

## DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019 E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'INVALSI NEL 2020

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 2020 trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 6/07/2021.

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 2020.

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 2020**, (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, 20 luglio 2021

F.to Fabrizio Rotundi

Organismo Indipendente di Valutazione monocratico INVALSI

## VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2019

Sommario

<b>1. Premessa</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Fasi e attori del processo di validazione</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Documenti consultati</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Analisi e osservazioni</b> .....	<b>7</b>
<i>a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2020</i> .....	7
<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> .....	8
<i>c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano</i> .....	8
<i>d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza</i> .....	9
<i>e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i> .....	9
<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> ...	10
<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> .....	10
<i>h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano</i> .....	11
<i>i. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP</i> .....	11
<i>j. Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)</i> .....	14
<i>k. Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche</i> ....	14
<b>5. Conclusioni</b> .....	<b>14</b>
5.1 Validazione della Relazione sulla Performance .....	14
5.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INVALSI .....	15

## 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 2020 trasmessa formalmente a questo Organismo in data 18/06/2021.

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, nominata dal CdA INVALSI nella seduta del 4 maggio 2020, 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 Giugno-Dicembre 2020;
- il Direttore generale INVALSI in carica nel periodo Gennaio-Maggio 2020, attualmente in quiescenza, 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 2020;
- 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 2020, trasmessa formalmente il 6/7/2021;
- o il Piano triennale integrato delle attività 2020/2022, approvato dal CdA INVALSI il 30/01/2020;
- o il Sistema di Misurazione e Valutazione INVALSI, predisposto dall'OIV allora in carica, nel Gennaio del 2018;
- o la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni sull'INVALSI, redatta a norma di legge dal precedente OIV in data 30/04/2020;
- o la Relazione sulla performance 2019, approvata dal CdA INVALSI il 20/04/2020;
- o la Validazione della Relazione sulla Performance 2019 redatta a cura del precedente OIV in data 30/04/2020;

- la Relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza relativa all'anno 2020, pubblicata all'indirizzo [https://www.invalsi.it/amm\\_trasp/ss\\_altricontenuti.php?sezione=Prevenzione%20della%20corruzione](https://www.invalsi.it/amm_trasp/ss_altricontenuti.php?sezione=Prevenzione%20della%20corruzione);
- 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 un database centralizzato, sia perché non disponibile con una completezza tale da poter soddisfare tutte le necessità informative, sia per le difficoltà nel ricorso diretto alle informazioni a causa delle limitazioni imposte dai decreti governativi finalizzati a contenere la diffusione del virus COVID-19.

#### 4. Analisi e osservazioni

##### *a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2020*

La Relazione sulla Performance 2020 ripercorre sostanzialmente gli elementi fondamentali rappresentati nel Piano Triennale Integrato della Performance 2020/22 dell'INVALSI, della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in termini di descrizione delle attività principali svolte dall'Istituto e di esposizione dei risultati riferiti agli obiettivi di performance organizzativa.

Oltre agli obiettivi di performance organizzativa rappresentati nel Piano, moderatamente modificati in considerazione, soprattutto, delle condizioni organizzative dovute all'emergenza sanitaria, nella Relazione sono adeguatamente riportati gli obiettivi individuali assegnati al Direttore generale attualmente in carica, sostanzialmente derivanti da quelli attribuiti al Direttore generale vigente al momento della redazione del Piano.

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, come anticipato nel paragrafo precedente, 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 attualmente in vigore che, come già osservato da questo OIV, necessita di una importante revisione che recepisca in modo adeguato i 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*

Il periodo che intercorre tra l'inizio dell'effettiva attività da parte dell'attuale OIV dell'INVALSI (9 novembre 2020) e la trasmissione della Relazione sulla performance ai fini della validazione è stato prevalentemente caratterizzato dai limiti imposti all'accesso alle sedi lavorative a causa dell'emergenza; ciò ha reso necessariamente più complessa l'interazione tra l'OIV e le strutture depositarie delle informazioni utili ad una realistica comprensione dell'assetto produttivo dell'Istituto sotto il profilo gestionale. Ciò nonostante, l'OIV ha riscontrato una forte collaborazione da parte delle strutture, dirigenti e responsabili a vario titolo interpellati.

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 2020 sono rappresentati i risultati relativi a tutti gli obiettivi riportati nel Piano Triennale Integrato della Performance e della Corruzione e Trasparenza 2020/22 dell'INVALSI, sia di natura organizzativa che individuale, riferiti, in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione vigente nel 2020, al Direttore generale.

Un importante rilievo riguarda proprio l'ambito di applicazione del Sistema per il quale si evince la criticità dell'applicazione nei confronti del personale tecnologo o ricercatore, che non ricopre posizione di carattere organizzativo, e del personale di livello inferiore al IV.

Tale problematica, soprattutto di natura applicativa riguardo all'art. 74 del DLgs. 150/09 e alle Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica, in concomitanza al ruolo istituzionale e alle competenze dell'ANVUR espresso anche attraverso le indicazioni da esso rilasciate, coinvolge la maggior parte degli enti appartenenti al comparto Ricerca. Molti di essi, a parere di questo OIV, hanno correttamente perseguito l'introduzione di un sistema di misurazione e valutazione delle performance esteso a tutto il personale, tenendo conto,

ovviamente, dei diversi ruoli e competenze, e per quanto riguarda le attività di natura gestionale ed amministrativa.

Questo OIV, pertanto, raccomanda una progressione estensione della Valutazione, soprattutto in occasione della prossima revisione del Sistema, onde corrispondere adeguatamente alle disposizioni normative di settore.

*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, effettivamente, 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 2020/22.

*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 nelle 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, invece, 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, l'indicatore relativo alla definizione di un progetto di un sistema per il controllo di gestione dei finanziamenti ordinari, avviato nel 2020. Una volta superata la fase di progettazione ed avvio, sicuramente complessa, da tale iniziativa ne deriverebbe 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.

*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, invero, che non tutte le motivazioni hanno uguale sostanza, ma è comunque apprezzabile la possibilità di offrire al lettore una chiave di lettura delle criticità manifestatesi in sede di realizzazione degli obiettivi.

D'altro canto, la riformulazione degli obiettivi sulla base dei risultati conseguiti, può essere considerata ragionevole solo se interviene in corso d'opera, in quanto evidenziata da un opportuno monitoraggio intermedio, mentre è molto meno accettabile, in ottica di valutazione della performance, la decisione di replicare l'attività anche per l'anno successivo unicamente sulla base dei risultati rilevati in sede di monitoraggio annuale o, addirittura, dell'intero periodo di programmazione.

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

La Relazione sulla Performance riflette l'impostazione del Piano Triennale Integrato della Performance e della Prevenzione della Corruzione 2020/2022, incentrato sulla misurazione e valutazione degli obiettivi che afferiscono alle 2 Aree di Performance relative a: "servizi amministrativi e tecnologici" e "ricerca valutativa".

Non potendo avere come riferimento 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 2020 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.

Inoltre, nella sezione della Relazione sulla performance dedicata ad illustrare i risultati conseguiti nell'ambito della performance individuale, sono descritte anche le attività di particolare rilevanza svolte dal Direttore generale non ricomprese specificatamente negli obiettivi del Piano.

#### *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 2020*.

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 tutti rendicontati nella Relazione.	Conforme
Art. 14, comma 4, lettera c) (forma sintetica, chiara e di immediata comprensione)	Il testo della Relazione è espresso in modo chiaro e la comprensione è agevolata dalla presenza di tabelle e grafici che ne illustrano il contenuto; potrebbe essere evitata la replica di informazioni, relative al progresso e/o di carattere generale, già ampiamente argomentate nel Piano cui si riferisce la Relazione stessa.	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 RIC7: Comunicazione verso l'esterno dell'attività istituzionale e di ricerca dell'INVALSI, in relazione al quale è stato aperto, già a partire dal 2019, il sito INVALSIopen per favori le relazioni da e verso l'esterno dell'Istituto.	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
<b>Attività svolte e principali risultati raggiunti (Paragrafo 2)</b>	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.	Conforme
<b>Analisi del contesto (Paragrafo 2)</b>	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
<b>Analisi delle risorse umane strumentali e finanziarie (Paragrafi 2.1 e 2.2)</b>	L'analisi è sviluppata in modo chiaro, completo e funzionale ai contenuti della Relazione	Conforme
<b>Obiettivi Annuali (Paragrafo 2.3.1)</b>	Gli obiettivi annuali vengono attribuiti, monitorati e valutati in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel periodo osservato.	Conforme
<b>Obiettivi Specifici Triennali (Paragrafo 2.3.2)</b>	Per gli obiettivi specifici (strategici ai sensi delle Linee Guida) l'articolazione triennale, seppure obbligatoria, dovrà rappresentare una costante modalità di rappresentazione.	Parzialmente Conforme
<b>Performance Organizzativa Complessiva (Paragrafo 2.3.3)</b>	La performance organizzativa complessiva è rappresentata in modo sufficientemente esaustivo ed analitico.	Conforme
<b>Misurazione e Valutazione Obiettivi Individuali (Paragrafo 2.4)</b>	Gli obiettivi individuali che, in conformità al SMVP vigente nel 2020, sono riferiti al Direttore generale, sono adeguatamente rappresentati; 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
<b>Processo di misurazione e valutazione (Paragrafo 3)</b>	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

<b>Bilancio di Genere (Paragrafo 4)</b>	Pur non essendo stata inserita una sezione specifica dedicata all'argomento e all'attuazione del Piano di Azioni Positive formulato dal CUG, alcuni interessanti informazioni, relative al coinvolgimento del Comitato, sono riportate nella relazione del Direttore generale vigente allegata alla Relazione sulla performance.	Parzialmente Conforme
---	--	--------------------------

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

La Relazione si compone di 29 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 agevolano 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; ad ogni modo, ciò non impatta in modo significativo sulla fluidità del testo, seppure, 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)*

Nonostante la complessità di alcune aree di attività in cui l'Istituto è impegnato, la modalità espositiva adottata nella formulazione dei concetti esposti nella Relazione ne favorisce l'immediata comprensibilità; viene apprezzata, pertanto, l'attenzione rivolta al lettore nel percorso di visione del documento.

## 5. 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 2020 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 2021.

### 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 2020**, 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, 20 luglio 2021

Dott. Fabrizio Rotundi

Organismo indipendente di valutazione  
monocratico INVALSI

FIRMATO DIGITALMENTE