

# Relazione 2013 sulla Qualità della Prestazione Organizzativa

## 1. INTRODUZIONE

---

### 1.1 Presentazione

La redazione della Relazione sulla Qualità della Prestazione Organizzativa è disciplinata dall'articolo 28 sexies del Decreto del Presidente della Giunta Regionale 24 marzo 2010, n. 33/R, avente ad oggetto "Regolamento di attuazione della Legge Regionale 08/01/2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione ed ordinamento del personale)". A norma di tale articolo la Relazione evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti dall'IRPET nell'anno 2013, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

I contenuti della Relazione sulla Qualità della Prestazione Organizzativa rappresentano pertanto la conclusione del ciclo di programmazione, misurazione e valutazione, relativamente all'anno 2013, delle prestazioni rese dalla struttura dell'IRPET, che ha visto il suo inizio con l'approvazione del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, approvato con deliberazione di Giunta Regionale n. 169 del 18.03.2013. Nel Piano sono contenuti gli obiettivi strategici dell'IRPET, definiti in armonia con quanto contenuto nel Piano Regionale di Sviluppo 2011-2015 e, in una logica "a cascata", sono individuati gli indirizzi e gli obiettivi attribuiti alle varie strutture, i piani di lavoro e, conseguentemente, gli obiettivi individuali dei dirigenti e di tutto il personale.

La presente Relazione illustra i risultati di performance conseguiti dall'IRPET nell'esercizio 2013, attraverso anche una sintesi del conseguimento degli obiettivi di struttura.

Il testo è pubblicato, unitamente al Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, sul sito istituzionale dell'IRPET, nella sezione "Amministrazione Trasparente", per garantire la necessaria trasparenza ed accessibilità della documentazione. La Relazione sulla Qualità della Prestazione Organizzativa è inoltre trasmessa alle strutture regionali competenti ed all'Organismo Indipendente di Valutazione.

## 2. OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI

---

### 2.1 Obiettivi strategici

Il Piano della qualità della prestazione organizzativa per il 2013 è stato predisposto in corrispondenza con le funzioni stabilite dalla legge di ordinamento dell'IRPET che definisce l'ambito nel quale si svolge l'azione dell'istituto. In ragione della stretta correlazione tra l'attività di IRPET, quale consulente della Regione nelle materie economiche, e la Regione stessa, gli obiettivi strategici sono stati individuati con riferimento agli obiettivi strategici regionali, come evidenziati nel DPEF, e declinati secondo le funzioni proprie dell'Istituto, in collegamento al Programma di attività dell'Istituto per l'anno 2013, adottato dal Comitato di Indirizzo e Controllo dell'IRPET con deliberazione n. 5 del 28 novembre 2012, e tenuto conto delle linee di indirizzo regionali stabilite nel Piano Regionale di Sviluppo 2011-2015 (approvato con Risoluzione n. 49 del 29 giugno 2011). All'interno del Piano sono stati pertanto individuati:

1. gli obiettivi strategici regionali
2. la declinazione dei medesimi secondo le funzioni dell'IRPET
3. i risultati attesi ed i relativi indicatori.

Lo schema generale degli obiettivi previsti nel piano della qualità della prestazione organizzativa per il 2013 è di seguito riportato.

N.	Obiettivo strategico	Declinazione obiettivi IRPET
1	Dinamismo e competitività dell'economia toscana	Fornire gli elementi di conoscenza per la definizione dello scenario macroeconomico di riferimento assieme ad un quadro dettagliato del sistema delle imprese toscane volto a cogliere le determinanti della loro competitività. Favorire la concentrazione delle risorse sulle politiche più efficaci attraverso processi di <u>scriming e valutazione</u> .
2	Valorizzare il talento e il capitale umano	Analisi delle dinamiche dell'occupazione, al fine di verificarne l'evoluzione e la distanza tra domanda ed offerta. <u>Analisi della relazione tra modello formativo e sviluppo locale.</u>
3	Patrimonio culturale come opportunità di buona rendita	È stato individuato nella valorizzazione del patrimonio un aspetto strategico per la crescita e lo sviluppo del territorio e un ambito di prioritario utilizzo dei fondi disponibili. È importante, dunque, verificare l'impatto degli interventi rispetto agli effetti attesi in termini di utilizzo dell'opera da parte della collettività, attivazione di indotto economico, attrattività turistica, qualità del territorio e varietà funzionale.
4	Una buona governance per il sistema dei servizi locali	Per la Legge Regionale è stato istituito l'Osservatorio sui servizi pubblici.
5	Una rete di infrastrutture moderne ed efficienti	Integrazione nella rete dei trasporti transnazionale prevista nella programmazione comunitaria. <u>Tutela e valorizzazione territorio come risorsa per crescita e competitività.</u>
6	Coesione territoriale e attrattività: qualità delle città, del territorio e del paesaggio	Analisi degli effetti del cambiamento climatico; declinazione degli effetti della dinamica socio-economica in termini di pressioni ambientali e consumi energetici; collaborazione con Regione Toscana sul tema della gestione delle risorse naturali, con particolare riferimento a risorsa idrica e rifiuti.
7	L'integrazione di politiche per prestazioni di qualità e equilibrio dei conti in materia socio-economica.	Individuare gli strumenti per garantire una compartecipazione privata alla gestione del servizio sanitario e alle politiche di welfare.
8	Una PA trasparente e leggera: innovazione istituzionale, semplificazione e contenimento della spesa	Analisi degli effetti dell'unione e/o della fusione di comuni. Contenimento dei tempi e costi delle opere pubbliche e dei servizi. La razionalizzazione della spesa attraverso la valutazione delle politiche e degli interventi.
9	Federalismo solidale e contrasto all'evasione	Stima del tax gap e valutazione degli spazi di fiscalità autonoma per i livelli di governo locale. Tra vincoli alla spesa e scarsità di risorse agli enti territoriali è delegato il difficile compito di accompagnare la trasformazione del modello di welfare caratteristico della nostra regione. Da un lato, si pone la difficile questione di imporre ai cittadini una maggiore pressione fiscale a fronte di minori servizi; dall'altro è in atto un processo di accentramento di competenze e risorse.

Il conseguimento di tali obiettivi è stato affidato all'azione dell'intera struttura organizzativa dell'Istituto, fermo restando che alcuni obiettivi sono stati realizzati con il coinvolgimento diretto di una o più articolazioni organizzative in relazione ai contenuti specifici degli stessi obiettivi, come risultanti dal Piano.

Il monitoraggio finale relativo al conseguimento degli obiettivi strategici come sopra individuati è stato approvato con deliberazione di Giunta Regionale n. 256 del 31.03.14 (pubblicato sul sito IRPET nell'apposita sezione 'Amministrazione Trasparente') a cui si rimanda per la verifica dello stesso. Tutti gli obiettivi assegnati alle strutture dell'IRPET sono stati realizzati, con una percentuale media di conseguimento pari all'83,18%.

Il risultato conseguito è l'espressione del giudizio molto rigoroso del Direttore dell'IRPET in merito al raggiungimento di obiettivi particolarmente sfidanti, quali quelli sopra riportati, e tiene conto non solo della quantità, ma soprattutto della qualità delle prestazioni effettuate. La percentuale risulta perfettamente in linea con il concetto di obiettivo sfidante. In effetti, come più volte richiamato correttamente dall'OIV, percentuali troppo vicine al 100% sarebbero da ritenere l'espressione di obiettivi non sfidanti e, quindi, poco credibili. Il lavoro compiuto da IRPET nel corso del 2013 è stato ingente sul piano della quantità e ha raggiunto ottimi risultati sul fronte della qualità; il ruolo dell'IRPET come animatore del dibattito esterno ha

avuto inoltre numerosi riconoscimenti, tra cui il più prestigioso è rappresentato dal premio come eccellenza nel mondo della Pubblica Amministrazione riconosciuto da ItaliaOggi nell'ambito dell'evento Tuscany Awards.

Di seguito sono indicate, per grandi aggregati, le azioni compiute nell'ambito degli obiettivi strategici individuati, ovvero:

1. *Obiettivo strategico: Dinamismo e competitività dell'economia toscana*
  - analisi descrittiva e previsionale circa l'evoluzione dell'economia toscana;
  - costruzione e continuo aggiornamento degli strumenti di analisi;
  - studi relativi alla valutazione ex-post di specifiche politiche regionali;
  - convegno: diffusione dei contenuti dell'attività di ricerca e rapporti con altri istituti di ricerca.
2. *Obiettivo strategico: Valorizzare il talento e il capitale umano*
  - analisi della evoluzione del mercato del lavoro al fine di verificarne l'evoluzione e la corrispondenza, sempre più difficile, tra domanda ed offerta;
  - valutazione della connessione tra modello formativo e modello di sviluppo locale.
3. *Obiettivo strategico: Patrimonio culturale come opportunità di buona rendita*
  - verifica dell'impatto degli interventi rispetto agli effetti attesi, in termini di utilizzo delle opere realizzate da parte della collettività, di attivazione di indotto economico, di attrattività turistica, di qualità del territorio e varietà funzionale.
4. *Obiettivo strategico: Una buona governance per il sistema dei servizi locali*
  - gestione degli archivi di base.
5. *Obiettivo strategico: Una rete di infrastrutture moderne ed efficienti*
  - attività di consulenza sui progetti di natura infrastrutturale;
  - attività di ricerca di base: aggiornamento del modello dei trasporti e alla realizzazione degli atti del convegno sugli assetti territoriali.
6. *Obiettivo strategico: Coesione territoriale e attrattività: qualità delle città, del territorio e del paesaggio*
  - analisi degli effetti del cambiamento climatico, declinazione degli effetti della dinamica socio-economica in termini di pressioni ambientali e consumi energetici;
  - collaborazione con Regione Toscana sul tema della gestione delle risorse naturali, con particolare riferimento a risorsa idrica e rifiuti;
  - aggiornamento della modellistica economico-ambientale.
7. *Obiettivo strategico: L'integrazione di politiche per prestazioni di qualità e equilibrio dei conti in materia socio-economica*
  - attività di consulenza per il calcolo dell'ISEE;
  - valutazioni sul tema della non autosufficienza.
8. *Obiettivo strategico: Una PA trasparente e leggera: innovazione istituzionale, semplificazione e contenimento della spesa*
  - analisi del bilancio regionale ai fini della spending review;
  - predisposizione di strumentazione trasparente per la valutazione ex-ante per il finanziamento di piccole opere pubbliche (modello F.I.R.E);
  - realizzazione di un rapporto sulle opere pubbliche.

9. *Obiettivo strategico: Federalismo solidale e contrasto all'evasione*

- realizzazione del rapporto sulla finanza locale;
- pubblicazioni nella rivista sul federalismo fiscale in Toscana.

A seguito di tale monitoraggio sono stati dunque ritenuti complessivamente conseguiti, per l'esercizio 2013, gli obiettivi strategici (organizzativi) posti con il PQPO 2013, autorizzando, conseguentemente, la corresponsione di quota parte degli incentivi legati alla prestazione organizzativa sia al comparto che al personale dirigente.

Il contributo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi costituisce, infatti, uno dei tre fattori sui quali si articola il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale dell'IRPET, unitamente ai seguenti:

- il raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati
- le competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi tenuti nello svolgimento del proprio ruolo.

Tale fattore, tuttavia, assume (rispetto agli altri due) un peso percentuale diverso sull'intera valutazione in base alle categorie di dipendenti oggetto di valutazione, ovvero:

- il 10% sulla valutazione dei Dirigenti (a fronte del 90% assunto dalla valutazione circa il conseguimento degli altri due fattori);
- il 20% sulla valutazione del personale titolare di posizione organizzativa (a fronte dell'80% assunto dalla valutazione circa il conseguimento degli altri due fattori);
- il 30% sulla valutazione del personale del comparto (a fronte del 70% assunto dalla valutazione circa il conseguimento degli altri due fattori).

## 2.2 Obiettivi di Struttura e Piani di lavoro

In coerenza con il PQPO e con gli obiettivi strategici individuati nello stesso, sono stati sviluppati, secondo una logica "a cascata" i Piani di lavoro, che individuano gli obiettivi propri di ciascun settore dell'IRPET, in correlazione con gli obiettivi strategici dell'ente.

Nelle tabelle che seguono è possibile apprezzare la sintesi delle percentuali di conseguimento degli obiettivi 2013, distinta in tre macro-strutture (Ricerca e Statistica/ Amministrazione/Servizi di supporto alla ricerca) secondo l'organizzazione interna dell'Istituto, sulla base del monitoraggio condotto dai relativi Responsabili e dal Direttore.

OBIETTIVI DELLE STRUTTURE. 2013

	Conseguimento %	Numero	Dipendenti
Ricerca	98	64	23
Amministrazione	97	13	5
Servizi alla ricerca	95	9	8
<b>MEDIA - TOTALE</b>	<b>96,7</b>		<b>36</b>

Le percentuali di conseguimento degli obiettivi assegnati alle strutture dell'ente dipendono dal riscontro effettuato, a posteriori, sul valore assunto dagli indicatori correlati ai singoli obiettivi con i relativi valori target definiti all'inizio del periodo di valutazione.

Il **risultato conseguito**, con percentuali superiori al 95% (la percentuale media di conseguimento da parte di tutte le strutture dell'IRPET è pari al **96,7%**), è la conferma dell'intensa attività compiuta dall'IRPET nell'anno 2013, la quale si articola su più fronti: attività istituzionale, attività comuni correlate a progetti regionali finanziati da fondi strutturali europei, attività di consulenza per la Giunta ed il Consiglio regionali, attività commerciali.

In particolare, i risultati attesi risultano essere stati pienamente conseguiti non solo in relazione al programma di attività istituzionale per l'anno 2013, ma anche con riferimento alle attività comuni su fondi europei, le quali si sviluppano in un arco temporale diverso da quello solare, che si articola nel lungo periodo, essendo correlato ai cicli di programmazione europea (che si sviluppa generalmente da aprile ad aprile dell'anno successivo).

Inoltre particolarmente significativa è risultata l'attività di consulenza svolta dall'Istituto nei confronti della Giunta Regionale: numerose e frequenti sono state le richieste di studio ed analisi a supporto di decisioni programmatiche regionali. Ciò a dimostrazione dell'importanza degli studi compiuti da IRPET che, in relazione al contesto storico attuale di crisi, ha fornito un rilevante contributo alla Giunta regionale sia nella rappresentazione della situazione socio-economica toscana sia nell'individuazione di proposte e valutazioni in materia.

Infine si denota che oltre alle strutture direttamente investite dell'attività di ricerca anche gli altri servizi hanno realizzato, con percentuali vicine al 100%, gli obiettivi loro assegnati, rispondendo in modo dinamico sia ad obiettivi correlati alla ricerca, sia ad obiettivi generali di efficienza, adeguatezza e legalità propri della pubblica amministrazione. Nel corso del 2013, inoltre, nel rispetto degli obblighi stabiliti dal legislatore e dalle Autorità competenti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, IRPET ha prontamente attivato apposita sezione sul sito web dedicata alla "Amministrazione Trasparente", garantendo così massima trasparenza e accessibilità ai dati e alle informazioni riguardanti l'operato e l'organizzazione dell'Istituto, con risultati positivi confermati dalle verifiche effettuate con l'apposito strumento per l'analisi ed il monitoraggio dei siti web delle p.a. reso disponibile dal Dipartimento della Funzione Pubblica ("la Bussola della Trasparenza").

### **2.3 Obiettivi individuali**

Gli obiettivi individuali assegnati sono valutati rispettivamente:

- dalla Giunta Regionale (su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione) relativamente al Direttore dell'IRPET come previsto da deliberazione della Giunta Regionale n. 727/2011;
- dal Direttore dell'IRPET, relativamente ai Dirigenti responsabili dell'IRPET;
- dal Direttore, su proposta dei Dirigenti, relativamente alle posizioni organizzative ed al personale assegnato.

Il monitoraggio sul conseguimento degli obiettivi 2013 dei Dirigenti è stato effettuato dal Direttore con determinazione del Direttore n. 11 del 12/05/2014 sulla base dei criteri e con le modalità previste nel Sistema di Valutazione adottato dall'IRPET con determinazione del Direttore n. 54 del 17/11/2011. La valutazione è stata effettuata secondo i seguenti fattori di valutazione:

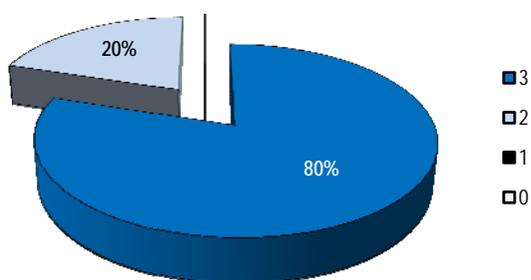
- il livello percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati (con conversione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi in un punteggio con scala da 0 a 3);

- il livello raggiunto nelle competenze e nei comportamenti professionali tenuti nello svolgimento del proprio ruolo (con l'espressione di un giudizio da 0 a 3).

Di seguito è riportata la sintesi dei dati relativi al grado di differenziazione nella premialità, dei dirigenti e del personale del comparto, con distinzione a seconda dell'area professionale di riferimento (ricerca, statistica, servizi di supporto, amministrazione).

QUADRO RIASSUNTIVO VALUTAZIONI. 2013 - AREA DIRIGENZA: PUNTEGGI

Area professionale	Punteggi				Dirigenti valutati
	3	2	1	0	
Ricerca	3	1	0	0	4
Amministrazione	1	0	0	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>



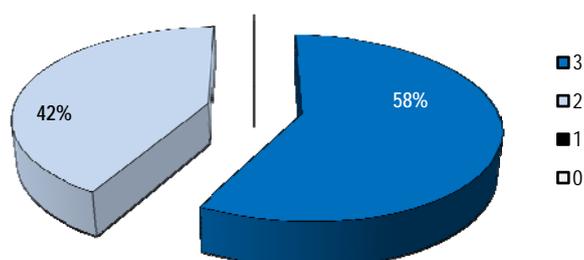
Il monitoraggio sul conseguimento degli obiettivi 2013 del **personale del comparto** (compreso il personale titolare di Alta Specializzazione), è stato effettuato dal Direttore con determinazioni rispettivamente n. 6 e 7 del 17/04/2014.

La valutazione del personale è stata svolta da ciascun Dirigente competente, secondo i criteri e le modalità di cui al Sistema di valutazione adottato dal Direttore con determinazione n. 54 del 17.11.2011, con esplicitazione della valutazione tramite l'espressione di un giudizio da 0 a 3 sul livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e sui comportamenti tenuti nell'esercizio delle proprie mansioni.

Di seguito è riportata la sintesi dei dati relativi al grado di differenziazione nella premialità del personale del comparto, con distinzione a seconda dell'area professionale di riferimento (ricerca, statistica, servizi di supporto, amministrazione).

QUADRO RIASSUNTIVO VALUTAZIONI. 2013 - PERSONALE COMPARTO E ALTE PROFESSIONALITÀ: PUNTEGGI

Area professionale	Punteggi				Dipendenti valutati
	3	2	1	0	
Ricerca	14	7	0	0	21
Servizi di supporto	2	6	0	0	8
Amministrazione	3	1	0	0	4
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33</b>



### 3. PROSPETTIVE FUTURE

A conclusione del ciclo di valutazione 2013 si sono potuti individuare, in seguito all'esperienza compiuta, alcuni ambiti di miglioramento che permettono un'ottimizzazione dell'intero sistema nel 2014.

Nel ciclo della performance 2014 verrà posta maggior per ciascun obiettivo strategico ed, in particolare, a valutazioni sugli aspetti qualitativi di raggiungimento dell'obiettivo posto.

Lo sforzo sarà quello di individuare obiettivi sempre più sfidanti, il cui raggiungimento richiede un impegno aggiuntivo da parte dell'intero Istituto.

A questo proposito si possono individuare per l'anno in corso tre tematiche che sembrano centrali rispetto al momento storico che stiamo vivendo e che riteniamo siano strategiche per la comprensione delle sfide che stiamo affrontando:

- la qualificazione del sistema di imprese presenti nella regione al fine di individuare quelle più dinamiche e quelle invece in maggiore difficoltà;
- l'analisi del sistema di formazione al fine di coglierne punti di forza e di debolezza nel tentativo di verificare il collegamento tra domanda ed offerta di lavoro;
- l'evoluzione del quadro istituzionale con particolare riguardo all'ordinamento locale.

Le banche dati disponibili, i modelli di analisi messi a punto dovranno mettere l'IRPET in grado di rispondere a queste domande.