



INVALSI Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione

Ente di Diritto Pubblico Decreto Legislativo 286/2004

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2015

**Predisposta dal Direttore generale
ed approvata dal Consiglio di Amministrazione del 30 maggio 2016**

INDICE / STRUTTURA DELLA RELAZIONE
(Delibera CIViT n. 5/2012: “Linee guida relative alla struttura e alle modalità di redazione della relazione sulla performance”)

1. Presentazione della relazione e indice.....	3
2. Sintesi delle informazioni istituzionali di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni	5
2.1 Il contesto esterni di riferimento.....	5
2.2 L’amministrazione	5
2.3 I risultati raggiunti.....	6
2.4 Le criticità e le opportunità.....	6
3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti.....	7
3.1 Albero della performance.....	7
3.2 Obiettivi strategici.....	8
3.3 Obiettivi e piani operativi.....	8
3.4 Obiettivi individuali	9
4. Risorse, efficienza ed economicità.....	9
5. Pari opportunità e bilancio di genere.....	10
6. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance.....	10
6.1 Fasi soggetti e tempi del processo di redazione del Piano della performance	10
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	11
ALLEGATO 1 – Raggiungimento obiettivi del Direttore Generale (Paolo Mazzoli) anno 2015 ..	12
ALLEGATO 2 – Raggiungimento obiettivi Dirigente amministrativo anno 2015 (Pierpaolo Cinque) ..	14

1. Presentazione della relazione e indice

La Relazione sulla performance viene predisposta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il quale prevede che tale documento evidenzi, a consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

La struttura della Relazione tiene conto, per l'ultimo anno, delle indicazioni formulate dalla CiVIT con Delibera n. 5/2012 "Linee guida ai sensi dell'art.13, comma 6, lettera b), del D.Lgs. n.150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art.10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto".

Dal prossimo anno 2016 la Relazione sarà invece articolata in conformità con la struttura raccomandata dall'ANVUR nelle "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance degli enti pubblici di ricerca" emanata con delibera del Consiglio Direttivo n. 103 del 20 luglio 2015.

La relazione costituisce lo strumento per dare pubblicità e trasparenza all'uso che l'Istituto ha fatto delle risorse assegnate e ai risultati ottenuti e una occasione di autovalutazione e di riflessione sulle prospettive di miglioramento.

Alcuni vincoli da considerare

Il principale vincolo da evidenziare ancora una volta è rappresentato dall'estrema scarsità delle risorse umane strutturali dell'INVALSI, per cui la relazione, come in precedenza il Piano di valutazione della performance, viene predisposta direttamente dalla dirigenza dell'Istituto.

La Relazione sulla performance qui di seguito esposta fa riferimento al primo anno di attuazione del Piano per la performance 2015-2017.

Il 2015 è stato per l'Istituto, il primo anno di stabilità dei vertici, dopo un lungo periodo di avvicendamenti. Sia il Consiglio di Amministrazione che Direttore generale hanno così potuto seguire con continuità i numerosi processi in corso.

Si è dunque trattato di un anno particolarmente intenso e proficuo. Si riportano di seguito i più rilevanti processi realizzati nel 2015:

- 1) Prosecuzione delle rilevazioni nazionali con importanti arricchimenti nella qualità e quantità dei risultati restituiti alle scuole (andamento negli ultimi tre anni, disponibilità dei risultati anche per le classi successive a quelle dei livelli testati (prima secondaria di 1° grado, prima secondaria di 2° grado);
- 2) Realizzazione dei *main study* di OCSE-PISA, IEA TIMSS e TIMSS Advanced e del field trial dell'ICCS;
- 3) Realizzazione del primo Rapporto di Autovalutazione (RAV) per tutte le istituzioni scolastiche statali e paritarie (in collaborazione con il Miur);
- 4) Avvio della nuova programmazione Pon 2014-2020 con la presentazione di due nuovi progetti: "Ancoraggio e CBT" e "Value";
- 5) Realizzazione dei lavori per la nuova sede dell'Istituto di Via Ippolito Nievo, 35 e trasloco degli uffici e del CED;

- 6) Costituzione della Conferenza per il coordinamento funzionale del SNV e avvio delle attività formative per i Nuclei esterni di valutazione;

Anche per quanto riguarda i finanziamenti il 2015 è stato un anno particolarmente positivo. All'Istituto sono infatti stati destinati i seguenti finanziamenti:

- Fondo ordinario attualmente fissato in 5,39 mln di euro annui rispetto ai 4,051 del 2013;
- Finanziamento straordinario ex articolo 1, comma 134, della Legge 190/2014 (Finanziaria 2015) pari a 10 mln di euro per il solo anno 2015;
- Finanziamento pluriennale straordinario ex articolo 1, comma 144, della Legge 15 luglio 2015, n. 107 (cosiddetta legge sulla Buona scuola) paria a 8 mln di euro annui per gli anni 2016, 2017, 2018 e 2019.
- Progetto Pon "Misurazione diacronico-longitudinale dei livelli di apprendimento degli studenti" Codice 11.3.2.C-FSEPON-INVALSI-2015-2 per un totale di 14,76 mln di euro
- Progetto Pon "Valu.E – Valutazione/Autovalutazione esperta" Codice 11.3.2.C-FSEPON-INVALSI-2015-1 per un totale di 15,79 mln di euro.

In totale sono quindi stati assegnati 72,52 milioni di euro sia pure riguardanti attività che si svolgeranno in un arco temporale pluriennale.

L'unica criticità finanziaria, certamente non trascurabile, è che i nuovi finanziamenti acquisiti nel 2015 non hanno carattere strutturale e quindi non consentono di adeguare permanentemente la consistenza del personale alle necessità dell'INVALSI.

Il ciclo della performance del personale non dirigenziale

Come è noto l'attuazione delle norme sulla promozione della produttività e dell'efficienza delle pubbliche amministrazioni (D. Lgs. 150/2009, cosiddetto "Decreto Brunetta") è rallentata a causa della mancata emanazione di alcuni provvedimenti attuativi (ricercatori e tecnologi) e di una difficoltà di interpretazione sulle modalità concrete di applicazione dovuta al blocco della contrattazione e ai non univoci pareri del dipartimento della funzione pubblica.

In particolare per i livelli da I a III la valutazione non può essere attuata ai sensi dell'art.74, comma 4, del D.Lgs. n.150/2009 che rinvia a successive disposizioni normative: "Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca." Il Decreto è stato emanato nel gennaio 2011, ma a sua volta rimanda a successive indicazioni che dovranno essere emanate dall'ANVUR.

Per i livelli da IV a VIII l'unica scelta che sembra percorribile è quella di effettuare la valutazione utilizzando il modello riportato già nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato nel 2010. Il personale amministrativo verrà valutato sulla scorta del risultato della struttura di appartenenza.

Gli obiettivi periodici assegnati dalla direzione generale con un'apposita tabella costituiscono il riferimento per la valutazione delle performance delle unità organizzative e del personale non dirigente assegnato sia al settore della ricerca valutativa che a quella dei servizi amministrativi e tecnologici. Gli obiettivi di questi ultimi sono ovviamente strettamente correlati con quelli del dirigente preposto. I compiti ordinari del personale del settore amministrativo e tecnologico sono invece descritti nel funzionigramma.

2. Sintesi delle informazioni istituzionali di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

2.1 Il contesto esterni di riferimento

L'INVALSI è un ente di ricerca con personalità giuridica di diritto pubblico ed autonomia amministrativa, contabile, patrimoniale, regolamentare e finanziaria. La sua attività è però in gran parte di tipo istituzionale, in quanto prevista dalla legge e realizzata sulla base delle priorità strategiche e degli obiettivi generali delle politiche educative nazionali definiti dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca con proprie direttive.

Ai suoi compiti istituzionali iniziali, previsti all'articolo 17 del D. Lgs. 213/2009, si sono aggiunti i compiti connessi con il suo ruolo di soggetto coordinatore del sistema nazionale di valutazione di cui all'articolo 3 del DPR n. 80/2013, e cioè:

assicura il coordinamento funzionale dell'S.N.V.;

propone i protocolli di valutazione e il programma delle visite alle istituzioni scolastiche da parte dei nuclei di valutazione esterna, di cui all'articolo 6;

definisce gli indicatori di efficienza e di efficacia in base ai quali l'S.N.V. individua le istituzioni scolastiche che necessitano di supporto e da sottoporre prioritariamente a valutazione esterna;

mette a disposizione delle singole istituzioni scolastiche strumenti relativi al procedimento di valutazione di cui all'articolo 6 per la realizzazione delle azioni di cui all'articolo 6, comma 1;

definisce gli indicatori per la valutazione dei dirigenti scolastici, in coerenza con le disposizioni contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

cura la selezione, la formazione e l'inserimento in un apposito elenco degli esperti dei nuclei per la valutazione esterna di cui all'articolo 6, comma 2, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente. A tale fine, sulla base dei criteri generali definiti con direttiva del Ministro, l'Invalsi con propria deliberazione stabilisce, entro sessanta giorni dall'emanazione della direttiva stessa, le modalità di costituzione e gestione di detto elenco; esso cura, altresì, la formazione degli ispettori che partecipano ai citati nuclei;

redige le relazioni al Ministro e i rapporti sul sistema scolastico e formativo, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 19 novembre 2004, n. 286, in modo tale da consentire anche una comparazione su base internazionale;

partecipa alle indagini internazionali e alle altre iniziative in materia di valutazione, in rappresentanza dell'Italia.

Il contributo dell'Istituto alla promozione del miglioramento dei livelli di istruzione e della qualità del capitale umano, e di conseguenza allo sviluppo e alla crescita del Sistema d'Istruzione e dell'economia italiana nel quadro degli obiettivi fissati in sede europea e internazionale, è stato recentemente riconosciuto e confermato in più occasioni la più recente delle quali è costituita dal richiamo esplicito del Governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco, nella relazione annuale illustrata il 30 maggio 2014 che, a proposito di sviluppo del sistema scolastico, raccomanda “*il potenziamento dell'attività di valutazione, rafforzando gli organismi a ciò preposti e sancendone la necessaria terzietà, può alimentare il quadro informativo su cui basare la ridefinizione delle politiche*” .

2.2 L'amministrazione

La pianta organica dell'Istituto, peraltro ormai ritenuta largamente insufficiente rispetto ai compiti assegnati all'Istituto, prevede 42 unità di personale a seguito del taglio operato dal DPCM 22/01/2013, concernente la determinazione delle dotazioni organiche di personale in attuazione dell'art. 2, del D.l. 95/2012. Di queste 42 unità solo 31 risultano coperte da personale in servizio a causa dei pensionamenti e del contemporaneo blocco del turnover (D.L. 78/2010).

A questi 31 dipendenti a tempo indeterminato si aggiungono 57 dipendenti a tempo determinato assunti a fronte dell'affidamento di progetti Pon e degli altri finanziamenti straordinari.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 27 ottobre 2015, è stata approvata, per la terza volta, la nuova dotazione organica di 100 posti. Il relativo iter di approvazione è ancora in corso.

Di fatto nel corso del 2015 l'INVALSI ha potuto disporre, oltre che del Direttore Generale con contratto triennale e del Dirigente dei Servizi Amministrativi, del seguente personale:

Tipologia di personale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
Dirigente di ricerca	1	0	1
Primi ricercatori e ricercatori	11	13	24
Primo tecnologo e tecnologi	3	2	5
Dirigente amministrativo	1	0	1
Collaboratori TER	6	33	39
Funzionari amministrativi	2	0	2
Collaboratore amministrativo	5	8	13
Operatori tecnici	2	1	3
Operatori amministrativi	0	0	0
TOTALE	31	57	88

La presenza di una così massiccia quota di personale a tempo determinato stride platealmente con le necessità di personale stabile dell'Istituto che, al netto di un massimo di 10 comandati conteggiati nei 100 posti, prevede un numero di unità di personale a tempo indeterminato pari a poco più della somma degli attuali 31 dipendenti a TI e 57 a TD.

2.3 I risultati raggiunti

I risultati previsti per la prima annualità del Piano della performance 2015-2017 sono stati complessivamente raggiunti, e sono oggetto di analisi più approfondita sia attraverso la rappresentazione dell'"albero della performance", che nel successivo punto "obiettivi strategici".

2.4 Le criticità e le opportunità

Le criticità dell'Istituto non riguardano, infatti, i prodotti, che sono sempre all'altezza delle aspettative, ma l'estrema scarsità e precarietà delle risorse umane. Per superare tali criticità l'INVALSI ha continuato a sensibilizzare i decisori politico-istituzionali, anche mediante la presentazione degli ultimi Piani Triennali di Attività (2014-2016, 2015-2017 e 2016-2018) che evidenziano il fabbisogno delle risorse necessarie per il funzionamento a regime.

Le opportunità, in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività, sono già state illustrate al punto 2.1.

In sostanza, anche nel 2015 l'INVALSI ha messo a disposizione delle autorità di Governo, centrale e locale, e delle stesse istituzioni scolastiche, dati e indicazioni utili ad orientare le politiche scolastiche, e ha fornito alle scuole dati e informazioni idonei a supportare la riflessione, l'autovalutazione e il miglioramento.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 *Albero della performance*

Fermo restando che ogni progetto ha il proprio sistema di controllo interno, nel 2015, si è scelto di rappresentare l'albero facendo riferimento al mandato istituzionale in senso stretto tenendo conto delle direttive ministeriali n. 85/2012 e n. 11/2014.

MANDATO ISTITUZIONALE STABILE		
Competenze elencate all'art.17 del Decreto Legislativo 213/2009 e dall'art.51 del D.L.9 febbraio 2012 n.5		
MANDATO ISTITUZIONALE PER IL 2015, IN BASE AGLI OBIETTIVI PRIORITARI INDIVIDUATI DALLA DIRETTIVA MINISTERIALE 11/2014		
Misurazione degli apprendimenti nelle classi II e V della scuola primaria, III della scuola secondaria di primo grado, II della scuola secondaria di secondo grado, V della scuola secondaria di II grado		
Predisporre i testi da sottoporre alla scelta del Ministro per la prova scritta a carattere nazionale da somministrare nell'anno 2014-15 nell'ambito dell'esame di Stato a conclusione del terzo anno della scuola secondaria di I grado		
Assicurare la partecipazione italiana ai progetti di ricerca internazionali OCSE- PISA e IEA.		
Prestare supporto ai processi di autovalutazione delle scuole e predisporre la selezione dei team di valutazione che dovrebbero iniziare il loro lavoro a partire dall'a.s. 2015-2016		
Definire gli indicatori per la valutazione dei dirigenti scolastici e curare in tale ambito le azioni di formazione dei dirigenti scolastici		
Coordinare l'intero sistema nazionale di valutazione ai sensi del DPR n. 80/2013		
INTERPRETAZIONE DEL MANDATO		
(OUTCOMES)		
Offrire all'Amministrazione Scolastica, nelle sue articolazioni centrali e periferiche, e ai policy maker elementi di conoscenza sui risultati degli apprendimenti, aggregati a livello nazionale e regionale, utili a decidere interventi migliorativi e perequativi del funzionamento e dei risultati del sistema scolastico.		
Mettere a disposizione delle Istituzioni Scolastiche Autonome elementi di conoscenza sui risultati degli apprendimenti, aggregati a livello di classe e disaggregati domanda per domanda, utili a stimolare la riflessione e il confronto con i livelli regionale e nazionale e a sviluppare azioni di miglioramento.		
Valutazione delle scuole e di sistema attraverso la predisposizione al termine del triennio scolastico un rapporto sul sistema scolastico italiano, che terrà conto dei livelli di apprendimento ma anche degli altri indicatori della performance delle scuole, finalizzato all'individuazione delle aree critiche del sistema educativo del Paese sulla base di espliciti indicatori di efficienza e di efficacia		
Definire gli indicatori di valutazione dei dirigenti scolastici che hanno aderito al progetto VALES, che dopo opportuna validazione potranno essere utilizzati per la valutazione di tutti i dirigenti scolastici		
Realizzare il Rapporto di autovalutazione a sistema durante l'a.s. 2014-2015 e seguenti.		
AREA STRATEGICA "RILEVAZIONI NAZIONALI"	AREA STRATEGICA "VALUTAZIONE DELLE SCUOLE"	AREA STRATEGICA "INDAGINI INTERNAZIONALI"
Rapporti nazionali sugli esiti delle misurazioni degli apprendimenti effettuate nell'ambito delle rilevazioni nazionali	Predisposizione format del Rapporto di autovalutazione; coordinamento del SNV, selezione, for-	Rapporti nazionali sugli esiti delle misurazioni degli apprendimenti effettuate nell'ambito delle indagi-

Restituzione personalizzata dei risultati alle singole istituzioni scolastiche	mazione e gestione delle visite di valutazione.	ni internazionali
--	---	-------------------

3.2 **Obiettivi strategici**

Gli *outcomes* dichiarati nell'albero della performance sono stati raggiunti, per la parte di competenza dell'anno 2015, nonostante le esigue risorse a disposizione.

Nel 2015 l'Istituto, oltre a conseguire gli obiettivi strategici previsti, ha anche prodotto risultati in continuità con la precedente governance, e ha realizzato la predisposizione del Piano Triennale di Attività (PTA) per il periodo 2016-2018 approvato il 27 ottobre 2015.

3.3 **Obiettivi e piani operativi**

Con riferimento agli obiettivi operativi fissati nel piano della performance 2015-2017, ed in relazione all'anno 2015, si riassumono di seguito gli obiettivi predeterminati e il relativo livello di raggiungimento.

A) **OBIETTIVI STRATEGICI**

RICHIAMO DELL'OBIETTIVO (Piano della performance 2015-2017)	LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO NELL'ANNO 2015 (e relative evidenze)
Costruzione di prove di tipo psicometrico finalizzate alla costruzione e conduzione delle rilevazioni nazionali sugli apprendimenti, da raccordare con le rilevazioni internazionali, e al supporto diffuso al sistema nella costruzione di prove con base psicometrica (supporto alle singole scuole, supporto ad altre istituzioni nella costruzione di prove su popolazioni diverse, ad esempio nella selezione di candidati a varie selezioni, etc.).	OBIETTIVO RAGGIUNTO. Realizzazione e restituzione delle prove censuarie dei livelli 2, 5, 8 e 10. Supporto alle scuole per l'utilizzazione dei risultati e la costruzione di prove in proprio. Procedure di riesame delle prove con cheating sospetto di falso positivo.
Sistematizzazione statistica per la costruzione e l'uso di indicatori a partire dai risultati delle rilevazioni (nazionali e internazionali) sugli apprendimenti nonché dalle altre informazioni, statistiche e amministrative, sul sistema scolastico e sulle singole scuole.	OBIETTIVO RAGGIUNTO. Elaborazione dei tracciati e dei controlli di congruità dei dati. Miglioramento delle modalità di restituzione e visualizzazione dei risultati. Anticipazione ai primi giorni di settembre della restituzione dei risultati. Restituzione dei dati sull'andamento temporale dei risultati negli ultimi tre anni. Restituzione dei dati degli alunni transitati alle classi successive: prima secondaria di 1° grado e prima secondaria di 2° grado.
Coordinamento funzionale del sistema nazionale di valutazione , con specifico riguardo tanto al sostegno alle scuole nelle attività di autovalutazione, quanto alla formazione e	OBIETTIVO RAGGIUNTO. Partecipazione alle attività prodromiche all'avvio del SNV. Consegna del format del RAV, Collaborazione alla realizzazione della Piattaforma Operativa Unitaria.

all'indirizzo da fornire ai nuclei di valutazione esterna previsti dal sistema nazionale di valutazione.	Consegna e adattamento degli indicatori per la valutazione dei dirigenti scolastici , Costituzione della Conferenza per il coordinamento funzionale del SNV (19/11/2015). Formazione residenziale dei dirigenti tecnici coordinatori del NEV (novembre 2015)
Realizzazione di studi e ricerche sulle determinanti degli apprendimenti e sul contributo del sistema e delle politiche scolastiche, nonché sulla valutazione di tipo contro-fattuale delle eventuali innovazioni didattiche e organizzative predisposte all'interno del sistema scolastico.	<u>OBIETTIVO RAGGIUNTO.</u> Realizzazione dei field trials e progettazione dei main study delle indagini OCSE-PISA e IEA in programma nel 2015.

B) OBIETTIVI OPERATIVI (ELENCO SINTETICO)

RICHIAMO DELL'OBIETTIVO (Piano della performance 2015-2017)	LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO (Rispetto al triennio 2015-2017) e relative evidenze
Obiettivi di trasparenza: realizzazione della Banca dati esperti e professionanisti	<u>OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO.</u> Banca dati pubblicata avviata e pienamente operativa
Obiettivi sulle procedure amministrative: informatizzazione delle procedure.	<u>OBIETTIVO RAGGIUNTO NELLA PARTE RIGUARDANTE IL 2015.</u> Procedure informatizzate con tecnologie NTTData.
Miglioramento fruibilità degli esiti delle prove nazionali e internazionali	<u>OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO.</u> Arricchimento delle tabelle di lettura delle prove con andamenti temporali e dati sugli alunni transitati alla classe successiva.
Primo anno dell'autovalutazione delle scuole	<u>OBIETTIVO PIENAMENTE RAGGIUNTO PER L'ANNO 2015.</u> Compilazione del RAV da parte del 98% delle scuole statali e dell'80% delle scuole paritarie.
Sperimentazione prova del livello 13	<u>OBIETTIVO RAGGIUNTO</u> per l'anno 2015 (relativamente alle classi campione).

3.4 Obiettivi individuali

In questa categoria le linee guida della CiVIT comprendono i dirigenti e i responsabili di unità organizzative in posizione di autonomia e di responsabilità. Attualmente presso l'INVALSI gli unici dirigenti titolari di posizioni organizzative sono il Direttore Generale e il Dirigente dei Servizi Amministrativi, che sono stati valutati sulla scorta di schede obiettivo individuali riportate negli allegati.

4. Risorse, efficienza ed economicità

Nel 2015 il rendiconto economico presenta entrate accertate per un totale di 20,875 mln di euro (7,125 mln di euro nel 2014) a fronte di spese impegnate per un totale di 22,103 mln di euro (16,063 mln di euro nel 2014).

Si evidenzia un forte aumento delle entrate accertate dovuto principalmente al finanziamento straordinario di 10 mln di euro.

Come già detto la situazione finanziaria complessiva dell'Istituto è significativamente migliorata anche grazie alla capacità dimostrata di garantire risultati di qualità costanti nel tempo anche nei periodi in cui il flusso finanziario non era né adeguato né regolare.

Il trasferimento di sede ha permesso di conseguire notevoli risparmi dei costi di esercizio della sede (azzeramento delle spese di vigilanza e delle spese di riscaldamento, riduzione delle spese relative all'energia elettrica e alle pulizie, riduzione delle spese connesse con le missioni da Frascati a Roma e viceversa).

5. Pari opportunità e bilancio di genere

Nella redazione dello Statuto l'Istituto ha curato il rispetto del principio di pari opportunità soprattutto attraverso i seguenti punti:

- art.11, comma 1: *Il Consiglio di amministrazione, nel rispetto del principio di pari opportunità, è composto dal Presidente e da due membri...*;
- art. 21, comma 1, lett. g): *l'Istituto ... adotta misure antidiscriminatorie e promuove le pari opportunità.*

L'attuale realizzazione di questi principi appare da seguenti dati:

Tipologia di personale	Uomini	Donne	TOTALE
Organi di governo (CdA)	1	2	3
Personale area ricerca	12	44	56
Personale area amministrativa	15	17	32
TOTALE	28	63	91

6. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance

6.1 Fasi soggetti e tempi del processo di redazione del Piano della performance

Si riassumono nella tabella seguente le fasi e i soggetti coinvolti nel processo di redazione del Piano.

1. Elaborazione del Piano Triennale delle Attività (PTA)	<ul style="list-style-type: none"> - Il Presidente detta gli indirizzi generali della ricerca; - Il Coordinatore delle aree di ricerca elabora le schede attuative delle linee di ricerca; - Il Direttore generale elabora la prima bozza del PTA;
--	---

	- Il Consiglio di Amministrazione discute il PTA e lo approva.
2. Elaborazione del Bilancio di previsione annuale	- Il Direttore generale elabora la relazione illustrativa sulla base dei documenti contabili predisposti dal dirigente amministrativo in coerenza con le attività previste nel PTA; - Il Consiglio di amministrazione approva il Bilancio di previsione;
3. Elaborazione del Piano della performance	- All’inizio di ogni anno finanziario il Direttore generale elabora il Piano identificando gli obiettivi e le prestazioni richieste al personale; - Il Consiglio di Amministrazione approva il Piano della performance.
4. Attribuzione degli obiettivi e della relativa retribuzione	- Il Presidente fissa gli obiettivi del Direttore generale; - Il Direttore generale fissa gli obiettivi del Dirigente amministrativo;
5. Presentazione della relazione sulla performance	- In corrispondenza con la predisposizione del Conto consuntivo il Direttore generale illustra al Consiglio di amministrazione la relazione sulle performance dell’anno cui si riferisce il consuntivo. - Il Consiglio di amministrazione delibera sul livello di raggiungimento degli obiettivi del Direttore generale.
6. Liquidazione delle retribuzioni di risultato	- Sulla base dei risultati conseguiti, il Direttore generale dispone la liquidazione della retribuzione di risultato dei dipendenti in relazione al livello di raggiungimento degli stessi.

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Il miglioramento delle performance del personale, relativamente al 2015, viene perseguito attraverso le seguenti azioni:

1. Coinvolgimento delle aree di ricerca nella stesura del Piano triennale delle attività;
2. Realizzazione di riunioni di area con il Presidente e il Direttore generale per favorire un rapporto diretto dei dipendenti con i vertici dell’istituto e per accreditare il ruolo dei responsabili di area e di servizio;
3. Monitoraggio delle attività delle aree di ricerca e dei servizi amministrativi e informatici;
4. Predisposizione di una piattaforma contrattuale di parte pubblica dei contratti integrativi di ente secondo i principi della premialità in ordine alla qualità e alla quantità dei risultati e tenendo conto della complessità degli incarichi attribuiti;
5. Ottimizzazione dell’organizzazione quotidiana del lavoro nella nuova sede di Roma che rende più efficienti i processi che implicano riunioni di lavoro a Roma e missioni in Italia e all’estero;
6. Organizzazione di seminari e iniziative formative mirate per il personale interno;
7. Incontri periodici con l’OIV.

ALLEGATO 1 – Raggiungimento obiettivi del Direttore Generale (Paolo Mazzoli) anno 2015

OBIETTIVI	INDICATORI	PESI	RAGGIUNGIMENTO	% PESI
1. Aggiornamento dell’assetto normativo e organizzativo dell’Istituto.		20		80,0%
- Riorganizzazione dell’Istituto e nuova assegnazione di tutti i dipendenti alle aree e ai servizi	Emanazione determinazione generale di organizzazione con organigrammi, tabelle e funzionigrammi	5	Determinazione emanata il 2/2/2015 sulla base della quale sono stati proposti i premi e le indennità nel CCIE 2015	100%
- Stesura del Regolamento di organizzazione e funzionamento (solo se l’Istituto acquisisca l’approvazione del nuovo Statuto approvato il 24/07/2014).	Elaborazione e sottomissione al CdA entro il 31/12/2015	10	Emanazione dello Statuto il 21/7/2015 (in ritardo per tardiva acquisizione della approvazione da parte del Miu). Elaborazione del Regolamento e sua sottomissione al CdA (12/4/2016)	80%
- Stesura del Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità (vedi vincolo sopra indicato).	Elaborazione e sottomissione al CdA entro il 31/12/2015	5	In via di elaborazione a causa del ritardo nella emanazione dello Statuto	60%
2. Attuazione del Regolamento del Sistema nazionale di valutazione (DPR n. 80/2013)		10		100%
- Prosecuzione della collaborazione con il Presidente e il Dirigente di ricerca nel gruppo interistituzionale costituito presso il Miur “Start Up”.	Presenza agli incontri attuazione decisioni	5	Gruppo Star Up seguito fino alla costituzione della Conferenza SNV che lo ha sostituito	100%
- Supporto organizzativo e gestionale a tutte le fasi attuative del SNV (predisposizione del modello di rapporto di autovalutazione e attuazione delle iniziative di formazione).	Organizzazione iniziative formative ottobre-dicembre 2014 concordate con Miur	5	RAV 2014-2015 consegnato, implementato su piattaforma e compilato da tutte le scuole italiane	100%
3. Incremento e stabilizzazione delle risorse finanziarie ed umane dell’Istituto		15		100%
- Supporto legislativo e normativo alla formulazione delle norme per la stabilizzazione delle risorse e l’incremento dei dipendenti a T.I.	Elaborazione norme d’intesa con il Gabinetto del Miur	15	Norma specifica di finanziamento dell’INVALSI nella Legge 107/2015, comma 144, per un totale di 32 mln di euro	100%
4. Ricognizione, perfezionamento e snellimento della documentazione contabile.		25		100%
- Completamento della rendicontazione dei progetti finanziati con fondi Pon Miur e Mise.	Rendicontazione di tutte le spese nei tempi fissati dall’AdG salvo carenze documentali non sanabili relative a passate gestioni dirigenziali	15	Rendicontazione e certificazione di tutte le spese dei progetti Pon 2007-2013, salvo SII, Vales e VM che sono stati prorogati al 30 aprile 2016 e sono stati comunque chiusi nei termini	100%
- Ricognizione dei residui attivi e passivi e loro definizione	Radiazione di tutti i residui attivi e passivi non esigibili entro il 31/12/2015	10	Sottomissione al CdA della proposta di radiazione di tutti i residui attivi e passivi non più esigibili per importi rispettivamente pari a 1,258 mln di euro e 3,138 mln di euro	100%
5. Gestione delle collaborazioni temporanee.		10		100%

- Completamento del riordino delle procedure per la selezione di esperti di valutazione, di collaboratori e di autori.	Provvedimenti e attivazione delle procedure nel corso del 2015	5	Attivata la BDEP. Riorganizzata interamente la procedura di selezione degli autori delle prove e dei supervisori ("espertoni").	100%
- Elaborazione di un sistema di gestione amministrativa dei progetti Pon 2014-2020 che prenda in carico l'intero processo di assistenza, documentazione, controllo e certificazione delle spese secondo le nuove linee guida emanate dall'AdG.	Individuazione e affidamento dell'incarico nell'ambito dei progetti Pon 2014-2020.	5	I progetti Pon 2014-2020 sono stati firmati il 16/12/2015. Non sono ancora state emanate le nuove linee guida da parte dell'AdG. È stato comunque formulato un contratto quadro per il supporto alla rendicontazione per l'intera durata dei nuovi progetti.	ONR
6. Sede dell'Istituto.		20		100%
- Supervisione gara e lavori di ristrutturazione della nuova sede di Via Ippolito Nievo 35	Completamento lavori entro il 31 maggio 2015 salvo imprevisti non dipendenti dal DG	10	Lavori seguiti e consegnati l' 8/8/2015.	100%
- Supervisione del trasloco definitivo degli uffici da Villa Falconieri e Via Nievo.	Trasloco operativo entro il 30 settembre 2015 salvo imprevisti non dipendenti dal DG	10	Apertura dei nuovi uffici pienamente operativi il 24/8/2015	100%
		100		96,67%

ONR: Obiettivo non raggiungibile per cause di forza maggiore

La retribuzione di risultato viene assegnata al 100% a fronte del conseguimento di almeno gli 90/100 del peso totale degli obiettivi.

ALLEGATO 2 – Raggiungimento obiettivi Dirigente amministrativo (Pierpaolo Cinque) anno 2015

OBIETTIVI	INDICATORI	PESI	RAGGIUNGIMENTO	% PESI
1. Aggiornamento dell'assetto normativo e organizzativo dell'Istituto.		25		80%
- Supporto al DG per la riorganizzazione dell'Istituto e nuova assegnazione di tutti i dipendenti alle aree e ai servizi	Emanazione determinazione generale di organizzazione con organigrammi, tabelle e funzionigrammi	5	Determinazione emanata il 2/2/2015 sulla base della quale sono stati proposti i premi e le indennità nel CCIE 2015	100%
- Supporto al DG per la stesura del Regolamento di organizzazione e funzionamento (solo se l'Istituto acquisisca l'approvazione del nuovo Statuto approvato il 24/07/2014).	Elaborazione e sottomissione al CdA entro il 31/12/2015	10	Emanazione dello Statuto il 21/7/2015 (in ritardo per tardiva acquisizione della approvazione da parte del Miur). Elaborazione del Regolamento e sua sottomissione al CdA (12/4/2016)	80%
- Proposta di Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità (vedi vincolo sopra indicato).	Elaborazione e sottomissione al CdA entro il 31/12/2015	10	In via di elaborazione a causa del ritardo nella emanazione dello Statuto	60%
2. Aumento dell'efficienza dell'ufficio di ragioneria		15		100%
- Implementazione degli applicativi per la gestione dei pagamenti	Utilizzazione esclusiva di un unico applicativo entro il 31/12/2015	5	Utilizzazione dell'applicativo wicofin per tutti i pagamenti	100%
- Diminuzione dei tempi di liquidazione dei crediti, corretta gestione delle risposte ai solleciti ed eliminazione del relativo contenzioso	Riduzione dei tempi medi di pagamento a 60gg. data ricezione fattura, salvo ritardi della documentazione necessaria per il pagamento non attribuibili agli uffici amministrativi	10	Tempo medio di pagamento delle fatture: 32 giorni	100%
4. Ricognizione, perfezionamento e snellimento della documentazione contabile.		25		100%
- Completamento della rendicontazione dei progetti finanziati con fondi Pon Miur e Mise.	Rendicontazione di tutte le spese nei tempi fissati dall'AdG salvo carenze documentali non sanabili relative a passate gestioni dirigenziali	15	Rendicontazione e certificazione di tutte le spese dei progetti Pon 2007-2013, salvo SII, Vales e VM che sono stati prorogati al 30 aprile 2016 e sono stati comunque chiusi nei termini. Totale delle spese rendicontate 19,58 mln di euro	100%
- Ricognizione dei residui attivi e passivi e loro definizione	Radiazione di tutti i residui attivi e passivi non esigibili entro il 31/12/2015	10	Sottomissione al CdA della proposta di radiazione di tutti i residui attivi e passivi non più esigibili per importi rispettivamente pari a 1,258 mln di euro e 3,138 mln di euro	100%
5. Gestione delle collaborazioni temporanee.		15		100%

- Completamento del riordino delle procedure per la selezione di esperti di valutazione, di collaboratori e di autori.	Provvedimenti e attivazione delle procedure nel corso del 2015	10	Attivata la BDEP. Riorganizzata interamente la procedura di selezione degli autori delle prove e dei supervisori (“espertoni”).	100%
- Elaborazione di un sistema di gestione amministrativa dei progetti Pon 2014-2020 che prenda in carico l'intero processo di assistenza, documentazione, controllo e certificazione delle spese secondo le nuove linee guida emanate dall'AdG.	Individuazione e affidamento dell'incarico nell'ambito dei progetti Pon 2014-2020, a condizione di sottoscrizione convenzione con MIUR per l'avvio di nuovi progetti entro il 30/06	5	I progetti Pon 2014-2020 sono stati firmati il 16/12/2015. Non sono ancora state emanate le nuove linee guida da parte dell'AdG. È stato comunque formulato un contratto quadro per il supporto alla rendicontazione per l'intera durata dei nuovi progetti.	ONR
6. Sede dell'Istituto.		20		100%
- Supervisione gara e lavori di ristrutturazione della nuova sede di Via Ippolito Nievo 35	Completamento lavori entro il 31 maggio 2015 salvo imprevisti non dipendenti dal DG	10	Lavori seguiti e consegnati l' 8/8/2015.	100%
- Supervisione del trasloco definitivo degli uffici da Villa Falconieri e Via Nievo.	Trasloco operativo entro il 30 settembre 2015 salvo imprevisti non dipendenti dal DG	10	Apertura dei nuovi uffici pienamente operativi il 24/8/2015	100%
		100		96,00%

ONR: Obiettivo non raggiungibile per cause di forza maggiore

La retribuzione di risultato viene assegnata al 100% a fronte del conseguimento di almeno gli 90/100 del peso totale degli obiettivi.