



Piano della Performance 2017-2019

(approvato dalla Giunta IPL con delibera n. 5 /2017 del 20.02.2017)

1. Presentazione del Piano	2
2. Sintesi delle informazioni di interesse	2
2.1 Chi siamo	2
2.2 Cosa facciamo	3
2.3 Come operiamo	4
3. Identità	4
3.1 L'Amministrazione in cifre	4
3.2 Mandato istituzionale e missione	5
3.3 Albero della performance	5
4. Analisi del contesto	8
4.1 Contesto esterno	8
4.2 Contesto interno	8
5. Obiettivi strategici	9
6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	11
6.1 Obiettivi operativi per il 2017	11
6.2 Previsione di sviluppo delle prestazioni e stima della relativa spesa	12
7. Il Processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della <i>Performance</i>	13
7.1 Fasi, soggetti e tempi di processo di redazione del Piano	13
7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio	13
7.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della <i>Performance</i>	14

1. Presentazione del Piano

Il presente “Piano della *Performance*” è adottato ai sensi degli articoli 10 e 15, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al fine di assicurare la qualità, la comprensione e l’attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance* dell’IPL| Istituto Promozione Lavoratori.

Il Piano, in cui sono descritte le caratteristiche salienti dell’Istituto, costituisce uno strumento organizzativo - gestionale con il quale l’Istituto presenta la propria organizzazione e la mappa degli obiettivi, sia strategici che operativi, in relazione al bilancio di previsione.

Il documento è stato redatto coerentemente con le linee guida fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione e con gli indirizzi forniti dalla Direzione generale della Provincia Autonoma di Bolzano. Esso si articola su un orizzonte temporale triennale ed è funzionale alla predisposizione del bilancio.

Il Piano della *Performance* rappresenta per l’Istituto uno strumento per migliorare la propria efficienza nell’utilizzo delle risorse, la propria efficacia nell’azione verso l’esterno, per promuovere la trasparenza e prevenire la corruzione.

2. Sintesi delle informazioni di interesse

2.1 Chi siamo

L’Istituto per la promozione dei lavoratori, in forma abbreviata 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’IPL ha sede a Bolzano ed è sottoposto alla vigilanza della Giunta Provinciale.

L’Istituto, il cui statuto è stato approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 557 del 15 aprile 2013, 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 (SGB *CISL*, 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'Istituto si articola principalmente in quattro aree di intervento:

1. Ricerca;
2. Consulenza;
3. Formazione;
4. Informazione/Comunicazione.

2.2 Cosa facciamo

L'Istituto, senza alcun pregiudizio per la libertà ed autonomia contrattuale delle organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti, ha la finalità di sviluppare attività di interesse professionale ed economico sociale nel campo del lavoro dipendente. Inoltre mette a disposizione analisi e dati scientifici all'opinione pubblica, al mondo associativo e alla politica locale. L'obiettivo delle attività consiste nel miglioramento della condizione professionale, ed economico-sociale di tutti i lavoratori.

Più precisamente l'attività di ricerca mira ad analizzare gli sviluppi sociali, economici ed istituzionali del mercato del lavoro dipendente attraverso l'analisi di fenomeni che permettono di mettere in luce alcuni aspetti, che fungono poi da base di riflessione.

L'attività di consulenza invece è rivolta ai sindacati per fornire un supporto alla contrattazione di secondo livello, ma anche all'Amministrazione Provinciale stessa, su tematiche in cui l'IPL presenta un know-how.

Per quanto concerne invece la formazione, essa riguarda principalmente l'attività di seminari e di convegni rivolti sia ai principali stakeholder di riferimento per l'Istituto che all'intera popolazione. Lo scopo principale che si prefigge quest'ambito di attività è quello di approfondire tematiche di interesse non solo per i principali stakeholder dell'Istituto ma anche per i lavoratori dipendenti.

Infine l'attività di informazione consiste nel rendere pubblici i vari prodotti dell'Istituto a tutti coloro che ne fanno richiesta. Inoltre, vengono divulgati i risultati di ricerca e sensibilizzata l'opinione pubblica su tematiche affini all'attività dell'Istituto.

2.3 Come operiamo

Per l'esercizio delle sue funzioni l'Istituto si avvale di rapporti e collaborazioni con istituzioni e organizzazioni che operano nei diversi settori di proprio interesse.

I principali *stakeholder* di riferimento per l'Istituto sono i sindacati e l'Amministrazione Provinciale, i quali sono i principali sostenitori dell'Istituto stesso.

3. Identità

3.1 L'Amministrazione in cifre

L'Istituto si avvale di personale dell'amministrazione provinciale (in data 31.12.2016 trattasi di 6 dipendenti, di cui 2 a part time al 75%), di 2 tirocinanti e di un numero di liberi collaboratori variabile a seconda dei progetti affrontati.

Al personale messo a disposizione dall'amministrazione provinciale vengono applicate le disposizioni dell'ordinamento del personale della Provincia. La figura apicale dell'ente è il direttore, che è affiancato da una vicedirettrice.

L'ente ha sede all'interno del Palazzo provinciale 12. Gli uffici sono stati assegnati a titolo gratuito all'ente grazie ad una convenzione tra Amministrazione provinciale e IPL. L'IPL non ha una dotazione patrimoniale rilevante. Le uniche voci di patrimonio sono costituite da alcuni computer e schermi video acquistati di recente.

La maggiore fonte di finanziamento dell'Istituto è costituita dal trasferimento ordinario da parte della Provincia di Bolzano. Tale finanziamento nel 2015 è ammontato a 295.000 €. A ciò si aggiungono entrate e trasferimenti di minor entità, rappresentati da compensi per interventi, relazioni, collaborazioni a studi e ricerche. Nel 2015 il totale delle entrate è stato pari a 392.963,37 €.

L'ammontare delle spese corrisponde, negli importi definiti dalle competenze, all'ammontare complessivo delle entrate (392.963,37 €). Gli impegni di spesa nel 2015 hanno riguardato prevalentemente le aree di attività centrali dell'Istituto e precisamente si sono concentrati sul cap. 38 (pubblicazioni), 40 (attività di informazione e pubblicità), 42 (ricerca) e 50 (attività di formazione), ove risultano impegni, rispettivamente, per 33.806,99€, 234.996,35 €, 120.311,27 € e 54.904,04 €. Tra gettoni di presenza, spese viaggio, indennità del Presidente e spese di rappresentanza per il funzionamento degli organi sono stati impegnati 27.259,02 €. Le spese d'ufficio sono risultate pari ad un importo di 12.941,36 € e le spese di gestione del Palazzo

provinciale, per la parte di competenza dell'Istituto 12, di 10.000,00 €. Dalla somma delle previsioni finali pari a 392.963,37 nel 2015 è stata impegnata una somma pari a 359.683,66 €, generando un avanzo di amministrazione pari a 26.005,99 €.

Il bilancio 2016 alla data di redazione del presente piano delle performance 2017-2019 non è ancora disponibile.

3.2 Mandato istituzionale e missione

Le attività dell'IPL si svolgono in base ai compiti che gli sono stati assegnati ai sensi dell'articolo 40 della legge provinciale 12 novembre 1992, n. 39. In particolare, l'IPL ha il compito di curare gli interessi professionali ed economico-sociali dei lavoratori e delle lavoratrici.

Su istanza della Giunta provinciale o di altri enti può essere incaricato di svolgere particolari attività, il cui finanziamento avviene con assegnazioni straordinarie da parte del richiedente. Inoltre, l'IPL impronta la propria attività a criteri di buona amministrazione, trasparenza, tutela della concorrenza, efficacia ed efficienza.

La convinzione dell'Istituto è quella che il lavoro sia molto di più di una semplice merce. Il lavoro dà senso alla vita e crea valore. Esso ha un valore inestimabile in quanto non solo è un mezzo di sussistenza, ma anche veicolo di soddisfazione e realizzazione personale.

Il mondo del lavoro e le tutele sociali sono oggi oggetto di grandi cambiamenti anche in Alto Adige. Per questo motivo è importante sostenere e rafforzare le lavoratrici e i lavoratori dipendenti con attività di ricerca ed informazione.

3.3 Albero della performance

L'Istituto, sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli *stakeholder* e dei vincoli finanziari, individua gli obiettivi strategici, che, con un orizzonte temporale triennale, coprono tutte le aree di attività dell'Istituto.

A partire dagli obiettivi strategici, gli obiettivi specifici sono stati individuati dal Direttore dell'Istituto. Inoltre gli obiettivi strategici sono stati poi declinati in obiettivi operativi annuali. Sia agli obiettivi strategici che a quelli operativi sono associati successivamente indicatori (anche multipli per ciascun obiettivo) con i relativi *target*.

Le aree strategiche dell'Istituto sono le seguenti:

1. Area della Ricerca;
2. Area della Formazione;
3. Area della Consulenza;
4. Area della Comunicazione.

L'area della **Ricerca** si sviluppa principalmente in sei aree tematiche: l'osservatorio dell'economia e della società; redditi e prezzi; conti pubblici e welfare; pari opportunità; mercato del lavoro e risorse umane e infine la contrattazione decentrata. Quest'area costituisce indubbiamente il maggior carico di lavoro per l'Istituto. Ad essa è associato il primo obiettivo strategico, che consiste nel fornire uno spaccato delle diverse situazioni in cui si trovano i lavoratori dipendenti e costituisce un valido strumento di lavoro, di riflessione e di analisi alle istituzioni locali, in modo da orientare la loro attività.

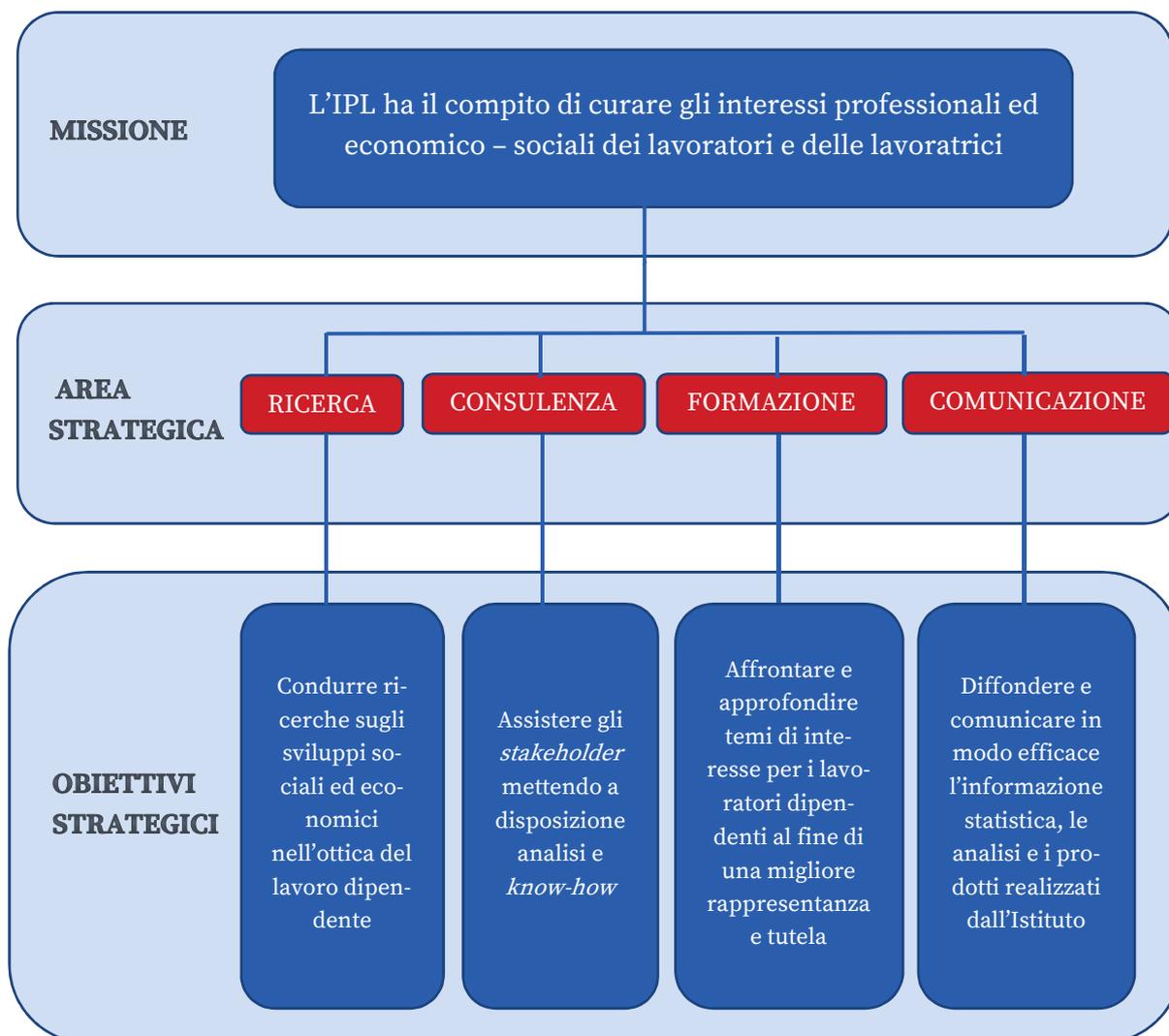
La seconda e la terza area di intervento riguardano invece la **Formazione** e la **Consulenza**. Entrambe si basano sul presupposto che per assumere un ruolo attivo nei processi decisionali, sia nell'ambito della contrattazione che dei tavoli della concertazione, si debba disporre di conoscenze aggiornate, di ottime capacità negoziali e comunicative. A tal riguardo l'Istituto promuove iniziative formative rivolte ai funzionari sindacali e a quanti sono impegnati in ambito sociale, con lo scopo di andare a incrementare le loro competenze di base per rendere i loro interventi e le loro azioni più incisive ed efficaci possibili.

Infine un'altra area di particolare importanza è quella della **Comunicazione**. A tal riguardo, l'Istituto mette a disposizione materiali per i lavoratori, per i sindacati e anche per l'intera comunità. Inoltre, attraverso il nuovo prodotto Zoom IPL, l'Istituto approfondisce determinate tematiche attraverso brevi relazioni ed analisi circoscritte, che possono essere anche oggetto di dibattito pubblico.

Il lavoro e le attività dell'Istituto sono state poi messe in risalto anche dai *mass media*. In particolare gli argomenti di interesse sono stati quelli relativi ai risultati del barometro IPL, i temi legati a "gender e conciliabilità" e al "mercato del lavoro".

Più nel dettaglio, la Figura 1 riporta la mappa degli obiettivi dell'IPL in cui vengono evidenziati i vari legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche e obiettivi strategici.

FIGURA 1 – MISSIONE, AREE STRATEGICHE, OBIETTIVI STRATEGICI



4. Analisi del contesto

4.1 Contesto esterno

L'Istituto rientra tra gli enti pubblici presenti sul territorio provinciale che fanno parte del Sistema statistico provinciale, il cui scopo 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. I principali attori sul territorio sono l'Istituto provinciale di statistica (ASTAT), l'Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano (IRE), l'Osservatorio sul mercato del lavoro della Ripartizione lavoro dell'Amministrazione provinciale. Partner potenziali sono anche l'unibz e l'Eurac. Negli ultimi anni l'Istituto ha intensificato anche i rapporti con i partner Trentini, in particolare con il Lares (Laboratorio relazioni di lavoro e sindacali) e con i partner del Tirolo austriaco, in particolare con la Arbeiterkammer Tirol.

4.2 Contesto interno

In qualità di ente strumentale provinciale l'IPL deve confrontarsi, analogamente ad altri uffici dell'amministrazione provinciale, con un crescente carico burocratico, legato alle procedure di affidamento per l'acquisto di beni e servizi e alla varia reportistica, richiesta sia da autorità provinciali che nazionali.

L'IPL osserva scrupolosamente tutti gli adempimenti relativi alla razionalizzazione della spesa in vigore per l'amministrazione provinciale e tutte le disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza.

Sul fronte degli *stakeholder* si osserva una crescente attenzione delle organizzazioni sindacali e sociali per le attività dell'Istituto. Infatti, le richieste relative a ricerche e approfondimenti tematici si è notevolmente accresciuta, il che ha comportato un aumento delle mole di lavoro per l'Istituto, fino ad eccedere i limiti delle capacità delle risorse umane e finanziarie.

Gli *stakeholder* si sono dunque attivati in più riprese a chiedere alla Giunta provinciale un aumento dell'organico del personale, oltre ad uno stanziamento finanziario annuale certo per l'Istituto, necessario proprio al fine di poter avviare una programmazione di medio periodo, come richiesto nel presente piano delle performance 2017-2019.

5. Obiettivi strategici

Nr.	Obiettivo strategico						
01	Condurre ricerche sugli sviluppi sociali ed economici nell'ottica del lavoro dipendente						
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Stato Attuale	Target annuale		
				2016	2017	2018	2019
1	Indagine Barometro IPL	1	Nr.	4	4	4	4
2	Ricerche	1	Nr.	4	4	4	4
3	Zoom IPL	1	Nr.	5	4	4	4
4	Manuali	1	Nr.	1	0	0	0
Descrizione							
Questo obiettivo permette di comprendere e studiare gli sviluppi sociali, economici ed istituzionali del mercato del lavoro dipendente con lo scopo di creare maggiori conoscenze dei fenomeni, utili agli <i>stakeholder</i> per poter esercitare una miglior attività di rappresentanza.							

Nr.	Obiettivo strategico						
02	Assistere gli <i>stakeholder</i> mettendo a disposizione analisi e <i>know-how</i>						
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Stato Attuale	Target annuale		
				2016	2017	2018	2019
1	Consulenze per contrattazione aziendale	2	Nr.	5	4	4	4
2	Seminari e corsi formativi per gli <i>stakeholder</i>	2	Nr.	2	3	4	5

Nr.	Obiettivo strategico						
03	Affrontare ed approfondire temi di interesse per i lavoratori dipendenti al fine di una migliore rappresentanza e tutela						
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Stato Attuale	Target annuale		
				2016	2017	2018	2019
1	Convegni	1	Nr.	7	5	5	5
2	Interventi dei ricercatori dell'Istituto	2	Nr.	17	15	20	20
3	Contributi su riviste specializzate	2	Nr.	4	5	5	5
4	Concorso a tema per i giovani	1	Nr.	3	1	1	1
5	Materiale didattico per giovani ed <i>Agenda degli apprendisti</i>	1	Nr.	3	3	3	3

Nr.	Obiettivo strategico						
04	Diffondere e comunicare in modo efficace l'informazione statistica, le analisi e i prodotti realizzati dall'Istituto						
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Stato Attuale	Target annuale		
				2016	2017	2018	2019
1	Comunicati stampa	1	Nr.	41	52	52	52
2	Conferenze stampa	1	Nr.	5	8	8	8
3	Rubriche giornalistiche	1	Nr.	52	52	52	52
4	Rassegna stampa – Menzione all'IPL	3	Nr.	382	350	400	400
5	Interviste radiofoniche	2	Nr.	23	20	25	30
6	Interviste televisive	2	Nr.	22	20	25	30
7	Campagne radiofoniche e televisive	1	Nr.	1	1	1	1
8	Sessioni sito internet (dato annuale)	3	Nr.	13.958	15.000	20.000	25.000
9	Facebook – Followers (a fine anno)	3	Nr.	416	500	600	700
12	Feedback	3	Nr.	62	50	50	50
Descrizione							
Questo obiettivo contribuisce a garantire la massima diffusione della produzione dell'Istituto.							

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

6.1 Obiettivi operativi per il 2017

N.	<i>Obiettivo operativo</i>	<i>Indicatori/criteri</i>
1	Buon inserimento nell'organico dei nuovi collaboratori / delle nuove collaboratrici al fine di garantire un'ottimale operabilità nel più breve tempo possibile	Tutoring, affiancamento e corsi di formazione interni per garantire un'ottimale inserimento entro maggio 2017

N.	<i>Obiettivo operativo</i>	<i>Indicatori/criteri</i>
2	Entrare in un'ottica di digitalizzazione dei processi amministrativi	Rielaborazione dei processi organizzativi, adeguamento dei processi informatici e stesura di manuali operativi al fine di garantire una maggiore efficacia dei lavori. Il tutto accompagnato da una idonea formazione

N.	<i>Obiettivo operativo</i>	<i>Indicatori/criteri</i>
3	Riposizionamento tematico dell'Istituto	Valutare se i temi affrontati dall'Istituto sono quelli sentiti dai lavoratori dipendenti in Alto Adige. Su questa base conoscitiva, ricalibratura delle indagini e degli studi.

N.	<i>Obiettivo operativo</i>	<i>Indicatori/criteri</i>
4	Migliore diffusione dei risultati	Affinamento delle strategie di comunicazione al fine di meglio raggiungere il <i>target</i> prefissato.

6.2 Previsione di sviluppo delle prestazioni e stima della relativa spesa

BUDGET ECONOMICO IPL: 2017-2019		Preventivo 2017	Preventivo 2018	Preventivo 2019
1 Componenti positivi della gestione		895 227,10	865 000,00	865 000,00
1.3 Proventi da trasferimenti e contributi		895 227,10	865 000,00	865 000,00
1.3.1 Trasferimenti correnti		895 227,10	865 000,00	865 000,00
1.3.1.01 Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche		895 227,10	865 000,00	865 000,00
1.3.1.01.02 Trasferimenti correnti da Amministrazioni LOCALI		865 000,00	865 000,00	865 000,00
1.3.1.01.02.00 Trasferimenti correnti da Province		865 000,00	865 000,00	865 000,00
1.3.1.01.03 Trasferimenti correnti da ENTI DI PREVIDENZA		30 227,10	0,00	0,00
1.3.1.01.03.00 Trasferimenti correnti da INAIL		30 227,10	0,00	0,00
2 Componenti negativi della gestione		895 227,10	865 000,00	865 000,00
2.1 Costi della produzione		895 227,10	865 000,00	865 000,00
2.1.1 Acquisto di materie prime e/o beni di consumo		7 000,00	7 000,00	7 000,00
2.1.1.01 Acquisto di materie prime e/o beni di consumo		7 000,00	7 000,00	7 000,00
2.1.1.01.01 Giornali, riviste e pubblicazioni		5 000,00	5 000,00	5 000,00
2.1.1.01.01.00 Giornali e riviste		5 000,00	5 000,00	5 000,00
2.1.1.01.02 Altri beni di consumo		2 000,00	2 000,00	2 000,00
2.1.1.01.02.00 Carta, cancelleria e stampati		2 000,00	2 000,00	2 000,00
2.1.2 Prestazioni di servizi		290 227,10	260 000,00	260 000,00
2.1.2.01 Prestazioni di servizi ordinari		290 227,10	260 000,00	260 000,00
2.1.2.01.01 Organi e incarichi istituzionali dell'amministrazione		26 000,00	26 000,00	25 500,00
2.1.2.01.01.00 Organi istituzionali dell'amministrazione - Indennità		25 000,00	25 000,00	25 000,00
2.1.2.01.01.00 Organi istituzionali dell'amministrazione - Rimborsi		1 000,00	1 000,00	500,00
2.1.2.01.02 Costi di rappresentanza, organizzazione eventi, pubblicità e servizi per trasferta		22 033,00	19 033,00	19 033,00
2.1.2.01.02.00 Servizi per attività di rappresentanza		1 033,00	1 033,00	1 033,00
2.1.2.01.02.00 Pubblicità		8 000,00	8 000,00	8 000,00
2.1.2.01.02.00 Organizzazione manifestazioni e convegni		13 000,00	10 000,00	10 000,00
2.1.2.01.05 Utenze e canoni		4 000,00	4 000,00	4 000,00
2.1.2.01.05.00 Telefonia fissa		3 000,00	3 000,00	3 000,00
2.1.2.01.05.00 Accesso a banche dati e a pubblicazioni on line		1 000,00	1 000,00	1 000,00
2.1.2.01.07 Manutenzione ordinaria e riparazioni		4 000,00	4 000,00	4 000,00
2.1.2.01.07.00 Manutenzione ordinaria e riparazioni di macchine per ufficio		4 000,00	4 000,00	4 000,00
2.1.2.01.08 Consulenze		48 000,00	48 000,00	48 000,00
2.1.2.01.08.00 Incarichi libero professionali di studi, ricerca e consulenza		48 000,00	48 000,00	48 000,00
2.1.2.01.09 Prestazioni professionali e specialistiche		17 000,00	13 000,00	13 000,00
2.1.2.01.09.00 Interpretariato e traduzioni		12 000,00	8 000,00	8 000,00
2.1.2.01.09.99 Altre prestazioni professionali e specialistiche n.a.c.		5 000,00	5 000,00	5 000,00
2.1.2.01.10 Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale		151 694,10	128 467,00	128 967,00
2.1.2.01.10.00 Collaborazioni coordinate e a progetto		131 694,10	108 467,00	108 967,00
2.1.2.01.10.99 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.		20 000,00	20 000,00	20 000,00
2.1.2.01.11 Servizi ausiliari		16 000,00	16 000,00	16 000,00
2.1.2.01.11.00 Stampa e rilegatura		16 000,00	16 000,00	16 000,00
2.1.2.01.14 Servizi amministrativi		1 000,00	1 000,00	1 000,00
2.1.2.01.14.00 Pubblicazione bandi di gara		1 000,00	1 000,00	1 000,00
2.1.2.01.15 Servizi finanziari		500,00	500,00	500,00
2.1.2.01.15.00 Oneri per servizio di tesoreria		500,00	500,00	500,00
2.1.3 Utilizzo di beni terzi		28 000,00	28 000,00	28 000,00
2.1.3.01 Noleggi e fitti		16 000,00	16 000,00	16 000,00
2.1.3.01.06 Noleggi di impianti e macchinari		16 000,00	16 000,00	16 000,00
2.1.3.01.06.00 Noleggi di impianti e macchinari		16 000,00	16 000,00	16 000,00
2.1.3.02 Licenze		2 000,00	2 000,00	2 000,00
2.1.3.02.02 Altre licenze		2 000,00	2 000,00	2 000,00
2.1.3.02.02.00 Altre licenze		2 000,00	2 000,00	2 000,00
2.1.3.04 Canoni leasing operativo		2 000,00	2 000,00	2 000,00
2.1.3.04.02 Leasing operativo di attrezzature e macchinari		2 000,00	2 000,00	2 000,00
2.1.3.04.02.00 Leasing operativo di attrezzature e macchinari		2 000,00	2 000,00	2 000,00
2.1.3.99 Altri costi per utilizzo di beni terzi		8 000,00	8 000,00	8 000,00
2.1.3.99.99 Altri costi sostenuti per utilizzo di beni di terzi n.a.c.		8 000,00	8 000,00	8 000,00
2.1.3.99.99.99 Altri costi sostenuti per utilizzo di beni di terzi n.a.c.		8 000,00	8 000,00	8 000,00
2.1.4 Personale		570 000,00	570 000,00	570 000,00
2.1.4.99 Altri costi del personale		570 000,00	570 000,00	570 000,00
2.1.4.99.99 Altri costi del personale n.a.c.		570 000,00	570 000,00	570 000,00
2.1.4.99.99.00 Altri costi del personale n.a.c.		570 000,00	570 000,00	570 000,00

7. Il Processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della *Performance*

7.1 Fasi, soggetti e tempi di processo di redazione del Piano

La stesura del Piano è l'esito di un processo iniziato all'inizio del 2015 con la frequenza dei momenti formativi proposti dalla Provincia autonoma di Bolzano ai quali hanno partecipato anche i responsabili degli enti strumentali provinciali.

A tale processo ha fatto seguito l'individuazione delle aree strategiche e degli obiettivi strategici tenendo sempre come riferimento la missione istituzionale dell'Istituto.

A partire dagli obiettivi strategici, il Direttore tenendo in considerazione le indicazioni programmatiche della Giunta definisce gli obiettivi operativi annuali. Nel Piano annuale di attività, che costituisce parte integrante del bilancio di previsione, vengono poi più precisamente ed ulteriormente descritti gli interventi previsti dall'Istituto nell'anno di riferimento.

Sia agli obiettivi strategici che a quelli operativi vengono associati specifici indicatori.

7.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Con delibera 26/2015 del 30.07.2015 la Giunta d'Istituto ha formalmente approvato l'adozione del sistema di contabilità civilistica a partire dal 01.01.2016.

Il 2016 ha pertanto costituito per l'Istituto il primo anno di applicazione del nuovo sistema contabile, che deve armonizzarsi con il sistema di contabilità finanziaria potenziata che la Provincia autonoma ha adottato a partire dal 2016.

Il *Piano della Performance* rappresenta un utile strumento per determinare l'impiego delle risorse per aree, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

L'Istituto articola il processo di pianificazione strategica, programmazione operativa e raccordo con la programmazione economico-finanziaria tenendo in considerazione gli indirizzi programmatici della Giunta IPL nonché le risorse finanziarie stanziare.

Le aree strategiche (ricerca, consulenza, formazione, comunicazione) e gli obiettivi strategici sono strettamente collegati alla dotazione di risorse umane e finanziarie messa a disposizione dell'Istituto, che per il periodo di riferimento del presente piano delle performance 2017-2019, in linea con il criterio della prudenza, vengono prospettati come stabili. La programmazione economico-finanziaria e di bilancio risulta quindi in coerenza con quanto già esposto al punto 6.2.

7.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della *Performance*

L'Istituto concepisce il ciclo della *Performance* come un processo in divenire e potenzialmente aperto al miglioramento continuo. A tale scopo l'Istituto avrà una particolare attenzione nella determinazione dei prossimi processi di pianificazione, programmazione, organizzazione e controllo delle proprie attività e delle proprie modalità di lavoro, seguendo il mutamento dei contesti esterni ed interni all'Istituto stesso.

In tale fase si provvederà inoltre a coinvolgere attivamente il team dell'Istituto con lo scopo di avere una completa e capillare condivisione delle conoscenze e delle informazioni.