

IRPET

**PIANO DELLA QUALITÀ DELLA
PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA 2013**

(ex art. 28 quinquies del regolamento di attuazione della L.R. 1/2009)

1. Introduzione e presentazione del Piano

Il Piano della qualità della prestazione organizzativa è un documento programmatico annuale, con proiezione triennale, volto a garantire trasparenza e informazione sui programmi di attività dell'Ente.

Tale strumento è regolato, compatibilmente con l'assetto dell'Istituto, dagli artt. 28 quinquies e seguenti del Regolamento emanato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale 24 marzo 2010, n.33/R (Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n.1 "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale"), coordinato con il Decreto del Presidente della Giunta Regionale 14 febbraio 2011, n.6/R. Tale disposizione si inserisce nel complesso normativo di cui capo III bis "Valutazione del personale" del citato Decreto che disciplina il ciclo di gestione e il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione alla luce dei recenti sviluppi legislativi nazionali in materia.

Il Piano è predisposto in stretta corrispondenza con le funzioni stabilite dalla legge di ordinamento dell'IRPET (L.R. 29.7.1996, n. 59 e successive modifiche ed integrazioni) che ne definisce gli obiettivi e i compiti istituzionali ed in conformità con le linee di indirizzo regionali di cui al Documento di Programmazione Economica e Finanziaria approvato con Delibera G.R. n.968 del 09.11.2012.

Il Piano si colloca entro gli strumenti di programmazione dell'Istituto, e specificamente con il Programma delle attività per l'anno 2013 e con il Programma triennale delle attività 2013-2015, adottati dal Comitato di indirizzo e controllo rispettivamente con deliberazioni n. 4 e n. 5 del 28 novembre 2012.

Con la redazione del Piano vengono definiti gli obiettivi strategici dell'Istituto, la declinazione degli stessi, gli indicatori ed i valori di riferimento, su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati organizzativi.

2. IRPET: identità, personale e struttura organizzativa

2.1 Identità

L'IRPET, Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana è ente dipendente della Regione Toscana che svolge prevalentemente attività di studio, ricerca e consulenza nell'ambito dell'analisi economica, sociale e territoriale, sia per la Giunta che per il Consiglio regionale. E' finanziato con il contributo regionale ordinario per la copertura delle spese di funzionamento, dagli ulteriori contributi regionali per l'esecuzione di attività comuni e dai proventi della vendita di servizi ad enti pubblici

diversi da Regione Toscana ed a soggetti privati. L'ente ha una propria autonomia giuridica, amministrativa, organizzativa e contabile.

L'IRPET è stato istituito con L.R. 10.8.1974, n. 48 ed è stato poi riordinato con L.R. 29.7.1996, n. 59 e successive modifiche ed integrazioni, tra cui quelle più recenti e significative recate dalla L.R. 29.12.2010, n. 65, che ha previsto una importante revisione dell'assetto istituzionale ed organizzativo.

Come previsto dalla L.R. 59/1996, all'IRPET sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) lo studio della struttura socio-economica regionale e delle sue trasformazioni, degli andamenti congiunturali e dei relativi strumenti analitici;
- b) lo studio della struttura territoriale regionale e delle sue trasformazioni e dei relativi strumenti analitici;
- c) lo studio delle metodologie di programmazione, di valutazione e di verifica delle politiche;
- d) gli studi preparatori per gli atti della programmazione regionale e per il piano di indirizzo territoriale regionale in ordine ai problemi economici, territoriali e sociali;
- e) la circolazione delle conoscenze e dei risultati di cui alle lettere a) b) e c).

L'Istituto, nell'ambito delle medesime materie, compatibilmente con i compiti sopra indicati, può altresì svolgere altre attività di studio, ricerca e consulenza su committenza di soggetti pubblici e privati diversi dalla Regione. Limitatamente ai medesimi compiti, l'Istituto:

- a) stabilisce relazioni con altri enti di ricerca, anche esteri, uffici studi, istituti specializzati, dipartimenti universitari;
- b) assume iniziative di formazione specialistica nelle discipline oggetto dell'attività dell'Istituto.

I risultati dell'attività dell'IRPET sono oggetto di rapporti periodici e di relazioni specifiche presentati in forma pubblica e sono raccolti anche nelle pubblicazioni dell'Istituto, che sono a disposizione sia in forma cartacea (volumi che possono essere richiesti all'Istituto attraverso il servizio di biblioteca e documentazione) che elettronica (consultabili e scaricabili dal sito web).

Le strategie generali operative dell'IRPET sono stabilite nei programmi di attività, annuale e pluriennale, che vengono trasmessi alla Giunta ed al Consiglio regionale, unitamente al Bilancio di previsione. L'attività svolta dall'IRPET è riportata a consuntivo nella relazione annuale di attività approvata dal Comitato di indirizzo e controllo, che accompagna il Bilancio di esercizio.

I principali interlocutori dell'Istituto sono la Giunta ed il Consiglio regionale, cui è rivolta la maggior parte della propria attività di ricerca e consulenza su un'ampia gamma di temi riguardanti le dinamiche economiche, sociali e territoriali della Regione Toscana. Di

conseguenza, i rapporti all'interno sia della Giunta che delle articolazioni del Consiglio sono diversificati, pur con una preminenza dei soggetti competenti in materia di attività produttive, lavoro, formazione, ricerca, sviluppo territoriale. Significative sono inoltre le collaborazioni con altri enti, in particolare con le Università toscane.

2.2 La struttura istituzionale ed organizzativa

L'assetto istituzionale dell'IRPET è stato riordinato con la legge regionale 29.12.2010, n. 65 (*Legge finanziaria per l'anno 2011*), entrata in vigore il 1° gennaio 2011, che ne ha modificato l'organizzazione.

Gli organi dell'IRPET previsti dalla legge istitutiva n. 56 del 1996, come modificata dalla legge n. 65 del 2010, sono:

- *Il Direttore*: nominato direttamente dal Presidente della Giunta Regionale, previo parere della commissione consiliare competente, con una durata quinquennale
- *Il Comitato di indirizzo e controllo*: composta dal Presidente, nominato dal Presidente della Giunta regionale; quattro membri nominati dal Consiglio regionale; due membri nominati dal Consiglio delle autonomie locali, con una durata corrispondente a quella della legislatura regionale
- *Il Comitato Scientifico*: composto da sette membri esperti nominati dal Comitato di indirizzo e controllo su proposta del Direttore dell'IRPET, con una durata quinquennale.
- *Il Collegio dei Revisori dei Conti*: composto da tre membri nominati dal Consiglio Regionale.

In particolare, le modifiche legislative hanno determinato un completo riassetto delle competenze degli organi, ampliando considerevolmente quelle attribuite al Direttore che, oltre ad essere rappresentante legale dell'Istituto, è responsabile della direzione scientifica, amministrativa e finanziaria dell'IRPET. Il Direttore, inoltre, in forza dell'art. 9, comma 4, della citata legge 56/96:

- a) propone il programma pluriennale e annuale al Comitato di indirizzo e controllo;*
- b) elabora la relazione annuale sull'attività svolta dall'Istituto;*
- c) adotta il bilancio preventivo economico e il bilancio di esercizio;*
- d) approva i regolamenti dell'Istituto;*
- e) approva la pianta organica, dispone l'organizzazione dei servizi e adotta i provvedimenti relativi al personale;*
- f) dispone in ordine alla accettazione di donazioni, oblazioni, contributi;*
- g) dispone l'affidamento di studi e ricerche a soggetti esterni.*

Al Comitato di indirizzo e controllo, la legge istitutiva invece ascrive le seguenti competenze :

- a) delibera il programma annuale e pluriennale di attività, su proposta del Direttore, sentiti i pareri del Comitato scientifico e quello della Conferenza consultiva;*
- b) approva la relazione annuale sull'attività svolta dall'Istituto;*
- c) nomina i componenti del Comitato scientifico.*

La Struttura operativa dell'IRPET è composta da tre aree funzionali: Area della Ricerca, Area dei Servizi alla Ricerca ed Area Amministrativa, ed è articolata in 5 Centri di responsabilità, di competenza dirigenziale, individuati dal Direttore con determinazione n. 28 del 22.6.2011, come modificata con successive determinazioni n.71 del 22.12.2011. e n. 19 dell'1.6.2011.

Ogni Centro di responsabilità è costituito da un'Area tematica di ricerca e/o da Servizi per lo sviluppo e la gestione delle risorse, nel dettaglio di seguito riportato:

Centro di responsabilità I (*struttura operativa complessa*)

Area di ricerca Territorio, Istituzioni, Finanza Pubblica

Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse: sviluppo dei metodi di valutazione delle politiche; direzione dei servizi alla ricerca; elaborazione delle politiche editoriali

Centro di responsabilità II (*struttura operativa complessa*)

Area di ricerca Lavoro, Istruzione, Welfare, Federalismo fiscale

Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse: sviluppo dei modelli di microsimulazione; programma dei convegni e coordinamento dei seminari; progetto di sviluppo delle politiche del personale e relazioni sindacali; programmi di formazione

Centro di responsabilità III (*struttura operativa*)

Area di ricerca Macroeconomia regionale

Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse: sviluppo de modelli macroeconomici; coordinamento delle relazioni con gli istituti di ricerca nazionali ed esteri, direzione del sistema informativo

Centro di responsabilità IV (*struttura operativa*)

Area di ricerca Sviluppo locale, Imprese, Ambiente

Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse: Programmazione delle risorse umane

Centro di responsabilità V (*struttura operativa complessa*)

Servizio Attività amministrative e finanziarie

Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse: Progetto di sviluppo organizzativo dei servizi amministrativi; Progetto di controllo di gestione; Coordinamento giuridico delle politiche del personale e dell'organizzazione

Nella pagina successiva è riportato l'organigramma della struttura operativa

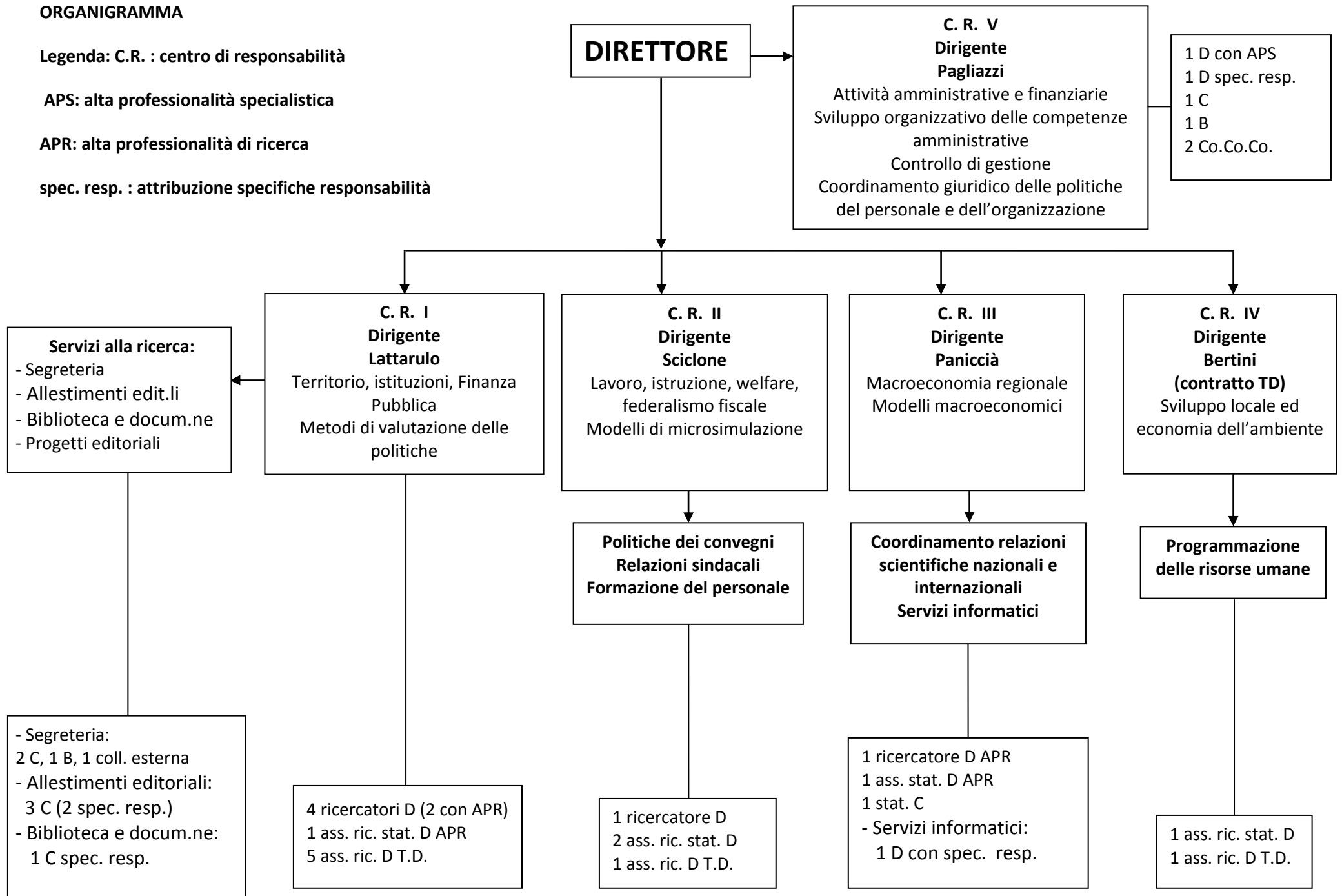
ORGANIGRAMMA

Legenda: C.R. : centro di responsabilità

APS: alta professionalità specialistica

APR: alta professionalità di ricerca

spec. resp. : attribuzione specifiche responsabilità



2.4 Il personale

Al 30 novembre 2012 sono in servizio **39 dipendenti**, di cui 28 unità a tempo indeterminato (di cui 4 dirigenti) e 11 unità a tempo determinato (di cui 1 dirigente).

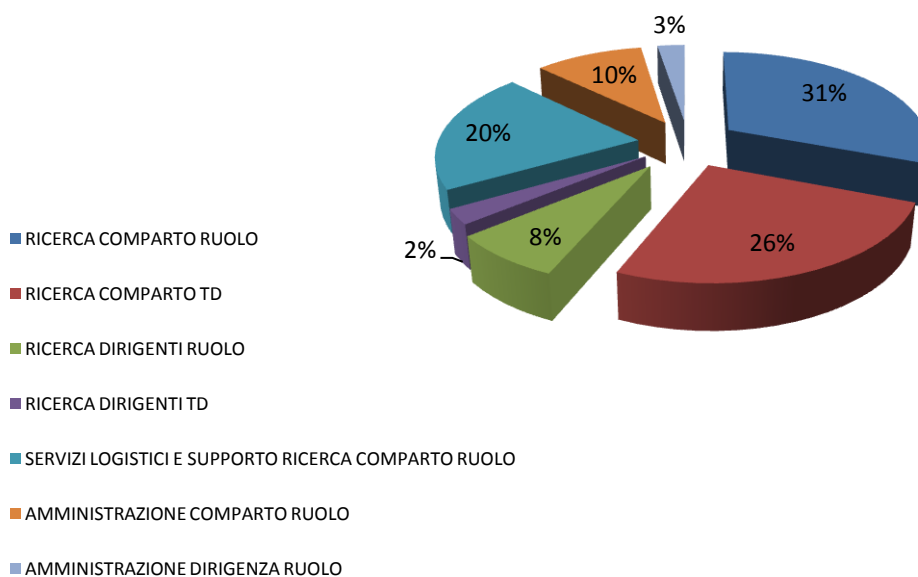
Il ricorso a contratti a tempo determinato si è reso necessario per poter affrontare le esigenze lavorative correlate all'esecuzione del Programma di Attività Comuni con Regione Toscana finanziato nell'ambito dei Fondi Strutturali Europei FSE, FESR e FEASR. Ciò in conformità a quanto previsto dalla legge regionale n. 65 del 2010 che consente la possibilità di assunzioni a tempo determinato là dove il personale venga utilizzato per la gestione dei fondi relativi a programmi comunitari e nazionali ed il costo relativo sia interamente coperto dagli stessi fondi.

Nella tabella seguente è evidenziata la distribuzione del personale in servizio presso l'IRPET nelle diverse aree funzionali, per appartenenza alle famiglie professionali e per livello di scolarizzazione.

Tab. 1 - Distribuzione del personale in servizio presso le Strutture dell'IRPET

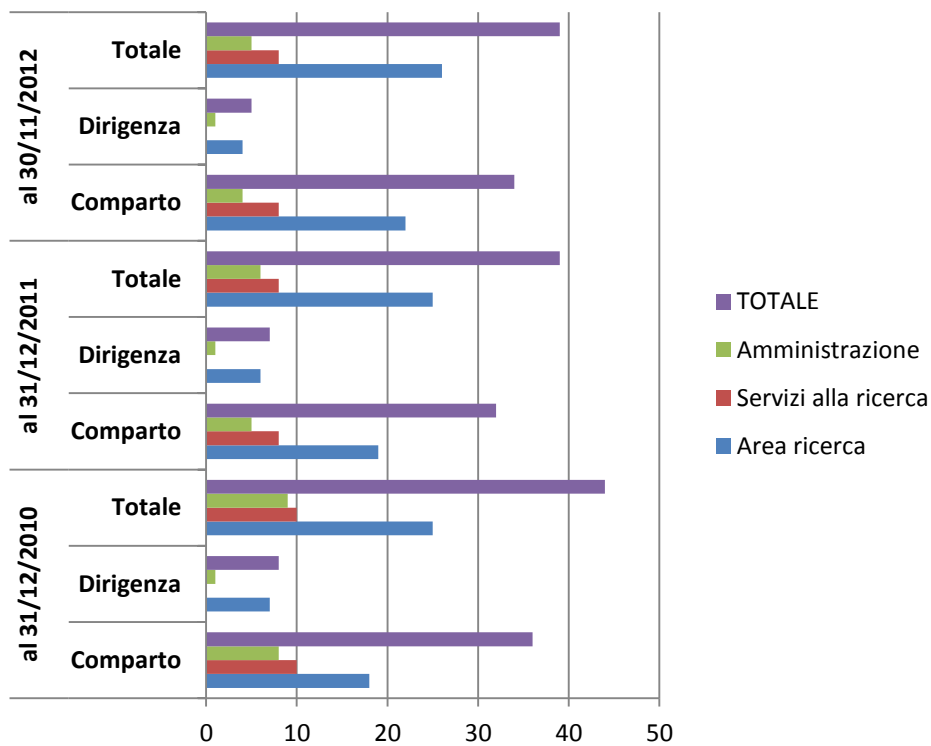
Area funzionale	Comparto		Dirigenti		Totale
	Ruolo	TD	Ruolo	TD	
Ricerca	12	10	3	1	26
Servizi logistici e di supporto alla ricerca	8				8
Amministrazione	4		1		5
Totale	24	10	4	1	39

DISTRIBUZIONE del PERSONALE presso LE STRUTTURE



Tab. 2 - Distribuzione del personale in servizio presso le Strutture dell'IRPET nel triennio 2010/2012

	Al 31/12/2010			Al 31/12/2011			Al 30/11/2012		
	Comparto	Dirigenza	Totale	Comparto	Dirigenza	Totale	Comparto	Dirigenza	Totale
Area ricerca	18	7	25	19	6	25	22	4	26
Servizi alla ricerca	10		10	8		8	8		8
Amministrazione	8	1	9	5	1	6	4	1	5
TOTALE	36	8	44	32	7	39	34	5	39



Tab. 3 – Distribuzione del personale nell'Area Ricerca, con particolare riferimento al personale a tempo determinato in correlazione a progetti con fondi europei

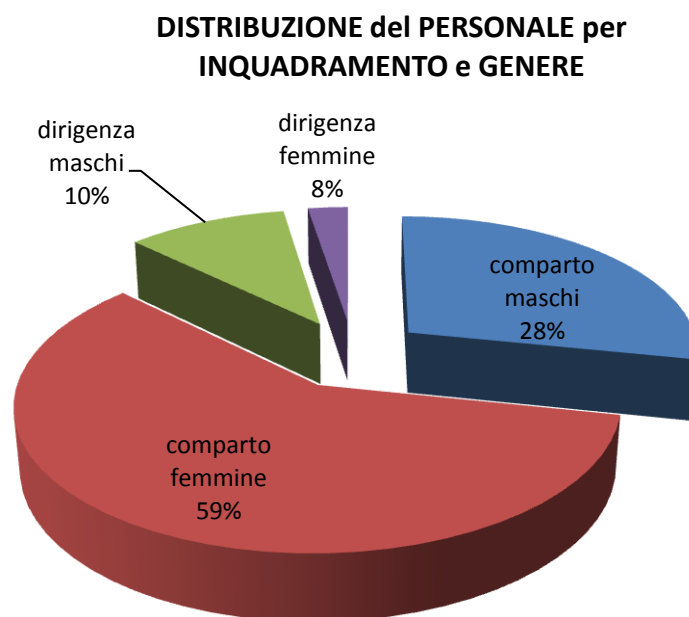
Distribuzione personale nell' Area Ricerca

	2010	2011	2012
AREA RICERCA			
DIRIGENTI	7,9	6	6
DIRIGENTI T.det.	0	1	1
D - ruolo	14,6	12,3	11
D - T.det.	4,5	3,2	1,2
D - T.det. - prog. Europeo	0	1,3	5,8
C	2,3	1	1
Totale personale	29,3	24,8	26

Il conteggio è stato fatto sulla base del tempo effettivo di servizio.

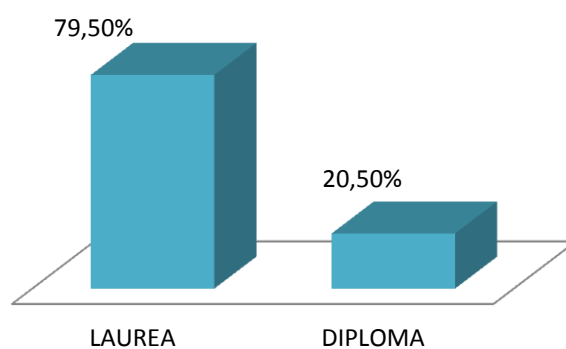
Tab. 4 – Distribuzione del personale per inquadramento e genere al 30/11/2012

	DIRIGENZA	COMPARTO
MASCHI	10,26%	28,21%
FEMMINE	2,56%	58,97%



Tab. 5 – Livello di scolarizzazione

LAUREA	79,50%
DIPLOMA	20,50%



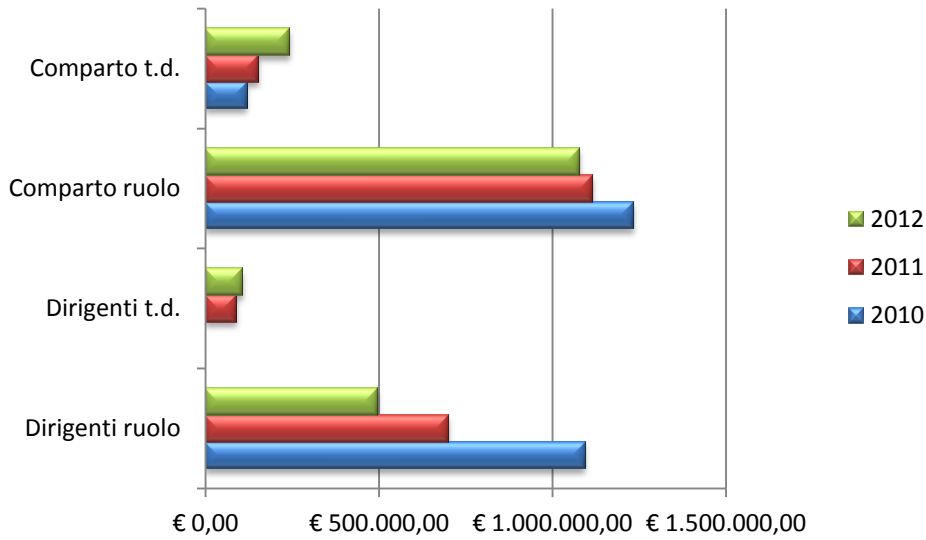
Tab. 6 – Struttura del capitale umano

	Valore al 31/12/2011	Valore al 30/11/2012
Sommatoria età dipendente/numero dipendenti	40	37,97
Numero laureati/numero dipendenti	0,79	0,79
Sommatoria anzianità servizio/numero dipendenti	9,68	9,22
Numero totale dipendente/numero strutture dirigenziali	6,5	7,8

Tab. 7 a - Ripartizione della spesa del personale sulle categorie d'inquadramento

	2010	2011	2012 (*)
Dirigenti ruolo	€ 1.093.173,00	€ 699.866,00	€ 495.459,00
Dirigenti t.d.	€ 225,00	€ 89.128,00	€ 107.087,00
Comparto ruolo	€ 1.231.962,00	€ 1.116.359,00	€ 1.078.378,00
Comparto t.d.	€ 118.631,00	€ 151.778,00	€ 242.560,00

(*) Gli importi relativi al 2012 sono calcolati al 30.11.2012



3. Albero della qualità della prestazione: obiettivi, risultati attesi e indicatori

Il Piano è stato predisposto in stretta corrispondenza con le funzioni stabilite dalla legge di ordinamento dell'IRPET, che definisce l'ambito nel quale si svolge l'azione dell'Istituto, e tenendo conto degli obiettivi strategici regionali come evidenziati nel DPEF, declinati secondo le funzioni richieste ad Irpet.

All'interno del Piano delle prestazioni sono stati pertanto riportati:

1. Gli obiettivi strategici regionali
2. La declinazione dei medesimi secondo le funzioni Irpet
3. I risultati attesi ed i relativi indicatori

Eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa saranno effettuate su proposta del Direttore di IRPET e previo parere favorevole del Direttore Generale della Direzione Generale "Presidenza".

	OBIETTIVI STRATEGICI	DECLINAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI	RISULTATO ATTESO	INDICATORE
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 screening e valutazione	Realizzazione di un modello previsivo delle esportazioni e del turismo; aggiornamento della modellistica macroeconomica finalizzata a fornire gli scenari di riferimento; creazione del data-base sul complesso delle imprese toscane; realizzazione di rapporti sulla situazione congiunturale; ricognizione delle politiche e valutazioni	Modello previsivo: 100% Creazione banca dati su osservatorio imprese e ricerca: 60%. Realizzazione rapporto congiunturale sull'economia toscana, rapporto sull'export; rapporto sul turismo. numero di convegni cui IRPET è chiamato a relazionare. Contributi conoscitivi su 3 linee di intervento per l'impresa: 60%
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. Analisi della relazione tra modello formativo e sviluppo locale	Creazione di un sistema informativo per la analisi congiunturale del mercato del lavoro e della efficacia delle politiche attive del lavoro. Approfondimento della relazione fra filiere formative e produttive e valutazione del modello di governance per individuare i punti di forza e le eventuali criticità del sistema formativo toscano	Rapporto sul mercato del lavoro:100%. Documento di valutazione su una politica attiva del lavoro per analizzarne o gli effetti o le modalità di implementazione ed esecuzione:60%. Documento sui modelli formativi e lo sviluppo locale:80% Ricerca sulla relazione tra filiere formative e produttive locali: 80%
3	Patrimonio culturale come opportunità di buona rendita	E' 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. E' 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.	Analisi degli impatti territoriali ed economici di alcuni interventi sul patrimonio di particolare rilevanza, quali l'investimento sulla Via Francigena, il Teatro dell'Opera di Firenze, il finanziamento del recupero della rete dei teatri toscani	Rapporto di valutazione relativo ad alcuni interventi: 60%

	OBIETTIVI STRATEGICI	DECLINAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI	RISULTATO ATTESO	INDICATORE
4	Una buona governance per il sistema dei servizi locali	Per legge regionale è stato istituito l'osservatorio sui servizi pubblici che prenderà prossimamente concreto avvio	Contributo all'avvio dell'osservatorio secondo quanto verrà definito dagli organi direttivi	Partecipazione ai lavori dell'osservatorio Spl: 100%
5	Una rete di infrastrutture moderne ed efficienti	Integrazione nella rete dei trasporti transnazionale prevista dalla nuova programmazione comunitaria	Il sistema dei porti per la competitività regionale; evoluzione dell'accessibilità e impatti territoriali delle trasformazioni infrastrutturali in atto.	Rivista on line sui trasporti: 100% Consulenza e supporto alle politiche sui progetti di evoluzione infrastrutturale e competitività economica: 60% Aggiornamento modello di trasporto: 100%
		Tutela e valorizzazione de territorio come risorsa per la crescita e la competitività regionale	Assetti territoriali e dinamiche insediative e produttive tra fabbisogni di riqualificazione e nuove costruzioni.	Contributi conoscitivi anche attraverso la possibile organizzazione di un convegno e la raccolta degli atti per il Rapporto: 50%
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	Collaborazione con Regione Toscana per l'analisi degli effetti del cambiamento climatico ai fini del programma di sviluppo rurale; aggiornamento della modellistica economico ambientale finalizzata a legare gli effetti economico ambientali agli scenari di riferimento; collaborazione con Regione Toscana alla realizzazione di rapporti o note sui temi della gestione di acqua e rifiuti	Approfondimento sugli effetti del cambiamento climatico in ottica PSR: 100% Contabilità economico ambientale: 60% Note su gestione di acqua e rifiuti:100%

	OBIETTIVI STRATEGICI	DECLINAZIONE OBIETTIVI STRATEGICI	RISULTATO ATTESO	INDICATORE
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	Collaborazione con Regione Toscana per stabilire i modi per il calcolo ISEE	Realizzazione modello micro simulazione sulle famiglie 100%. Numero collaborazioni e consulenze richieste da Regione Toscana
8	Una PA trasparente e leggera: innovazione istituzionale, semplificazione e contenimento della spesa	Analisi del bilancio regionale a fini di spending review	Introduzione nel bilancio regionale criteri di classificazione proposti per l'analisi delle diverse voci di spesa	Introduzione codici nel bilancio consuntivo 2012
		Analisi degli effetti della 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	Realizzazione di uno schema di analisi e di una banca dati in grado di fornire stime sui risparmi di spesa. Modelli di valutazione e strumenti di finanziamento delle opere pubbliche; modelli e strumenti di valutazione dei progetti e dei piani; valutazione d' impatto delle politiche	Realizzazione n. 2 seminari interni Predisposizione di report ai comuni che ne facciano richiesta Rapporto sulle opere pubbliche e contratti
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.	Osservatorio sul federalismo fiscale. Monitoraggio delle strategie locali e di eventuali situazioni di criticità. Incentivi al contrasto all'evasione e alla diffusione delle buone pratiche.	Note e documenti per l'Osservatorio. Rapporto sulla finanza locale: 100% Federalismo in Toscana, rivista on line: 100%