

Il piano della qualità e della prestazione organizzativa 2016

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 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 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 31/12/2015 risulta essere di **42** unità, di cui **32** in ruolo e **10** a tempo determinato. Dall'analisi dei dati dell'ultimo biennio si rileva che il personale di ruolo, a seguito dell'incremento intervenuto nel 2014, correlato alle nuove competenze attribuite ad IRPET dalla L.r. 50/2014, è rimasto invariato. Risulta aumentato di 5 unità il personale a tempo determinato, per rispondere ad esigenze correlate alla realizzazione delle attività comuni con Regione Toscana finanziate da fondi comunitari.

1. IL PERSONALE IRPET

	31/12/2015	31/12/2014	31/12/2013
Personale di ruolo	32	32	28
Dirigenza	4	4	4
Comparto	28	28	24
Personale a tempo determinato	10	5	8
Dirigenza	1	1	1
Comparto	9	4	7
TOTALE	42	37	36

L'articolazione del personale per area funzionale evidenzia un parziale recupero nel dimensionamento del personale di ruolo nell'area della ricerca, grazie alle assunzioni disposte nel 2014 sulla base dell'attribuzione di nuove competenze ad IRPET ex L.r. 50/2014. Tuttavia, risulta ancora necessario il ricorso a tipologie contrattuali a tempo determinato per poter far fronte alle esigenze lavorative correlate all'esecuzione del Programma di Attività Comuni con Regione Toscana, finanziato nell'ambito dei fondi strutturali europei ovvero dei fondi nazionali a specifica destinazione. In conformità con quanto disposto dalla normativa regionale in materia, infatti, tutto il personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo determinato è stato assunto per la realizzazione dei progetti cofinanziati con risorse provenienti da fondi comunitari e nazionali sia con riferimento alle attività propriamente di ricerca, sia con riferimento alle correlate attività di gestione dei fondi stessi (servizi alla ricerca e amministrazione).

2. IL PERSONALE PER AREA FUNZIONALE AL 31/12/2015

Area funzionale	Dirigenti		Comparto		TOTALE
	Ruolo	Tempo determinato	Ruolo	Tempo determinato	
Ricercatori	3	1	10	5	19
Assistenza alla ricerca (istruttori statistici)			6	1	7
Servizi alla ricerca			9	2	11
Amministrazione	1		3	1	5
TOTALE	4	1	28	9	42

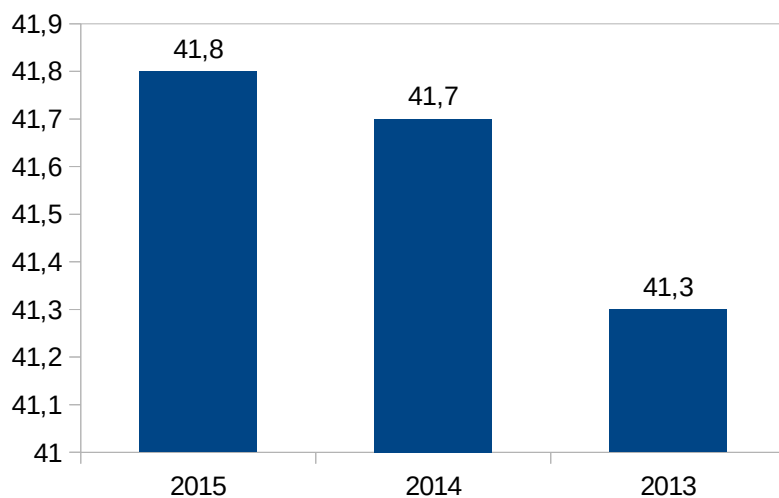
La seguente tabella evidenzia l'elevato livello di scolarizzazione, con una presenza pari al 100 per cento dei laureati tanto fra i ricercatori quanto fra gli assistenti di ricerca. Più della metà del personale amministrativo e del personale afferente i servizi alla ricerca è in possesso della laurea.

3. SCOLARIZZAZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2015

Titolo di studio	Diploma	Laurea o più	Scuola dell'obbligo	TOTALE
Ricercatori	0	19	0	19
Assistenti alla ricerca (istruttori statistici)	0	7	0	7
Servizi alla ricerca	5	6	0	11
Servizi amministrativi	2	3	0	5
TOTALE	7	35	0	42

L'età media dei dipendenti è ulteriormente aumentata nel corso del triennio, passando da 41,3 a 41,8, a causa del blocco del turn over.

4.
ETÀ MEDIA DIPENDENTI



L'inquadramento del personale evidenzia la prevalenza di livelli D (con un incremento di 5 unità di personale a tempo determinato), mentre rimane stabile l'organico in categoria C e B e nell'area della dirigenza.

5.
INQUADRAMENTO GIURIDICO

Inquadramento giuridico	30/12/15	30/12/14	31/12/13	Var. 2015/2014	Var. 2014/2013
Dirigenti	5	5	5	0	0
Cat. D	24	19	21	5	-2
Cat. C	11	11	8	0	3
Cat. B	2	2	2	0	0
TOTALE	42	37	36	5	1

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 all'articolo 2, comma 5, lettera a), della L.R. 65/2010 (legge finanziaria per l'anno 2011). Più in dettaglio, nel biennio 2013-2014 la riduzione di spesa rispetto al 2010 è stata rispettivamente pari a **-29 per cento**, **-32 per cento**, come risulta dai dati a consuntivo; per l'anno 2015 la previsione del costo del personale si attesta intorno al **-31 per cento**, ovvero ampiamente sopra l'obiettivo di una riduzione del **5 per cento**. Inoltre, la stima del costo del personale sostenuto nel 2015 (al netto delle nuove assunzioni disposte secondo quanto previsto dalla L.R. 50/2014) si mantiene **inferiore** a quello sostenuto nel 2013, in conformità con quanto stabilito all'articolo 2, comma 4, lettera b), della L.R. 77/2013 (legge finanziaria per l'anno 2014).

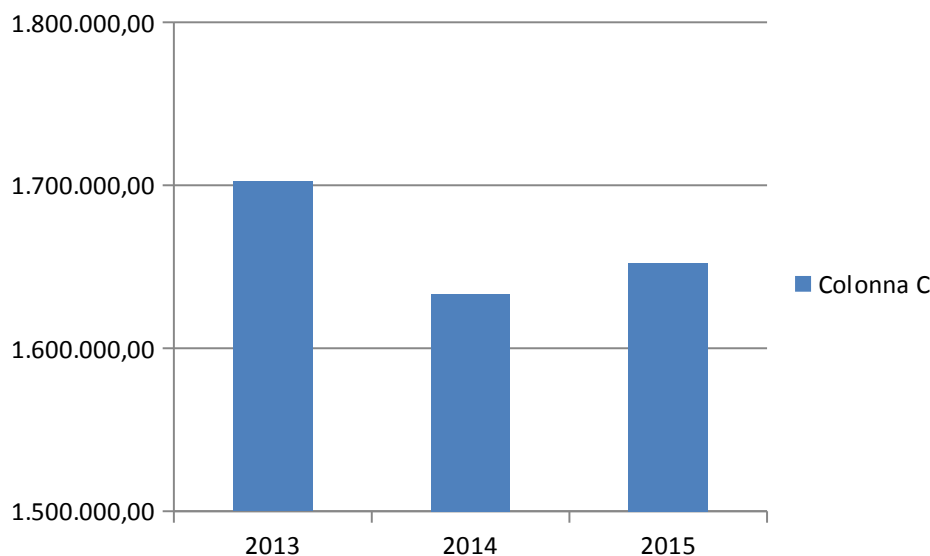
5. SPESA DEL PERSONALE**

2013	1.702.445,84	-29%
2014	1.633.316,00	-32%
2015	1.652.284,32	-31%

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

** Al netto delle assunzioni disposte ai sensi della L.r. 50/2014

6. COSTO DEL PERSONALE**



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

** Al netto delle assunzioni disposte ai sensi della L.r. 50/2014

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. 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 46,15 e 30,99 per cento.

7.

SPESA DEL PERSONALE PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

Categoria di inquadramento	2013	2014	2015
Categoria A	0%	0%	0 %
Categoria B	3%	3%	3%
Categoria C	15%	18%	20%
Categoria D	48%	45%	46%
Dirigenza	34%	34%	31%
TOTALE	100%	100%	100%

4.

LE RISORSE PER LA GESTIONE CORRENTE E GLI INVESTIMENTI

Le risorse per la gestione delle spese di parte corrente e gli investimenti sono rimaste pressochè stabili nel triennio 2013-2015. I dati relativi all'esercizio 2015 non sono ancora definitivi, ma le risorse dovrebbero attestarsi complessivamente su 4 ml. di euro circa. L'incremento degli investimenti nel 2014 rispetto all'anno precedente è relativo alla necessità di rinnovo e sviluppo di capitale tecnologico (hardware e software), essenziale in un istituto di ricerca come il nostro; mentre le previsioni di investimenti per il 2015 e per il triennio successivo si mantengono su valori costanti.

8

RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE NEL TRIENNIO 2013-2015

	Risorse correnti	Investimento	TOTALE
2013	3.913.374	16.243	3.929.617
2014	3.352.898	41.546	3.394.444
2015	3.995.138	30.000	4.025.138

La seguente tabella illustra infine le previsioni, anch'esse non definitive, per il triennio 2016-2018.

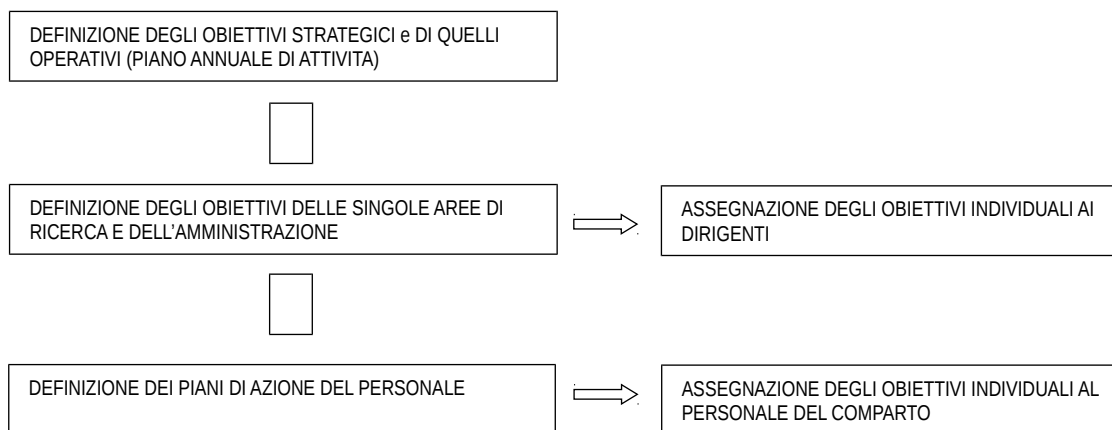
9

RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE NEL TRIENNIO 2016-2018

	Risorse correnti	Investimento	TOTALE
2016	3.968.200	40.000	4.008.200
2017	3.933.200	30.000	3.963.200
2018	3.581.550	30.000	3.611.550

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 seguente tabella seleziona, fra gli obiettivi contenuti nel PdA 2016, quelli, naturalmente collegati ad alcuni degli obiettivi Strategici di Regione Toscana, proposti per la valutazione dell'istituto.

ISTITUTO REGIONALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA TOSCANA

RISULTATI ATTESI E INDICATORI												
I	OBIETTIVI STRATEGICI	II	DECLINAZIONE OBIETTIVO	Risultato atteso	Modalità calcolo indicatore (numeratore/denominatore)	Valore iniziale	Valore target 2016	Valore target 2017 - 2018	Peso %	Eventuale benchmark	NOTE	Responsabile attuazione
1	Analisi congiunturale e previsionale del sistema economico	1.1	Stima PIL	Stima previsionale coerente con il dato ufficiale pubblicato da Istat	previsioni Irpet rilasciate a giugno 2016 su media PIL Toscano 2013-2015 / stime Istat rilasciate entro dicembre 2016 sul medesimo arco temporale	marginie di errore relativo alla stima della media Pil Toscano 2012-2014 pari -0,1%	marginie di errore +-0.5%	-	15,00%	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	Il cambio operato da Istat sia nelle definizioni di contabilità nazionale (Sec 2010) sia nella procedura di costruzione delle stime ci impone di modificare l'indicatore utilizzato per valutare la capacità previsionale del Pil regionale. Infatti la nuova 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 più robusto metodo di valutazione della capacità previsionale di Irpet rispetto ad Istat	Macroeconomia regionale
2	Effetti redistributivi e di gettito delle politiche fiscali e di welfare	2.1	Validazione modello microsimulazione mediante stima numero contribuenti, reddito lordo e gettito Irpef toscano	coerenza fra distribuzione stimata ed effettiva pubblicata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze	Stima contribuenti toscani/valori effettivi pubblicati dal Ministero delle Finanze	-0,1%	Margine di errore +- 2,0%	-	15,00%	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	Modello di microsimulazione aggiornato ad EUSILC 2013 (anno di imposta 2012).	Lavoro, istruzione e welfare
					Stima reddito complessivo contribuenti toscani/valori effettivi pubblicati dal Ministero delle Finanze	-2%	Margine di errore +- 2,0%	-				
					Stima gettito Irpef toscano/valori effettivi pubblicati dal Ministero delle Finanze	+ 1.4%	Margine di errore +- 2,0%	-				
3	Valorizzare il talento ed il capitale umano	3.1	Una formazione professionale orientata al lavoro	Conoscere i fabbisogni professionali del mondo produttivo	Predisposizione di un atlante delle professioni richieste nelle seguenti filiere strategiche moda (orificeria, pelletteria; concia; tessile; maglieria e confezioni); nautica; logistica; marmo; carta; turismo; agribusines; meccanica	non disponibile	Margine di errore + - 1,5%	-	15,00%	-	Non esiste un valore iniziale che possa fungere da benchmark. La predisposizione dell'atlante delle professioni è funzionale alla programmazione dei bandi regionali per la formazione professionale	Lavoro, istruzione e welfare
4	Opere pubbliche	4.1	Impatto economico degli investimenti infrastrutturali	Utilizzo dei modelli predisposti da Irpet per la valutazione impatti infrastrutturali	Capacità dei modelli Irpet di valutare, se richiesto, l'impatto di opere infrastrutturali	2 valutazioni svolte	Valutazione impatto: 2 opere	-	10,00%	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	-	Economia pubblica e territorio
5	Innovazione	5.1	Sensibilizzazione mondo produttivo verso utilizzo risorse comunitarie per innovazione	Presentazione da parte delle imprese di progetti su Programmi a contrattazione diretta con Commissione Europea (Horizon 2020)	Numero di report sulle imprese seguite dal gruppo Irpet, focalizzati sulla individuazione di potenzialità da valorizzare con riferimento al programma Horizon 2020	169	180	-	10,00%	-	Non esiste un valore iniziale che possa costituire un benchmark. L'attività non ha simili, almeno per quanto verificato nel panorama europeo.	Sviluppo locale, settori produttivi e imprese
6	Dinamismo e competitività economia toscana	6.1	Predisposizione di un sistema informativo sulle imprese toscane	Realizzazione di un data base longitudinale delle imprese dal 2008 al 2013	Realizzazione di un report sintetico descrittivo del contenuto informativo del data base e dei relativi risultati	Realizzazione del data base sulle singole annualità (non longitudinale) dal 2008 al 2012	Consegna del relativo report entro il 31/12/2016	-	15,00%	-	Non esiste un valore iniziale che possa fungere da benchmark. La predisposizione di un database longitudinale sulle imprese toscane è funzionale alla predisposizione di analisi per la programmazione dei bandi regionali relativi al sistema imprenditoriale	Sviluppo locale, settori produttivi e imprese
7	Valorizzazione e diffusione delle ricerche	7.1	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	17	17	-	10,00%	-	Come desumibile dal nostro sito www.irpet.it	Tutti i dirigenti
					Numero di pubblicazioni su riviste scientifiche con referaggio	3	3	-		-	Come desumibile dal nostro sito www.irpet.it	Tutti i dirigenti
8	Valorizzazione e produttività delle ricerche	8.1	Partecipazione come relatori a seminari ed iniziative pubbliche	Contribuire alla riflessione sui principali temi economici e sociali regionali	Numero di interventi a seminari Pubblici	55	55	-	5,00%	-	Come desumibile dal nostro sito www.irpet.it	Tutti i dirigenti
9	Una PA trasparente e leggera: innovazione, semplificazione, contenimento della spesa	9.1	Gestione delle risorse umane (clima organizzativo)	Assicurare un indirizzo coerente con gli obiettivi strategici e rispetto alla capacità di coordinamento della struttura	Giudizio qualitativo del personale coordinato, rilevato attraverso un apposito questionario, circa la capacità di indirizzo e coordinamento del Direttore	-	-	-	5,00%	-	Indicatore valutato esclusivamente ai fini della prestazione individuale del Direttore (non verrà valutato, quindi, ai fini della prestazione organizzativa). La percentuale di raggiungimento sarà parametrata al giudizio rilasciato dal personale coordinato	Tutti i dirigenti
									100,00%			