

Misurazione della performance dell'IRES del 2020

Il sistema di valutazione in vigore dal 1.1.2020, prevede la performance dell'istituto, quella delle strutture organizzative, quella dell'individuale.

Il soggetto incaricato di esprimere un giudizio sulla performance complessiva dell'Istituto è il Consiglio d'Amministrazione. L'Organismo Indipendente di Valutazione misura i livelli di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'ente, avvalendosi di dati, informazioni e documenti messi a disposizione dalla Direzione, dall'unità dedicata alla programmazione e al controllo di gestione e dai singoli dirigenti..... Il giudizio conclusivo viene espresso in centesimi.

L'OIV, pertanto, col presente documento offre al CdA dell'IRES propri elementi valutativi sulla performance d'istituto, al fine di consentire al CdA stesso l'espressione del definitivo giudizio su tale performance. Successivamente si procederà alla valutazione del livello di conseguimento di tutti gli obiettivi assegnati ai dirigenti, per giungere ad una relazione complessiva sulla performance anche delle strutture organizzative, relativamente alle quali il direttore sta acquisendo le rendicontazioni da parte dei singoli dirigenti.

La fonte di informazione su cui si fonda il presente documento sono le informazioni da me acquisite nei colloqui col Presidente dell'istituto, quelle desunte dalla relazione del direttore, dagli esiti delle verifiche effettuate in loco (attestazione trasparenza), dall'esame di documentazione varia (piano azioni positive) e dai contatti frequenti con gli uffici amministrativi.

Per performance dell'istituto si intende:

Valutazione degli obiettivi assegnati all'istituto e riconosciuti prioritari dal CdA, oltre che di elementi più generali, che descrivono lo stato di salute complessivo dell'ente.

Gli elementi relativi allo stato di salute dell'ente, descritti a pagina 6/7 del sistema, sono i seguenti:

equilibrio finanziario e patrimoniale dell'ente;

attuazione del programma annuale di ricerca;

stato di avanzamento del piano triennale di fabbisogno del personale

stato di avanzamento del piano triennale di formazione del personale;

la pubblicazione di rapporti e contributi di ricerca e la partecipazione a convegni di rilievo nazionale ed internazionale;

gli adempimenti ordinari nelle procedure amministrative legate alla trasparenza ed all'anticorruzione.

Stato complessivo dell'istituto

fattori	indicatori	Dati acquisiti	Valutazione oiv
Equilibrio finanziario ed economico dell'ente	Percentuale di fatturazione o di	La percentuale di fatturazione, pur se non	Nel 2015 l'esercizio finanziario si chiude in

<p>10% Percentuale di fatturazione o di richiesta delle spese sostenute nei tempi previsti dalla progettazione. Almeno l'80%. peso 10%</p>	<p>richiesta delle spese sostenute nei tempi previsti dalla progettazione. Almeno l'80%.</p>	<p>sono state ancora rilasciate tutte le fatture dell'anno, si attesta sul 94% Buona la situazione di cassa a dicembre 2020 ed il bilancio previsionale 2031/2023 prevede un avanzo significativo</p>	<p>negativo (- 307.000); da allora un costante miglioramento grazie all'incremento delle entrate finanziate da fondi extraregionali e alla riduzione delle spese. Il 2020 si è mantenuto in linea col 2019</p>
<p>Attuazione dei programmi di ricerca 15% Grado di realizzazione delle attività previste. Almeno il 75%. peso15%</p>	<p>Grado di realizzazione delle attività previste. Almeno il 75%.</p>	<p>Il grado di realizzazione si è collocato sull'85%</p>	<p>Si conviene con la direzione sull'opportunità di rivedere l'indicatore che non consente di cogliere la differenza quantitativa e qualitativa fra i singoli progetti</p>
<p>Adempimenti ordinari nelle procedure amministrative legate alla trasparenza e all'anticorruzione 5% Svolgimento del 100% delle procedure previste. Peso 5%</p>	<p>Svolgimento del 100% delle procedure previste.</p>	<p>Dal controllo espletato dall'OIV l'11 giugno 2020, sull'adempimento degli obblighi, tenuto conto della griglia disposta dall'ANAC sono emersi i seguenti giudizi: i formati utilizzati per la pubblicazione dei dati sono adeguati, i contenuti sono completi</p>	<p>Di particolare interesse il modello formativo iniziato nel 2020 e per ora esaurito, fatta salva la possibilità di estenderlo a tutto il personale dell'ente. Per conoscenza diretta: buona la partecipazione e valida la scelta di farlo gestire all'interno, a cura del RPTC</p>
<p>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. Peso 15%</p>	<p>Rilevazione del giudizio su ogni rapporto o contributo di ricerca pubblicato. Almeno il 50% dei giudizi positivi.</p>	<p>Le pubblicazioni sono diverse tipologie: le pubblicazioni (volumi) riportate nell'archivio web sono state nel 2020 n. 21 (a fronte dei 23 del 2019 e 26 del 2018), cui si aggiungono: una nuova linea editoriale - 10 note brevi per... - avviata nel 2018, con 9 numeri editi nel 2020, singoli rapporti di ricerca su richiesta della Regione (15 di essi, in particolare, sugli effetti della pandemia), articoli dei singoli ricercatori. Per quel che riguarda le valutazioni di gradimento, di</p>	<p>Potrebbe essere utile una rivisitazione complessiva della linea editoriale, per evitare una eccessiva dispersione. In relazione ai giudizi acquisiti si ritiene opportuno ampliare il numero dei soggetti cui chiedere un giudizio e allargare il novero degli atti o delle comunicazioni da sottoporre a giudizio. Tra l'altro, per effetto delle innovazioni contenute nel D.L.vo n. 74/2017 tutta la PA è tenuta a "...favorire ogni più ampia forma di</p>

		<p>particolare importanza quelle espresse sulla relazione annuale: per il 2020 il livello di gradimento si è attestato su giudizio medio alto espresso dall'85% degli intervistati (più basso quello sull'utilità della relazione, attestatosi sull'81%)</p>	<p>partecipazione e collaborazione dei destinatari di servizi..” Occorrerà naturalmente definire le modalità più opportune per realizzare nell'IRES questo coinvolgimento, che dovrà riguardare in primis la Regione, in quanto tale, cui va chiesto un giudizio sull'attività complessivamente svolta, oltre che quello sulle singole ricerche</p>
<p>Clima organizzativo e rispetto dei principi di pari opportunità peso 5%</p>	<p>Rilevazione sul clima organizzativo entro dicembre 2020 e preparazione di un report dedicato.</p>	<p>A giugno presentata la relazione sulla condizione del personale e a settembre approvato il piano di azioni positive. La rilevazione per le motivazioni esposte dal direttore è stata rinviata al 2021</p>	<p>Il piano di azioni positive approvato è molto impegnativo e richiederà grande impegno nella sua attuazione (di particolare interesse il progetto “staffetta”: cioè il progetto che coinvolga i lavoratori più “anziani per favorire il passaggio di consegne ai dipendenti più’ giovani), e la mappatura delle competenze/conoscenze dei dipendenti , al fine di meglio utilizzare le professionalità presenti, avviando percorsi formativi mirati ovvero procedure selettive. Interessanti le osservazioni sul nuovo sistema, di cui si auspica un aggiornamento nell’ottica di un semplificazione. Inoltre si è denunciata la tardiva assegnazione degli obiettivi al personale. Per quel che riguarda la mancata rilevazione della clima, pur prendendo atto della motivazione addotta, resta il fatto che l’obiettivo non è stato modificato in corso</p>

			d'opera, che dal report sarebbe potuto emergere le lacune evidenziate nei tempi di assegnazione degli obiettivi.
--	--	--	--

Obiettivi di sviluppo dell'ente

Obiettivi	indicatori	Informazioni acquisite	Considerazioni dell'OIV
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. Peso 20%	Applicazione del lavoro agile nella fase emergenziale: almeno il 50%) di dipendenti; 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; Predisposizione entro il 30/ 10/ 2020 di un regolamento per il lavoro agile, da applicare nel corso dell'anno; Adeguamento delle procedure specifiche inerenti la gestione della sicurezza dei lavoratori che operano secondo modalità di lavoro agile (entro 31/12/2020); Formazione specifica ai diversi livelli funzionali dell'Istituto di (entro 31/12/2020.	Il 59,6% del personale è ricorso al lavoro agile, cui hanno aderito in maggioranza il personale addetto alle arre di ricerca, sulla base di una preventiva individuazione delle aree e delle figure professionali, per cui era sostenibile tale modalità lavorativa. Il lavoro agile è stato sostenuto da adeguati investimenti informatici, con rafforzamento della rete e degli strumenti individuali. L'analisi organizzativa è stata preceduta da un intenso coinvolgimento del personale, nella forma di focus group. Il regolamento è ancora sotto forma di bozza. Avviate alcune attività formative, in corso di predisposizione un piano di aggiornamento sulla sicurezza del personale, con una formazione specifica per il lavoro a distanza	Interessante (ed esportabile in altre realtà) la costituzione di un Comitato per l'applicazione e la verifiche delle regole introdotte con la partecipazione delle oo.ss. Del regolamento è stata redatta una bozza. Il tema va affrontato in modo organico, guardando al di là della fase emergenziale. L'attività solo avviata nel 2020 deve trovare nell'IRES un ampio sviluppo, con la predisposizione del POLA, con l'aggiornamento del sistema di valutazione, con il rafforzamento delle competenze organizzative (lavorare su obiettivi) e digitali, con una capacità dell'istituto nel suo insieme e dei dirigenti in particolare di definire in modo puntuale i risultati attesi. Un importante e utile strumento di ausilio a tali problematiche sono le linee guida adottate in materia a dicembre 2020 dal DFP . Obiettivo raggiunto nella misura

			dell'80% punti 16
<p>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 peso 15%</p>	<p>Attivare procedure di stabilizzazione e reclutamento di almeno 10 figure professionali entro il 31 dicembre 2020; Attivare procedure per almeno 4 borse di studio e 6 tirocini curriculari o extracurriculari entro il 31 dicembre 2020.</p>	<p>In dicembre sono stati assunti, mediante avviso interno, 7 ricercatori e un assistente di ricerca. 2 le borse di studio attivate e 10 i tirocini complessivamente attivati</p>	<p>L'organizzazione va portata al livello delle risposte da fornire ai vari committenti. Il numero degli stabilizzati è leggermente inferiore a quello previsto nel piano. Da segnalare la Convenzione stipulata con una scuola di specializzazione dell'Università di Torino (igiene e medicina preventiva), per effetto della quale sono state avviate nel 2021 le prime collaborazioni. Non pienamente raggiunto l'obiettivo della stabilizzazione nei numeri attesi Obiettivo raggiunto nella misura del 90% punti 13,5</p>
<p>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 peso 15%</p>	<p>Contributi alla preparazione dei documenti programmatici della Regione e per ii Fondi di coesione (FEASR, FESR, FSE, Riparti Piemonte): contributi dell'Ires alla realizzazione dei documenti regionali (31/12 /2020); Numero di almeno 5 report di valutazione pubblicati nel corso dell'anno; Attivare almeno 1 borsa di studio e 1 tirocinio – curriculare o extracurriculare - sul tema dell'analisi e valutazione delle politiche; 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</p>	<p>L'Ires è stato impegnato nel supporto alla redazione di diversi atti programmatori: per la futura programmazione europea, per la strategia regionale per lo sviluppo sostenibile, per il piano delle attività estrattive, per la riorganizzazione delle attività attuative dei programmi finanziati dal FSC, per la nuova strategia della specializzazione intelligente della Regione. I report di valutazione si sono riferiti alle misure contenute nella programmazione dei fondi strutturali europei; in relazione a leggi regionali la valutazione si è effettuata solo sulla legge sul gioco d'azzardo, pur se rimane vivo il rapporto col</p>	<p>Pur nelle difficoltà dell'anno, l'IRES ha continuato a rivestire un ruolo di supporto scientifico alle varie politiche adottate. Come già osservato in passato, resta ancora da definire un piano di rilevazione della qualità del contributo offerto presso i vari committenti. Se, infatti, è evidente che il ripetersi delle commesse è di per sè un segno dell'importanza del contributo offerto, si può introdurre un sistema più strutturato di acquisizione di giudizi. Obiettivo raggiunto nella misura del 100% punti 15</p>

	dicembre 2020.	Consiglio Regionale). Attivati due tirocini sulle valutazioni delle politiche pubbliche. Realizzate entrambe le edizioni della Buone politiche	
--	----------------	---	--

Dall'insieme delle informazioni acquisite e delle considerazioni espresse dall'OIV, si può ritenere complessivamente buona la performance dell'Istituto nel suo complesso. Il sistema di valutazione, peraltro, lega l'entità del premio da corrispondere al personale alle percentuali raggiunte dal livello di raggiungimento degli obiettivi. Pertanto occorre attribuire un dato numerico ai giudizi espressi, tenuto conto che sul totale dei punti attribuibili (ipotizziamo 100 punti) i cinque fattori pesano nella misura del 50% (punti 50) e gli obiettivi nel restante 50% (punti 50). E' da tener presente che per il 2020 il ccd ha stabilito per tutti i collaboratori che il 95% del risultato sia legato alla performance individuale e il 5% alla performance d'istituto.

Sulla base di tale contesto si esprimono qui di seguito le valutazioni dell'OIV sulla performance d'istituto

Per quel che riguarda i cinque fattori indicati nel sistema - Equilibrio finanziario ed economico dell'ente, Attuazione dei programmi di ricerca, trasparenza e all'anticorruzione, qualità dei contributi di ricerca, clima organizzativo- si può certamente riconoscere la valutazione massima a tre di essi, l'equilibrio finanziario, l'attuazione dei programmi di ricerca, la trasparenza e all'anticorruzione (punti 30).

Relativamente alla qualità dei contributi, invece, pur rilevando la convinta espressione di gradimento acquisita sulla relazione annuale, si ritiene che sia necessario un ampliamento dei soggetti da coinvolgere e dei temi su cui chiedere un giudizio di valutazione, in modo da acquisire una più ampia riserva di osservazioni e giudizi; in particolare, occorrerà disporre del giudizio della Regione, da richiedere, oltre che sulla singola ricerca, anche sull'attività complessivamente svolta dall'istituto; pertanto la performance relativa a quest'ultimo fattore si può misurare nell'80% della misura massima, con la conseguente attribuzione di 12 punti.

Per quel che riguarda il clima organizzativo e il rispetto di principi di pari opportunità, certamente intenso è stato il lavoro svolto dall'istituto, pur se il report richiesto non è stato prodotto, che sarebbe potuto essere particolarmente utile relativamente all'avvio dello smart working. Per tali considerazioni, si può fissare nell'80% il livello di performance raggiunto con la conseguente attribuzione di 4 punti

Pertanto a tre dei cinque fattori, si riconosce il punteggio complessivo di 30 punti, corrispondente al massimo previsto, mentre al quarto - la qualità dei contributi -per le motivazioni su esposte e per la percentuale riconosciuta vengono attribuiti 12 punti ed al quinto- clima organizzativo- 4 punti .

Conclusione: ai 5 fattori costituenti lo stato complessivo dell'istituto in considerazione della performance offerta rispetto a quella attesa si attribuisce il punteggio complessivo di 46 punti

Per quel che riguarda gli obiettivi indicati nel piano performance il giudizio è complessivamente buono, peraltro con differenze tra i singoli obiettivi. Ha certamente raggiunto e superato i risultati attesi la partecipazione alla costruzione di documenti strategici della Regione Piemonte, in particolar modo per la varietà dei contributi offerti, per cui ad esso si può riconoscere il punteggio massimo di 15 punti. Per la diffusione del lavoro agile, pur segnalando l'importante attività di sostegno offerto alla nuova modalità

lavorativa e l'alto numero di aderenti, non si è ancora definito un regolamento, di cui pure è stata predisposta una bozza; si può ritenere raggiunto l'obiettivo nella misura dell'80%, con l'attribuzione di 16 punti. Per il rafforzamento dell'organizzazione dell'IRES, pur prendendo atto dello sforzo fatto, tra l'altro in un contesto normativo certamente complesso, non si è pienamente raggiunto il numero previsto nel piano per le stabilizzazioni. Obiettivo raggiunto nella misura del 90% della percentuale massima con l'attribuzione 13,5 punti.

Conclusione; in relazione agli obiettivi si attribuisce il punteggio complessivo di 44,5 punti.

In conclusione alla performance d'istituto si attribuisce il punteggio di punti 90,5 su 100.

Torino 9 marzo 2021 prot. n. 500

L'OIV

Dott. Pietro CURZIO