



Il piano della qualità e della prestazione organizzativa 2021

Firenze, Aprile 2021

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 e nazionali 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 l'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 due sezioni:

- il personale e le risorse finanziarie dell'istituto, nell'arco dell'ultimo triennio;
- la performance dell'Istituto.

2. IL PERSONALE

Il personale in servizio al 31/12/2020 risulta essere di **34** unità, di cui **32** in ruolo e **2** a tempo determinato, con una evidente riduzione nell'arco dell'ultimo triennio (da 40 unità presenti nel 2017 a 34 unità attuali). Per l'anno 2020, in particolare, la diminuzione riguarda il personale di ruolo che ha subito una nuova flessione di 3 unità, dopo il lieve incremento intervenuto nel 2019 in ragione del processo di stabilizzazione del personale ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 e dalla Legge regionale 29 giugno 2018, n. 32. Il personale a tempo determinato, progressivamente ridotto nel corso dell'ultimo triennio, è pari a solo 2 unità (1 nel comparto ed 1 nella dirigenza).

IL PERSONALE IRPET

	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018	31/12/2017
Personale di ruolo	32	35	32	32
Dirigenza	5	5	5	5
Comparto	27	30	27	27
Personale a tempo determinato	2	2	5	8
Dirigenza	1	1	1	1
Comparto	1	1	4	7
TOTALE	34	37	37	40

L'articolazione del personale per area funzionale evidenzia un parziale recupero nel dimensionamento del personale di ruolo nell'area della ricerca, a fronte della diminuzione di quello dei servizi.

IL PERSONALE PER AREA FUNZIONALE AL 31/12/2020

	Dirigenti		Comparto		TOTALE
	Ruolo	Tempo determinato	Ruolo	Tempo determinato	
Ricercatori	4	1	12	0	17
Assistenza alla ricerca (istruttori statistici)			5	0	5
Servizi alla ricerca			6	1	7
Amministrazione	1		4	0	5
TOTALE	5	1	27	1	34

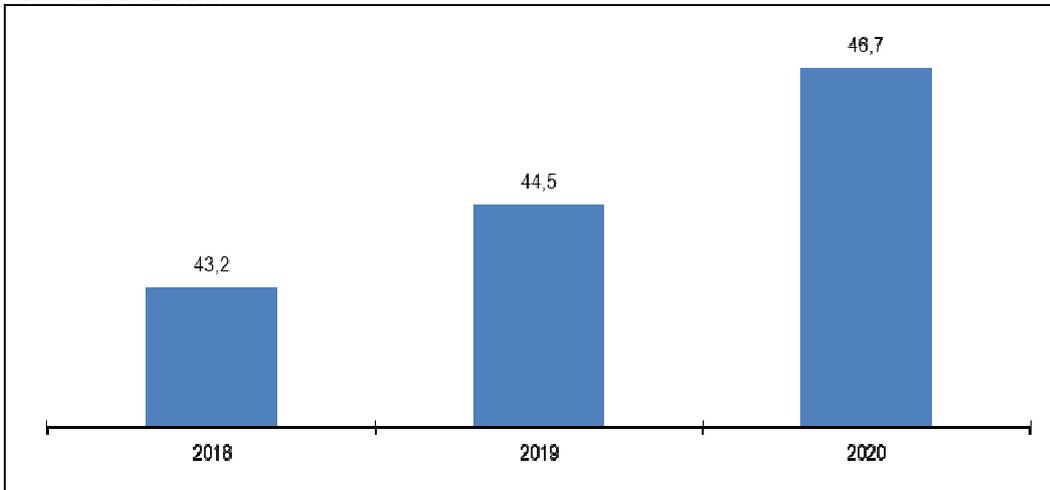
La seguente tabella evidenzia l'elevato livello di scolarizzazione, con una presenza pari al 100% dei laureati tanto fra i ricercatori quanto fra gli assistenti di ricerca. Più della metà del personale afferente i servizi alla ricerca è in possesso della laurea.

SCOLARIZZAZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2020

Titolo di studio	Diploma	Laurea o più	Scuola dell'obbligo	TOTALE
Ricercatori	0	17	0	17
Assistenti alla ricerca (istruttori statistici)	0	5	0	5
Servizi alla ricerca	2	5	0	7
Servizi amministrativi	3	2	0	5
TOTALE	5	29	0	34

L'età media dei dipendenti è ulteriormente aumentata nel corso del triennio, passando da 44,5 a 46,65, in conseguenza dell'assenza del turn over.

ETÀ MEDIA DIPENDENTI



L'inquadramento del personale evidenzia che è rimasto pressoché stabile, nell'ultimo anno, l'organico dell'IRPET, con una progressiva diminuzione, nell'ultimo triennio, del personale di categoria C.

INQUADRAMENTO GIURIDICO

	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018	Var. 2017/2016
Dirigenti	6	6	6	1
Cat. D	21	22	21	-1
Cat. C	5	7	8	-1
Cat. B	2	2	2	0
TOTALE	34	37	37	-1

3.

LA SPESA PER IL PERSONALE

Il costo del personale, al netto delle categorie protette e di quello cofinanziato con risorse comunitarie, si mostra in leggero aumento rispetto a quello del biennio precedente. Più in dettaglio, sulla base dei dati a consuntivo non ancora definitivi, le spese per gli stipendi di competenza dell'anno 2020 sono cresciute di circa 32 mila euro rispetto a quelle osservate nel 2019.

SPESA DEL PERSONALE

	Costo del personale
2017	€1.824.705,00
2018	€1.863.806,00
2019	€1.982.515,00
2020	€ 2.015.041,00

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. L'assenza di livelli di categoria B (eccetto le categorie protette) e la minore presenza in IRPET di livelli di categoria C, rende la categoria D del personale del comparto e la dirigenza quelle con peso prevalente nella ripartizione della spesa del personale: rispettivamente pari al 45,82 e 41,80 per cento.

SPESA DEL PERSONALE PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

	Composizione
Categoria A	0,00%
Categoria B	0,00%
Categoria C	12,38%
Categoria D	45,82%
Dirigenza	41,80%
TOTALE	100,00%

4.

LE RISORSE PER LA GESTIONE CORRENTE E GLI INVESTIMENTI

Le risorse per la gestione delle spese di parte corrente hanno visto una diminuzione a partire dall'anno 2015, protrattasi ed incrementata progressivamente negli ultimi anni fino ad un ammontare complessivo di spesa corrente nell'anno 2020 di circa 3 milioni e 190 mila euro. Nelle previsioni per il prossimo periodo 2021-2023, la spesa dovrebbe tendenzialmente aumentare al fine, tra l'altro, di riportare gli investimenti ad un livello adeguato. Infatti, con la fase di contrazione delle spese caratterizzante gli ultimi anni, l'Istituto nel 2020 ha operato una decisa diminuzione anche negli investimenti rispetto alla media osservata nei tre anni precedenti.

RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE NEL TRIENNIO 2015-2020

	RISORSE CORRENTI	INVESTIMENTO	TOTALE
2015	€ 4.521.649,00	€ 12.133,00	€ 4.533.782,00
2016	€ 4.166.281,00	€ 71.453,00	€ 4.237.734,00
2017	€ 3.767.084,00	€ 96.047,00	€ 3.863.131,00
2018	€ 3.682.782,00	€ 65.000,00	€ 3.747.782,00
2019	€ 3.468.737,00	€ 8.682,00	€ 3.477.419,00
2020	€ 3.186.424,97	€ 10.400,00	€ 3.196.824,97

La seguente tabella illustra infine le previsioni, anch'esse non definitive, per il triennio 2021-2023.

RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE NEL TRIENNIO 2020-2022

	RISORSE CORRENTI	INVESTIMENTO	TOTALE
2021	€ 3.366.000,00	€ 58.000,00	€ 3.424.000,00
2022	€ 3.327.000,00	€ 50.000,00	€ 3.377.000,00
2023	€ 3.347.000,00	€ 30.000,00	€ 3.377.000,00

5. LA PERFORMANCE DELL'ISTITUTO

Le fasi, gli strumenti di supporto e gli attori coinvolti nel ciclo di gestione della performance dell'Istituto risultano individuati nella Linee guida del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione (PMV) approvate, in ultimo, dalla Giunta Regionale con propria deliberazione n. 229/2018 ed alle quali si rimanda per avere una visione completa del ciclo della performance. La Giunta Regionale, infatti e giusto il disposto del terzo comma dell'articolo 21 novies 1 della L.R. 32/2002 (come introdotto dall'articolo 11 della L.R. n. 28/2018), nell'ambito di apposite linee guida e in coerenza con quanto previsto dalla L.R. n. 1/2009, definisce la cadenza periodica e le procedure per l'effettuazione dei monitoraggi circa lo stato di realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa.

Le fasi del ciclo di PMV, come dettagliate nelle linee guida sopra menzionate sono le seguenti:

- I. Programmazione, definizione obiettivi, condivisione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ed approvazione (da svolgersi nel periodo novembre/gennaio dell'anno di approvazione del PQPO);
- II. Monitoraggi trimestrali (da svolgersi nel periodo maggio/gennaio dell'anno successivo a quello di approvazione del PQPO);
- III. Valutazione e rendicontazione dei risultati del PQPO, dei Direttori e dei vertici degli enti dipendenti (da svolgersi nel periodo gennaio/ottobre successivo a quello di approvazione del PQPO).

Le suddette fasi sono scandite da scadenze temporali che garantiscano da un lato il rispetto della programmazione degli obiettivi dell'Istituto e degli obiettivi individuali e, dall'altro, la misurazione e la rendicontazione dei risultati, nell'ottica di una stretta correlazione.

Gli strumenti previsti a supporto del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione sono i seguenti:

1. scheda-obiettivi (si vedano le pagine successive): tale scheda nella sezione programmazione contiene il dettaglio analitico degli obiettivi con individuazione puntuale degli indicatori e dei relativi valori, mentre nella sezione monitoraggio contiene il valore conseguito dagli indicatori collegati agli obiettivi;
2. Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (il presente documento);
3. Relazione sulla Qualità della Prestazione (RQP): evidenzia i risultati raggiunti nell'anno precedente ed il contesto nel quale sono maturati.

Relativamente, poi, agli attori coinvolti nel ciclo di PMV gli stessi sono:

- la Giunta Regionale che approva il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, il suo monitoraggio intermedio (dopo il primo semestre), le eventuali rimodulazioni del PQPO e la Relazione sulla Qualità della Prestazione e che, inoltre, valuta il Direttore dell'Istituto su proposta dell'OIV;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione che partecipa alla definizione della proposta di obiettivi (nonché all'eventuale revisione in corso d'anno) fornendo osservazione e/o suggerimenti, che propone annualmente alla Giunta Regionale la valutazione del Direttore dell'Istituto promuovendo, a tale fine, momenti di confronto e che valida la Relazione sulla Qualità della Prestazione esprimendo, altresì, un parere sul conseguimento complessivo degli obiettivi organizzativi come risultante dal monitoraggio finale;
- il Direttore Generale della Giunta Regionale che coordina, promuovendo momenti di confronto sia con le singole Direzioni regionali sia collegiali all'interno del Comitato di Direzione della Giunta, il processo di PMV;
- il Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane (SOSRU) della Giunta Regionale che predispose le bozze di delibera per l'approvazione del PQPO e dei monitoraggi intermedi e finali dell'Istituto e che svolge il supporto tecnico alle funzioni dell'OIV;
- la Direzione Generale che partecipa alla definizione della proposta di obiettivi dell'Istituto e ne propone eventuali rivisitazioni e che valida quanto rendicontato da IRPET mediante l'espressione di un giudizio qualitativo sull'adeguatezza della documentazione prodotta;
- il Direttore dell'Istituto che partecipa alla definizione della proposta di obiettivi e ne propone eventuali

- rivisitazioni e che predispone i monitoraggi periodici inerenti il grado di raggiungimento degli obiettivi sottoponendoli alla Direzione Generale ed alla struttura competente della Giunta Regionale (SOSRU);
- il Comitato di Direzione (CD) della Giunta Regionale in cui viene attuato un momento di confronto complessivo sul quadro degli obiettivi.

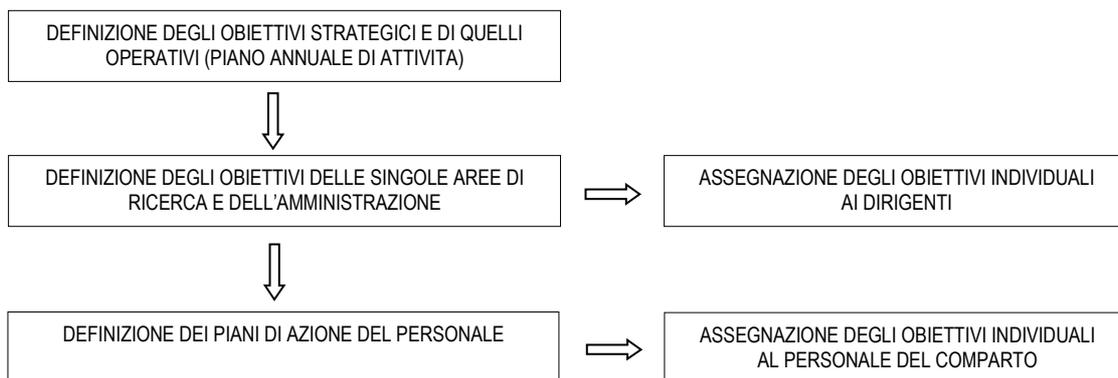
La Mission dell'Istituto, in attuazione della legge regionale n. 59/1996 e sue successive modifiche ed integrazioni, si articola nelle seguenti attività:

- a) studio della struttura socio economica regionale e delle sue trasformazioni, degli andamenti congiunturali e dei relativi strumenti analitici;
- b) studio della struttura territoriale regionale e delle sue trasformazioni e dei relativi strumenti analitici;
- c) studio delle metodologie di programmazione, di valutazione e di verifica delle politiche;
- d) studi preparatori per gli atti della programmazione regionale e per il piano di indirizzo territoriale regionale in ordine ai problemi economici, territoriali e sociali;
- d bis) elaborazione dei documenti o rapporti di valutazione dei programmi nazionali e dell'Unione Europea gestiti dalla Regione Toscana, di cui all'art. 10, comma 5 e 12 della L.R. 2 agosto 2013, n. 44 (Disposizioni in materia di programmazione regionale)
- e) circolazione delle conoscenze e dei risultati di cui alle lettere (a) (b) e (c)

Inoltre l'Istituto, nell'ambito delle stesse materie, può svolgere altre attività di studio, ricerca e consulenza su committenza di soggetti pubblici e privati; può stabilire relazioni con altri enti di ricerca, anche esteri, uffici studi, istituti specializzati, dipartimenti universitari ed assumere iniziative di formazione specialistica nelle discipline oggetto dell'attività dell'Istituto.

Il sistema di governo della performance "a cascata" sviluppato dalla Regione Toscana, volto a monitorare le variabili chiave e le informazioni strategicamente rilevanti secondo un processo progressivo e che consente, la definizione, assegnazione e riconduzione di ciascun atto/attività svolta a livello regionale ad uno specifico obiettivo strategico pluriennale, ben si attaglia anche a gestire la strategia dell'Istituto. Ecco, quindi, che in stretta coerenza con gli obiettivi strategici (mutuati dal Documento di Economia e Finanza Regionale – DEFR - per il 2020) si definiscono gli obiettivi di ciascuna struttura dirigenziale con i relativi indicatori di risultato e valori attesi, riportati nei documenti a supporto del ciclo (Programmi di Direzione e Piani dei Settori) ed in forte correlazione sono poi definiti gli obiettivi individuali e le attività del personale del comparto.

Gli obiettivi stabiliti per IRPET dal presente Piano sono coerenti con il DEFR 2021 e con il Piano annuale delle attività sulla base degli indirizzi approvati dalla Giunta regionale con delibera n. 1308 del 26.10.2020 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.



A seguire, si rappresenta una scheda-obiettivi nella quale sono individuati gli specifici obiettivi, peso percentuale (grazie al quale è possibile graduare l'importanza relativa dei gli obiettivi all'interno della scheda-obiettivi), indicatori, valori iniziali (relativi all'anno 2020 o all'ultimo dato utile disponibile), valori target (2021 e relativa tendenza per gli anni 2022/2023, ove disponibile), note, responsabile attuazione (struttura di riferimento per la realizzazione dell'obiettivo) e collegamento con la programmazione regionale 2021, utili per monitorare puntualmente lo stato di conseguimento degli obiettivi strategici (organizzativi) nonché per valutare il grado di realizzazione degli obiettivi individuali del Direttore dell'Istituto. Per quanto concerne il valore iniziale si ritiene opportuno sottolineare che, fatte salve situazioni particolari evidenziate nel campo note della scheda-obiettivi, tale valore (laddove presente) si configura quale punto di riferimento per apprezzare la performance della struttura e consentirne la confrontabilità temporale con quella degli anni precedenti. La rilevazione della performance realizzata su uno specifico indicatore, nel caso in cui il valore target non risulti pienamente conseguito, verrà effettuata parametrando percentualmente il risultato raggiunto con il valore target fissato, salva l'applicazione degli eventuali ritardi quantificati (per gli indicatori di tipo procedurale).

Per ciò che riguarda gli indicatori procedurali è stato definito un cronoprogramma dettagliato (si veda nelle pagine successive alla scheda-obiettivi) che, attraverso l'esplicitazione di apposite fasi di realizzazione, consenta di apprezzarne l'avanzamento in modo maggiormente oggettivo.

SEGUE SCHEDA OBIETTIVI E CRONOPROGRAMMI >

ISTITUTO REGIONALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA TOSкана (IRPET) - OBIETTIVI 2021

I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2021	
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2021				Valore target 2022 - 2023
1	Analisi congiunturale e previsionale del sistema economico	1.1	Stima previsionale del Prodotto Interno Lordo coerente con il dato ufficiale pubblicato da Istat	10,00%	Margine di errore percentuale relativo alla stima della media del PIL toscano	0,10% dato 2020	>=-2,00% <=+2,00%	>=-0,50% <=+0,50%	Il margine di errore è calcolato sulle previsioni Irpet rilasciate a giugno 2021 su media PIL Toscana 2018-2020 rispetto alle stime Istat rilasciate entro dicembre 2021 sul medesimo arco temporale. La procedura di costruzione delle stime anticipate da parte di Istat è basata su una estrapolazione da serie storiche affetta per sua natura da un elevato margine di errore. Pertanto il rinvio alla media pluriennale rappresenta un robusto metodo di valutazione della capacità previsiva di Irpet rispetto ad Istat	Macroeconomia regionale	DGR n. 1308/2020 - Documento di indirizzo 2021 ad IRPET
2	Effetti redistributivi e di gettito delle politiche fiscali e di welfare	2.1	Coerenza fra distribuzione stimata ed effettiva pubblicata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze	10,00%	Margine di errore percentuale relativo alla stima dei contribuenti toscani	0,00% dato 2020	>=-2,50% <=+2,50%	>=-2,50% <=+2,50%	Il margine di errore è calcolato sulla stima dei contribuenti toscani rispetto ai valori effettivi pubblicati dal Ministero delle Finanze. Modello di microsimulazione aggiornato ad EUSILC 2018 (anno di imposta 2017)	Lavoro, istruzione e welfare	DGR n. 1308/2020 - Documento di indirizzo 2021 ad IRPET
					Margine di errore percentuale relativo alla stima del reddito complessivo dei contribuenti toscani	- 2,80% Dato 2020	>=-2,50% <=+2,50%	>=-2,50% <=+2,50%	Il margine di errore è calcolato sulla stima del reddito complessivo dei contribuenti toscani rispetto ai valori effettivi pubblicati dal Ministero delle Finanze. Modello di microsimulazione aggiornato ad EUSILC 2018 (anno di imposta 2017)		
					Margine di errore percentuale relativo alla stima del gettito Irpef toscano	- 2,00% Dato 2020	>=-2,50% <=+2,50%	>=-2,50% <=+2,50%	Il margine di errore è calcolato sulla stima del gettito Irpef toscano rispetto ai valori effettivi pubblicati dal Ministero delle Finanze. Modello di microsimulazione aggiornato ad EUSILC 2018 (anno di imposta 2017)		
3	Finanza Pubblica	3.1	Realizzazione di un rapporto su i contratti pubblici e le riforme del settore	9,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 1	Economia pubblica e territorio	DGR n. 1308/2020 - Documento di indirizzo 2021 ad IRPET
4	Valorizzazione e diffusione delle ricerche	4.1	Accettazione dei lavori IRPET a Convegni di rilevanza nazionale (SIEP; SIE, AISRE, AIEL, ecc.) e/o su riviste scientifiche con referaggio	5,00%	Numero di studi e lavori accettati in convegni nazionali/numero di studi e lavori accettati nell'anno precedente	133,33% dato 2020	110,00%	110,00%	Come desumibile dal nostro sito www.irpet.it. Le pubblicazioni da prendere in considerazione ai fini del calcolo dell'indicatore sono quelle per le riviste scientifiche con referaggio. Il valore iniziale di alcuni indicatori risulta inferiore rispetto a quello degli anni scorsi in ragione della particolare situazione storica che ha comportato una maggior difficoltà di svolgimento di determinate attività	Dirigenza	Obiettivo trasversale
					Numero di pubblicazioni/numero di pubblicazioni effettuate nell'anno precedente	40,00% dato 2020	110,00%	110,00%			
					4.2	Contribuire alla riflessione sui principali temi economici e sociali regionali	5,00%	Numero di interventi a seminari pubblici effettuati/numero di interventi a seminari pubblici nell'anno precedente	50,00% dato 2020		
4.3	Diffusione delle analisi e dei risultati degli studi dell'IRPET	5,00%	Numero di visualizzazioni medie mensili/numero di visualizzazioni medie mensili rilevate nell'anno precedente	104,7% dato 2020	105,00%	105,00%	L'obiettivo si pone il fine di rilevare il numero di visualizzazioni medie mensili del sito internet dell'IRPET. Come desumibile dal nostro sito www.irpet.it	Dirigenza	Obiettivo trasversale		
5	Valorizzazione e produttività delle ricerche	5.1	Rispetto delle tempistiche per la conclusione delle attività e giudizio qualitativo sulle ricerche effettuate	10,00%	Report dell'Osservatorio Covid elaborati/report previsti nell'anno	-	100,00%	100,00%	Nell'ambito dell'attività "osservatorio Covid" è prevista la pubblicazione di 24 note nel corso dell'anno (in media 2 al mese)	Dirigenza	DGR n. 1308/2020 - Documento di indirizzo 2021 ad IRPET
					Giudizio qualitativo compreso tre 0 (min) e 5 (max) espresso dal Comitato Scientifico, organo indipendente dell'IRPET	5 dato 2020	>= dato finale anno precedente	>= dato finale anno precedente	Verrà richiesto entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento un parere al Comitato scientifico sulle attività svolte da IRPET nell'anno, con espressione di un giudizio qualitativo compreso tra 0 e 5	Dirigenza	Obiettivo trasversale

ISTITUTO REGIONALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA TOSCANA (IRPET) - OBIETTIVI 2021

I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2021	
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2021				Valore target 2022 - 2023
6	Una PA trasparente e leggera: innovazione, semplificazione, contenimento della spesa	6.1	Rilevazione del Giudizio qualitativo del personale coordinato (mediante apposito questionario) circa la capacità di indirizzo e coordinamento del Direttore	5,00%	Percentuale corrispondente all'Indice Medio di Soddisfazione	95,01% dato 2019	100,00%	100,00%	Indicatore valutato esclusivamente ai fini della prestazione individuale del Direttore (non verrà valutato, quindi, ai fini della prestazione organizzativa). La percentuale di conseguimento si ottiene convertendo l'indice medio di soddisfazione (punteggi medi totali/numero di valutazioni effettuate) per mezzo di un'apposita scala parametrica e tenendo conto del raggiungimento o meno del quorum di affluenza	Dirigenza	Obiettivo trasversale
		6.2	Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021/2023	5,00%	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2021	100,00% dato 2020	100,00%	100,00%	Nell'ambito del PTPCT 2021/2023 verranno specificate le misure organizzative da adottare, sia in tema di trasparenza che di anticorruzione, ed i conseguenti cronoprogrammi utili per verificarne la realizzazione. La verifica circa il conseguimento dell'obiettivo sarà validata dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza sia con riguardo al rispetto delle scadenze che all'effettuazione degli adempimenti	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)	Obiettivo trasversale
		Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2021	100,00% dato 2020	100,00%	100,00%						
7	Sistema produttivo regionale	7.1	Realizzazione di un rapporto di analisi sulle caratteristiche strutturali del sistema produttivo regionale	9,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 2	Macroeconomia regionale	DGR n. 1308/2020 - Documento di indirizzo 2021 ad IRPET
8	Agricoltura	8.1	Realizzazione del rapporto sull'agricoltura regionale	9,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 3	Sviluppo locale, settori produttivi e imprese	DGR n. 1308/2020 - Documento di indirizzo 2021 ad IRPET
9	Ambiente e energia	9.1	Realizzazione di un rapporto sull'impronta energetica e ambientale della regione	9,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 4	Analisi intersettoriale, energia ed ambiente, turismo	DGR n. 1308/2020 - Documento di indirizzo 2021 ad IRPET
10	Welfare	10.1	Realizzazione di un rapporto sulla disuguaglianza legata alla pandemia	9,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 5	Lavoro, istruzione e welfare	DGR n. 1308/2020 - Documento di indirizzo 2021 ad IRPET
				100,00%							
(1) Responsabile attuazione dell'obiettivo è la struttura che svolge la funzione di referente per la sua realizzazione ed il cui responsabile ragguaglierà il vertice dell'ente (ove non si tratti della stessa persona) circa lo stato di avanzamento											

Cronoprogramma IRPET 1

OBIETTIVO - Realizzazione di un rapporto su i contratti pubblici e le riforme del settore <i>Valore target – entro il 31/12/2021</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Ricostruzione del quadro informativo	Banca dati	01/02/2021	31/05/2021	Economia pubblica e territorio	40,00%
2	Analisi degli andamenti e delle evidenze in merito a contratti pubblici	Costruzione di indicatori	01/06/2021	31/07/2021	Economia pubblica e territorio	30,00%
3	Stesura del rapporto	Realizzazione del rapporto	01/08/2021	31/12/2021	Economia pubblica e territorio	30,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma IRPET 2

OBIETTIVO - Realizzazione di un rapporto di analisi sulle caratteristiche strutturali del sistema produttivo regionale <i>Valore target – entro il 31/12/2021</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Ricostruzione del quadro informativo	Tavola IO per Sistemi Locali del Lavoro	01/02/2021	31/05/2021	Macroeconomia regionale	40,00%
2	Analisi della struttura di interdipendenza	Costruzione dei moltiplicatori d'impatto	01/06/2021	31/07/2021	Macroeconomia regionale	40,00%
3	Ricostruzione di un indice di vulnerabilità	Indice di vulnerabilità	01/08/2021	30/09/2021	Macroeconomia regionale	15,00%
4	Stesura del rapporto	Realizzazione del rapporto	01/10/2021	31/12/2021	Macroeconomia regionale	5,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma IRPET 3

OBIETTIVO - Realizzazione del rapporto sull'agricoltura regionale <i>Valore target – entro il 31/12/2021</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Ricostruzione del quadro informativo	Banca dati	01/02/2021	30/06/2021	Sviluppo locale, settori produttivi e imprese	40,00%
2	Analisi degli andamenti del settore agricolo	Costruzione di indicatori per lo studio del settore	01/07/2021	31/07/2021	Sviluppo locale, settori produttivi e imprese	30,00%
3	Stesura del rapporto	Realizzazione del rapporto	01/08/2021	31/12/2021	Sviluppo locale, settori produttivi e imprese	30,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma IRPET 4

OBIETTIVO - Realizzazione di un rapporto sull'impronta energetica e ambientale della regione <i>Valore target – entro il 31/12/2021</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Ricostruzione del quadro informativo	Tavola ibride energia - ambiente - economia	01/02/2021	31/05/2021	Analisi intersettoriale, energia ed ambiente, turismo	40,00%
2	Analisi delle relazioni di impatto	Costruzione dei moltiplicatori d'impatto	01/06/2021	30/06/2021	Analisi intersettoriale, energia ed ambiente, turismo	40,00%
3	Simulazione del modello	Indice di impronta energetica e ambientale	01/07/2021	30/09/2021	Analisi intersettoriale, energia ed ambiente, turismo	15,00%
4	Stesura del rapporto	Realizzazione del rapporto	01/10/2021	31/12/2021	Analisi intersettoriale, energia ed ambiente, turismo	5,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma IRPET 5

OBIETTIVO - Realizzazione di un rapporto sulla disuguaglianza legata alla pandemia <i>Valore target - entro il 31/12/2021</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Ricostruzione del quadro informativo	Banca dati	01/02/2021	31/03/2021	Lavoro, istruzione e welfare	20,00%
2	Aggiornamento del modello di microsimulazione	Nuovo modello aggiornato	01/04/2021	31/07/2021	Lavoro, istruzione e welfare	30,00%
3	Simulazione delle conseguenze della pandemia sulla disuguaglianza tra famiglie	Indicatori di disuguaglianza	01/08/2021	30/09/2021	Lavoro, istruzione e welfare	30,00%
4	Stesura del rapporto	Realizzazione del rapporto	01/10/2021	31/12/2021	Lavoro, istruzione e welfare	20,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

5.1 La definizione degli obiettivi operativi ed individuali di struttura

Gli obiettivi, in armonia con quanto previsto nel Regolamento di attuazione della Legge Regionale n. 1/2009, devono presentare alcuni elementi qualificanti:

- essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla mission ed alle strategie dell'Agenzia;
- essere specifici e misurabili, consentendo la verifica dell'avvenuta realizzazione mediante uno o più indicatori sintetici di risultato;
- essere tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- essere riferibili ad un arco temporale determinato (di norma pari ad un anno);
- essere commisurati a eventuali valori di riferimento derivanti da standard definiti e da comparazioni con agenzie omologhe;
- essere confrontabili nel tempo;
- essere correlati alla quantità e qualità delle risorse a disposizione;
- essere articolati in fasi di avanzamento con una loro tempistica;
- prevedere un responsabile di obiettivo.

Inoltre, gli stessi obiettivi devono essere definiti secondo una logica "a cascata" o di "padre e figlio" secondo la quale ogni unità organizzativa dell'Istituto associa i propri obiettivi a quelli dell'unità di livello organizzativo superiore (gli obiettivi delle strutture organizzative non di massima dimensione dovranno, quindi, necessariamente discendere da obiettivi di strutture organizzative di livello superiore). Quanto precede consente, evidentemente, di mappare completamente le attività che vengono effettuate dalle varie strutture utilizzando, altresì, la possibilità di raggrupparle e sintetizzarle per livello gerarchico (in cui l'unità di secondo livello declina gli obiettivi dell'unità di primo livello) e strategico (in cui l'unità di secondo livello sviluppa e specifica gli obiettivi dell'unità di primo livello). Con la conseguente possibilità di, ricondurre tutta l'azione amministrativa (anche quella "routinaria") al conseguimento degli obiettivi.

Si evidenzia, infine, la necessità che gli indicatori (elaborati al fine di rappresentare sinteticamente lo stato di avanzamento relativo alla realizzazione degli obiettivi) debbano essere espressi in termini di numero/numero (per garantire la confrontabilità spaziale e temporale), almeno per una percentuale pari al 50% della "batteria" complessiva degli indicatori utilizzati e che gli stessi siano utili a rappresentare i miglioramenti e i risultati ottenuti evitando il proliferare di indicatori non rappresentativi del valore aggiunto creato.

5.2 La valutazione del Direttore

La valutazione del Direttore dell'Istituto, come previsto dall'articolo 21 septies della L.R. n. 32/2002 (come sostituito dall'articolo 8 della già citata L.R. n. 28/2018), è effettuata (annualmente) dalla Giunta Regionale su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione (unico per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e gli enti dipendenti). La valutazione verrà assunta sulla base degli esiti della Relazione sulla Qualità della Prestazione che, come disciplinato nel quarto comma dell'articolo 21 novies 1 della L.R. n. 32/2002 (introdotto dall'articolo 11 della più volte menzionata L.R. n. 28/2018), evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno precedente e che il Direttore dell'Istituto predisporrà a conclusione dell'intero ciclo di programmazione, misurazione e valutazione.

In caso di valutazione negativa sul conseguimento degli obiettivi di cui al Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa dell'Istituto il contratto del Direttore può essere risolto anticipatamente con Decreto del Presidente della Giunta Regionale.

6.

Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo – il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Nel corso del 2020 l'Istituto, a fronte dell'emergenza sanitaria nazionale determinata da COVID- 19, ha continuato a svolgere in maniera efficiente e produttiva la propria attività grazie allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile: prima attraverso l'estensione del telelavoro straordinario, poi attraverso l'introduzione dello smart working, quale strumento flessibile di gestione del lavoro.

In particolare, a fronte di una prima fase di ricorso allo smart working 'emergenziale', IRPET si è dotato di apposita regolamentazione interna adottando, in via sperimentale, un proprio "Disciplinare per l'effettuazione della prestazione lavorativa in smart working" (determinazione del Direttore n. 41 del 30.07.2020), entrato in vigore il 21 settembre 2020, in applicazione delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

Tale disciplinare, pubblicato sul sito dell'Istituto, nella pagina di Amministrazione Trasparente, (<http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2020/12/disciplinare-def.pdf>) regola l'istituto del lavoro agile quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa volta a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti nonché l'efficienza e la produttività della pubblica amministrazione, in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, tenuto conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81, nonché della direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1.06.2017.

In particolare, nel documento sono individuati gli obiettivi, i principi, le modalità di accesso e di effettuazione dello smart working, nonché la misurazione degli obiettivi assegnati ai dipendenti ed il relativo monitoraggio degli stessi.

In tal modo IRPET ha inteso dare avvio ad una regolamentazione tesa a verificare se, fuori dalla fase emergenziale, il lavoro agile consenta effettivamente il raggiungimento di duplici benefici, quali, da un lato, l'aumento della produttività e la riduzione del tasso di assenteismo, dall'altro, un maggior benessere organizzativo con strumenti che permettano la conciliazione dei tempi vita-lavoro per il personale.

Su tali basi, a seguito delle Linee Guida Ministeriali emanate il 9 dicembre 2020, l'Istituto ha predisposto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), redatto secondo quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 attualmente vigente, fatte salve ulteriori misure di carattere normativo e tecnico per la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche.

Il POLA costituisce specifica sezione del Piano della performance nell'ambito di un concetto di programmazione inteso come "processo unitario", nel quale devono convergere in maniera coordinata e coerente i diversi strumenti previsti dal legislatore per l'organizzazione del lavoro.

In particolare, il POLA, quale sezione dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile, definisce gli obiettivi organizzativi legati alla revisione dei modelli di organizzazione e gestione del lavoro, con correlati indicatori e target, di breve, medio e lungo periodo.

Trattandosi di uno strumento programmatico nuovo ed ancora in via di definizione, per questo primo anno di avvio l'IRPET, nel rispetto di quanto disposto dalle linee guida ministeriali, intende adottare un modello semplificato, che sarà poi aggiornato ed implementato anche in relazione allo sviluppo della situazione emergenziale nazionale e, dunque, ad una situazione ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in ufficio o fuori sede.