

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE A CURA DELLA DIREZIONE DELL'ISTITUTO

Gennaio 2021

La Relazione sulla Performance è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La Relazione si compone di due sezioni. La prima sezione, a cura della Direzione, illustra il risultato complessivo raggiunto dall'Istituto e la motivazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto. Questa sezione deve essere predisposta entro il 31 gennaio. La seconda sezione è una relazione di validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, con l'indicazione delle eventuali criticità riscontrate nella formulazione e nella gestione del Piano e delle conseguenti raccomandazioni e suggerimenti finalizzati al miglioramento della gestione del Piano stesso. La relazione deve essere trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione, entro il 15 marzo successivo, nella forma definitiva validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione e quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione. La relazione sulla performance deve essere pubblicata on line entro il 30 giugno.

1. LA STRUTTURA DEL PIANO ANNUALE DELLA PERFORMANCE

Il Piano annuale della performance costituisce l'elemento centrale dell'intero ciclo di misurazione e valutazione dell'operato dell'Istituto. La stesura di questo documento aiuta a definire in operativo e concreto quali sono le scelte strategiche dell'Istituto e su quali binari si dovrà muovere l'attività dell'ente. Nel 2020, in continuità con l'anno precedente, il Consiglio d'Amministrazione ha offerto una definizione esplicita delle dimensioni chiave utili a valutare la performance complessiva dell'ente. La performance dell'ente è valutata sulla base di:

- (a) alcuni elementi che ne descrivono lo stato di salute generale
- (b) gli obiettivi annuali per lo sviluppo dell'ente.

Questa relazione si concentrerà dunque sui punti (a) e (b) per offrire un quadro complessivo della performance dell'Istituto.

1.1 Gli elementi per valutare lo stato di salute generale dell'ente

Nel 2020 gli elementi individuati dal Consiglio d'Amministrazione per valutare lo stato di salute generale sono i seguenti:

- l'equilibrio finanziario e patrimoniale dell'ente
- l'attuazione del Programma annuale di ricerca
- gli adempimenti ordinari nelle procedure amministrative legate alla trasparenza e all'anticorruzione
- la qualità dei rapporti e dei contributi di ricerca pubblicati
- il clima organizzativo e il rispetto dei principi di pari opportunità.

Il giudizio sullo stato di valutazione dell'ente pesa per il 50% della valutazione totale, l'altro 50% è dato dal giudizio sul raggiungimento degli obiettivi annuali di sviluppo.

1.2 Gli obiettivi annuali di sviluppo dell'ente

Questi obiettivi offrono una rappresentazione sintetica della missione dell'ente e della performance che l'organizzazione, nel suo complesso e nelle sue maggiori articolazioni, deve raggiungere nel corso dell'anno. Tale rappresentazione è strettamente legata alla programmazione triennale e annuale dell'attività di ricerca. Nel 2020 il Consiglio d'Amministrazione ha assegnato all'ente i seguenti tre obiettivi:

- 1. Attuare un piano applicativo del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, in applicazione dell'articolo 14 della legge n. 124 del 2015 e s.m.i. per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche**
- 2. Consolidare ed equilibrare la crescita: rafforzare la struttura del personale dell'Istituto, attuando le procedure per la stabilizzazione dei dipendenti a tempo determinato e avviando, laddove necessario, procedure concorsuali per il reclutamento di personale aggiuntivo**
- 3. Partecipare alla costruzione di documenti strategici della Regione Piemonte e di programmazione delle politiche regionali, mettendo a frutto le attività di analisi e valutazione delle politiche pubbliche**

1.3 La scheda per la valutazione della performance dell'Istituto

Di seguito si riporta la scheda che sintetizza gli elementi utili a valutare la performance dell'istituto nel 2020 con i relativi indicatori e target.

Tav. 1 - Scheda per la valutazione della performance complessiva dell'ente

	DESCRIZIONE	%	INDICATORE
	Stato di salute complessivo		
1	Equilibrio finanziario ed economico dell'ente	10%	Percentuale di fatturazione o di richiesta delle spese sostenute nei tempi previsti dalla progettazione. Almeno l'80%.
2	Attuazione dei programmi di ricerca	15%	Grado di realizzazione delle attività previste. Almeno il 75%.
3	Adempimenti ordinari nelle procedure amministrative legate alla trasparenza e all'anticorruzione	5%	Svolgimento del 100% delle procedure previste.
4	Qualità dei rapporti e dei contributi di ricerca	15%	Rilevazione del giudizio su ogni rapporto o contributo di ricerca pubblicato. Almeno il 50% dei giudizi positivi.
5	Clima organizzativo e rispetto dei principi di pari opportunità	5%	Rilevazione sul clima organizzativo entro dicembre 2020 e preparazione di un report dedicato.

segue

continua

Obiettivi di sviluppo dell'ente		
1	Attuare un piano applicativo del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, in applicazione dell'articolo 14 della legge n. 124 del 2015 e s.m.i. per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche	<p>20%</p> <p>(1.1) Applicazione del lavoro agile nella fase emergenziale: % di dipendenti in lavoro a distanza (almeno il 50%)</p> <p>(1.2) Documento di analisi organizzativa volta ad individuare un'ampia estensione del lavoro agile, individuando le necessità di dotazione strumentali e di soluzioni organizzative necessarie a garantire adeguati livelli di produttività - e possibili aree di miglioramento delle prestazioni- e conciliazione dei tempi di vita e lavoro</p> <p>(1.3) Predisposizione entro il 30 ottobre 2020 di un regolamento per il lavoro agile, da applicare nel corso dell'anno</p> <p>(1.4) Adeguamento delle procedure specifiche inerenti la gestione della sicurezza dei lavoratori che operano secondo modalità di lavoro agile (entro 31/12/2020)</p> <p>(1.5) Organizzazione di attività di formazione specifica ai diversi livelli funzionali dell'Istituto di formazione sull'applicazione del lavoro agile (entro 31/12/2020)</p>
2	Consolidare ed equilibrare la crescita: rafforzare la struttura del personale dell'Istituto, attuando le procedure per la stabilizzazione dei dipendenti a tempo determinato e avviando, laddove necessario, procedure concorsuali per il reclutamento di personale aggiuntivo	<p>15%</p> <p>(2.1) Attivare procedure di stabilizzazione e reclutamento di almeno 10 figure professionali entro il 31 dicembre 2020</p> <p>(2.2) Attivare procedure per almeno 4 borse di studio e 6 tirocini curriculari o extracurriculari entro il 31 dicembre 2020</p>
3	Partecipare alla costruzione di documenti strategici della Regione Piemonte e di programmazione delle politiche regionali, mettendo a frutto le attività di analisi e valutazione delle politiche pubbliche	<p>15%</p> <p>(3.1) Contributi alla preparazione dei documenti programmatici della Regione e per i Fondi di coesione (FEASR, FESR, FSE, Riparti Piemonte): contributi dell'Ires alla realizzazione dei documenti regionali (31/12 /2020)</p> <p>(3.2) Numero di report di valutazione pubblicati nel corso dell'anno. L'obiettivo è di giungere alla pubblicazione di almeno 5 report</p> <p>(3.3) Attivare almeno 1 borsa di studio e 1 tirocinio - curriculare o extracurriculare - sul tema dell'analisi e valutazione delle politiche</p> <p>(3.4) Realizzazione della terza e della quarta edizione dell'Officina delle Buone Politiche. La prima da concludersi entro aprile 2020 e la seconda da concludersi entro dicembre 2020</p>
Totale		100%

Il 2020 è il primo anno nel quale il giudizio sulla performance complessiva dell'ente trova applicazione anche sulla valutazione di tutto il personale e non solo del direttore. In sede di contrattazione decentrata è stato riservato al risultato della valutazione complessiva dell'Istituto il 5% della retribuzione di risultato sia per i dirigenti che per il personale del Comparto, in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale siglato nel maggio del 2018 e con il documento sul nuovo sistema di valutazione approvato dal Consiglio d'Amministrazione nel maggio 2019.

Per il Direttore il Consiglio di Amministrazione ha stabilito una percentuale del 15%.

1.4 Gli obiettivi assegnati alla Direzione

Come stabilito dal Consiglio di Amministrazione a maggio scorso, con riferimento al 2020, il giudizio sulla performance dell'Istituto assume un peso pari al 15% sulla valutazione da assegnare alla Direzione. L'altro 85% dipende dalla valutazione del livello di raggiungimento di obiettivi assegnati esclusivamente alla Direzione e da una valutazione dei comportamenti professionali e delle competenze.

E' tuttavia da precisare che nella definizione degli obiettivi della Direzione per il 2020 non attinenti ai comportamenti, il Consiglio di Amministrazione ha riproposto gli stessi già riferiti allo Stato di salute dell'Ente indicato nella performance complessiva, così da valutare in modo specifico il contributo effettivamente offerto dalla Direzione al loro raggiungimento.

La scheda nella sua struttura fondamentale è simile a quella utilizzata per la valutazione della dirigenza e del personale del comparto, a seguito dell'armonizzazione dei criteri e delle modalità di valutazione introdotta con il nuovo sistema di valutazione.

Tav. 2 - Scheda per la valutazione degli obiettivi assegnati alla Direzione

	DESCRIZIONE	%	INDICATORE
1	Valutazione della performance d'Istituto	15%	Cfr, scheda dedicata
2	Ob. Economico finanziario Equilibrio finanziario ed economico dell'ente	10%	Percentuale di fatturazione o di richiesta delle spese sostenute nei tempi previsti dalla progettazione. Almeno l'80%.
3	Ob. Programmazione e controllo di gestione Attuazione dei programmi di ricerca	15%	Grado di realizzazione delle attività previste. Almeno il 75%.
4	Ob. Organizzativo - Potenziamento delle strutture di ricerca e amministrative Adempimenti ordinari nelle procedure amministrative legate alla trasparenza e all'anticorruzione	10%	Svolgimento del 100% delle procedure previste.
5	Ob. Qualità - Migliorare le modalità di rendicontazione verso la committenza e verso la collettività Qualità delle pubblicazioni e delle attività di supporto alla Regione	10%	Rilevazione del giudizio su pubblicazioni e attività di supporto alla Regione. Almeno il 50% dei giudizi positivi.
6		5%	Rilevazione sul clima organizzativo entro

	Ob. Strategico Clima organizzativo e rispetto dei principi di pari opportunità		dicembre 2020 e preparazione di un report dedicato.
	Comportamenti professionali		
7	Leadership, motivazione e responsabilizzazione del personale	10%	Apprezzamento delle capacità di gestire il personale e dell'impegno nel costruire un buon clima organizzativo
8	Rapporti positivi con i committenti/interlocutori esterni	10%	N. di interlocutori istituzionali e successo delle relazioni professionali instaurate.
	Competenze		
9	Capacità di comunicazione (scritta e orale)	5%	Partecipazione ad eventi, iniziative pubbliche e prodotti di ricerca
10	Capacità di disegnare e di gestire le innovazioni	5%	Innovazioni realizzate nelle procedure amministrative e nelle modalità di realizzazione delle ricerche.
11	Capacità di valutare il personale assegnato	5%	Espressione di giudizi ben argomentati e valutazioni differenziate sulla base di dati fattuali. Incontri di valutazione ben strutturati (almeno due all'anno).
	Totale	100%	

2. LO STATO DI SALUTE GENERALE DELL'ENTE

La valutazione dello stato di salute generale dell'ente prende in considerazione cinque elementi.

2.1 Equilibrio finanziario e patrimoniale dell'ente

La situazione economica e finanziaria dell'ente è attualmente molto buona. E' il risultato di una politica adottata dall'Istituto dal 2016 e volta all'incremento delle entrate mediante l'ampliamento dei progetti di ricerca finanziati oltre il contributo ordinario regionale, anche dovuto alle modifiche nelle funzioni assegnate all'Istituto negli ultimi anni, rafforzate dalla revisione della legge istitutiva del 2016. L'aumento delle attività svolte e delle risorse è andato in parallelo ad una razionalizzazione dei costi del personale.

Tuttavia i risparmi ottenuti negli anni scorsi su questo fronte vanno bilanciati con la necessità dell'Istituto di adeguare il proprio organico stabile al carico di lavoro derivante dai maggiori livelli di attività, situazione che ha portato nel 2020 all'attuazione di un piano di aumento delle risorse umane utilizzando la capacità assunzionale disponibile secondo le normative vigenti. Il costo (fisso) del personale che deriverà al termine del processo di adeguamento è tale da garantire l'equilibrio finanziario dell'ente alla luce delle attività, soprattutto su convenzione con la Regione Piemonte, che si prospettano per i prossimi anni. Tuttavia permane la necessità di perseguire quanto più possibile un allineamento fra la natura dei costi (fissi e variabili) e le corrispondenti fonti di finanziamento dell'ente.

Un'attenta gestione della cassa ha consentito nel 2020 di superare l'iniziale mancanza di liquidità legata al ritardo nell'erogazione delle tranche di contributo ordinario da parte della Regione, evitando

il ricorso all'anticipazione di Cassa di cui può disporre l'Istituto. Successivamente, nel corso dell'anno, la situazione non ha destato preoccupazioni, mentre è stato garantito un elevato flusso di liquidità che ha portato la Cassa su livelli notevolmente elevati.

Tuttavia, l'incertezza legata anche alla situazione di emergenza in atto, che potrebbe determinare interruzioni o ritardi nell'acquisizione di risorse dalla Regione o altri enti, ha indotto, cautelativamente, a rinnovare la possibilità di ricorso all'anticipazione di Cassa.

A dicembre 2020 la cassa, peraltro, è stata chiusa con un saldo positivo di € 1.027.104,99. La situazione di equilibrio, già evidenziata nella relazione al rendiconto 2019, trova dunque ulteriore conferma. Il bilancio previsionale 2021-2023 approvato dal Consiglio d'Amministrazione il 21 dicembre 2020 prevede un avanzo quantificato in 900.000 euro.

Si conferma, quindi, nel 2020 il trend di miglioramento della liquidità dell'Ires instauratosi a partire dal 2016.

Per quanto riguarda la percentuale di fatturazione o di richiesta delle spese sostenute nei tempi previsti dalla progettazione delle attività, il dato calcolato dall'amministrazione al 20 gennaio 2021 è pari al 93,02 %, superiore al valore soglia dell'indicatore fissato all'80%.

Inoltre, si deve tenere conto che l'emissione di fatture dei prestazioni effettuate nel 2020 si concluderà nelle prossime settimane. La fatturazione da parte dell'Istituto a fine anno avviene, infatti, in seguito all'esame da parte della committenza dei documenti di rendicontazione inviati dall'Istituto ai singoli referenti; a volte tale esame richiede qualche settimana per essere compiuto e ciò spiega un certo allungamento nei tempi.

Ciò però non incide sull'equilibrio finanziario ed economico ma provoca soltanto un disallineamento temporaneo tra le previsioni d'entrata e le effettive riscossioni. Un quadro preciso sulla competenza è costituito dal rendiconto relativo all'esercizio 2020 che sarà approvato entro il mese di aprile 2021. Il rendiconto consuntivo relativo all'esercizio 2019 è disponibile nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto all'indirizzo:

https://www.ires.piemonte.it/images/trasparenza/bilanci/CONTTO_CONSUNTIVO_2019_compressed.pdf

2.2 Realizzazione del Programma di ricerca

L'indicatore in questo caso prevede una realizzazione del programma di ricerca almeno al 75% rispetto alle previsioni. Come già evidenziato in precedenti relazioni sulla valutazione della Direzione, non è semplice esprimere quantitativamente in modo preciso la misura di realizzazione di un programma articolato in 46 schede progettuali¹. Ogni progetto merita un approfondimento rispetto ai risultati ottenuti, che in alcuni casi vanno oltre le aspettative, mentre in altri la mancata o parziale realizzazione si deve a criticità e difficoltà non solo interne, oppure a ridefinizione dei programmi impostati con i committenti per diverse cause. Complessivamente il grado di realizzazione del programma di ricerca – in base ad una valutazione operata dalla Direzione - si colloca intorno all'85%. Una descrizione puntuale dei risultati conseguiti si può rinvenire nella documentazione di rendicontazione predisposta dai singoli dirigenti di ricerca e dai responsabili di progetto.

¹ Il programma annuale dell'Ires è stato approvato a settembre del 2020 dalla Giunta regionale, che lo ha trasmesso al Consiglio regionale, insieme al Programma di attività triennale 2020-22. In corso d'anno si sono aggiunte nuove attività, anche a seguito di specifiche richieste regionali, e, più in generale alcune attività inizialmente previste hanno avuto sensibili modificazioni a seguito degli effetti dell'emergenza sanitaria che ha caratterizzato la quasi totalità del 2020.

2.3 Adempimenti nelle procedure legate alla trasparenza e all'anticorruzione

Tutti gli adempimenti previsti sono stati svolti dall'amministrazione, dal Dirigente responsabile per la Trasparenza e l'Anticorruzione e dall'intera dirigenza di ricerca. In particolare, l'Istituto è stato impegnato nel 2020 nella predisposizione e nella successiva approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione del Piano triennale per la trasparenza e l'anticorruzione 2020-2022, adottato con delibera del C.d.A. n. 25 del 27 maggio 2020). Il Piano è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente all'indirizzo:

https://www.ires.piemonte.it/images/trasparenza/atti-general/PTCPT_20_22maggio2020_compressed.pdf

A partire dal mese di gennaio 2020 l'incarico di Responsabile per la Trasparenza e l'Anticorruzione è stato attribuito al dott. Renato Cagno, dopo il pensionamento della precedente Responsabile, dott.ssa Sylvie Occelli. Nello svolgimento dell'incarico il Responsabile è coadiuvato dalla Posizione organizzativa "Affari Generali, Personale e Trasparenza" assegnata alla dott.ssa Filomena Tallarico.

E' stata dedicata nel 2020 particolare attenzione alla formazione sul tema della trasparenza ed anticorruzione, con la proposta di un percorso formativo interno articolato in 3 moduli, il primo dei quali si è svolto a dicembre 2020, i due successivi a gennaio 2021. Verranno replicati nei prossimi mesi per consentire una ampia partecipazione del personale (iniziativa 'IRES aperto', attività formativa su Trasparenza, Codice di comportamento, anticorruzione).

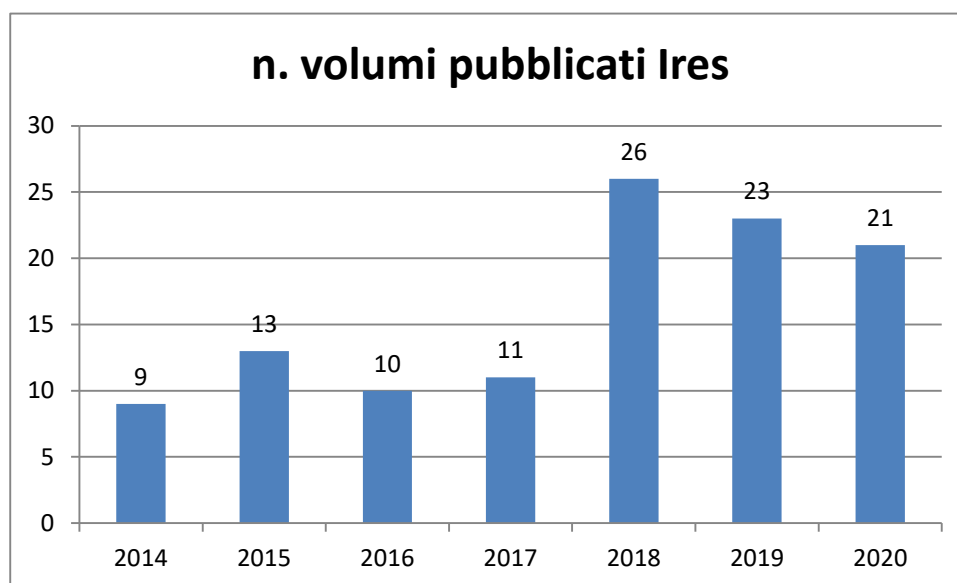
2.4 Rilevazione del giudizio su ogni rapporto o contributo di ricerca pubblicato

In ottemperanza a questo obiettivo sono stati predisposti questionari di rilevazione on line e questionari inviati ai committenti delle singole ricerche, come riportato nella seguente tavola 4).

I questionari restituiti indicano nella generalità un grado di soddisfazione elevato per le attività svolte dall'Istituto.

Ricordiamo a questo proposito che il volume di pubblicazioni negli ultimi due anni è notevolmente aumentato. Utilizzando esclusivamente l'archivio delle pubblicazioni dell'IRES Piemonte disponibile, si osserva come il numero dei rapporti pubblicati sia pressoché allineato alla più elevata media raggiunta nel biennio precedente.

Tav. 3 – Numero di pubblicazioni riportate nell’archivio web dell’IRES Piemonte



Fonte: Sito web – IRES Piemonte

Giova ricordare che la produzione dell’Istituto non si ferma soltanto alle pubblicazioni riportate nell’elenco sopra riportato. Vi sono molti rapporti di ricerca o contributi di analisi elaborati per particolari committenti – anche uffici dell’amministrazione regionale - che non rientrano in questo archivio. Ad esempio, è esclusa l’intera reportistica tecnica elaborata dalle diverse unità di specializzazione dell’Istituto, per specifiche richieste da parte di Direzioni o Settori regionali. A questi sono da aggiungerei contributi che vengono pubblicati in volumi curati dai committenti delle ricerche.

Inoltre non rientrano tra le pubblicazioni riportate in tabella le note brevi “10 numeri per capire il Piemonte”, una nuova linea editoriale avviata nel 2018, e con una notevole espansione nel 2019, con la pubblicazione di 18 numeri nel corso dell’anno. Nel 2020 ne sono state pubblicate 9 ed una nel mese di gennaio 2010. Per consultare l’elenco delle note già pubblicate è possibile visitare la pagina del sito web dell’Istituto all’indirizzo:

www.ires.piemonte.it/index.php/pubblicazioni-m/note-brevi-sul-piemonte

Nel 2020, inoltre si è dato avvio, a seguito della costituzione del Comitato per il monitoraggio della fase 2 presso la Presidenza della Giunta regionale, la realizzazione, affidata all’Ires, di 15 Rapporti di monitoraggio periodico sugli effetti economici e sociali della pandemia nella regione.

Non rientrano, infine, nel novero di queste pubblicazioni gli articoli che il personale di ricerca dell’Istituto pubblica su riviste scientifiche nazionali e internazionali, oppure su altri media e giornali di carattere non esclusivamente scientifico.

Tav. 4 – Questionario per la valutazione della qualità delle ricerche prodotte



Questionario sulla soddisfazione del committente

COMMESSA	Attività di valutazione ...
CONVENZIONE	Piano IRES...
COMMITTENTE	Regione Piemonte – Direzione ...
RESPONSABILE PROGETTO IRES	

A. Rispondenza del prodotto [qui mettere il nome del rapporto] ai requisiti attesi dalla committenza

Grado di soddisfazione → (mettere una X)	Per nulla soddisfatto	Poco soddisfatto	Abbastanza soddisfatto	Molto soddisfatto	Totalmente soddisfatto
1) Soddisfazione dei bisogni conoscitivi del committente					
2) Completezza delle informazioni fornite					
3) Comprensibilità del testo					
4) Chiarezza della documentazione (tabelle e grafici)					

B. Qualità dell'interazione con i ricercatori e termine del lavoro

Grado di soddisfazione → (mettere una X)	Per nulla soddisfatto	Poco soddisfatto	Abbastanza soddisfatto	Molto soddisfatto	Totalmente soddisfatto
5) Disponibilità degli interlocutori					
6) Tempestività nella risoluzione di eventuali problemi					
7) Rispetto dei tempi di consegna					
8) Collaborazione alla diffusione dei risultati					

Eventuali commenti e suggerimenti possono essere inseriti nello spazio sottostante

Data:
Nome del compilatore:

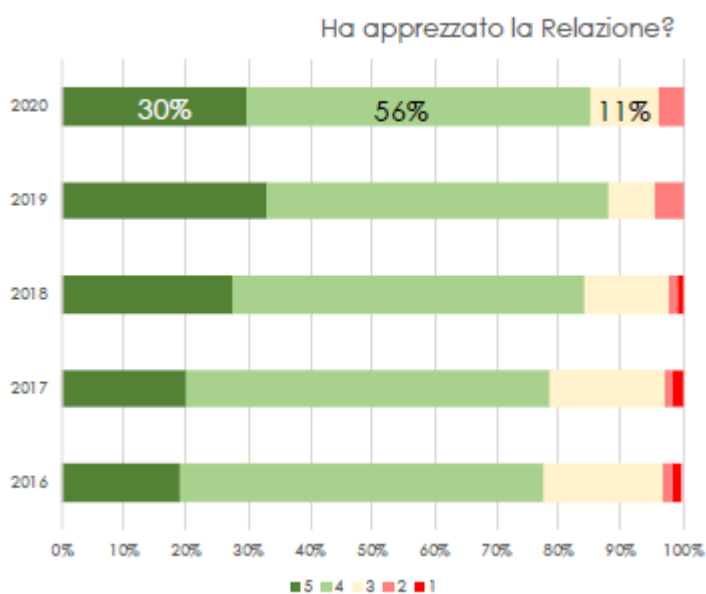
Per quanto riguarda la valutazione di merito delle pubblicazioni, si riportano, a titolo esemplificativo, i dati relativi alla valutazione della qualità della Relazione annuale sulla situazione sociale ed economica del Piemonte.

Dal 2016, nel periodo che segue la presentazione della Relazione annuale, l'IRES effettua un'indagine sul pubblico per misurarne il gradimento e per raccogliere indicazioni su temi da sviluppare. Il questionario online utilizzato per l'indagine viene inviato ai partecipanti alla presentazione pubblica e a un elenco di soggetti (ricercatori, docenti, funzionari pubblici) potenzialmente interessati.

Dal 2016 al 2019 il numero dei rispondenti si è mantenuto fra 100 e 200, di cui circa metà sono lettori effettivi della Relazione. Nel 2020 il numero è diminuito a seguito delle modalità di presentazione imposte dall'emergenza sanitaria, anche se la distribuzione del questionario è più mirata, perché è nota l'identità di tutte le persone collegate all'evento.

Le percentuali di gradimento sono in crescita fino al 2019 ma restano superiori alla media dei 5 anni anche nel 2020: la somma dei lettori nelle due fasce più alte passa dal 78% del 2016 all'86% del 2020, mentre quelli nella più alta dal 19 al 30%.

Tav. 5 – La valutazione della Relazione Annuale da parte dei lettori: gradimento medio-alto per l'85% dei lettori



Buoni anche i giudizi sull'utilità, con l'81% che la colloca nei due gradini superiori (51% nel 2016) e solo il 6% nei due più bassi (22% nel 2016).

Nel prospetto seguente vengono inoltre riportate alcune informazioni di sintesi sulle diverse attività di diffusione dei risultati delle ricerche dell'Ires.

PUBBLICAZIONI

Pubblicazioni 2020: 35 + 3 fuori collana

Note Brevi:9

Osservatorio Monitoraggio: 15

<https://www.ires.piemonte.it/index.php/pubblicazioni>

CONVEGNI

Convegni/Webinar IRES2020: 25

Convegni/Webinar a cui Ires ha partecipato: 60 ca.

NEWS

News 2020 su home page: 121 (+30)

NEWSLETTER

2

RASSEGNA STAMPA

Passaggi 2020: oltre 110 tra articoli e passaggi tv, radio (di cui abbiamo contezza)

Infine, di seguito, si riportano le informazioni che danno conto della presenza sui social network dell'Ires nel 2020.

FACEBOOK

Follower 2020: 1534 (+254)- Like alla pagina 1365 (+181)- Post e repost 250 -
Eventi: 8, persone raggiunte: 6332

Copertura post : min. 90-max 3000 (20.000 per post condivisi da e con Regione per la
Relazione annuale)

TWITTER

Follower 2020: 1231 (+102)- Tweet , retweet=190; Menzioni : 243

Visualizzazioni: min. 1800- max. 10.400

RIEPILOGO JAN 2021

Visualizzazioni Tweet 1.041 | Visite al profilo 38 | Menzioni 1 | Nuovi follower 3

RIEPILOGO DEC 2020

Visualizzazioni Tweet 3.450 | Visite al profilo 112 | Menzioni 13 | Nuovi follower 8

RIEPILOGO NOV 2020

Visualizzazioni Tweet 4.785 | Visite al profilo 92 | Menzioni 18 | Nuovi follower 19

RIEPILOGO OCT 2020

Visualizzazioni Tweet 6.474 | Visite al profilo 71 | Menzioni 14 | Nuovi follower 17

RIEPILOGO SEP 2020

Visualizzazioni Tweet 9.356 | Visite al profilo 109 | Menzioni 11 | Nuovi follower 1

RIEPILOGO AUG 2020

Visualizzazioni Tweet 4.792 | Visite al profilo 46 | Menzioni 3 | Nuovi follower 5

RIEPILOGO JUL 2020

Visualizzazioni Tweet 1.832 | Visite al profilo 53 | Menzioni 20 | Nuovi follower

RIEPILOGO JUN 2020

Visualizzazioni Tweet 10.400 | Visite al profilo 127 | Menzioni 103 | Nuovi follower 10

RIEPILOGO MAY 2020

Visualizzazioni Tweet 5.186 | Visite al profilo 36 | Menzioni 19 | Nuovi follower 6

RIEPILOGO APR 2020

Visualizzazioni Tweet 2.700 | Visite al profilo 34 | Menzioni 8 | Nuovi follower 11

RIEPILOGO MAR 2020

Visualizzazioni Tweet 1.960 | Visite al profilo 29 | Menzioni 7 | Nuovi follower 7

RIEPILOGO FEB 2020

Visualizzazioni Tweet 6.195 | Visite al profilo 47 | Menzioni 19 | Nuovi follower 10

RIEPILOGO JAN 2020

Visualizzazioni Tweet 1996 | Visite al profilo 16 | Menzioni 7 | Nuovi follower 7

APPROFONDIMENTI: <https://analytics.twitter.com/user/irespiemonte/tweets>,
<https://analytics.twitter.com/user/irespiemonte/home>

2.5 Clima organizzativo e rispetto dei principi di pari opportunità

A giugno 2020 è stata presentata la relazione sulla condizione del personale, un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, redatta secondo le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”. La relazione offre un quadro con informazioni provenienti da vari attori interni all’organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche inerenti l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità, il benessere organizzativo, il contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Infine, in ottemperanza alle norme di legge in materia, il Consiglio d’Amministrazione dell’Istituto ha approvato il Piano delle Azioni Positive Pari Opportunità tra uomo e donna 2020-22 (adottato con Delibera del C.D.A. n. 41 del 28 settembre 2020). Il Piano delle Azioni Positive è disponibile al link:

https://www.ires.piemonte.it/images/trasparenza/atti-general/piano_azioni_positive2020-2022_.pdf

Per quanto riguarda la rilevazione sul clima organizzativo, che rappresenta il 5° fra gli obiettivi che definiscono lo stato di salute complessivo dell’ente, si è ritenuto più opportuno rinviarla al 2021, a) per consentire un adeguato distanziamento temporale dalla precedente, realizzata nel 2019, in modo da fornire un utile confronto diacronico e b) tenendo conto della forte discontinuità rappresentata dal 2020, anno di utilizzo dello smart working su ampia scala e in chiave emergenziale.

Ciò in accordo con il Piano per le azioni positive che propone, per quanto ritenuto utile proseguire con la conduzione di un’indagine periodica sul benessere organizzativo, di collocare la nuova indagine nel 2021 (facendo seguito a quelle del 2013 e del 2019) proprio al fine di analizzare gli effetti dell’introduzione e consolidamento dello smart working in modalità ordinaria nell’Istituto. In ogni caso, peraltro, informazioni sul benessere organizzativo sono pervenute attraverso il lavoro di analisi partecipata sul lavoro agile all’IRES, conclusa a settembre 2020, che ha coinvolto il complesso dei dipendenti e la gran maggioranza dei collaboratori, fornendo utili informazioni sulla fase transitoria.

3. GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO DELL’ENTE

Di seguito offriamo una descrizione dettagliata delle attività svolte e dei risultati conseguiti per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo dell’ente.

Per ogni obiettivo si descrive la modalità di raggiungimento attraverso gli indicatori proposti.

Obiettivo 1- Attuare un piano applicativo del telelavoro e di nuove modalità' spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, in applicazione dell'articolo 14 della legge n. 124 del 2015 e s.m.i. per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

(Indicatore 1.1) Applicazione del lavoro agile nella fase emergenziale: % di dipendenti in lavoro a distanza (almeno il 50%)

Nel corso del 2020 la percentuale di attività lavorativa svolta in modalità agile (in termini di giornate lavorate rispetto alle giornate lavorative teoriche) calcolata sull’intero anno ha raggiunto il 59,6%; se parametrata sulle giornate a partire dal 23 febbraio, data con la quale è stato autorizzato il lavoro emergenziale presso il proprio domicilio, tale cifra raggiunge 68,4%.

Per quanto l’Istituto si sia attrezzato per lo svolgimento del lavoro a distanza per tutti i dipendenti, il lavoro agile ha interessato in minor misura il personale dei servizi logistici ed amministrativi, per

ragioni tecniche legate alla maggior necessità di utilizzare documentazione e applicativi presenti in sede.

E' stato indicato un criterio per l'individuazione delle prestazioni lavorative indifferibili da svolgere in presenza secondo una logica di graduazione con riferimento alle diverse aree e figure professionali (per dipendenti e collaboratori), impostando l'organizzazione della presenza in sede all'interno delle singole Aree di ricerca, ma con una regia generale per verificarne la congruenza complessiva compatibile con le norme di sicurezza adottate.

Sono state messe in atto alcune misure volte a favorire il lavoro agile. Fra queste:

- l'acquisto di alcuni personal computer portatili nella fase emergenziale, seguito da un piano volto ad estendere la dotazione di pc portatili a tutto il personale, concluso a gennaio 2021;
- la dotazione di alcune (ulteriori) connessioni a distanza per l'utilizzo di basi che transitano sulle reti -fisiche - interne;
- la dotazione per tutto il personale di telefoni cellulari che consentano anche l'utilizzo di traffico internet per il lavoro a domicilio.
- lavori di adeguamento delle sale riunioni con dotazione di connessioni interne e con l'esterno per favorirne l'utilizzo misto (in presenza a distanza).

È stato costituito nell'Istituto un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS (come previsto dal protocollo Imprese-Sindacati-Governo del 24 aprile 2020).

(indicatore 1.2) Documento di analisi organizzativa volta ad individuare un'ampia estensione del lavoro agile, individuando le necessità di dotazione strumentali e di soluzioni organizzative necessarie a garantire adeguati livelli di produttività - e possibili aree di miglioramento delle prestazioni- e conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Si è scelto di perseguire questo obiettivo attraverso un ampio coinvolgimento del personale, mettendo in atto un lavoro di ricognizione partecipata, sia per un'adeguata sensibilizzazione e partecipazione del personale a scelte che impattano sull'organizzazione del lavoro, sia per avere elementi conoscitivi adeguati per delineare un regolamento per il lavoro agile consono alle necessità dell'Istituto.

E' stato istituito un Gruppo di progettazione con il compito fornire supporto alla Direzione nel disegnare un progetto di lavoro agile adatto alle funzioni svolte dall'Istituto, per raccogliere tutti i punti di vista, anche divergenti, e restituire una riflessione articolata, da cui la Direzione potesse attingere per dare forma al disegno definitivo. Tale riflessione ha consentito il coinvolgimento di tutto il personale e di gran parte dei collaboratori.

Coloro che hanno responsabilità organizzative e competenze specialistiche sono stati coinvolti nel processo tramite la costruzione di occasioni semi-strutturate di discussione nella forma di focus group o interviste.

Le ricercatrici e i ricercatori del gruppo di progettazione hanno svolto la funzione della conduzione dei focus group e sono stati coadiuvati da un'altra ricercatrice o un altro ricercatore per la funzione dell'osservazione e trascrizione. I risultati di questo lavoro sono stati pubblicati sul sito dell'Ires:

<https://www.ires.piemonte.it/index.php/news/198-2019/1025-lavoro-agile-un-confronto>

(Indicatore 1.3) Predisposizione entro il 30 ottobre 2020 di un regolamento per il lavoro agile, da applicare nel corso dell'anno

Il gruppo di lavoro sopra indicato ha prodotto una prima bozza di regolamento.

Tale bozza è in corso di revisione per una messa a punto definitiva, tenuto conto che attualmente il lavoro agile continua ad essere svolto secondo le regole emergenziali.

(Indicatore 1.4) Adeguamento delle procedure specifiche inerenti la gestione della sicurezza dei lavoratori che operano secondo modalità di lavoro agile (entro 31/12/2020)

E' stato proposto un documento per la 'Gestione dell'emergenza agente biologico Coronavirus' allegato al Documento di valutazione del Rischio, come parte integrante del documento stesso (con aggiornamenti nel corso dell'anno - marzo e settembre- con l'evolversi dell'emergenza). Tale documento include il protocollo di accesso alla sede e dell'utilizzo dei locali dell'istituto per il lavoro in presenza in sicurezza.

Delle misure adottate è stata data opportuna informazione ai dipendenti ed alle rappresentanze sindacali.

E' stato creato un gruppo di lavoro, che ha seguito le diverse fasi della pandemia, previsto dal protocollo Industria Sindacati Governo di aprile 2020 (RSPP, RLS, Medico competente).

Sono stati messi a disposizione adeguati dispositivi di protezione individuale (DPI) ai dipendenti ed alle persone che accedono alla sede.

E' stata data informativa al personale per l'individuazione dei casi fragili e sono state effettuate visite straordinarie da parte del medico competente per la gestione dei casi. E' stata estesa la possibilità di avere informazioni dettagliate in merito anche ai collaboratori, non soggetti a sorveglianza sanitaria. Si è esteso il servizio di pulizia introducendo un pacchetto che prevede l'utilizzo di prodotti disinfettanti per la pulizia delle superfici di maggior contatto

(indicatore 1.5) Organizzazione di attività di formazione specifica ai diversi livelli funzionali dell'Istituto di formazione sull'applicazione del lavoro agile (entro 31/12/2020)

E' stata data informativa ai dipendenti sul lavoro agile, predisposta dall'Inail.

Nel 2020 sono state realizzate alcune attività di formazione in merito al lavoro agile da parte del personale amministrativo e dal Gruppo per la progettazione del lavoro agile sopracitato che ha realizzato il percorso di confronto interno su questa modalità di lavoro.

E' in corso di progettazione un piano di aggiornamento per la formazione sulla sicurezza del personale - resasi difficoltosa nel 2020 per la situazione di emergenza sanitaria - nell'ambito del quale si intende avviare anche formazione specifica per il lavoro a distanza.

Obiettivo 2 - Consolidare ed equilibrare la crescita: rafforzare la struttura del personale dell'Istituto, attuando le procedure per la stabilizzazione dei dipendenti a tempo determinato e avviando, laddove necessario, procedure concorsuali per il reclutamento di personale aggiuntivo.

(Indicatore 2.1) Attivare procedure di stabilizzazione e reclutamento di almeno 10 figure professionali entro il 31 dicembre 2020

E' stata esperita una ricognizione sul possesso dei requisiti da parte del personale da stabilizzare, avvalendosi anche di un parere legale, per supportare una corretta interpretazione della norma per talune specifiche situazioni presenti in istituto.

Il Piano per il fabbisogno di personale per il biennio 2020-21 ha previsto l'assunzione di 12 fra ricercatori e assistenti di ricerca.

Preliminarmente all'approvazione del piano sono state predisposte nuove linee per una riorganizzazione dell'ente che ha costituito la premessa per l'identificazione delle priorità di assunzione da inserire nella programmazione.

La nuova organizzazione, motivata anche dalla diminuzione di figure dirigenziali, prevede 6 strutture di ricerca, che corrispondono alle aree di attività previste dalla legge istitutiva dell'istituto e 2 strutture di coordinamento. Fra queste risultavano scoperte di figure dirigenziali nelle aree Salute, Economia e Amministrazione.

All'Ires è stato assunto un numero elevato di ricercatori e assistenti di ricerca assunti negli anni scorsi in gran parte a seguito delle nuove funzioni assegnate all'Istituto in materia di sanità, diritto allo studio universitario, valutazione delle politiche regionali.

Il Piano dei Fabbisogni, pertanto, ha previsto l'assunzione di personale dirigente per la copertura di posizioni vacanti dirigenziali previste dall'assetto organizzativo (con mobilità e concorsi) dedicando le risorse disponibili alla stabilizzazione del personale a tempo determinato in possesso dei requisiti collocato in diversi profili professionali (21 dipendenti).

La scelta dei profili, come sopra indicato, è stata realizzata nell'ottica di equilibrare, per quanto possibile, la dotazione di personale stabile nelle diverse strutture risultanti dalla nuova organizzazione (che presentava forte difformità) temperando la necessità di sostituzione delle competenze consolidate dell'Istituto con le funzioni più recentemente assegnate.

Il piano prevede l'assunzione tramite stabilizzazione di 12 unità nel biennio 2020-21. E' stato avviato il processo di stabilizzazione mediante indizione di avviso interno che ha portato all'assunzione di 7 ricercatori (D3) e 1 Assistente di ricerca (D1) nel mese di dicembre 2020.

(Indicatore 2.2) Attivare procedure per almeno 4 borse di studio e 6 tirocini curriculari o extracurriculari entro il 31 dicembre 2020

La situazione di emergenza ha reso più difficoltoso il raggiungimento dell'obiettivo, complessivamente raggiunto nella dimensione quantitativa:

Infatti sono stati avviati, nel corso del 2020, 9 tirocini curriculari e 1 extracurricolare, in diversi ambiti tematici.

Inoltre, per quanto riguarda le borse di studio e ricerca, nel 2020 si contano 3 borsisti (di cui uno subentrato a seguito di rinuncia) in relazione a 2 borse di studio attivate aventi come oggetto:

- Attività di ricerca e progettazione per la realizzazione di un modello formativo articolato e territoriale rivolto a formatori, tecnici, professionisti, aziende, inerente l'infrastruttura di Corona verde
- Analisi della spesa per Istruzione e performance dei sistemi educativi regionali. Ricerca e approfondimento sulle risorse ordinarie (statali e locali) e straordinarie per l'Istruzione, di fonte UE e nazionale

A questi si aggiunge 1 volontario reclutato attraverso l'Albo volontari Ires. Sono inoltre continuate le attività riferite a 3 tirocini curriculari e 1 extracurricolare avviati nel 2019.

Inoltre è stata stipulata una convenzione con la Scuola di Specializzazione in Igiene e Medicina Preventiva dell'Università di Torino per l'attivazione di tirocini presso l'Ires per gli specializzandi della scuola di medicina: ad inizio 2021 sono state avviate le prime collaborazioni di 2 specializzande.

Obiettivo 3 - Partecipare alla costruzione di documenti strategici della Regione Piemonte e di programmazione delle politiche regionali, mettendo a frutto le attività di analisi e valutazione delle politiche pubbliche

(indicatore 3.1) Contributi alla preparazione dei documenti programmatici della Regione e per i Fondi di coesione (FEASR, FESR, FSE, Riparti Piemonte): contributi dell'Ires alla realizzazione dei documenti regionali (31/12 /2020)

Nel corso del 2020 l'Ires ha supportato la regione nella predisposizione di diversi documenti di programmazione: Fra questi i possono citare:

- Il Documento strategico unitario (DSU), che individua le linee di programmazione regionali per la futura programmazione europea, in coordinamento con la Direzione regionale Coordinamento politiche e fondi europei. Una bozza del DSU è stata presentata nel mese di gennaio 2021.
- In secondo luogo è stato avviato il lavoro per la preparazione della nuova Strategia per la specializzazione intelligente del Piemonte (S3), in coordinamento con la Direzione regionale Competitività del sistema regionale, condizione abilitante per la nuova programmazione europea. Anche in questo caso il documento verrà sottoposto ad un confronto con gli stakeholder prima di essere definitivamente approvato.
- In merito al piano per il Fondo Sviluppo e coesione (FSC) 2000-2020, finalizzato alla riorganizzazione delle attività ai programmi finanziati dal FSC, con la produzione di uno specifico documento (Verso il Piano FSC 2000-2020).
- E' continuata la collaborazione con la Direzione Ambiente, Energia e Territorio, per la predisposizione della Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile.
- Inoltre, è da citare il lavoro a supporto del Piano per le attività estrattive della Regione Piemonte.

A questi si aggiungono nuove iniziative di supporto alla progettazione di attività strategiche per la Regione, fra le quali si possono citare il piano strategico nell'ambito del turismo e della cultura, il piano per l'attrazione degli investimenti, per l'analisi delle filiere produttive regionali, per la sicurezza delle infrastrutture viarie.

(Indicatore 3.2) Numero di report di valutazione pubblicati nel corso dell'anno. L'obiettivo è di giungere alla pubblicazione di almeno 5 report

L'attività di analisi e valutazione delle politiche regionali all'Ires è una realtà consolidata, che si sostanzia in attività di formazione, presenza di personale specializzato e rete di collaborazione con enti ed istituzioni impegnate nella valutazione.

Nei confronti del Consiglio regionale è proseguito il dialogo volto a soddisfare le esigenze conoscitive su specifici temi e problemi tramite la struttura preposta.

Nei confronti della Regione la valutazione ha riguardato in primis i Fondi strutturali europei.

L'Ires partecipa, inoltre, con funzione di valutatore in diversi progetti europei presentati da altri enti.

In merito all'indicatore specifico, si può rilevare come siano stati prodotti numerosi rapporti nei diversi ambiti d'interesse, la gran parte pubblicati dall'Ires o dai committenti specifici e principalmente riferiti alla valutazione di misure contenute nella programmazione dei Fondi strutturali europei:

- La formazione professionale e l'inserimento lavorativo. La questione della lunga disoccupazione e dell'inoculazione, Contributo di Ricerca 295/2000
- Mettersi in proprio (MIP): evoluzione, effetti e nuove domande di valutazione

- La strategia We.Ca.Re della Regione Piemonte. Analisi di attuazione 2020, Contributo di ricerca 303/2020
- Social network analysis delle reti territoriali dei progetti We.Ca.Re Misura 1. Report della prima fase di rilevazione giugno 2020, Contributo di ricerca 304/2020
- Il programma Formazione per la Mobilità Professionale (FMP) della Compagnia di San Paolo. Una valutazione degli effetti occupazionali. Contributo di ricerca 306/2020
- Nuove evidenze sull'effetto occupazionale del Buono per servizi al lavoro. Target persone disoccupate da almeno 6 mesi, Contributo di ricerca 313/2020
- I progetti di pubblica utilità. Analisi di attuazione 2020, Contributo di ricerca 315/2021
- L'effetto occupazionale della formazione professionale in Piemonte. Uno studio sulle persone qualificate nel 2017
- Valutazione di Obiettivo Orientamento Piemonte nell'emergenza sanitaria. Il primo anno della nuova programmazione. Rapporto 2020
- Le politiche di prevenzione e contrasto al gioco d'azzardo patologico in Piemonte. L'evoluzione del fenomeno, l'attuazione della legge regionale N.9/2016 e le attività del piano triennale.
- Punta su di Te 2.0. Report di valutazione
- Le politiche di prevenzione del gioco d'azzardo in Piemonte - l'evoluzione del fenomeno, l'attuazione della legge regionale n. 9/2016 e le attività del Piano triennale, Rapporto presentato il 29 gennaio 2020 presso la 3^a e 4^a Commissione del Consiglio regionale del Piemonte
- Attrazione e radicamento degli investimenti in Piemonte (misura III.3C.1.2. del POR FESR) Rapporto di valutazione 2020, dicembre 2020
- Efficienza energetica e fonti rinnovabili nelle imprese (Misura 4B.2.1. del POR FESR), Rapporto di valutazione, dicembre 2020
- Esiti paesaggistico-territoriali della PAC in Piemonte. Effetti, efficienza, efficacia.
- Imprese rurali ed emergenza sanitaria. Un'indagine sulle aree GAL del Piemonte
- Le strategie di sviluppo locale per il turismo. Analisi spaziale sul grado di integrazione degli interventi del PSR 2014-2020

Si può, inoltre, citare il ruolo dell'Ires come ente valutatore in un progetto finanziato dal Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile gestito dall'Impresa Sociale Con I Bambini (THUB06 - valutazione dell'attività di spazio gioco per i bambini e le bambine di età 0-6 anni e le loro famiglie).

(Indicatore 3.3) Attivare almeno 1 borsa di studio e 1 tirocinio - curriculare o extracurricolare - sul tema dell'analisi e valutazione delle politiche

In ambito specifico di analisi e valutazione delle politiche pubbliche sono state attivati due tirocini per studenti del Master in Sostenibilità della filiera agroalimentare (MASRA) dell'Università di Torino, riferiti all'esplorazione del settore food all'interno della nuova Strategia per la Specializzazione intelligente.

Come rilevato al punto 2.2, inoltre, una borsa di studio attivata ha riguardato aspetti inerenti la valutazione del rapporto fra spesa per l'istruzione e performance dei sistemi educativi regionali.

(Indicatore 3.4) Realizzazione della terza e della quarta edizione dell'Officina delle Buone Politiche. La prima da concludersi entro aprile 2020 e la seconda da concludersi entro dicembre 2020

Nel 2020 sono state realizzate entrambe le edizioni dell'Officina delle Buone politiche, la III e la IV rispettivamente nel periodo gennaio-aprile e ottobre-dicembre, attingendo alla lista formata dalle domande in sovrannumero già presentate per precedenti edizioni. Il corso si rivolge in via prevalente, anche se non esclusiva, a funzionari dell'amministrazione regionale.

Il corso di formazione, realizzato dall'Ires, è promosso dal Nucleo di Valutazione e Verifica degli Investimenti Pubblici (Nuval) della Regione Piemonte, con la collaborazione del Dipartimento di

Culture, Politica e Società dell'Università di Torino. L'edizione autunnale del 2020 ha inoltre visto il coinvolgimento di componenti del Comitato scientifico dell'Ires e di docenti del Dipartimento di Economia e Statistica "Cognetti de Martiis" dell'Università di Torino, dell'Università del Piemonte Orientale e dell'Associazione per lo Sviluppo della Valutazione e l'Analisi delle Politiche Pubbliche di Torino.

Ha l'obiettivo di aumentare la consapevolezza che esiste un modo diverso di guardare all'azione pubblica e di costruire le politiche. Un approccio di lavoro improntato all'uso di un maggiore pragmatismo e orientato da una migliore conoscenza sulla natura dei fenomeni che s'intende affrontare, nonché sull'utilità delle soluzioni già adottate in passato per affrontarli.

Il corso è strutturato in diversi moduli, ognuno prevede due fasi: la prima si basa su lezione teorica e frontale, la seconda vede il coinvolgimento dei partecipanti e dei docenti in un'attività di analisi, il cui risultato è uno studio di fattibilità per la realizzazione di una futura politica o per la valutazione di una politica già attuata.

La terza edizione ha potuto essere svolta pressoché integralmente in presenza ed è stata frequentata da 32 partecipanti, di cui 30 dipendenti regionali e 2 collaboratori dell'Ires. Per la quarta edizione si è fatto ricorso a strumenti di formazione a distanza ed è stata frequentata da 29 partecipanti, di cui 28 dipendenti regionali e 1 collaboratore dell'Ires.

E' prevista una ulteriore edizione nel 2021, da svolgersi nell'ambito della nuova convenzione con il Nuval della Regione Piemonte nel periodo ottobre-dicembre 2021.