



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025

(approvato dalla Giunta IPL con delibera n. 5/2023 del 24.01.2023)

Indice

Premessa	1
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione	2
Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione	2
Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano	2
3.1 Struttura organizzativa	2
3.2 Organizzazione del lavoro agile	4
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	5
4. Considerazioni finali	5

Premessa

L'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", ha previsto che le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) entro il 31.01. di ogni anno.

Il PIAO ha una programmazione triennale, con aggiornamento annuale e l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti programmatici cui sono tenute le amministrazioni pubbliche tra cui:

- Piano della Performance
- Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)
- Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP)
- Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo.

In quest'ottica il PIAO rappresenta, ad oggi solo per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, una sorta di "testo unico" della programmazione.

Il Decreto Interministeriale n. 132 del 30 giugno 2022 ne definisce i contenuti e lo schema tipo nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, casistica in cui rientra peraltro l'IPL | Istituto Promozione Lavoratori.

Gli art. 3, 4, 5 disciplinano le tre sezioni programmatiche di cui si compone il PIAO (anche se lo schema prevede anche una sezione iniziale dedicata a riportare la scheda anagrafica dell'amministrazione).

Di particolare importanza risulta essere l'art. 6, in quanto definisce le modalità semplificate di adozione del PIAO per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti. La disposizione circoscrive gli adempimenti a carico degli enti di minori dimensioni su specifici punti delle sezioni previste per la versione integrale, in particolare:

- rischi corruttivi e trasparenza limitatamente alla mappatura dei processi funzionali ad individuare le misure di prevenzione della corruzione;
- struttura organizzativa
- organizzazione del lavoro agile
- piano triennale dei fabbisogni di personale,

escludendo però il Piano delle Performance, che rimarrà quindi per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti un piano a sé stante.

L'art. 6 si chiude con la precisazione che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività previste dallo stesso articolo.

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione: Istituto per la promozione dei lavoratori (in forma abbreviata IPL)

Indirizzo: Via M. Gamper n. 1 – 39100 Bolzano

Sito internet istituzionale: <https://afi-ipl.org/it/>

Telefono: 0471 418830

Indirizzo PEC: afi-ipl@pec.it

E-mail: info@afi-ipl.org.

Codice fiscale: 94047040210

Codice IPA: UFQ0VJ (censito con codice ailp_021)

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

Come anticipato nella premessa, l'art. 6 del Decreto Interministeriale n. 132 esclude l'obbligo per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti di trattare nel PIAO i temi del valore pubblico e della performance. Per quanto concerne invece l'anticorruzione si rimanda al Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2023-2025, approvato dalla Giunta di Istituto con Delibera n. 4 del 24.01.2023. Il documento è allegato al presente Piano come Allegato I.

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

L'IPL è un ente strumentale della Provincia autonoma di Bolzano, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, con autonomia funzionale, organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale. È stato istituito con Legge Provinciale 12 novembre 1992, n. 39 e la sua attività è stata ufficialmente avviata dal 1° gennaio 1995.

L'Istituto rientra tra gli enti pubblici presenti sul territorio provinciale che fanno parte del Sistema statistico provinciale. Scopo di quest'ultimo è quello di assicurare il coordinamento, il collegamento e l'interconnessione, in ambito provinciale, di tutte le fonti informative pubbliche preposte alla raccolta ed elaborazione di dati statistici finalizzati all'informazione statistica ufficiale. Dal 2020 l'IPL è inoltre ufficialmente riconosciuto da Eurostat e da COMSTAT (Comitato nazionale di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica) come ente di ricerca statistico.

L'Istituto, il cui statuto è stato novellato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1404 del 18 dicembre 2018, può:

- a. effettuare, di propria iniziativa o su richiesta, studi e rilevazioni di carattere economico e sociale;

- b. su richiesta della Giunta o di un assessore provinciale, pronunciarsi in merito alla elaborazione dei piani e dei programmi economici, territoriali e settoriali, nonché formulare osservazioni e proposte su problemi che implichino indirizzi di politica economica, sociale e del lavoro;
- c. realizzare – anche in collaborazione con i sindacati dei lavoratori dipendenti, con altre forme sociali e con le pubbliche amministrazioni – iniziative in materia di formazione, aggiornamento professionale e riconversione professionale dei lavoratori;
- d. provvedere alla traduzione e divulgazione di leggi, regolamenti, contratti collettivi, studi e altri documenti attinenti alla sua attività;
- e. pronunciarsi ed avanzare proposte sul funzionamento e sull'organizzazione del collocamento al lavoro, della formazione professionale, dell'osservatorio del mercato del lavoro, nonché del controllo sul collocamento al lavoro.

Gli organi dell'IPL sono:

- a. il Consiglio d'Istituto;
- b. la Giunta d'Istituto;
- c. il/la Presidente;
- d. il Revisore/la Revisora dei conti.

La governance spetta alle organizzazioni sindacali (SGBCISL, CGIL-AGB, UIL-SGK, ASGB), alle organizzazioni sociali (KVW, ACLI) e alla Provincia Autonoma di Bolzano. Più precisamente, il Consiglio d'Istituto stabilisce l'orientamento strategico, mentre la Giunta d'Istituto è l'organo deliberante.

L'IPL è un ente strumentale dotato di proprio bilancio e di personale provinciale proprio. Con il budget a disposizione gestisce anche il personale esterno con contratto a tempo determinato di diritto privato. Al 31.12.2022 su una dotazione del personale pari a 8,526 unità di lavoro a tempo pieno previsti risultano occupate 6,000 unità. In particolare, trattasi di 4 dipendenti provinciali (di cui un tempo determinato) di 1 tirocinante e di 1 collaboratore assunto a tempo determinato con contratto privatistico. La figura apicale dell'ente è il Direttore, il quale dal 2023 verrà affiancato da una nuova figura denominata "primo/a collaboratore/trice".

Per quanto concerne il reparto IT l'Istituto si avvale della consulenza e del servizio offerto da un fornitore esterno debitamente incaricato, sia per la gestione informatica che per la Cloud, essendo l'Istituto impossibilitato ad accedere ai servizi informatici dell'Amministrazione provinciale.

L'Istituto si articola principalmente in quattro aree di intervento:

1. ricerca: analisi degli sviluppi sociali, economici ed istituzionali del mercato del lavoro dipendente;
2. consulenza: supporto alla contrattazione di secondo livello, ma anche all'Amministrazione Provinciale stessa, su tematiche in cui l'IPL presenta un know-how;
3. formazione: seminari e convegni rivolti sia ai principali stakeholder che all'intera popolazione;

4. informazione/comunicazione: divulgazione dei risultati di ricerca e sensibilizzazione dell'opinione pubblica su tematiche affini all'attività dell'Istituto.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

La pandemia da Covid-19 ha accelerato un complessivo processo di cambiamento che l'Amministrazione provinciale aveva già intrapreso. La sperimentazione dell'utilizzo del lavoro agile, che si è fatta in questi due anni di pandemia, ne ha mostrato le potenzialità ed è con questo spirito che si è passati da aprile 2022 ad una nuova fase del suo utilizzo come modalità lavorativa ordinaria basata su:

- flessibilità dei modelli organizzativi;
- autonomia nell'organizzazione del lavoro in un'ottica di programmazione, coordinamento e collaborazione reciproca,
- responsabilizzazione sui risultati;

Grazie all'accesso da remoto (*cloud*) i dipendenti IPL sono stati in grado fin dai primi giorni del lockdown dovuto alla pandemia di lavorare da casa con accesso completo alla propria postazione di lavoro in ufficio. Essi sono stati chiamati ad utilizzare strumentazione propria (pc, tablet, smartphone, ecc.), secondo il principio del "*bring your own device*". Solo in alcuni casi sono stati affidati temporaneamente computer portatili di IPL. Anche l'accesso alla rete è stato posto a carico del dipendente. Non sono mancate specifiche iniziative di formazione/informazione, appositamente predisposte con riferimento allo smart-working, con particolare riguardo alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e al corretto utilizzo degli strumenti informatici.

La base normativa per la fase post-pandemica è il contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021 sottoscritto con le OO.SS in data 3 dicembre 2020. Ogni dipendente ha inoltre firmato un accordo individuale, in cui vengono specificate le condizioni abilitanti allo smart-working (modalità, misure organizzative, tempistiche). L'accordo ha durata limitata e può essere rinnovato/modificato.

Attualmente tutti collaboratori in servizio (al momento 6) hanno ancora in essere l'accordo individuale che prevede un giorno di home office a scelta (compatibilmente con le esigenze di ufficio) a settimana. Solo un collaboratore proveniente da fuori Bolzano ha diritto a due giorni a settimana.

Compatibilmente con le esigenze di servizio il luogo di lavoro in smart-working può essere scelto liberamente, rimanendo comunque garantita la reperibilità telefonica dalle ore 08:45 alle 12:15 e dalle 14:30 alle 16:15. Per il lavoro agile non è prevista la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto ai buoni pasto.

Il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi concordati nell'ambito della riunione settimanale tra i singoli collaboratori e il diretto superiore. I dipendenti IPL sono tenuti a compilare ogni giorno un elenco delle attività svolte.

Si è cercato qui di seguito di rappresentare per ciascuna attività dell'Istituto, l'eventuale quota parte di lavoro, espressa in anni-persona, attuabile in smart-working per il triennio 2023-2025.

N.	Denominazione dell'attività	Preventivo 2023-2025		
		AP	%	Quota massima in AP (anni-persona) attuabile in smart-working
1	Attività dirigenziale	1,000	40%	0,400
2	Attività di ricerca	7,526	40%	3,010
3	Attività di comunicazione	2,000	40%	0,800
4	Attività di amministrazione (compresa attività di segreteria)	1,750	40%	0,700
Risorse annue impegnate		12,276		4,910

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per quanto concerne questo paragrafo si rimanda al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, approvato dalla Giunta di Istituto con Delibera n. XX del 24.01.2023. Il documento è allegato al presente Piano come Allegato II.

4. Considerazioni finali

Dall'analisi dei provvedimenti attuativi del PIAO sono emersi alcuni dubbi interpretativi che per questo Istituto hanno generato non poco disorientamento. Il PIAO ad oggi risulta per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti solamente un adempimento in più, rischiando così una proliferazione di documenti, che creano solo "doppioni" e confusione. È auspicabile che in un futuro il PIAO diventi veramente un unico strumento di programmazione anche per gli enti di piccole dimensioni, centrando così l'obiettivo di una reale semplificazione.