla Performance, non sono ravvisabili dati numerici che consentano di apprezzare il livello di avanzamento dei risultati; per quanto riguarda la performance organizzativa, viene riportata la descrizione qualitativa riguardo lo stato dell'arte delle attività connesse agli obiettivi afferenti a tale dimensione; per la performance individuale del Direttore, nella maggior parte dei casi è riportato un indicatore in forma binaria (ON/OFF=Si/No, Data di conseguimento dell'obiettivo) collegato alla realizzazione più o meno esaustiva di un determinato output, che non consente di apprezzare lo stato di avanzamento delle attività ancora in corso e/o di carattere pluriennale.

L'OIV segnala l'opportunità di sviluppare ulteriormente l'elaborazione di indicatori e target, affiancando a quelli concentrati quasi esclusivamente sull'efficacia, altri indicatori che misurino la dimensione dell'efficienza o dell'impatto degli obiettivi perseguiti.

Da notare la necessità di sviluppare l'integrazione tra gli indicatori di performance e i risultati di bilancio che, seppure riportati nella Relazione, sono privi di collegamento con le specifiche attività oggetto di valutazione.

Si segnala, inoltre, che sarebbe particolarmente opportuno articolare adeguatamente gli obiettivi di performance su base triennale, in modo da cadenzare la rilevazione dei risultati degli indicatori, istituendo anche una modalità di monitoraggio intermedio, al momento non prevista.

f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)

I risultati riportati nella Relazione sono per la maggior parte frutto di elaborazioni interne a cura delle stesse risorse preposte alla realizzazione delle attività, scontando, quindi, un possibile fattore di soggettività. Di maggiore oggettività godono, invece, le informazioni attinenti ai risultati di bilancio.

Per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi del precedente e dell'attuale Direttore generale, si è tenuto conto della relazione presentata da ciascuno di essi, allegata alla Relazione della performance.

Dalla Relazione traspare, inoltre, una certa frammentazione delle fonti informative, segno di un'integrazione tra le banche dati in divenire che costringe ad un impegno ragguardevole le strutture dell'amministrazione preposte alla raccolta dei dati.

Si ribadisce che non risulta, al momento, la presenza di una forma strutturata di controllo di

gestione che possa provvedere alla fornitura delle informazioni di monitoraggio della performance; risulterebbe di particolare utilità l'implementazione di un sistema centralizzato ove possano afferire le informazioni provenienti dalle diverse fonti secondo una prospettiva di effettiva integrazione.

A questo proposito, va apprezzato l'inserimento tra gli obiettivi di performance organizzativa, per l'area dei servizi amministrativi e tecnologici, gli obiettivi relativi all'avvio di procedure di rendicontazione sui progetti finanziati da fondi esterni. Una volta superata la fase di progettazione ed avvio, sicuramente complessa, da tale iniziativa ne dovrebbe derivare un vantaggio, sia in termini di semplificazione dei processi, sia di possibile analisi dei risultati, non solo in termini di efficacia, ma anche di qualità delle informazioni e di impatto interno ed esterno, ancor più se si trattasse di progetti finanziati da fondi afferenti al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

g. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione

Le Linee Guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica sottolineano l'importanza della valutazione intesa come analisi degli scostamenti piuttosto che il mero risultato matematico dell'indicatore.

Nei casi in cui non è stato possibile conseguire il risultato atteso, nella Relazione sono per lo più esposte delle ragioni che non hanno consentito di acquisire un risultato positivo.

C'è da dire, che non tutte le motivazioni hanno uguale sostanza, poiché, in diversi casi, viene esclusivamente indicata la sospensione dell'attività o il rinvio al futuro, senza esplicitare spiegazioni che ne sorreggano la decisione.

h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

Non potendo contare su un sistema di programmazione interna ove l'insieme delle attività svolte dall'Istituto venga rappresentato in modo esaustivo e coerente con l'impostazione del Piano, risulta complesso accertare se il documento di programmazione comprenda tutti o solo una selezione degli obiettivi formulati per il 2021 dall'Istituto. Considerata la dimensione operativa dell'INVALSI, può ritenersi che la via scelta sia, in realtà, un approccio "parzialmente selettivo" (Linee Guida n. 1/2017 del DFP) degli obiettivi dell'attuale sistema, riferiti alla maggior parte delle attività gestionali svolte dall'Istituto.

i. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP

La Relazione rispetta in modo adeguato le disposizioni normative che ne stabiliscono il contenuto, rintracciabili nel D.lgs. 150/09 e nelle Linee guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nella tabella seguente è riportato il dettaglio dell'analisi di *compliance* dei contenuti della *Relazione sulla performance 2021*.

Riferimento al d.Lgs. 150/2009	Evidenze e modalità dell'analisi	Esito
Articolo 6 (variazioni in corso di esercizio)	Il Piano è stato oggetto in revisione, in considerazione degli eventi esterni, quale l'emergenza sanitaria COVID-19 e dei cambiamenti del Vertice dell'Istituto; tuttavia, è auspicabile un monitoraggio intermedio degli obiettivi	Conforme
Art. 10, comma 1, lettera b) (evidenza dei risultati organizzativi)	Gli obiettivi di performance organizzativa rappresentati nel Piano sono stati rendicontati nella Relazione.	Conforme
Art. 14, comma 4, lettera c) (forma sintetica, chiara e di immediata comprensione)	Il testo della Relazione non sempre consente una chiara ricostruzione dei risultati conseguiti con è espresso in modo chiaro agevolando un'immediata comprensione dei dati inseriti nelle tabelle di riepilogo; risulta apprezzabile l'obiettivo di sinteticità e attenzione ad evitare la replica di informazioni, già ampiamente argomentate nel Piano cui si riferisce la Relazione stessa.	Parzialmente Conforme
Art. 14, comma 4 bis (valutazione cittadini e utenti)	Nella Relazione non viene data evidenza di risultanze delle valutazioni delle attività svolte e dei servizi offerti dall'Istituto realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali; tuttavia, tra gli obiettivi strategici rientra l'OBIETTIVO RIC3 – Area 5: Valu.E for schools.	Parzialmente conforme
Art. 15, comma 2, lettera b) (riferibilità del documento ai vertici politici e amministrativi)	La Relazione annuale sulla Performance viene approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo (Consiglio di Amministrazione), dopo essere stata validata dall'OIV, sulla base del documento elaborato dalla Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV e condivisa con la Direzione generale ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del Dlgs 150/09, modificato dal Dlgs 74/17.	Conforme
Art. 19 bis, comma 5, (partecipazione dei cittadini, esistenza di sistemi di rilevazione del gradimento e pubblicazione risultati)	Nel prossimo ciclo di programmazione, l'OIV si farà parte diligente nel monitoraggio delle modalità di partecipazione dei cittadini e della relativa valutazione del gradimento, al momento ancora in fase di avvio preliminare.	Parzialmente conforme

Riferimento alle LG DFP 3/2018	Evidenze e modalità dell'analisi	Esito
Attività svolte e principali risultati raggiunti (Paragrafo 2)	Le attività e i risultati raggiunti sono descritti analiticamente, specie per quanto concerne il settore della ricerca. Tuttavia, in alcuni casi, la frammentarietà delle fonti si riflette in una ripartizione disomogenea dei contenuti.	Parzialmente Conforme
Analisi del contesto (Paragrafo 2)	Per il contesto interno, sono riportate sufficienti informazioni, seppure non tutte direttamente collegate al tema della performance; considerata l'evoluzione interna dell'organizzazione, dovuta anche alle progressive modifiche delle condizioni di lavoro (tra tutte, lo smart working), sarebbe auspicabile, almeno per il futuro, estendere il raggio di analisi delle informazioni. L'analisi del contesto esterno si concentra essenzialmente sul riflesso dell'impatto dell'emergenza sanitaria sull'organizzazione interna; si raccomanda, per il ciclo a venire, il ricorso a tecniche più strutturate di analisi.	Parzialmente Conforme
Analisi delle risorse umane strumentali e finanziarie (Par. 2.1 e 2.2)	L'analisi è sviluppata in modo chiaro, completo e funzionale ai contenuti della Relazione	Conforme
Obiettivi Annuali (Par. 2.3.1)	Gli obiettivi annuali vengono attribuiti, monitorati e valutati in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel periodo osservato.	Conforme
Obiettivi Specifici Triennali (Paragrafo 2.3.2)	Per gli obiettivi specifici (strategici ai sensi delle Linee Guida) l'articolazione triennale, seppure obbligatoria, dovrà rappresentare una costante modalità di rappresentazione.	Parzialmente Conforme
Performance Organizzativa Complessiva (Paragrafo 2.3.3)	La performance organizzativa complessiva è rappresentata in modo sufficientemente esaustivo ed analitico, seppure non sempre rappresentata con chiarezza per quanto riguarda l'esposizione dell'eventuale mancato raggiungimento dei risultati.	Parzialmente Conforme
Misurazione e Valutazione Obiettivi Individuali (Paragrafo 2.4)	Gli obiettivi individuali che, in conformità al SMVP vigente nel 2021, sono riferiti al Direttore generale sono rappresentati in un documento a parte; la rendicontazione degli obiettivi dell'unico Dirigente amministrativo, la cui valutazione è di competenza del Direttore generale, sono stati trasmessi a questo OIV in un documento a parte.	Conforme
Processo di misurazione e valutazione (Paragrafo 3)	Il processo di misurazione è sufficientemente descritto; tuttavia, non sono presenti riferimenti all'utilizzo di tutti gli strumenti di coordinamento che il Sistema dovrebbe prevedere, quali ad esempio colloqui di feedback (finale o intermedio), incontri di calibrazione, ecc.. Anche la fase di monitoraggio, che appare deficitaria, necessiterebbe di uno sviluppo adeguato.	Parzialmente conforme

Bilancio di Genere (Paragrafo 4)	Non è stata inserita una sezione specifica dedicata all'argomento e all'attuazione del Piano di Azioni Positive formulato dal CUG; tuttavia, risultano interessanti le informazioni desumibili dal documento allegato sullo stato di avanzamento dei lavori del Progetto sul Benessere organizzativo in corso.	Parzialmente Conforme
-------------------------------------	--	--------------------------

j. Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione si compone di 45 pagine; considerata la rilevanza del documento e l'opportunità di rispettare la presenza dei contenuti richiamati dalla normativa e dalle Linee Guida n. 3/2018 rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la lunghezza può ritenersi adeguata.

La descrizione dei risultati è accompagnata da alcune tabelle che mirano ad agevolare la comprensione dei dati, chiarendone il significato, facilitandone l'interpretazione e la valutazione.

In alcuni paragrafi della Relazione si osserva la presenza di informazioni, riguardanti l'assetto organizzativo e i processi di riforma, già ampiamente descritti nel Piano e in altra documentazione, la cui rappresentazione potrebbe essere "alleggerita" senza inficiare l'efficacia del documento; per le future edizioni, si suggerisce di operare una selezione delle informazioni effettivamente più pertinenti al ciclo della performance.

k. Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche)

La complessità di alcune aree di attività in cui l'Istituto è impegnato non semplifica la modalità espositiva adottata nella formulazione dei concetti esposti nella Relazione, favorendo l'immediata comprensibilità; viene apprezzato il tentativo, comunque, di procedere verso una maggiore attenzione al lettore nel percorso di visione del documento, anche le parte di notevole contenuto tecnico.

4. Conclusioni

5.1 Validazione della Relazione sulla Performance

Tenuto conto delle verifiche che è stato possibile espletare per le ragioni espresse in premessa, la **Relazione sulla performance 2021 è validata con osservazioni**.

La maggior parte delle criticità riscontrate potrebbero essere risolte o comunque fortemente migliorate a partire dal prossimo ciclo della performance in cui verrà finalmente impiegato il Sistema di misurazione e valutazione della performance recentemente adottato dall'Istituto.

I miglioramenti apportati dal nuovo Sistema nonché le difficoltà che eventualmente deriveranno in sede di applicazione saranno oggetto di monitoraggio dell'OIV che ne darà conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema per l'anno 2022.

5.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INVALSI

Per ragioni di semplificazione e fluidità del processo di valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. b) del Dlgs 150/09, modificato dal D.lgs. 74/2017, nella presente Relazione viene anche espressa la **Valutazione positiva sulla Performance organizzativa complessiva conseguita dall'INVALSI nel 2021**, avendo riscontrato, sulla base delle informazioni e dei dati illustrati nella Relazione della Performance, un adeguato raggiungimento degli obiettivi prefissati nel Piano ed una sufficiente rappresentazione degli argomenti delineati nelle Linee Guida del DFP n. 3/2018.

Roma, 18 luglio 2022

Dott. Fabrizio Rotundi

Organismo indipendente di valutazione
monocratico INVALSI

FIRMATO DIGITALMENTE