

# Il piano 2014 della qualità della prestazione organizzativa

Firenze, gennaio 2014

## 1. INTRODUZIONE

---

L'IRPET è un ente dipendente della Regione Toscana che svolge attività di ricerca, studio e consulenza, sia per la Giunta che per il Consiglio regionale, nell'ambito della analisi economica, sociale e territoriale.

L'istituto è finanziato dal contributo regionale ordinario per la copertura delle spese di funzionamento, dagli ulteriori contributi ricavati da fondi europei, nazionali e regionali per la esecuzione delle attività comuni con Regione Toscana, e dai proventi della vendita di servizi ad enti diversi da Regione Toscana. L'ente ha una propria autonomia giuridica, amministrativa, organizzativa e contabile.

Le strategie operative dell'IRPET sono fissate nel programma di attività annuale e pluriennale, che viene trasmesso alla Giunta e al Consiglio regionale, unitamente al bilancio di previsione. Tutta la attività dell'IRPET è riepilogata nella relazione annuale di attività approvata dal Comitato di indirizzo e controllo.

Il presente Piano espone gli obiettivi strategici dell'istituto con le conseguenti declinazioni, nonché i relativi indicatori utilizzati a fini della valutazione delle performance. Esso è articolato in tre sezioni:

- il personale e le risorse finanziarie dell'istituto, nell'arco dell'ultimo triennio;
- l'organizzazione delle attività e gli obiettivi strategici;
- il sistema di misurazione e valutazione.

## 2. IL PERSONALE

Il personale in servizio al 31/12/2013 risulta essere di **36** unità, di cui **28** in ruolo e **8** a tempo determinato. Nell'ultimo biennio (2013-2011) si rileva una riduzione del personale di **3** unità, attribuibile alla dirigenza di ruolo che scende dai **6** a **4** dipendenti ed al personale a tempo determinato nel comparto che scende da **8** a **7** unità. Stabile invece il numero del personale afferente al comparto di ruolo.

### IL PERSONALE IRPET

	31/12/2013	31/12/2012	31/12/2011
<b>Personale di ruolo</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>30</b>
Dirigenza	4	4	6
Comparto	24	24	24
<b>Personale a tempo determinato</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
Dirigenza	1	1	1
Comparto	7	9	8
<b>TOTALE</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>39</b>

L'articolazione del personale per area funzionale evidenzia il sottodimensionamento del personale di ruolo nella ricerca afferente al comparto (**6** unità), che è conseguenza delle regole relative al blocco del turn over. Tale sbilanciamento è stato in parte compensato con il ricorso ai tempi determinati (**7** unità), che costituisce però una risposta ad un fabbisogno strutturale con uno strumento per definizione di natura più congiunturale.

### IL PERSONALE PER AREA FUNZIONALE AL 2013

Area funzionale	Dirigenti		Comparto		TOTALE
	Ruolo	Tempo determinato	Ruolo	Tempo determinato	
Ricercatori	3	1	6	6	16
Assistenza alla ricerca (istruttori statistici)			6	1	7
Servizi alla ricerca			8		8
Amministrazione	1		4		5
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>36</b>

L'attuale impossibilità -stanti le regole vigenti- di agire sulla composizione del personale per area, ai fini di un riequilibrio più funzionale all'attività principale, che è quella della ricerca, rappresenta un elemento che in prospettiva rischia di complicare il perseguimento degli obiettivi strategici dell'Istituto.

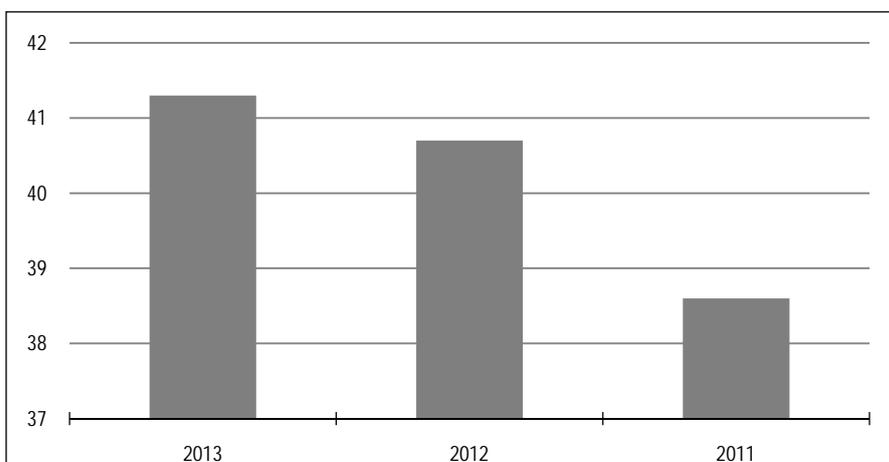
La seguente tabella evidenzia l'elevato livello di scolarizzazione, con una presenza pari al 100 per cento dei laureati tanto fra i ricercatori quanto fra gli assistenti di ricerca. Più della metà del personale amministrativo è in possesso della laurea.

### SCOLARIZZAZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2013

Titolo di studio	Diploma	Laurea o più	Scuola dell'obbligo	TOTALE
Ricercatori	0	17	0	17
Assistenti alla ricerca (istruttori statistici)	0	6	0	6
Servizi alla ricerca	5	3	0	8
Servizi amministrativi	2	3	0	5
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>36</b>

L'età media dei dipendenti è invece aumentata dal 2011 al 2013, passando da 38 a 41 a causa del blocco del turn over.

ETÀ MEDIA DIPENDENTI



L'inquadramento del personale evidenzia la prevalenza di livelli D (in diminuzione di due unità rispetto al 2012), la stretta minoranza di livelli B (2 e stabili nel triennio) e la ricordata riduzione del numero dei dirigenti (-2 unità).

Inquadramento giuridico	30/12/2013	31/12/2012	31/12/2011	Var. 2013/2012	Var. 2013/2011
Dirigenti	5	5	7	0	-2
Cat. D	21	23	21	-2	0
Cat. C	8	8	9	0	-1
Cat. B	2	2	2	0	0
TOTALE	36	38	39	-2	-3

### 3. LA SPESA PER IL PERSONALE

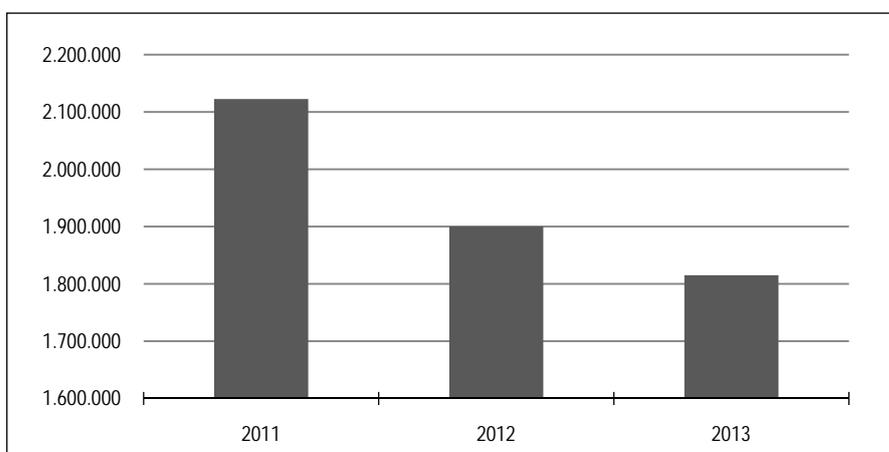
Il costo del personale, al netto delle categorie protette e di quello cofinanziato con risorse comunitarie, rispetta ampiamente i tetti di spesa previsti dalla legge 65/2010. Più in dettaglio nel triennio 2011-2013 la riduzione di spesa rispetto al 2010 è rispettivamente pari a: **-11 per cento, -21 per cento, -24 per cento**, quindi ampiamente sopra l'obiettivo di una riduzione del **5 per cento**.

#### SPESA DEL PERSONALE\*

2011	2.122.530,87	-11%
2012	1.900.198,21	-21%
2013	1.815.132,23	-24%

\* Al netto delle categorie protette e dei tempi determinati finanziati con risorse dei fondi europei.

#### COSTO DEL PERSONALE\*



\* Al netto delle categorie protette e dei tempi determinati finanziati con risorse dei fondi europei

La ripartizione della spesa per categorie contrattuali di inquadramento è evidenziata nella seguente tabella. Essa riflette naturalmente la distribuzione del personale, e la sua evoluzione nel tempo. Rispetto a Regione Toscana, la minore presenza in Irpet di livelli B e C rende le categorie D e la dirigenza quelle con peso prevalente nella ripartizione della spesa del personale: rispettivamente pari al 49 e 33 per cento.

La retribuzione media del personale Irpet, al netto della produttività che varia a seconda delle risorse disponibili di anno in anno, è per il profilo D mediamente di 29 mila euro, mentre per la dirigenza di 78 mila euro.

#### SPESA DEL PERSONALE PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

Categoria di inquadramento	2011	2012	2013
Categoria A	0%	0%	0%
Categoria B	3%	3%	3%
Categoria C	17%	15%	15%
Categoria D	44%	49%	49%
Dirigenza	36%	33%	33%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### 4.

### LE RISORSE PER LA GESTIONE CORRENTE E GLI INVESTIMENTI

---

Le risorse per la gestione delle spese di parte corrente e gli investimenti sono diminuite dal 2010 ad oggi di circa 405 mila euro (-9 per cento). I dati relativi all'esercizio 2013 non sono ancora definitivi, ma le risorse dovrebbero attestarsi complessivamente sui 4,022 ml. di euro. Particolarmente significativo è il calo degli investimenti, il cui dato del 2011 è però spiegabile con il trasferimento della sede da via Farina a Villa Le Montalve. La successiva contrazione degli investimenti nel 2013 rappresenta però -data la soglia raggiunta- un aspetto che in prospettiva, se protratto, potrebbe rappresentare in un istituto di ricerca come il nostro un limite rilevante alla necessaria accumulazione di capitale tecnologico (hardware e software).

RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE NEL TRIENNIO 2011-2013

	Risorse correnti	Investimento	TOTALE
2011	4.176.254	250.000	4.426.254
2012	4.055.011	93.820	4.148.831
2013	4.021.766	26.000	4.021.766

La seguente tabella illustra infine le previsioni, anch'esse non definitive, per il biennio 2014-2015.

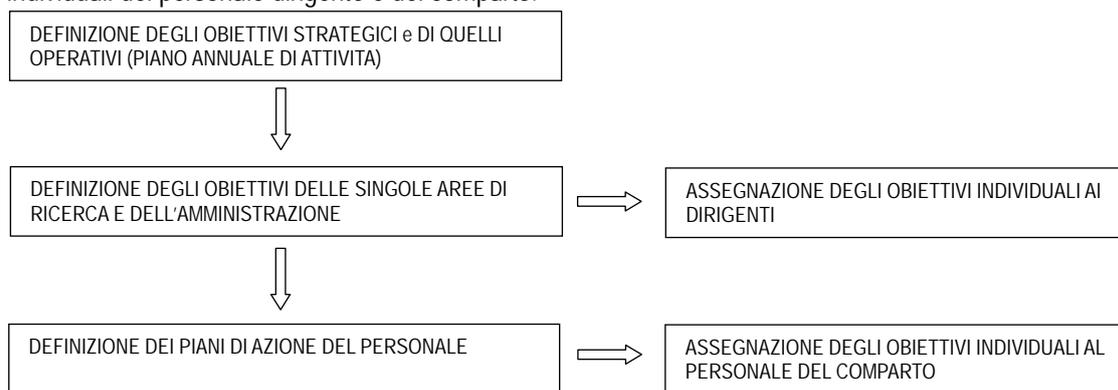
RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE NEL TRIENNIO 2014-2015

	Risorse correnti	Investimento	TOTALE
2014	3.861.394	30.000	3.891.394
2015	3.786.294	30.000	3.816.294

## 5. GLI OBIETTIVI STRATEGICI

---

La definizione degli obiettivi strategici e di quelli operativi è illustrata nel Piano annuale delle attività (allegato al presente piano) che descrive in modo dettagliato la **ricerca di base** con il conseguente sviluppo ed aggiornamento dei modelli, i **prodotti** e i **rapporti di ricerca** e le attività di **consulenza** a supporto della programmazione e delle scelte di governo di Regione Toscana. Il seguente diagramma illustra il processo decisionale che definisce gli indirizzi strategici, i piani di azione e quindi gli obiettivi individuali del personale dirigente e del comparto.



La definizione degli obiettivi dell'IRPET tiene in debita considerazione il necessario collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, come richiesto dalla normativa in materia (l.190/2012; d.lgs. 33/13; d.lgs. 39/13) nonché delle indicazioni operative rilevabili nel Piano Nazionale della corruzione e nelle circolari dell'ANAC, che prevedono un raccordo tra i vari strumenti programmatici dell'Amministrazione, con specifico riferimento al legame tra il Piano per la prevenzione della corruzione e il Piano delle performance.

L'operare secondo i canoni previsti entro il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (approvato con deliberazione del Comitato di indirizzo e controllo dell'IRPET n. 1 del 31.01.2014) ed il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (che costituisce una sezione del PTPC dell'IRPET) deve rappresentare la "buona prassi" per l'effettuazione di tutte le attività dell'Istituto.

Stante la natura dei temi della trasparenza e della corruzione e l'assetto organizzativo dell'Istituto, gli obiettivi inseriti nel PTPC e PTTI dell'IRPET riguardano il complesso delle strutture operative presenti in IRPET, e dunque, saranno elemento di valutazione all'interno del ciclo della performance.

Per i dirigenti responsabili delle strutture operative dell'IRPET il controllo sull'attuazione e sul rispetto degli strumenti di integrità, quali definiti nel PTPC adottato dall'Istituto, costituisce una priorità, sottoposta a verifica e supervisione da parte del Direttore nell'ambito della relativa valutazione individuale. Per quanto concerne, inoltre, il verificarsi di comportamenti contrari a quanto stabilito entro il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC), gli stessi saranno considerati nell'ambito della valutazione della prestazione individuale (competenze e comportamenti professionali e organizzativi agiti nello svolgimento del proprio ruolo - fattore 3 del sistema di valutazione IRPET).

In un'ottica, infine, di massima integrazione e coerenza tra il ciclo della performance e la normativa sulla prevenzione della corruzione il Responsabile anticorruzione coordinerà le verifiche tese ad assicurare che gli obiettivi individuati siano in linea con le prescrizioni derivanti dal PTPC.

La seguente tabella seleziona, fra gli obiettivi contenuti nel PdA 2014, quelli, naturalmente collegati ad alcuni degli obiettivi Strategici di Regione Toscana, proposti per la valutazione dell'istituto.

DENOMINAZIONE ENTE										COLLEGAMENTO POPO REGIONE O CON IL PROGRAMMA/ PIANO DI ATTIVITA
I	OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATI ATTESI E INDICATORI							
			Risultato atteso	Modalità calcolo indicatore (numeratore/ denominatore)	Valore iniziale	Valore target 2014	Valore target 2015	Eventuale benchmark*	Note	
N.	Denominazione obiettivo	Descrizione dell'obiettivo	Descrizione del risultato atteso	Individuazione della modalità di calcolo dell'indicatore	Individuazione del valore iniziale dell'indicatore (il più recente disponibile)	Individuazione del valore target 2014 dell'indicatore	Individuazione del valore target 2015 dell'indicatore	Individuazione dell'eventuale benchmark disponibile con altre realtà comparabili*	Inserimento di eventuali precisazioni e/o argomentazioni che aiutino a spiegare meglio i dati riportati nelle colonne precedente e che avvalorino la sfidabilità dell'obiettivo e dei connessi valori target	
1	Contenimento della spesa	Contenimento della somma dei costi del personale e delle spese di gestione 2014 non superiore al 2013	Invarianza della somma del costo del personale e delle spese di gestione rispetto al 2013	Rapporto tra la differenza [costo del personale + costi di gestione dell'anno di riferimento (2014) - costo del personale + costi di gestione dell'anno precedente (2013)] e costo del personale + costi di gestione dell'anno precedente (2013)	-2,6%	0%	0%			Una PA trasparente e leggera: innovazione istituzionale, semplificazione e contenimento della spesa
2	Analisi congiunturale e previsiva del sistema economico	Stima Pil	Stima previsiva coerente con il dato ufficiale pubblicato da Istat	previsioni Irpet rilasciate a giugno 2014 su PIL 2013 / stime Istat rilasciate entro dicembre 2014.	marginale di errore relativo alla stima del Pil 2011 pari - 0,2%	marginale di errore +- 0,5 per cento	marginale di errore +- 0,5 per cento	vedasi nota 1		Dinamismo e competitività dell'economia toscana
3	Effetti redistributivi e di gettito delle politiche fiscali e di welfare	validazione modello microsimulazione mediante stima numero contribuenti, reddito lordo e gettito Irpef toscano	Coerenza fra distribuzione stimata ed effettiva pubblicata dal Ministero dell'Economia eFinanze	Stima contribuenti, reddito complessivo e gettito Irpef toscano / valori effettivi pubblicati dal Ministero delle Finanze	max margine di errore fra quelli connessi alla stima dei contribuenti, del reddito lordo e del gettito Irpef toscano 2009 pari a 1,9 per cento	Margine di errore +- 2,5 per cento	Margine di errore +- 2,5 per cento	vedasi nota 1		Federalismo solidale e contrasto all'evasione
4	Effetti redistributivi e di gettito delle politiche fiscali e di welfare	Stima Beneficiari "Pacchetto famiglie" LR 45/2013	Coerenza fra beneficiari stimati ed effettivi	Numero beneficiari effettivi/potenziali stimati Irpet	non disponibile	Beneficiari effettivi /beneficiari stimati<=1	Beneficiari effettivi /beneficiari stimati<=1	vedasi nota 1		L'integrazione di politiche per prestazioni di qualità ed equilibrio dei conti in materia socio-sanitaria
5	Analisi mercato del lavoro	Stima tasso di disoccupazione	Stima previsiva coerente con i dati RTFL (Rilevazione Trimestrale Forze	Previsioni tasso di occupazione e disoccupazione rilasciate entro aprile 2014 sul 2014	marginale di errore sulle previsioni 2013 attualmente (il dato 2013 non è definitivo ma relativo ai soli primi tre	Margine di errore +- 2 per cento	Margine di errore +- 2 per cento	vedasi nota 1		Valorizzare il talento ed il capitale umano

DENOMINAZIONE ENTE										COLLEGAMENTO POPO REGIONE O CON IL PROGRAMMA/ PIANO DI ATTIVITA
1	OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATI ATTESI E INDICATORI						Note	
			Risultato atteso	Modalità calcolo indicatore (numeratore/ denominatore)	Valore iniziale	Valore target 2014	Valore target 2015	Eventuale benchmark*		
			Lavoro) Istat	rispetto a dati Istat RTFL rilasciate entro gennaio 2015.	trimestri) pari a +0,8 per cento					
6	Piccole opere pubbliche	Grado di utilizzo da parte degli enti locali del modello Irpet di impatto progetti Fire	Utilizzo del modello predisposto da Irpet da parte degli enti locali	Capacità del modello di valutare almeno il 60 per cento delle richieste di valutazione pervenute e comunque non superiori - come numero soglia - a 12 (una al mese)	Non disponibile	Almeno il 60 per cento	Almeno il 60 per cento	vedasi nota 1		Una rete di infrastrutture moderne ed efficienti
7	Valorizzazione e diffusione delle ricerche	Presentazione di studi Irpet a convegni di rilevanza nazionale, internazionali o pubblicazioni su riviste scientifiche	Accettazione dei lavori IRPET a Convegni di rilevanza nazionale (SIEP; SIE, AISRE, AIEL, ec.) e/o su riviste scientifiche con referaggio	Numero di studi/lavori accettati in convegni nazionali e/o pubblicazioni su riviste scientifiche con referaggio	Nel 2013 (anno in cui in istituto era presente un numero rilevante di tempi determinati e superiore in termini di giornate lavorative a quelli previsti nel 2014) il numero dei lavori accettati nei convegni è stato pari a 19; mentre i paper accettati su riviste scientifiche sono stati pari a 5.	Complessivamente almeno 4 (1 per area di ricerca)	Complessivamente almeno 4 (1 per area di ricerca)	vedasi nota 2		
8	Valorizzazione e produttività delle ricerche	Produzione di note, documenti e rapporti IRPET in economia + partecipazione come relatori a seminari ed iniziative pubbliche	Pubblicazione di note, documenti e rapporti IRPET	Numero pagine di pubblicazioni e numero di interventi a seminari pubblici	Nel 2013 il numero delle pubblicazioni tradotte in numero di pagine pro capite è stato pari a 80. Il numero di interventi a seminari ed incontri pubblici invece è stato nel 2013 pari a 50	60 pagine per ricercatore per quanto riguarda le pubblicazioni in economia; 24 inviti a seminari pubblici come relatori	60 pagine per ricercatore per quanto riguarda le pubblicazioni in economia; 24 inviti a seminari pubblici come relatori	vedasi nota 2		
9	Valorizzazione e produttività delle ricerche	Attività di consulenza svolta per Regione Toscana	Gradimento delle varie DG di Regione Toscana	Giudizio qualitativo sull'operato di Irpet espresso dalle DG di Regione Toscana	Non disponibile	Giudizio positivo	Sufficiente	Non disponibile		

Nota 1: l'assolvimento dell'obiettivo richiede l'impiego di un opportuno modello di simulazione. L'attività di benchmark è quindi svolta con riferimento alla dotazione modellistica dell'Irpet rispetto ad altri istituti di ricerca. Per ragioni di spazio, si rinvia alla successiva tabella

Nota 2: l'individuazione di un opportuno benchmark con altri istituti di ricerca richiede l'accesso a una serie di informazioni che non sono disponibili. Nella successiva tabella abbiamo quindi raccolto i dati che sono ricavabili dai siti ufficiali degli enti di ricerca assunto come termine di confronto

La seguente tabella illustra l'analisi di *benchmark* sulla dotazione modellistica con altri istituti di ricerca. I primi tre istituti hanno natura e funzioni simili all'Irpet, mentre gli ultimi due invece hanno una rilevanza nazionale e rappresentano una eccellenza nel panorama della ricerca del nostro paese

PRESENZA DI MODELLI PER ISTITUTO. ANALISI DI BENCHMARK

Ricerca di base	Ires Piemonte	Ipres Puglia	Svimez	Banca d'Italia	ISTAT
Modelli macro econometrici multiregionale	No	No	Si	Solo livello nazionale	Solo livello nazionale
Modelli di microsimulazione multiregionale	No	No	No	Solo livello nazionale	Si
Modello valutazione ex ante opere pubbliche	No	No	No	No	No
Osservatorio imprese	No	No	No	No	No
Osservatorio lavoro	No	No	No	No	Si
Modelli per la valutazione ex post interventi pubblici	No	No	No	SI	No

I seguenti indicatori sono invece quelli individuati per un confronto con gli obiettivi connessi alle attività di diffusione e produttività dell'attività di ricerca, sebbene non direttamente riconducibili ad essi per i limiti riscontrati nella disponibilità dei dati. Il confronto più corretto è ovviamente quello ponderato sul personale. I numeri sono al momento quelli ricavabili da una ricerca condotta sui siti web conclusa entro il 20 novembre. Sono pertanto risultati di confronto non definitivi, oltre che meritevoli di ulteriori accertamenti soprattutto per quanto riguarda il personale in servizio nei due istituti di ricerca più grandi (Banca D'Italia ed ISTAT).

2013 al 20 novembre		Eventi e convegni *	Publicazioni*	Citazioni su stampa (**)
IRPET	Numero assoluto	73	42	79
	Numero per dipendente	2.028	1.167	2.194
Ires Piemonte	Numero assoluto	41	14	4
	Numero per dipendente	0.976	0.333	0.095
Ipres Puglia	Numero assoluto	10	2	8
	Numero per dipendente	0.769	0.154	0.615
Svimez	Numero assoluto	45	2	821
	Numero per dipendente	2.143	0.095	39.095
Banca d'Italia	Numero assoluto	51	157	20900
	Numero per dipendente (non disponibile)			
ISTAT	Numero assoluto	40	10	20900
	Numero per dipendente	0.016	0.004	8.383

\*Dai siti web

\*Google news al 13/11/2013