

PIANO ANNUALE DELLA PERFORMANCE ANNO 2024

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 termini operativi quali sono le scelte strategiche dell'Istituto e lungo quali linee d'azione si dovrà muovere l'attività dell'ente. Esso serve a stabilire un collegamento tra tali scelte e il personale che sarà successivamente chiamato ad attuarle. Rappresenta inoltre uno strumento per comunicare alla cittadinanza e ai principali portatori d'interesse le finalità che l'ente si prefigge di raggiungere.

FINALITÀ E STRUTTURA DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Con il Piano annuale della performance:

- si dà concreta attuazione ai programmi approvati dal Consiglio di Amministrazione, in base all'art. 3ter della legge regionale n. 43/1991 e seguenti *Nuova disciplina dell'Istituto di Ricerche Economico e Sociali del Piemonte - IRES*;
- si coinvolge il personale rispetto alla realizzazione degli obiettivi, mirando a far sì che ogni collaboratore e collaboratrice avverta l'importanza del proprio ruolo rispetto ad essi, assumendo un comportamento attivo e propositivo;
- si comunicano alla Regione, alla cittadinanza e agli stakeholder, le priorità ed i risultati attesi.

Il soggetto incaricato di esprimere un giudizio sulla performance complessiva dell'Istituto è il Consiglio d'Amministrazione, che valuta anche l'operato del Direttore. Il giudizio sullo stato complessivo di salute dell'Ente pesa per il 50% nella valutazione della performance dell'Istituto. L'altro 50% è dato dal giudizio sugli obiettivi annuali.

Alla formulazione del giudizio concorre la Relazione Annuale sulla Performance dell'Istituto, documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Essa si compone di due parti: la prima, predisposta dalla Direzione, descrive il risultato complessivo raggiunto e la motivazione degli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati all'Istituto e alla Direzione; la seconda consiste nella 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. La Relazione Annuale sulla Performance dovrà essere consegnata entro il 31 gennaio di ogni anno. Il giudizio conclusivo viene espresso in centesimi.

Obiettivi, indicatori e soglie da raggiungere sono sintetizzati nella **Scheda per la valutazione della performance dell'Istituto, allegata** a questo documento.

LA VALUTAZIONE DELLO STATO DI SALUTE DELL'ENTE

Oltre che sulla base degli obiettivi annuali assegnati all'Istituto o a singoli responsabili di Area e unità organizzativa, la performance complessiva dell'Ente è valutata sulla base dei seguenti elementi che ne descrivono lo stato di salute complessivo:

- l'equilibrio finanziario e patrimoniale dell'ente;
- l'attuazione del Programma annuale di ricerca;
- gli adempimenti amministrativi

Tali elementi danno origine a **tre obiettivi** - come riportato nella scheda allegata - direttamente correlati con la gestione generale dell'Istituto, quantificati da uno o più indicatori di realizzazione.

Si è ritenuto opportuno che in gran parte tali obiettivi siano definiti in continuità con gli anni precedenti, dato che si riferiscono ad aspetti e processi di natura strutturale; da evidenziare l'indicatore legato all'obiettivo "Adempimenti amministrativi" relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali così come previsto dall'art. 4 bis, comma 2 del D.L. 13/2023 come convertito in Legge 21 aprile 2023, n. 41. Tra le riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che l'Italia si è impegnata a realizzare, in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, è prevista la Riforma n. 1.11 – *Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie*. Tale riforma prevede che entro il primo trimestre 2025, con conferma al primo trimestre 2026, siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo per ciascun comparto delle pubbliche amministrazioni. Per tutti i comparti, tranne per gli enti del Servizio sanitario nazionale, il target relativo al tempo medio di pagamento è fissato in 30 giorni mentre quello relativo all'indicatore del tempo medio di ritardo è pari a zero. L'obiettivo deve avere un peso non inferiore al 30%.

GLI OBIETTIVI ANNUALI PER LO SVILUPPO DELL'ENTE

Gli obiettivi finalizzati allo sviluppo dell'Istituto 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 ed annuale dell'attività di ricerca. Sebbene gli obiettivi di sviluppo dell'Ente siano per loro natura trasversali alle diverse Aree dell'Istituto, la Direzione potrà incaricare i Dirigenti e i Titolari di PO/AP di curare in particolare la loro realizzazione.

L'anno in corso rappresenta il secondo dall'avvio della programmazione triennale 2023-25 dell'Istituto, in uno scenario generale caratterizzato da repentini cambiamenti, dall'insorgere di criticità ed anche da opportunità da cogliere, che richiedono risposte immediate, innovative e di lungo periodo.

Dal punto di vista istituzionale, il 2024 si caratterizza per l'avvio operativo della programmazione europea 2021-27, il procedere del PNRR e per la strutturazione di importanti politiche regionali di tipo trasversale che impegneranno a fondo l'Istituto.

Primo obiettivo - Curare lo sviluppo della ricerca e il rapporto con la comunità scientifica

Motivazione dell'obiettivo. L'IRES ha ampliato negli ultimi anni il ventaglio delle proprie attività, in particolare quelle svolte a supporto della Regione e del Consiglio Regionale, con una crescente finalizzazione rispetto ai processi di programmazione. Tale impostazione, chiaramente sostanziata dal Programma Triennale di attività 2023-25 e dal Programma annuale 2024, richiede un continuo dialogo e confronto con la comunità scientifica e con gli attori del territorio, sia per rafforzare le competenze metodologiche e tematiche, sia per assicurare un'adeguata disseminazione degli esiti dei lavori dell'Istituto.

La valutazione di questo obiettivo si basa su **5 indicatori di risultato**:

- (1.1) partecipare a convegni e seminari (almeno 6 paper e contributi presentati)
- (1.2) organizzare convegni, seminari, sessioni di ricerca, anche in collaborazione con altre realtà (almeno 6)
- (1.3) realizzare monografie e pubblicazioni di articoli su riviste specializzate (almeno 6 pubblicazioni)
- (1.4) partecipare a progetti/iniziative di ricerca in collaborazione con altri enti (almeno 2)
- (1.5) definire accordi di collaborazione con altri enti ed istituti di ricerca (almeno 3 accordi nuovi o rinnovati)

Secondo obiettivo – Piano triennale fabbisogni di personale 2024/2026: monitoraggio capacità assunzioni a tempo determinato di unità di personale di qualifica dirigenziale e funzionari

Motivazione dell'obiettivo – L'evolversi delle normative sui compiti dell'Istituto e le decisioni assunte dalla Regione Piemonte hanno ampliato le attività svolte dall'IRES, impegnandolo su nuovi fronti. Inoltre, negli anni recenti è stato attuato un rilevante piano di stabilizzazioni nell'ambito del personale di ricerca. Al tempo stesso, tuttavia, sono emersi alcuni aspetti critici nella struttura del personale dell'Istituto: pensionamento di figure di rilevante esperienza e con ruoli di coordinamento nell'ambito della ricerca, solo parzialmente sostituite; necessità di rafforzamento di alcune Aree di ricerca e delle competenze interne rispetto alla tipologia ed entità delle richieste da affrontare (es. valutazione).

Nonostante la necessità di rafforzare alcune aree non è stato possibile prevedere nel P.T.F.P. 2024/2026 alcuna assunzione di personale a tempo indeterminato per mancanza di capacità assunzionali in applicazione del c.d. turn over disciplinato dall'art. 1, comma 562 della Legge 296/2006. Per ovviare a quanto si potrà prevedere assunzioni a tempo determinato di unità di personale di qualifica dirigenziale e funzionari per specifiche commesse.

La valutazione del raggiungimento di questo obiettivo è basata su una proposta di fattibilità di bandire concorsi a tempo determinato entro il 30/11/2024; qualora non ci fossero le condizioni per poter bandire i concorsi è previsto comunque una comunicazione in tal senso entro la stessa data.

Terzo obiettivo - Rafforzare la capacità di comunicazione dei risultati della ricerca con modalità innovative

Motivazione dell'obiettivo - Pur avendo notevolmente consolidato la capacità di comunicazione attraverso le pubblicazioni, l'utilizzo dei social media e la presenza sulla stampa, oltre alla presenza nei canali di comunicazione scientifica su riviste specializzate o partecipazione a seminari e convegni, l'Istituto ha un ampio potenziale di comunicazione dei risultati della propria attività di ricerca che può essere ulteriormente valorizzato. Prendendo atto dei passi effettuati nel 2023, si ritiene opportuno proseguire nella direzione di rafforzare la capacità di comunicazione attraverso nuovi strumenti audio visuali per i quali è necessario dotarsi di adeguata attrezzatura, competenze professionali di supporto non presenti nell'Istituto per garantire adeguata qualità a tali prodotti e opportunità di formazione per il personale interno.

La valutazione del raggiungimento di questo obiettivo è basata su **3 indicatori di risultato**:

La valutazione del raggiungimento di questo obiettivo è basata su 3 indicatori di risultato:

- (3.1) dotazione di tecnologie adeguate, anche attraverso il supporto di specialisti esterni (contenuti audio e video);
- (3.2) supporto attraverso collaborazione di personale esperto;
- (3.3) formazione personale interno (video, podcast) e sperimentazione della formazione mediante la realizzazione di alcuni contributi dedicati.

Scheda per la valutazione della performance dell'Istituto nel 2024

DESCRIZIONE		PESO %	INDICATORI
Obiettivi relativi allo stato di salute complessivo dell'Ente			
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	10%	Grado di realizzazione delle attività previste: almeno l'80%.
3	Adempimenti amministrativi	30%	Rispetto tempi di pagamento delle fatture commerciali, ex art. 4-bis, comma 2 D.L. 13/2023
Obiettivi annuali per lo sviluppo dell'Ente			
1	Curare lo sviluppo della ricerca e il rapporto con la comunità scientifica	20%	(1.1) Partecipazione a convegni e seminari (almeno 6 paper e contributi presentati) (1.2) Organizzare convegni, seminari, sessioni di ricerca, anche in collaborazione con altre realtà (almeno 6) (1.3) Realizzare monografie e pubblicazioni di articoli su riviste specializzate (almeno 6 pubblicazioni) (1.4) Partecipare a progetti/iniziative di ricerca in collaborazione con altri enti (almeno 2) (1.5) Definire accordi di collaborazione con altri enti ed istituti di ricerca (almeno 3 accordi nuovi o rinnovati)
2	Piano Triennale fabbisogni di personale 2024/2026: monitoraggio capacità assunzioni a tempo determinato qualifiche dirigenziali e funzionari	15%	(2.1) Proposta al C.d.A. di modifica del PTFP 24/26 al fine di prevedere assunzioni a tempo determinato di unità di personale di qualifica dirigenziale e funzionari. Proposta entro il 30/11/2024. Qualora non ci fossero le condizioni per le assunzioni dovrà comunque essere fatta una comunicazione al C.d.A. entro la stessa data.
3	Rafforzare la capacità di comunicazione dei risultati della ricerca con modalità innovative	15%	(3.1) dotare l'Istituto di tecnologie adeguate anche attraverso il supporto di specialisti esterni (contenuti audio e video) (3.2) supportare i ricercatori attraverso collaborazione di personale specializzato (3.3) formare personale interno (video o podcast) e realizzare primi contributi
Totale		100%	