



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) semplificato 2025-2027

(approvato dalla Giunta IPL con delibera n. 4/2025 del 27.01.2025)

Indice

Premessa	1
Le finalità del PIAO	1
Riferimenti normativi	1
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione	2
Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione	2
Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano	2

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere, rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa precedente: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, da presentare entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PIAO è inoltre pensato quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione -PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme dei principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per le p.a. con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni. La sezione 2 prevede una sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", mentre la sezione 3 risulta suddivisa in tre sottosezioni.

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

2.1 Valore pubblico e della performance

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. Pur non essendovi alcun obbligo di legge, il piano, approvato con delibera 4/2025 del 27 gennaio 2025, viene allegato alla presente relazione per completezza (Allegato I).

2.2 Rischi corruttivi e trasparenza

Per quanto previsto per l'anticorruzione si riporta di seguito il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2025-2027, approvato dalla Giunta di Istituto con Delibera n. 1 del 27.01.2025. Il documento è allegato al presente Piano come Allegato II.

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 implicino 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 (KVVW, 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 31.12.2023 su una dotazione del personale prevista pari a 10,326 unità di lavoro a tempo pieno, risultano occupate 7,3 unità. In particolare, trattasi di 4 dipendenti provinciali (pari a 3,5 ULA) e di 4 collaboratori assunti a tempo determinato con contratto privatistico (3,8 ULA). La figura apicale dell'ente è il Direttore che dal 2023 è 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 ad eccezione della segreteria, tutti i collaboratori in servizio hanno in essere un accordo individuale che prevede uno o due giorni di home office alla settimana, compatibilmente con le esigenze di ufficio.

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. Per il lavoro agile non è prevista la prestazione di lavoro straordinario, ma la stessa 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 2025-2027.

N.	Denominazione dell'attività	Preventivo 2025-2026		
		AP	%	Quota massima in AP (anni-persona) attuabile in smart-working
1	Attività dirigenziale	1,000	40%	0,400
2	Attività di ricerca	7,000	40%	2,800
3	Attività di comunicazione	2,000	40%	0,800
4	Attività di amministrazione (compresa attività di segreteria)	1,526	40%	0,610
Risorse annue impegnate		11,526		4,610

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per quanto concerne questo paragrafo si rimanda al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, approvato dalla Giunta di Istituto con Delibera n. 3 del 27.01.2025. Il documento è allegato al presente Piano come Allegato III.