

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022 E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'INVALSI NEL 2022

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017, nonché con riferimento alle Linee Guida n. 3/2018 elaborate dal DFP e alle delibere CiVIT n. 4, 5 e 6 del 2012, l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma monocratica dell'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI) ha preso in esame la Relazione sulla performance 2022 trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 13/07/23.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dalla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni elaborata formulato dallo stesso Organismo.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV ed allegate al presente documento assieme alla Relazione sulle attività svolte ai fini della validazione.

Tutto ciò premesso, l'OIV,

Valida con osservazioni la Relazione sulla performance relativa all'anno 2022.

Inoltre, per ragioni di semplificazione e fluidità del processo di valutazione, con il presente documento di Validazione viene espressa anche la seguente **Valutazione sulla Performance organizzativa complessiva conseguita dall'INVALSI nel 2022**, (ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. b) del Dlgs 150/09, modificato dal D.lgs. 74/2017):

Valutazione positiva.

Il dettaglio della valutazione è riportato nella Relazione allegata.

Si chiede che il presente Documento di validazione e la documentazione allegata venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Istituto e trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica per la pubblicazione sul Portale della performance.

Roma, 15 luglio 2023

Fabrizio Rotundi

Organismo Indipendente di Valutazione monocratico INVALSI

FIRMATO DIGITALMENTE

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2019

Sommario

1. Premessa	3
2. Fasi e attori del processo di validazione	4
3. Documenti consultati	5
<i>a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2022</i>	<i>7</i>
<i>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.....</i>	<i>9</i>
<i>c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano</i>	<i>9</i>
<i>d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.....</i>	<i>9</i>
<i>e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i>	<i>10</i>
<i>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>	<i>10</i>
<i>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.....</i>	<i>11</i>
<i>h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.....</i>	<i>11</i>
<i>i. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP</i>	<i>11</i>
<i>j. Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).....</i>	<i>13</i>
<i>k. Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche..</i>	<i>14</i>
4. Conclusioni	14
5.1 Validazione della Relazione sulla Performance.....	14
5.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INVALSI.....	14

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 2022 trasmessa formalmente a questo Organismo in data 13/07/23.

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 Cinzia Santarelli, Dirigente dei Servizi Amministrativi e Tecnologici e Direttore Generale f.f. per il periodo 1° gennaio 2022 – 28 febbraio 2022 e Direttore Generale per il periodo 1° marzo 2022 – 31 dicembre 2022, che ha trasmesso la propria autorelazione relativa alle attività realizzate in ottemperanza agli obiettivi ad Ella assegnati per la frazione dell'anno 2022;
- il Responsabile della 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 2022, trasmessa formalmente il 13/07/23;
- o La Relazione sulle attività svolte dal Direttore generale attualmente in carica, dott.ssa Cinzia Santarelli, Dirigente dei Servizi Amministrativi e Tecnologici e Direttore Generale f.f. per il periodo 1° gennaio 2022 – 28 febbraio 2022 e Direttore Generale per il periodo 1° marzo 2022 – 31 dicembre 2022, trasmessa in data 13/07/23;
- o il Piano triennale integrato delle attività e dell'organizzazione 2022/2024, approvato dal CdA INVALSI nella seduta del 17/6/22;
- o il Piano Triennale delle Attività 2022/2024, adottato dal Consiglio di Amministrazione INVALSI nella seduta del 27 aprile 2022;
- 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 2022, pubblicata all'indirizzo https://www.invalsi.it/amm_trasp/ss_altricontenuti.php?sezione=Relazione%20del%20Responsabile%20della%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20della%20trasparenza;

- 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.

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 altre fonti informative in possesso dell'Istituto.

Analisi e osservazioni***a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2022***

La Relazione sulla Performance 2022 ripercorre sostanzialmente gli elementi fondamentali rappresentati nel Piano Triennale delle Attività 2022/24 e del Piano Triennale Integrato dell'Amministrazione e dell'Organizzazione dell'INVALSI 2022/24, in termini di descrizione delle attività principali svolte dall'Istituto e di esposizione dei risultati riferiti agli obiettivi di performance organizzativa.

In particolare, tali obiettivi sono stati articolati nel modo seguente.

OBIETTIVI DELLA DIREZIONE GENERALE

- Miglioramento dell'azione amministrativa
- Valorizzazione del capitale umano
- Attività di comunicazione istituzionale
- Implementazione delle procedure amministrative e dei servizi all'utenza: attività della biblioteca "Aldo Visalberghi"

OBIETTIVI DEL SETTORE AMMINISTRATIVO-TECNOLOGICO

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

OBIETTIVI DEL SETTORE DELLA RICERCA VALUTATIVA**MISSIONE 1. Attività di ricerca scientifica ai fini istituzionali:**

- OBIETTIVO IST1: Definizione di metodologie scientifiche;
- OBIETTIVO IST2: Rilevazioni nazionali;
- OBIETTIVO IST3: Rilevazioni internazionali;
- OBIETTIVO IST4: Attuazione del Sistema nazionale di valutazione delle scuole;
- OBIETTIVO IST5: Accessibilità dei dati del SNV;
- OBIETTIVO IST6: Diffusione della cultura della valutazione

MISSIONE 2. Attività di ricerca scientifica e tecnologica:

- OBIETTIVO RIC1: Costruzione di scale verticali;
- OBIETTIVO RIC2: Validità predittiva degli esiti delle prove;
- OBIETTIVO RIC3: Studio e sperimentazione modelli per autovalutazione delle scuole.

Soprattutto per quanto concerne la Missione 2, alcune tematiche sono di natura strettamente tecnico-scientifica, per le quali l'OIV non può che appurare il livello di raggiungimento dei risultati dichiarati a confronto con l'indicatore predefinito.

Ciò nonostante, si osserva un sostanziale miglioramento nella rappresentazione dei risultati e nella relativa chiarezza espositiva; considerata la complessa riscontrabilità delle informazioni, sarebbe opportuno che venissero forniti elementi di tracciabilità in caso di eventuale accesso ai dati.

In rapporto all'evidente ed apprezzabile impegno nel fornire adeguata chiarezza nella rappresentazione delle informazioni e dei dati, si denota la necessità di diversificare la tipologia degli indicatori, per lo più di efficacia intesa come "prodotto realizzato/non realizzato", che specie per le attività di natura gestionale e di carattere amministrativo-tecnologico, concentrano l'attenzione unicamente sull'aspetto dell'adempimento e non della completezza ed esaustività.

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 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 2022, seppure risulti piuttosto complesso effettuare un riscontro esaustivo tra risultati dichiarati e risultati effettivamente accertabili dall'OIV, non essendo indicate le fonti informative su cui poggiano le informazioni trasmesse. 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, 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 2022 sono rappresentati i risultati relativi agli obiettivi riportati nel Piano Triennale delle Attività 2022/2024 e nel Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione 2022/2024; per quanto riguarda le valutazioni di carattere individuale, si fa necessariamente riferimento alla relazione presentata dal Direttore generale in carica, dott.ssa Cinzia Santarelli.

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 il prima possibile, onde ripartire adeguatamente le responsabilità nell'attuazione delle misure riportate nel Piano Integrato dell'Organizzazione e delle attività 2022/24 e negli altri documenti di programmazione

formulati dall'Istituto.

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

Riguardo l'elaborazione degli indicatori che misurano la performance organizzativa, nella Relazione sulla Performance, si rileva la presenza prevalente di indicatori in forma binaria (ON/OFF=Sì/No); soprattutto per la Direzione generale, l'indicatore è collegato alla realizzazione più o meno esaustiva di un determinato output, che non consente di apprezzare sufficientemente 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 Direttore generale, si è tenuto conto della relazione allegata alla Relazione sulla performance, elaborata dallo stesso Dirigente.

Dall'eterogeneità delle rilevazioni deriva una certa frammentazione delle fonti informative, segno di un'integrazione tra le banche dati ancora in divenire.

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.

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 non appaiono sempre in modo evidente le ragioni per cui non è stato possibile acquisire un risultato positivo o, altrimenti, è stato posposto il traguardo finale.

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 i processi gestionali e produttivi dell'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 2022*.

<i>Riferimento al d.Lgs. 150/2009</i>	<i>Evidenze e modalità dell'analisi</i>	<i>Esito</i>
Articolo 6 (variazioni in corso di esercizio)	Il Piano non è stato oggetto di revisione	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 del valore degli indicatori e dei risultati conseguiti, anche in ragione della loro complessità realizzativa. Risulta apprezzabile l'obiettivo di sinteticità e attenzione ad evitare la replica di informazioni, già 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, è stato nella Relazione viene rendicontato il raggiungimento dell'obiettivo IST6: <i>"Diffusione della cultura della valutazione"</i> , azione: <i>"Implementare azioni comunicative, allo scopo agevolare il dialogo dell'Istituto con i vari stakeholders"</i>	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)	Al momento risulta ancora in fase di avvio preliminare. 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,.	Parzialmente conforme

<i>Riferimento alle LG DFP 3/2018</i>	<i>Evidenze e modalità dell'analisi</i>	<i>Esito</i>
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. Da migliorare la significatività degli indicatori.	Parzialmente Conforme
Analisi del contesto (Paragrafo 2)	Per il contesto interno, sono riportate sufficienti informazioni, seppure non tutte direttamente collegate al tema della performance; le informazioni relative al contesto esterno, di contro, sono molto limitate.	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) dovrà essere adeguatamente sviluppata l'articolazione su base triennale, come richiesto dalla norma.	Parzialmente Conforme
Performance Organizzativa Complessiva (Paragrafo 2.3.3)	La performance organizzativa complessiva è rappresentata in modo sufficientemente esaustivo ed analitico, seppure non sono sempre rappresentate con chiarezza le ragioni dell'eventuale mancato raggiungimento dei risultati.	Parzialmente Conforme
Misurazione e Valutazione Obiettivi Individuali (Paragrafo 2.4)	Gli obiettivi individuali, in conformità al SMVP vigente nel 2022, sono riferiti al Direttore generale e monitorati tramite autovalutazione.	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 necessiterebbe di uno sviluppo adeguato.	Parzialmente conforme
Bilancio di Genere (Paragrafo 4)	Invalsi ha effettuato un'indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti allo scopo di intervenire su eventuali situazioni di disagio attraverso interventi di supporto al personale finalizzati a favorire la conciliazione e la risoluzione di eventuali conflitti e/o criticità relazionali; inoltre, con l'intento di favorire la piena realizzazione delle pari opportunità in ambito lavorativo, è stata effettuata un'indagine anche sullo smart working quale strumento di conciliazione vita-tempi di lavoro.	Conforme

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

La Relazione si compone di 53 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.

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 agevola sempre una chiara esposizione delle informazioni dei concetti esposti nella Relazione; viene apprezzato, comunque, l'impegno nel riservare una particolare attenzione al lettore nella visione del documento, anche per le parti 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 2022 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 2023.

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 2022**, 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, 15 luglio 2023

Fabrizio Rotundi

Organismo Indipendente di Valutazione monocratico INVALSI

FIRMATO DIGITALMENTE