

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2025

Sommario

1. Premessa.....	2
2. Fasi e attori del processo di validazione	3
3. Documenti consultati.....	3
4. Analisi e osservazioni	4
a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2025	4
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 .	6
c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano.....	7
d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.....	7
e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.....	7
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)	7
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	8
h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	8
i. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP	8
j. Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	9
k. Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche).....	10
5. Attestazione dei tempi di pagamento	10
6. Conclusioni.....	11
6.1 Validazione della Relazione sulla Performance	11
6.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INVALSI.....	11

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 2025 trasmessa formalmente a questo Organismo in data 16/07/2026.

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:

- le Strutture organizzative dell'Istituto che hanno elaborato la Relazione sulla performance e ne hanno curato la trasmissione a questo OIV e che hanno contribuito all'acquisizione delle informazioni necessarie durante tutto il ciclo della performance;
- il Direttore generale f.f. INVALSI, dott.ssa Cinzia Santarelli, che ha trasmesso la propria autorelazione relativa alle attività realizzate in ottemperanza agli obiettivi ad Ella assegnati per l'anno 2025;
- 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, 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:

- la Relazione sulla Performance per l'anno 2025, trasmessa il 16/07/2026;
- la Relazione sulle attività svolte dal Direttore generale f.f. attualmente in carica, dott.ssa Cinzia Santarelli;
- il Piano Triennale delle Attività (PTA) 2025-2027, approvato dal CdA INVALSI con delibera n. 72 del 29 novembre 2024, e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;
- il Report del Piano Triennale di Attività 2025, approvato dal CdA con delibera n. 25 del 28 aprile 2026;

- gli Allegati alla Relazione: Allegato 1 – Obiettivi dei servizi amministrativi e tecnologici; Allegato 2 – Obiettivi dell'area della ricerca valutativa; Allegato 3 – Indicatori di Valore Pubblico;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione INVALSI in vigore durante il periodo valutato;
- 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;
- lo Statuto INVALSI redatto ai sensi del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, approvato definitivamente dal Consiglio di Amministrazione il 29 settembre 2017;
- il Rendiconto Generale 2025, approvato con delibera n. 24 e certificato dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 4/2026, comprensivo dell'Attestazione dei tempi di pagamento.

Ai fini della verifica dei risultati, è stato possibile far riferimento alle informazioni e ai dati riportati nella Relazione trasmessa all'OIV e nei relativi Allegati, che per la prima volta riportano in modo sistematico e strutturato le fonti di verifica associate a ciascun obiettivo.

4. Analisi e osservazioni

a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2025

La Relazione sulla Performance 2025 ripercorre sostanzialmente gli elementi fondamentali rappresentati nel Piano Triennale delle Attività 2025-2027 e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'INVALSI, 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

OBIETTIVI DEL SETTORE AMMINISTRATIVO-TECNOLOGICO

- Implementazione e potenziamento delle procedure amministrative e automazione dei processi
- Adeguamento normativo
- Supporto tecnologico
- 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 di modelli di formazione e supporto all'autovalutazione delle scuole;
- OBIETTIVO RIC4: Studi valutativi su programmi e sperimentazioni in ambito didattico e organizzativo.

A completamento del quadro programmatico, la Relazione dà conto delle attività riconducibili all'attività scientifica finanziata (progetti di ricerca nazionali ed europei in corso) e, per la prima volta, degli indicatori di Valore Pubblico sviluppati nell'ambito del Tavolo Tecnico sulla Performance del CODIGER.

Quadro sintetico di raggiungimento degli obiettivi 2025. Sulla base dell'esame degli Allegati 1, 2 e 3, l'analisi del livello di conseguimento degli obiettivi programmati restituisce il quadro sintetico di seguito riportato.

Ambito / Obiettivo	Esito sintetico 2025	Fonte del dato (Allegato / sezione Relazione)
Direzione Generale	Obiettivi conseguiti; alcune azioni proseguono nel 2026 (attivazione della rassegna stampa e mappatura dei processi tecnico-amministrativi).	<i>Allegato 1, fogli "Comunicaz_Istituzionale" e "Valorizzazione_Capit_Umano"; Relazione § 4.1.1</i>
Settore amm.vo-tecnologico – Miglioramento azione amministrativa	Conseguito: approvazione del Regolamento sui Conti Giudiziali (delibera n. 11/2026); prosecuzione di dematerializzazione e dismissione graduale della sede di Via Marcora.	<i>Allegato 1, foglio "Miglioramento_Az_Amministrativa"; Relazione § 4.1.1</i>
Settore amm.vo-tecnologico – Rispetto dei tempi di pagamento	Conseguito: indice annuale ITP pari a -18,91 e 97,62% degli importi saldati entro i termini.	<i>Allegato 1, foglio "Miglioramento_Az_Amministrativa", azione "Rispetto dei tempi di pagamento" (Attestazione ex art. 41 D.L. 66/2014, verbale Revisori n. 4/2026); il 97,62% anche in Relazione § 4.1.1</i>
Settore amm.vo-tecnologico – Contabilità e automazione	Conseguito / in messa a regime: nuovo sistema di contabilità, integrazione missioni-contabilità (GARS/TEAMGOV), avvio della transizione ACCRUAL (punto PNRR 1.15 in avvio nel 2026).	<i>Allegato 1, foglio "Proc_Amm_Automazione_Processi"; Relazione § 4.1.1</i>

Settore amm.vo- tecnologico – Adeguamento e potenziamento tecnologico	Conseguito: migrazione cloud, sicurezza informatica, collaudo del nuovo portale web (on-line da marzo 2026); SPID/CIE sospeso in attesa della definizione normativa.	<i>Allegato 1, foglio “Adeg_Norm_Potenz_Tecnologico”; Relazione § 4.1.1</i>
Ricerca – Missione 1 (IST1-IST6)	Conseguito per le attività programmate: metodologie, rilevazioni nazionali e internazionali (target di reclutamento e partecipazione raggiunti), accessibilità dei dati SNV, diffusione della cultura della valutazione. La valutazione esterna delle scuole (IST4) non è stata avviata per mancata direttiva del MIM.	<i>Allegato 2, Tabelle 1-6 (IST1-IST6); Relazione § 4.1.2</i>
Ricerca – Missione 2 (RIC1-RIC4)	Conseguito: piani metodologici per l’ancoraggio verticale (gradi 8 e 10), validità predittiva, RAV integrato, peer review e visiting virtuale tra scuole (100%), studi valutativi.	<i>Allegato 2, Tabelle 7-10 (RIC1-RIC4); Relazione § 4.1.2</i>
Progetti di ricerca finanziati	In linea con la programmazione (LuCET, Horizon IMP_ACT, PRIN Evaluating School Inclusion, QUALAS, DATA2LEARN@EDU, BRIC, LINEup); gli scostamenti residui sono riconducibili ad attività in capo a partner esterni.	<i>Allegato 2, foglio “Progetti di ricerca”; Relazione § 4.1.2</i>
Indicatori di Valore Pubblico	Prima rilevazione effettuata nel 2025 quale baseline per la costruzione delle serie storiche pluriennali.	<i>Allegato 3, fogli “VALORE PUBBLICO” e “PERFORMANCE”; Relazione § 4.1.3</i>

Deve essere opportunamente evidenziato che i risultati esposti nella Relazione afferiscono al Sistema di misurazione approvato 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 D.lgs. 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 e negli Allegati, questo OIV apprezza l’elevato grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa che l’amministrazione si era prefissata di raggiungere nel 2025. Si rileva positivamente che, rispetto alle edizioni precedenti, la Relazione è corredata

dall'indicazione delle fonti di verifica associate a ciascun obiettivo, con un conseguente rafforzamento della tracciabilità delle informazioni e dell'attendibilità dei dati utilizzati per la rendicontazione.

L'OIV ha riscontrato una piena collaborazione da parte delle strutture, dei dirigenti e dei responsabili a vario titolo interpellati, che consente di poter fare adeguato affidamento sulle informazioni comunicate ai fini della valutazione.

Nel corso delle interazioni, 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. Un ulteriore elemento di rafforzamento è rappresentato dall'introduzione, nel 2025, del Report di monitoraggio intermedio e finale del PTA, quale strumento organico di rendicontazione portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

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 2025 sono rappresentati i risultati relativi agli obiettivi riportati nel PTA 2025-2027 e nel PIAO, articolati per la Direzione Generale, per il Settore amministrativo-tecnologico e per il Settore della ricerca valutativa (Missione 1 e Missione 2), con il dettaglio riportato negli Allegati 1, 2 e 3. I risultati relativi agli obiettivi di carattere individuale sono rappresentati nell'auto-relazione prodotta dal Direttore generale f.f. 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 dà conto delle azioni di accountability e di trasparenza realizzate dall'Istituto, in coerenza con l'Obiettivo istituzionale 6, ivi comprese le consultazioni pubbliche sui principali documenti istituzionali (PIAO e PTA) e la sistematica rilevazione della soddisfazione degli utenti. Ai fini di un ulteriore consolidamento, potrebbe risultare utile una più esplicita rappresentazione degli indicatori riferiti all'implementazione del Sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza all'interno dei 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

L'esame degli Allegati evidenzia un utilizzo corretto e coerente del metodo di calcolo previsto per gli indicatori. Si rileva, positivamente, che la misurazione degli obiettivi e dei relativi indicatori è stata effettuata tenendo conto dei risultati conseguiti nel biennio precedente, con conseguente miglioramento della coerenza nella definizione dei target e della comparabilità nel tempo. Permane la presenza di alcuni indicatori espressi in forma binaria (Sì/No, On/Off), fisiologica per talune attività di natura tecnico-scientifica; a fini di miglioramento, l'articolazione per fasi successive di completamento e l'ulteriore integrazione tra indicatori di performance e risultati di bilancio potrebbero offrire un quadro ancor più informativo.

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 in parte frutto di elaborazioni interne da parte delle strutture preposte alla realizzazione delle attività. Si osserva, tuttavia, un significativo passo avanti rispetto alle edizioni precedenti: l'introduzione della raccolta sistematica e strutturata delle fonti di verifica associate agli obiettivi consente, nella gran parte dei casi, di rilevarne la tracciabilità. I dati di natura contabile, la cui fonte è oggettiva in quanto oggetto di pubblicazione e certificata dal Collegio dei Revisori dei conti (Rendiconto Generale 2025), risultano pienamente affidabili.

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

Nella Relazione e negli Allegati è riportata la descrizione di ciascun obiettivo con l'indicazione del relativo esito. Gli scostamenti riscontrati risultano puntualmente motivati: si tratta, in prevalenza, di attività la cui prosecuzione è stata programmata nel 2026 (ad es. adeguamento ACCRUAL, messa on-line del nuovo portale, attivazione della rassegna stampa) ovvero di obiettivi sospesi per cause esterne all'Istituto (assenza di direttiva ministeriale per la valutazione esterna delle scuole; attesa della definizione normativa in materia di SPID/CIE; attività in capo a partner di progetto). Per le attività di carattere prevalentemente tecnico rimane auspicabile una semplificazione espositiva che agevoli ulteriormente il lettore meno esperto.

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

Il processo di misurazione e valutazione descritto nella Relazione risulta adeguato e coerente con l'impostazione del PIAO. Considerata la dimensione operativa dell'INVALSI, la via scelta può ritenersi 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. L'introduzione del Report di monitoraggio del PTA contribuisce, inoltre, a una maggiore integrazione tra la fase di programmazione e quella di rendicontazione.

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 2025.

Compliance rispetto al D.lgs. 150/2009

<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)	Nel corso del 2025 è stato effettuato un monitoraggio intermedio; le segnalazioni pervenute sono confluite nel PTA 2025-2027. Le variazioni sono rappresentate nella Relazione.	Conforme
Art. 10, comma 1, lettera b) (evidenza dei risultati organizzativi)	Gli obiettivi di performance organizzativa rappresentati nel Piano sono stati rendicontati nella Relazione e negli Allegati.	Conforme
Art. 14, comma 4, lettera c) (forma sintetica, chiara e di immediata comprensione)	Rispetto alle edizioni precedenti, l'esposizione risulta più chiara e corredata dalle fonti di verifica; per talune attività a carattere tecnico permane l'opportunità di ulteriori semplificazioni.	Conforme
Art. 14, comma 4 bis (valutazione cittadini e utenti)	La Relazione dà evidenza della rilevazione sistematica della soddisfazione degli utenti (customer satisfaction) in occasione di eventi, seminari e iniziative formative, nonché delle consultazioni pubbliche su PIAO e PTA; è inoltre rendicontato l'obiettivo IST6.	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 dall'Istituto e condiviso con la	Conforme

Riferimento al d.Lgs. 150/2009	Evidenze e modalità dell'analisi	Esito
	Direzione generale ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.lgs. 150/09.	
Art. 19 bis, comma 5 (partecipazione dei cittadini, sistemi di rilevazione del gradimento e pubblicazione risultati)	La Relazione documenta i sistemi di rilevazione del gradimento e le consultazioni pubbliche; a fini di miglioramento potrebbero essere ulteriormente rafforzati i meccanismi di partecipazione diretta alla valutazione delle performance.	Parzialmente conforme

Compliance rispetto alle LG DFP 3/2018

Riferimento alle LG DFP 3/2018	Evidenze e modalità dell'analisi	Esito
Attività svolte e principali risultati raggiunti (Paragrafo 2)	Le attività e i risultati raggiunti sono descritti analiticamente, specie per quanto concerne il settore della ricerca, con il supporto degli Allegati di dettaglio.	Conforme
Analisi del contesto (Paragrafo 2)	La Relazione riporta l'analisi del contesto esterno e del contesto interno attuale (par. 3.1 e 3.2), con informazioni più articolate rispetto alle precedenti edizioni.	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, con tabelle su dotazione organica e risorse economiche.	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)	Gli Allegati riportano l'articolazione dei target su base pluriennale (2025-2026-2027), coerentemente con quanto richiesto dalla norma.	Conforme
Performance Organizzativa Complessiva (Paragrafo 2.3.3)	La performance organizzativa complessiva è rappresentata in modo esaustivo e analitico; l'introduzione delle fonti di verifica e la calibrazione dei target sul biennio precedente ne rafforzano l'attendibilità.	Conforme
Misurazione e Valutazione Obiettivi Individuali (Paragrafo 2.4)	Gli obiettivi individuali, in conformità al SMVP vigente, sono riferiti al Direttore generale e monitorati tramite autovalutazione.	Conforme
Processo di misurazione e valutazione (Paragrafo 3)	Il processo di misurazione è descritto in modo adeguato ed è rafforzato dal Report di monitoraggio del PTA; a fini di miglioramento potrebbe essere data ulteriore evidenza a tutti gli strumenti di coordinamento previsti dal Sistema.	Parzialmente conforme
Bilancio di Genere (Paragrafo 4)	Nella Relazione è riportato un paragrafo riferito alle azioni positive per le pari opportunità, comprensivo dell'adozione del Gender Equality Plan (GEP) e dell'adesione alla Rete Nazionale dei CUG.	Conforme

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

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 complessiva della Relazione, corredata dai relativi Allegati, può ritenersi adeguata. La descrizione dei risultati è accompagnata da tabelle e schemi che agevolano la comprensione dei dati, chiarendone il significato e 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 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, anche mediante il ricorso a tabelle di sintesi e all'indicazione delle fonti di verifica.

5. Attestazione dei tempi di pagamento

Il documento risponde all'art. 41 del D.L. 66/2014 e successive modifiche, che impone alle PA di allegare ai bilanci consuntivi un prospetto con l'indice di tempestività dei pagamenti (ITP) e l'ammontare dei pagamenti oltre i termini previsti dal D.lgs. 231/2002.

Il quadro normativo relativo all'inserimento del rispetto dei tempi di pagamento quale componente della valutazione della performance dell'Istituto e dei Dirigenti responsabili dell'attuazione si compone:

- dell'art. 4-bis, comma 2, del Decreto-Legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, che stabilisce che le PA devono inserire obiettivi annuali specifici relativi al rispetto dei tempi di pagamento nei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti responsabili, con peso minimo del 30% sulla retribuzione di risultato;
- della Circolare RGS/DFP n. 1 del 3 gennaio 2024, che fornisce le prime indicazioni operative per attuare l'articolo 4-bis, richiamando l'obbligo di integrare i tempi di pagamento nei contratti individuali dei dirigenti e nei sistemi di misurazione e valutazione della performance (SMVP);
- della Circolare RGS n. 17 del 9 aprile 2024 e della Circolare RGS n. 15 del 5 aprile 2024, che precisano ruoli e strumenti per inserire l'obiettivo nel Piano Integrato delle Attività e della Performance (PIAP/PIAO), con responsabilità dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Inoltre, il MEF ha ribadito l'obbligo di corretta alimentazione della Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC), anche in relazione agli obiettivi PNRR.

Dall'attestazione, allegata al Rendiconto Generale 2025 e certificata dal Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 4/2026, emergono i seguenti risultati.

A. Punti di forza

L'indice medio annuale di tempestività dei pagamenti è risultato pari a -18,91, a indicare che INVALSI ha pagato in media quasi 19 giorni prima della scadenza; si tratta di un dato molto favorevole rispetto agli standard richiesti dal D.Lgs. 231/2002, che dimostra una buona capacità gestionale e il rispetto delle regole europee e nazionali in materia di transazioni commerciali. Pertanto, non sono previste misure correttive obbligatorie (art. 1, L. 145/2018).

Si evidenzia un elevato tasso di puntualità: il 97,62% degli importi è stato saldato entro i termini di scadenza. Solo il 2,38% dei pagamenti è avvenuto oltre i termini, per ragioni prevalentemente fisiologiche riconducibili alle attività di adeguamento al nuovo sistema contabile, ai controlli amministrativi e documentali e alla gestione di fatture relative ai servizi di ricerca e alle missioni.

Il trend positivo è assicurato, oltre che dal lavoro svolto dagli uffici, dall'impiego puntuale e costante di una risorsa dedicata all'allineamento dei dati e dalle misure organizzative e informatiche adottate, in coerenza con la normativa vigente e con gli obiettivi di riduzione dei tempi di pagamento previsti dal PNRR e dalle circolari MEF di riferimento.

In conclusione, il quadro generale è molto positivo: INVALSI ha saputo gestire efficacemente la transizione tecnologica e mantenere un alto livello di puntualità nei pagamenti, evitando sanzioni e misure correttive. Permangono margini di miglioramento operativo, prevalentemente riconducibili all'adeguamento al nuovo sistema contabile, che potranno essere ulteriormente affrontati con semplificazioni procedurali e strumenti digitali.

6. Conclusioni

6.1 Validazione della Relazione sulla Performance

Tenuto conto delle verifiche che è stato possibile espletare, la **Relazione sulla performance 2025 è validata positivamente**.

Rispetto alle edizioni precedenti, la Relazione registra un significativo rafforzamento metodologico, dato in particolare dalla calibrazione dei target sui risultati del biennio precedente, dalla raccolta sistematica e strutturata delle fonti di verifica associate agli obiettivi e dall'introduzione del Report di monitoraggio del PTA. Le poche osservazioni formulate sono da intendersi esclusivamente ai fini del miglioramento continuo e non incidono sulla piena affidabilità e conformità del documento.

6.2 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 2025**, avendo riscontrato, sulla base delle informazioni e dei dati illustrati nella Relazione sulla Performance e nei relativi Allegati, un adeguato raggiungimento degli obiettivi prefissati nel Piano e una compiuta rappresentazione degli argomenti delineati nelle Linee Guida del DFP n. 3/2018.

Roma, 17 luglio 2026

Fabrizio Rotundi
Organismo Indipendente di Valutazione monocratico INVALSI
FIRMATO DIGITALMENTE