

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2023

Sommario

1. Premessa.....	2
2. Fasi e attori del processo di validazione.....	4
3. Documenti consultati.....	4
a. <i>Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2023.....</i>	5
b. <i>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>	7
c. <i>Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano</i>	7
d. <i>Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.....</i>	7
e. <i>Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i>	8
f. <i>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>	8
g. <i>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>	8
h. <i>Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.....</i>	9
i. <i>Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP</i>	9
j. <i>Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).....</i>	11
k. <i>Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche)</i>	12
4. Conclusioni.....	12
4.1 <i>Validazione della Relazione sulla Performance.....</i>	12
4.2 <i>Valutazione della Performance Organizzativa dell'INVALSI.....</i>	12

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 24/07/24.

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, 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 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 2023, trasmessa formalmente il 24/07/24;
- o La Relazione sulle attività svolte dal Direttore generale attualmente in carica, dott.ssa Cinzia Santarelli, trasmessa in data 24/07/24;
- o il Piano triennale integrato delle attività e dell'organizzazione 2023/2025, approvato dal CdA INVALSI con Delibera 35/23;
- o il Piano Triennale delle Attività 2023/2025, adottato dal Consiglio di Amministrazione INVALSI nella seduta del 19 dicembre 2022;
- o il Sistema di Misurazione e Valutazione INVALSI in vigore durante il periodo valutato;
- 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 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 2023

La Relazione sulla Performance 2023 ripercorre sostanzialmente gli elementi fondamentali rappresentati nel Piano Triennale delle Attività 2023/25 e del Piano Integrato dell'Amministrazione e dell'Organizzazione dell'INVALSI 2023/25, 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 per la realizzazione di attività istituzionali a supporto delle politiche pubbliche;
- 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.

Per quanto concerne la Missione 1 e 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, e per quanto possibile, i risultati sono esposti in modo semplice e chiaro anche per i non addetti ai lavori; inoltre, si osserva una maggiore diversificazione degli indicatori di monitoraggio rispetto al passato, per la maggior parte basati sulla dicotomia: "prodotto realizzato/non realizzato". Si denota, in tal senso, un impegno dell'Istituto ad articolare la realizzazione degli obiettivi per fasi successive di completamento, per le diverse tipologie di attività, a partire da quelle di carattere amministrativo-tecnologico.

Deve essere opportunamente evidenziato che il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO), 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 conforme ai precetti normativi in materia di performance, introdotti 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 2023, anche se l'assenza di riferimenti alle fonti informative a cui essi afferiscono rende piuttosto complesso effettuare un riscontro esaustivo tra risultati dichiarati e risultati effettivamente accertabili dall'OIV.

L'OIV ha comunque riscontrato una piena 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.

In particolare, si segnala positivamente la costante interlocuzione tra l'OIV e la Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV, nonché con il Direttore generale INVALSI, di carattere formale e informale.

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 2023 sono rappresentati i risultati relativi agli obiettivi riportati nel Piano Triennale delle Attività 2023/2025 e nel Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione 2023/2025; i risultati relativi agli obiettivi di carattere individuale, sono rappresentati nella auto-relazione prodotta 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

Nella Relazione sulla Performance non sono riportati i risultati degli indicatori relativi all'implementazione del Sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza; per il prossimo futuro, anche tale tipologia di obiettivi dovrà essere contemplata nei documenti di programmazione e, di conseguenza, in sede di monitoraggio dei risultati.

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

Riguardo l'elaborazione degli indicatori che misurano la performance organizzativa, risultano essere presenti ancora una significativa presenza di indicatori espressi in forma binaria (ON/OFF=Sì/No), che, per loro natura, offrirebbero un quadro unicamente collegato allo stato di avanzamento delle attività, seppure in misura inferiore rispetto alle precedenti edizioni.

Da notare, inoltre, 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.

In aggiunta, 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 nelle Relazione sono per la maggior parte frutto di elaborazioni interne da parte delle stesse strutture preposte alla realizzazione delle attività; pertanto, salvo i dati di bilancio, la cui fonte è certamente oggettiva in quanto si tratta di dati oggetto di pubblicazione, sarebbe opportuno che anche per tutti gli altri dati fosse possibile risalire alla fonte primaria, in modo da rilevarne la tracciabilità.

C'è però da dire che l'Istituto, soprattutto nei tempi più recenti, sta sviluppando modalità di integrazione tra le diverse banche dati attraverso l'introduzione di specifici applicativi informatici, onde ridurre, per quanto possibile, la frammentazione delle fonti informative.

Occorrerebbe, in tal senso, che venisse strutturata la funzione del controllo di gestione a cui assegnare il ruolo univoco di soggetto fornitore delle informazioni utili al monitoraggio della performance.

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 algebrico dell'indicatore.

Nella Relazione è riportata la descrizione di ciascun obiettivo raggiunto, seppure non sempre

in modo del tutto chiaro, specie per quanto riguarda le attività di carattere prevalentemente tecnico.

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

Per poter accertare l'eshaustività dei processi oggetto di valutazione, occorrerebbe la presenza di un sistema di programmazione interna ove fossero rappresentate in modo esaustivo le attività dell'Istituto; tuttavia, ad oggi, la programmazione risulta ancora carente di una mappatura generale dei processi gestionali e produttivi dell'amministrazione, coerente con l'impostazione del Piano Integrato dell'attività e dell'Organizzazione (PIAO). 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*.

Compliance rispetto al D.lgs. 150/2009

Riferimento al d.Lgs. 150/2009	Evidenze e modalità dell'analisi	Esito
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, specie per le attività di particolare carattere tecnico; tuttavia, è apprezzabile l'impegno per la sinteticità e la maggiore chiarezza possibile nell'esposizione.	Parzialmente Conforme

Art. 14, comma 4 bis (valutazione cittadini e utenti)	<p>L'Istituto prevede, nel quadro degli obiettivi definiti dal Piano nazionale per la ricerca, funzioni di rilevante interesse tecnico-scientifico, economico e sociale; tuttavia, 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.</p> <p>Nella Relazione viene comunque 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>.</p>	Parzialmente conforme
Art. 15, comma 2, lettera b) (riferibilità del documento ai vertici politici e amministrativi)	<p>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.</p>	Conforme
Art. 19 bis, comma 5, (partecipazione dei cittadini, esistenza di sistemi di rilevazione del gradimento e pubblicazione risultati)	<p>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,.</p>	Parzialmente conforme

Compliance rispetto alle LG DFP 3/2018

<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)	<p>Le attività e i risultati raggiunti sono descritti analiticamente, specie per quanto concerne il settore della ricerca.</p>	Conforme
Analisi del contesto (Paragrafo 2)	<p>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.</p>	Parzialmente Conforme
Analisi delle risorse umane strumentali e finanziarie (Par. 2.1 e 2.2)	<p>L'analisi è sviluppata in modo chiaro, completo e funzionale ai contenuti della Relazione</p>	Conforme
Obiettivi Annuali (Par. 2.3.1)	<p>Gli obiettivi annuali vengono attribuiti, monitorati e valutati in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel periodo osservato.</p>	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 adeguatamente esaustivo ed analitico; in alcuni casi, non è riportato il valore dell'indicatore, mentre, in altri, non è indicato il target riferito all'anno oggetto di valutazione. Inoltre, 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 2023, 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..	Parzialmente conforme
Bilancio di Genere (Paragrafo 4)	Nella Relazione è riportato un paragrafo riferito alle "azioni positive per la pari opportunità". L' INVALSI ha effettuato un'indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti per analizzarne i risultati ed intervenire con azioni che potessero contenere eventuali situazioni di disagio come la previsione di interventi di supporto al personale finalizzati a favorire la conciliazione e la risoluzione di eventuali conflitti e/o criticità relazionali. Inoltre, in attuazione del regolamento dell'Istituto adottato il 25/07/2018, con determina del Direttore Generale n. 312, è stato costituito il CUG INVALSI - Comitato Unico di Garanzia, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183. Di particolare rilevanza risulta, infine, l'adozione del Gender Equality Plan.	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, tale 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)

Per loro natura, alcune attività condotte dall'Istituto assumono un carattere essenzialmente tecnico, comprensibile agli addetti ai lavori; ciò, ovviamente, non agevola sempre una chiara comprensione delle informazioni e dei concetti esposti nella Relazione; tuttavia, l'Istituto ha prodotto un apprezzabile sforzo nel facilitare la lettura del documento anche al lettore meno esperto delle tematiche trattate.

4. Conclusioni

4.1 Validazione della Relazione sulla Performance

Tenuto conto delle verifiche che è stato possibile espletare per le ragioni espresse in premessa, **la Relazione sulla performance 2023 è validata con osservazioni.**

La maggior parte delle criticità riscontrate potrebbero essere risolte o comunque fortemente migliorate, ponendo, soprattutto, una particolare attenzione nell'indicare l'origine delle informazioni utilizzate in sede di monitoraggio.

4.2 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 2023**, 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, 29 luglio 2024

Fabrizio Rotundi

Organismo Indipendente di Valutazione monocratico INVALSI

FIRMATO DIGITALMENTE