

## **Validazione della relazione della direzione dell'IRES a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione**

In data 3 febbraio ho acquisito la relazione della direzione dell'istituto sia sullo stato di salute dell'ente, che sul livello di perseguimento degli obiettivi assegnati alla direzione stessa.

Per quanto prevede il sistema di valutazione dell'Istituto (cap. 4, punto 10), spetta all'OIV validare tale relazione. Pertanto mi accingo a redigere tale relazione, ribadendo peraltro quanto sottolineato già nella validazione della performance 2021. Il sistema di valutazione dell'IRES si discosta da quanto prevede il D.LGS n. 150/2009, nelle sue varie modifiche, che, da un lato, assegna all'OIV il compito di valutare la performance organizzativa della struttura, nel suo complesso, art.7, comma 2, lettera a, (e ciò non è previsto nel sistema dell'IRES), dall'altro, prevede che la relazione sulla performance si collochi alla fine della fase valutativa, in modo da "evidenziare, a consuntivo, 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", art. 10, 1 comma, lett. B (invece nell'IRES la relazione sulla performance si colloca all'inizio del procedimento valutativo). Resta inteso che quelle norme del d.lgs n. 150 non sono vincolanti per l'istituto e, pur tuttavia, in sede di aggiornamento del sistema, obbligatorio, varrebbe la pena riflettere su tali aspetti del sistema stesso.

La relazione si compone, come già sottolineato, di due diversi momenti: prima, una illustrazione dello stato di salute dell'ente legato a parametri che costituiscono altrettanti obiettivi del direttore, poi la descrizione degli esiti degli obiettivi annuali dell'istituto (n.3).

### **A)Obiettivi annuali per lo sviluppo dell'ente**

Gli obiettivi per lo sviluppo dell'ente erano tre, contenuti nel piano performance approvato dal CDA dell'istituto con delibera n. 2 del 1° marzo 2022

1. curare lo sviluppo della ricerca e il rapporto con la comunità scientifica;
2. rafforzare la dotazione di personale, consolidando le risorse di personale, proseguendo nelle procedure per la stabilizzazione dei dipendenti a tempo determinato e nel reclutamento di personale aggiuntivo;
3. rafforzare la capacità di comunicazione dei risultati della ricerca con modalità innovative).

Nella relazione della direzione sono contenuti elementi utili a misurare il livello di conseguimento di tali obiettivi, in riferimento agli indicatori previsti per ciascuno dei tre obiettivi.

### **Obiettivo n. 1 curare lo sviluppo della ricerca e il rapporto con la comunità scientifica;**

erano previsti 4 indicatori:

- a) **Partecipazione a convegni e seminari (almeno 6 paper e contributi presentati).** Intensa l'organizzazione di eventi (convegni e webinar) promossi dall'istituto (n.30) e circa 70 gli eventi esterni (10 quelli di rilievo nazionale e 3 quelli di spessore internazionale) cui hanno partecipato ricercatori e ricercatrici dell'Istituto;
- b) **Monografie e pubblicazioni di articoli su riviste specializzate (almeno 6 pubblicazioni).** 18 gli articoli pubblicati su riviste specializzate, oltre alla pubblicazione di volumi vari (rapporti di ricerca, la relazione annuale 2022, note brevi e sei numeri della rivista "politiche Piemonte" e due report del progetto Antenne).
- c) - **Partecipazione a progetti, iniziative di ricerca nazionali e internazionali con altri enti su bandi competitivi (almeno 2).** L'istituto ha partecipato ad un progetto nazionale (Common Ground) ad altro (Horizon Pattern), ha fornito supporto ad un progetto della Commissione europea; va sottolineato in generale il dinamismo espresso dall'istituto nel rapporto con altri enti (accordi di collaborazione con Prefettura, Comune, Politecnico ed ASL di Torino).
- d) **Individuare modalità per assicurare l'accesso della letteratura scientifica nei campi nei quali si esplica l'attività dell'Istituto, anche attraverso collaborazioni con biblioteche.** L'accesso alla letteratura scientifica è stato garantito attraverso la partecipazione a NILDE, *Network for Inter-Library Document Exchange*, il network di oltre 900 biblioteche per il *Document Delivery*. In particolare, si sono avuti contatti con 20 biblioteche per lo scambio di articoli di riviste

**Obiettivo n. 2 Rafforzare la dotazione di personale, consolidare le risorse di personale, proseguendo nelle procedure per la stabilizzazione dei dipendenti a td e nel reclutamento di personale aggiuntivo.**

3 indicatori

- 1- **Attuare il reclutamento del personale previsto dal Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-24 per l'anno 2022 (stabilizzazione di 3 ricercatori e assunzione di un dirigente entro il 31/12/22).** Si sono assunte tre unità mediante stabilizzazione, tra cui un ricercatore e si è avviata la procedura per stabilizzare due ulteriori ricercatori. Si è poi assunto, tramite una mobilità volontaria da altro ente, un dirigente con il profilo di "Esperto amministrativo"
- 2- **Attivare procedure per le borse di studio e assegni di ricerca in collaborazione con gli Atenei (almeno 2) e tirocini curriculari ed extra-curriculari (almeno 3) entro il 31/12/2022.** Due i bandi adottati per altrettante borse di studio, di cui una è stata assegnata, ma non è stata portata a termine per il ritiro della borsista, mentre l'altro bando non ha avuto riscontro. Le difficoltà incontrate dipendono da una vivacità del mercato del lavoro e della ricerca, in cui hanno fatto ingresso i fondi del PNRR. Sono stati poi attivati 6 tirocini
- 3- **Ridefinizione e riattribuzione delle PO alla luce dei nuovi assetti organizzativi e programmatici dell'Ente.** Sono prima state istituite le posizioni organizzative, poi sono state graduate, infine sono stati attribuiti gli incarichi.

**Obiettivo n. 3 Rafforzare la capacità di comunicazione dei risultati della ricerca con modalità innovative.**

**3 indicatori**

- 1 **Dotazioni tecnologiche adeguate (contenuti audio e video)** sono stati prodotti video brevi per la presentazione della relazione Annuale 2022 e di alcuni rapporti di ricerca, seppure ancora in fase sperimentale. Inoltre, è stata avviata diffusamente la procedura di registrazione degli eventi tenuti presso l'Istituto, seguita da una fase successiva di editing per rendere i video veicolabili sulla piattaforma YouTube. Infine, si sta sperimentando la produzione di podcast come ulteriore modalità di diffusione dei risultati delle ricerche.
- 2 **Supporto attraverso la collaborazione di personale esperto.** Un consulente esterno ha guidato il personale nella preparazione dei contenuti e nella corretta impostazione delle modalità di presentazione. Inoltre, nell'ambito delle attività di presentazione della Relazione Annuale 2022 sono state messe a punto numerose infografiche di sintesi particolarmente adatte ad essere veicolate sulle piattaforme social quali Facebook, Twitter e Instagram.

- 3 Formazione personale interno (video e podcast).** La formazione si è concretizzata attraverso sperimentazione “sul campo” di una decina di ricercatrici e ricercatori, in relazione in particolare alla relazione annuale, con il supporto dell’esperto sopra citato.

### **Giudizio dell’OIV sul livello di conseguimento degli obiettivi**

Dalla relazione della direzione, oltre che dai contatti diretti con altri collaboratori dell’istituto, sono emersi dati e fatti che corroborano una valutazione estremamente positiva dell’attività svolta per il conseguimento degli obiettivi.

I tre obiettivi hanno conseguito l’esito auspicato; trattavasi di obiettivi tutt’altro che banali, accompagnati da indicatori precisi, sia quantitativi che qualitativi.

Per quel che riguarda il primo, c’è da rilevare la delicatezza e la difficoltà nell’individuare obiettivi per un’attività di ricerca, non sempre facilmente catalogabile; da quanto emerge si rileva facilmente la ricchezza delle relazioni assunte dall’istituto, che è divenuto punto di riferimento per una pluralità di istituzioni.

Per quel che riguarda il secondo, l’IRES riesce a mantenere alto il livello dell’organizzazione.

Per quel che riguarda il terzo, ci si è mossi su un terreno nuovo e di grande prospettiva, e si è cercato di non delegare solo al consulente la ricerca di nuove tecniche di comunicazione, ma ci si è preoccupati di tenere unito il personale dell’ente allo stesso consulente. In relazione alla capacità di comunicazione dei risultati della ricerca, mi chiedo se la direzione dell’istituto intende utilizzare anche la biblioteca, come polo di custodia e sviluppo dei risultati stessi; in relazione al 4° indicatore del 1° obiettivo si fa riferimento a venti biblioteche, ma non si fa cenno alla biblioteca dell’IRES.

Un’ultima osservazione, naturalmente in una logica di miglioramento, cui deve sempre ispirarsi il valutatore: in generale, gli enti pubblici nel perseguire gli obiettivi contenuti nel piano performance li affrontano uno alla volta, voglio dire separatamente, senza cogliere possibili connessioni

tra di essi. Ciò dipende, prima di tutto, dal fatto che sono i piani performance stessi a presentare gli obiettivi, uno per uno e non nel loro insieme. Facciamo un esempio con i tre obiettivi che stiamo esaminando e mettiamo in relazione il primo col terzo: il curare lo sviluppo della ricerca e il rapporto con la comunità scientifica e il Rafforzare la capacità di comunicazione dei risultati della ricerca con modalità innovative; questi due obiettivi avrebbero potuto avere in corso d'opera un collegamento; così le Dotazioni tecnologiche utilizzate avrebbero potuto essere utilizzati in modo strutturato e continuo rispetto ai vari progetti contenuti nel primo obiettivo.

### **Sulla base di tali considerazioni l'OIV attribuisce ai tre obiettivi 49 punti su 50**

#### **B) Lo stato di salute dell'ente**

- 1) Equilibrio economico e finanziario**
- 2) Attuazione dei programmi di ricerca**
- 3) Adempimenti ordinari amministrativi**
- 4) Qualità dei rapporti e contributi di ricerca**
- 5) Clima organizzativo e rispetto dei principi di pari opportunità**

In relazione al primo parametro l'indicatore previsto "la percentuale di fatturazione o di richiesta delle spese sostenute nei tempi previsti dalla progettazione delle attività, almeno l'80%", **il dato calcolato dall'Amministrazione al 19 gennaio 2023 è pari all' 89,9% e il rapporto tra incassato e fatturato è del 94,3%.** – (e teniamo conto che per le attività realizzate a fine 2022 sono ancora in corso le rendicontazioni per il soggetto finanziatore e solo successivamente si potrà fatturare).

In relazione al secondo parametro, il cui indicatore era "realizzare almeno al 75% il programma di ricerca", si condivide quanto dichiarato nella relazione della direzione, secondo cui "in base ad una valutazione ragionata" il programma è stato realizzato al 100%. Su tale giudizio pesa il

fatto che l'istituto è andato al di là di quanto esso stesso aveva previsto, nel senso che l'IRES ha svolto una funzione di supporto in generale dell'attività regionale (in relazione alla programmazione europea e al PNRR)

In relazione al terzo parametro, il cui indicatore era "lo svolgimento del 100% delle procedure amministrative ed azioni di snellimento e di miglioramento delle procedure", si rileva l'avvenuta automatizzazione della pubblicazione di delibere e determine in AT, si è attivato l'accesso online ai verbali per le procedure di acquisto e migliorato l'accesso tramite il motore di ricerca alle decisioni del CDA.

Per quanto concerne l'attività formativa sulla trasparenza e anticorruzione, è stato organizzato nella primavera 2022 un seminario interno, con il coinvolgimento attivo di referenti per le varie Aree dell'Istituto, sulla mappatura dei processi IRES e la valutazione del rischio, di cui si è tenuto conto nell'aggiornamento del Piano. Nello specifico di questo punto l'OIV ha partecipato personalmente alle iniziative in tema di anticorruzione, verificando l'alto livello di attenzione, da parte delle varie figure coinvolte.

In relazione al quarto parametro, il cui indicatore era "rilevazione del giudizio su ogni rapporto o contributo di ricerca pubblicato – almeno il 50% dei giudizi positivi", l'istituto si è mantenuto nella strada avviata da tempo, lungo la quale si acquisiscono giudizi da parte dei soggetti terzi su quanto realizzato; su 25 schede inviate rispetto alle ricerche prodotte quanto prodotto, sono state restituite 21 di esse, nei quali i giudizi si dividono tra ottimo e buono con tre sufficienti e senza insufficienze. Per quanto riguarda, in particolare la Relazione Annuale 2022, dal questionario diffuso il giudizio sulla qualità complessiva è stato molto buono o ottimo nell'74% dei casi (assenti giudizi negativi) e rispetto all'utilità per il proprio lavoro ottimo nel 70,3% dei casi. Si concorda, inoltre, con quanto sostiene la direzione nella relazione: le richieste di rinnovo delle attività ricevute dai committenti, che si sostanziano in nuovi incarichi formali per gli anni dal 2023 in avanti in tutte le Aree dell'Istituto, è una conferma del giudizio positivo espresso dai committenti.

In relazione al quinto parametro, infine, il cui indicatore era "la rilevazione del clima organizzativo, preparazione di un report dedicato e l'aggiornamento del Piano delle azioni positive", importante è stata la

relazione del CUG, presentata nel luglio 2022 (oggetto di un incontro con l'OIV). Inoltre, nell'ambito di un'indagine sul benessere organizzativo, è stato sottoposto in modalità on line a dipendenti e collaboratori dell'IRES un questionario sulle condizioni di benessere del personale. Nel mese di febbraio dell'anno in corso saranno essere elaborati i risultati ed è previsto un evento di presentazione interna. L'aggiornamento del Piano delle azioni positive è stato temporaneamente sospeso per fare in modo che la nuova versione possa tenere conto dei suggerimenti derivanti da tale indagine. Anche l'attenzione sul benessere è, come l'acquisizione dei giudizi da parte di soggetti esterni, un ambito di grande sensibilità per l'istituto; in questo caso si avvale di un attento lavoro propositivo e ricognitivo offerto dal CUG, come l'OIV ha potuto verificare direttamente in una riunione svoltasi il 4 ottobre; in quell'occasione, particolare spazio venne dato al tema della differenziazione dei giudizi valutativi, i cui effetti si riverberano sulle progressioni di carriera; il cug, quindi, auspicò una maggiore uniformità nei criteri seguiti per la formulazione dei giudizi.

In relazione a tale secondo fattore, esistono tutte le condizioni per esprimere un giudizio particolarmente lusinghiero sull'attività ordinaria svolta dall'istituto nel 2022; su tale giudizio pesa anche il fatto che nell'anno passato, l'IRES ha affrontato nuove esigenze organizzative, cui si è fatto fronte anche con due nuove figure dirigenziali, con la stabilizzazione del personale di comparto, oltre che con l'affidamento ad interim dell'incarico di direttore, a seguito del pensionamento del titolare.

**Per questi motivi si può attribuire un punteggio di 50 su 50 per questo secondo ambito di valutazione, per un totale di 99 su 100**

Per concludere il procedimento di validazione occorre prendere in esame alcuni criteri, che, secondo le linee guida del DFP, espresse nel novembre 2018, deve rispettare la relazione della dirigenza di un ente pubblico. La relazione è:

- a) in linea coi contenuti del piano performance;
- b) relaziona su tutti gli obiettivi del piano performance;
- c) fornisce informazioni utili per valutare il livello di conseguimento degli obiettivi, attraverso gli indicatori a suo tempo determinati;
- d) utilizza dati corretti;
- e) dà conto dei motivi che hanno determinato lo scostamento tra quanto realizzato e quanto previsto (piano di azioni positive (aggiornamento azioni positive));
- f) dà conto del regolare andamento del piano performance;
- g) è ricca non solo di informazioni, ma anche di suggerimenti per il futuro.
- h) non risultano obiettivi fuori dal piano;
- i) risponde sostanzialmente alle linee guida del DFP;
- J) è sintetica;
- k) è assolutamente comprensibile;

**Sulla base di quanto sopra, tenuto conto del confronto tra i parametri indicati dalla linea guida del DFP ed i contenuti del decreto legislativo, si valida la relazione.**

**9 febbraio 2023**

**L'OIV**

**Pietro Curzio**



**Il CDA dell'IRES mi consentirà di aggiungere a questo documento alcune considerazioni di carattere personali attinenti alla fine dell'incarico di OIV, affidatomi il 28 dicembre 2016. Si è trattato di**



**una lunga esperienza, che mi ha consentito di venire in contatto con un ente di prestigio, ricco di professionalità rigorose ed impegnate sul terreno dell'innovazione. Un buon OIV deve essere capace di porsi in una posizione di supporto agli attori di un ente (organi di indirizzo e personale), facilitando il miglioramento delle attività. A questo criterio ho sempre cercato di attenermi.**

**Un ringraziamento quindi al Presidente Rosboch e all'attuale CdA ed al Presidente Viano e al Cda che mi conferì l'incarico, ai tre direttori che si sono succeduti in questi sei anni e a tutto il personale con cui mi sono confrontato. Un grazie particolare alla collaboratrice Filomena Tallarico, che mi ha supportato in ogni momento.**

Arrivo: AOO IRES, N. Prot. 00000234 del 09/02/2023