

PIANO ANNUALE DELLA PERFORMANCE ANNO 2023

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;
- l'avanzamento del Piano Triennale del fabbisogno di personale;
- la realizzazione del Piano Triennale per la formazione del personale;
- la qualità dei rapporti di ricerca pubblicati e delle attività di supporto prestate alla committenza;
- la partecipazione a convegni di rilievo nazionale e internazionale;
- lo snellimento degli adempimenti ordinari nelle procedure amministrative, eventuale revisione dei regolamenti amministrativi ed attività legate alla trasparenza e all'anticorruzione;
- il clima organizzativo e il rispetto dei principi di pari opportunità.

Tali elementi danno origine a **cinque 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; tuttavia, per il 2023 può essere utile introdurre alcuni

affinamenti nei meccanismi di rilevazione degli indicatori. In particolare, per quanto concerne l'obiettivo relativo all'attuazione del Programma di ricerca, negli anni scorsi è emersa la difficoltà di una precisa quantificazione, dato che nel corso dell'anno intervengono scostamenti talora rilevanti (variazioni nella tempistica, nuovi progetti, etc.). Si propone pertanto di procedere, nella fase di rendicontazione dell'obiettivo, ad impostare una sintetica scheda che consenta di descrivere, per ogni attività prevista per il 2023 che abbia subito variazioni apprezzabili, le motivazioni per cui questa è avvenuta e le misure intraprese; . Per quanto concerne il grado di soddisfazione della committenza, inoltre, si propone di rivedere la relativa scheda di rilevazione, rendendola funzionale non solo rispetto ai rapporti di ricerca pubblicati ma anche alle varie attività di supporto alla programmazione e *governance* di processi complessi, svolte dall'Istituto con crescente frequenza.

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 vedrà l'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 2023 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 2023, 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 - Rafforzare ed equilibrare la dotazione di personale, proseguendo nel reclutamento e avviando un'analisi prospettica sull'evoluzione del personale e sulle misure da mettere in campo

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). Questo assetto richiede, oltre all'attuazione del Piano dei fabbisogni del personale (che tuttavia per il 2023 offre margini non molto ampi), un'azione di analisi sull'assetto del personale e di formulazione di scenari futuri e di azioni di medio termine, anche tenuto conto che nei prossimi anni interverranno ulteriori pensionamenti di figure di elevata esperienza.

Un altro aspetto cruciale per la gestione delle risorse umane dell'Istituto è rappresentato dal sistema di valutazione interna. In quest'ottica, anche accogliendo alcuni suggerimenti dell'OIV, è opportuno migliorare il sistema di valutazione individuale del personale, definendo un protocollo che preveda un affinamento delle schede di assegnazione degli obiettivi ed un passaggio collegiale presso il Board delle valutazioni individuali, allo scopo di

calibrarle in modo uniforme pur mantenendo la necessaria graduazione (una proposta è stata fatta in sede di dialogo tra OIV e CUG ad ottobre 2022).

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

(2.1) attuare il reclutamento di personale previsto nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-25 per l'anno 2023;

(2.2) svolgere un'analisi sull'assetto organizzativo dell'Ente entro il 31 dicembre 2023, definendo eventuali misure di riorganizzazione e reclutamento;

(2.3) definire un protocollo di gestione del sistema di valutazione interna del personale che affronti le criticità emerse nella gestione pregressa.

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 2022, 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 2023

DESCRIZIONE		PESO %	INDICATORI
Obiettivi relativi allo stato di salute complessivo dell'Ente			
1	Equilibrio finanziario ed economico dell'ente	15%	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 l'80%.
3	Adempimenti ordinari amministrativi	5%	Svolgimento del 100% delle procedure amministrative previste; azioni di snellimento e miglioramento delle procedure.
4	Qualità dei rapporti pubblicati e delle attività di supporto alla Regione ed altri Enti	10%	Rilevazione del giudizio su ogni rapporto o contributo di ricerca pubblicato e per le principali attività di valutazione e assistenza tecnica prestate alla Regione e ad altri soggetti committenti.
5	Clima organizzativo e rispetto dei principi di pari opportunità	5%	Presentazione del rapporto sull'indagine CUG-RSPP sul benessere organizzativo; aggiornamento del Piano delle azioni positive entro dicembre 2023, anche tenendo conto delle indicazioni provenienti da tale indagine.
Obiettivi annuali per lo sviluppo dell'Ente			
1	Curare lo sviluppo della ricerca e il rapporto con la comunità scientifica	15%	(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)
2	Rafforzare ed equilibrare la dotazione di personale, proseguendo nel reclutamento e avviando un'analisi prospettica sull'evoluzione del personale e sulle misure da mettere in campo	20%	(2.1) attuare il reclutamento di personale previsto nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-25 per l'anno 2023 (2.2) svolgere un'analisi sull'assetto organizzativo dell'Ente entro il 31 dicembre 2023, definendo eventuali misure di riorganizzazione e reclutamento nel rispetto dei limiti normativi vigenti (2.3) definire un protocollo di gestione del sistema di valutazione interna del personale che affronti le criticità emerse nella gestione pregressa
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%	