



Piano della Performance 2020-2022

(approvato dalla Giunta IPL con delibera n. 2/2020 del 14.01.2020)

1. Presentazione del Piano	1
2. Sintesi delle informazioni di interesse	1
2.1 Chi siamo	1
2.2 Cosa facciamo	2
2.3 Come operiamo	3
3. Identità	3
3.1 L'Amministrazione in cifre	3
3.2 Mandato istituzionale e missione	4
3.3 Albero della performance	4
4. Analisi del contesto	7
4.1 Contesto esterno	7
4.2 Contesto interno	7
5. Obiettivi strategici	8
6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	10
6.1 Obiettivi operativi per il 2020	10
6.2 Previsione di sviluppo delle prestazioni e stima della relativa spesa	11
7. Il Processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della Performance	12
7.1 Fasi, soggetti e tempi di processo di redazione del Piano	12
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>	13

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 Piano delle Performance è strettamente collegato al Piano di attività, che viene approvato annualmente dalla Giunta di Istituto (art. 6, co. 2, lett. a) dello Statuto IPL) e che rappresenta la base per l’assegnazione del contributo provinciale annuale da parte della Giunta provinciale per lo svolgimento delle attività istituzionali dell’Istituto (art. 13, co.1, lett. a) dello Statuto IPL).

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 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 (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 (al 31.12.2019 trattasi di 7 dipendenti, di cui 2 a part-time al 75% e un tempo determinato), di 1 tirocinante e di due collaboratori assunti a tempo determinato con contratto privatistico.

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, in via M. Gamper 1. 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 da parte della Provincia di Bolzano. Tale finanziamento nel 2019 è risultato pari a 779.000,00 € (di cui 295.000,00 € di contributo ordinario, 456.000,00 € di contributo per le spese del personale provinciale che presta servizio presso l'Istituto e € 28.000,00 di assegnazione straordinaria). A ciò

si aggiungono entrate e trasferimenti di minor entità, rappresentati da compensi per progetti e collaborazioni a studi e ricerche. Nel 2019 il totale delle entrate è stato pari a 831.560,00 €.

L'ammontare delle spese corrisponde, negli importi definiti dalle competenze, all'ammontare complessivo delle entrate (831.560,00 €). Gli impegni di spesa previsti nel budget 2019 hanno riguardato prevalentemente le aree di attività centrali dell'Istituto e precisamente si sono concentrati nelle prestazioni di servizi (270.700,00 €) e nel costo del personale (518.850,26 €).

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.

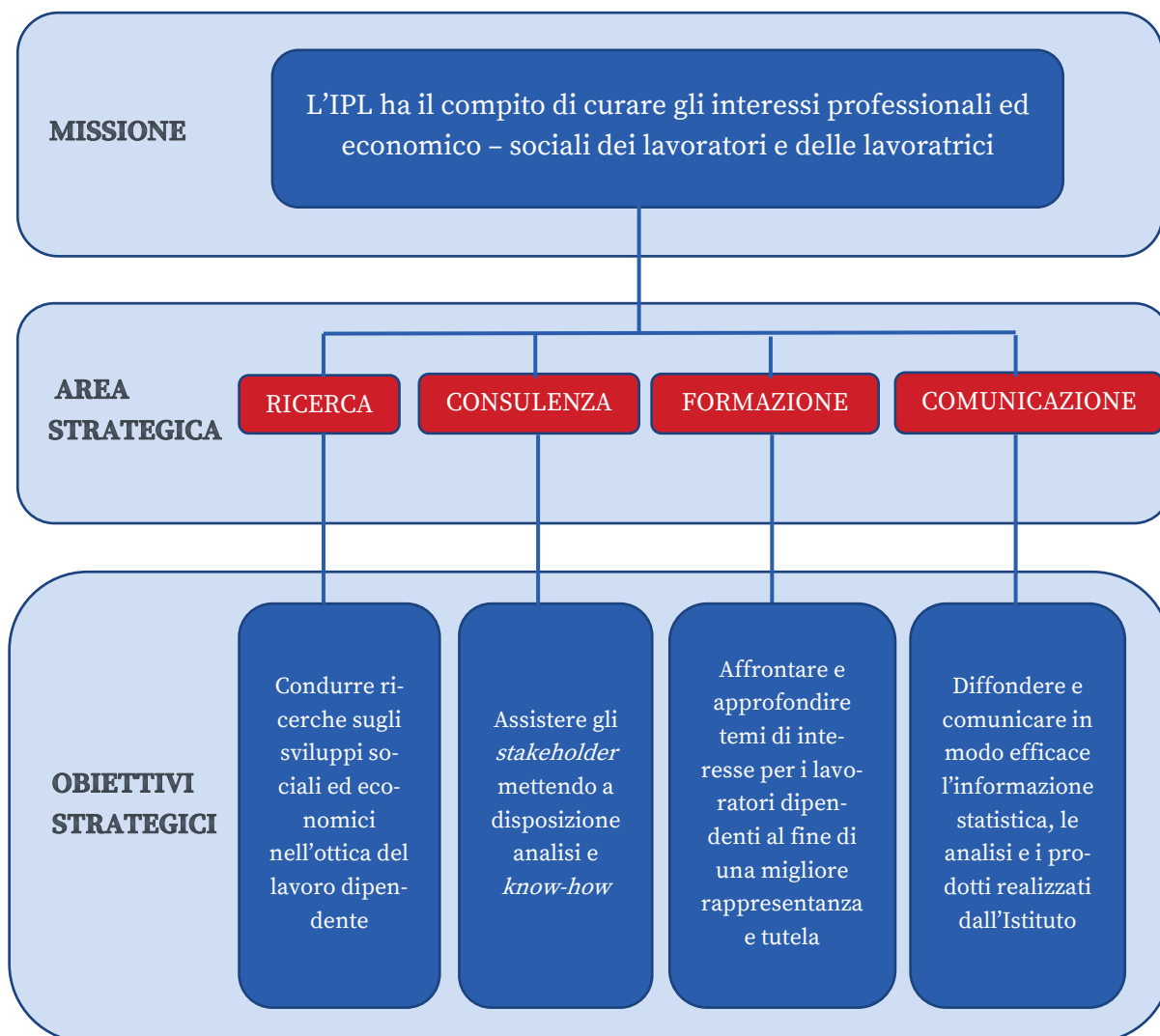
La seconda e la terza area di intervento riguardano invece la **Formazione** e la **Consulenza**. Entrambe si basano sul presupposto che per assumere un ruolo attivo nei processi decisionali, sia nell'ambito della contrattazione che dei tavoli della concertazione, si debba disporre di conoscenze aggiornate, 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'INAIL, l'unibz e l'Eurac. Ulteriori partner potenziali sono la Consigliera di parità della Provincia di Bolzano e il Comitato unico di garanzia dell'Azienda sanitaria dell'Alto Adige, con cui abbiamo sviluppato alcuni progetti comuni. 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.

Come già esplicitato nel capitolo 3 l'IPL è un ente strumentale, dotato di proprio bilancio (che viene gestito internamente con SAP), di personale provinciale proprio. Con il budget a disposizione l'IPL gestisce anche il personale esterno con contratto a tempo determinato di diritto privato. 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 che l'Istituto non accede ai servizi informatici dell'Amministrazione provinciale.

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 2020-2022.

5. Obiettivi strategici

Governabilità: sì (1), parziale (2), no (3)

Nr.	Obiettivo strategico						
01	Condurre approfondite e puntuali ricerche sugli sviluppi sociali ed economici nell'ottica del lavoro dipendente						
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Target annuale			
				Al 31.12 2019	2020	2021	2022
1	Indagine Barometro IPL	1	Nr.	4	4	4	4
2	Ricerche	1	Nr.	2	4	4	4
3	Zoom IPL	1	Nr.	5	6	6	6
4	Manuali	1	Nr.	0	1	0	0

Nr.	Obiettivo strategico						
02	Assistere ottimamente gli <i>stakeholder</i> mettendo a disposizione analisi e <i>know-how</i>						
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Target annuale			
				Al 31.12 2019	2020	2021	2022
1	Consulenze per contrattazione di secondo livello	2	Nr.	1	2	2	2
2	Seminari e corsi formativi per gli <i>stakeholder</i>	2	Nr.	4	4	4	4

Nr.	Obiettivo strategico						
03	Approfondire temi di interesse per i lavoratori dipendenti per una migliore rappresentanza e tutela						
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Target annuale			
				Al 31.12 2019	2020	2021	2022
1	Convegni	1	Nr.	2	5	6	6
2	Interventi dei ricercatori dell'Istituto	2	Nr.	17	20	20	20
3	Contributi su riviste specializzate	2	Nr.	3	4	4	4
4	Agenda degli apprendisti	1	Nr.	1	1	1	1

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	Al 31.12	Target annuale		
				2019	2020	2021	2022
1	Comunicati stampa	1	Nr.	38	52	52	52
2	Conferenze stampa	1	Nr.	12	12	12	12
3	Rassegna stampa - Menzione all'IPL	3	Nr.	340	400	450	500
4	Interviste radiofoniche	2	Nr.	53	50	60	70
5	Interviste televisive	2	Nr.	63	60	70	80
6	Campagne informative	1	Nr.	1	1	1	1
7	Sessioni sito internet (dato annuale)	3	Nr.	53.671	15.000	20.000	25.000
8	Facebook - Like	3	Nr.	645	700	1.000	1.500
9	Feedback	3	Nr.	16	50	50	50

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

6.1 Obiettivi operativi per il 2020

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	“Pacchetto di benvenuto”, tutoring, affiancamento e corsi di formazione interni per garantire un ottimale inserimento dei nuovi collaboratori.

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

IPL Istituto promozione lavoratori BUDGET ECONOMICO 2020 - 2022	Preventivo 2020	Preventivo 2021	Preventivo 2022
1 Componenti positivi della gestione	901.000,00	791.000,00	791.000,00
1.3 Proventi da trasferimenti e contributi	901.000,00	791.000,00	791.000,00
1.3.1 Trasferimenti correnti	901.000,00	791.000,00	791.000,00
1.3.1.01 Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	841.000,00	791.000,00	791.000,00
1.3.1.01.02 Trasferimenti correnti da Amministrazioni LOCALI	791.000,00	791.000,00	791.000,00
1.3.1.01.02.001 Trasferimenti correnti da Regioni e province autonome	791.000,00	791.000,00	791.000,00
1.3.1.01.03 Trasferimenti correnti da ENTI DI PREVIDENZA	50.000,00	0,00	0,00
1.3.1.01.03.002 Trasferimenti correnti da INAIL	50.000,00	0,00	0,00
1.3.1.05 Trasferimenti correnti dalla UE e dal Resto del Mondo	60.000,00	0,00	0,00
1.3.1.05.01 Trasferimenti correnti dall'Unione Europea	60.000,00	0,00	0,00
1.3.1.05.01.999 Altri trasferimenti correnti dall'Unione Europea	60.000,00	0,00	0,00
2 Componenti negativi della gestione	901.000,00	791.000,00	791.000,00
2.1 Costi della produzione	901.000,00	791.000,00	791.000,00
2.1.1 Acquisto di materie prime e/o beni di consumo	5.600,00	5.600,00	5.600,00
2.1.1.01 Acquisto di materie prime e/o beni di consumo	5.600,00	5.600,00	5.600,00
2.1.1.01.01 Giornali, riviste e pubblicazioni	5.000,00	5.000,00	5.000,00
2.1.1.01.01.001 Giornali e riviste	5.000,00	5.000,00	5.000,00
2.1.1.01.02 Altri beni di consumo	600,00	600,00	600,00
2.1.1.01.02.001 Carta, cancelleria e stampati	600,00	600,00	600,00
2.1.2 Prestazioni di servizi	289.000,00	179.000,00	179.000,00
2.1.2.01 Prestazioni di servizi ordinari	289.000,00	179.000,00	179.000,00
2.1.2.01.01 Organi e incarichi istituzionali dell'amministrazione	20.000,00	20.000,00	20.000,00
2.1.2.01.01.001 Organi istituzionali dell'amministrazione - Indennità	20.000,00	20.000,00	20.000,00
2.1.2.01.02 Costi di rappresentanza, organizzazione eventi, pubblicità e servizi per trasferta	33.650,00	23.650,00	23.650,00
2.1.2.01.02.004 Pubblicità	10.000,00	10.000,00	10.000,00
2.1.2.01.02.005 Organizzazione e partecipazione a manifestazioni e convegni	23.650,00	13.650,00	13.650,00
2.1.2.01.05 Utenze e canoni	6.500,00	6.500,00	6.500,00
2.1.2.01.05.003 Accesso a banche dati e a pubblicazioni on line	1.000,00	1.000,00	1.000,00
2.1.2.01.05.007 Spese di condominio	5.500,00	5.500,00	5.500,00
2.1.2.01.08 Consulenze	162.000,00	65.000,00	65.000,00
2.1.2.01.08.001 Incarichi libero professionali di studi, ricerca e consulenza	5.000,00	5.000,00	5.000,00
2.1.2.01.08.003 Incarichi a società di studi, ricerca e consulenza	157.000,00	60.000,00	60.000,00
2.1.2.01.09 Prestazioni professionali e specialistiche	14.000,00	11.000,00	11.000,00
2.1.2.01.09.001 Interpretariato e traduzioni	9.000,00	6.000,00	6.000,00
2.1.2.01.09.008 Prestazioni di natura contabile, tributaria e del lavoro	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	12.000,00	17.000,00	17.000,00
2.1.2.01.10.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	12.000,00	17.000,00	17.000,00
2.1.2.01.11 Servizi ausiliari	5.000,00	5.000,00	5.000,00
2.1.2.01.11.004 Stampa e rilegatura	5.000,00	5.000,00	5.000,00
2.1.2.01.14 Servizi amministrativi	250,00	250,00	250,00
2.1.2.01.14.001 Pubblicazione bandi di gara	250,00	250,00	250,00
2.1.2.01.15 Servizi finanziari	100,00	100,00	100,00
2.1.2.01.15.002 Oneri per servizio di tesoreria	100,00	100,00	100,00
2.1.2.01.16 Servizi informatici e di telecomunicazioni	25.000,00	20.000,00	20.000,00
2.1.2.01.16.004 Servizi di rete per trasmissione dati e VoIP e relativa manutenzione	10.000,00	10.000,00	10.000,00
2.1.2.01.16.010 Servizi di consulenza e prestazioni professionali ICT	15.000,00	10.000,00	10.000,00
2.1.2.01.99 Costi per altri servizi	10.500,00	10.500,00	10.500,00
2.1.2.01.99.011 Servizi per attività di rappresentanza	500,00	500,00	500,00
2.1.2.01.99.013 Comunicazione WEB	10.000,00	10.000,00	10.000,00

IPL Istituto promozione lavoratori BUDGET ECONOMICO 2020 - 2022		Preventivo 2020	Preventivo 2021	Preventivo 2022
2.1.3 Utilizzo di beni terzi		4.400,00	4.400,00	4.400,00
2.1.3.01 Noleggi e fitti		4.000,00	4.000,00	4.000,00
2.1.3.01.06 Noleggi di impianti e macchinari		4.000,00	4.000,00	4.000,00
2.1.3.01.06.001 Noleggi di impianti e macchinari		4.000,00	4.000,00	4.000,00
2.1.3.02 Licenze		400,00	400,00	400,00
2.1.3.02.02 Altre licenze		400,00	400,00	400,00
2.1.3.02.02.001 Altre licenze		400,00	400,00	400,00
2.1.4 Personale		568.000,00	568.000,00	568.000,00
2.1.4.01 Retribuzioni in denaro		128.000,00	128.000,00	128.000,00
2.1.4.01.01 Retribuzione ordinaria		125.000,00	125.000,00	125.000,00
2.1.4.01.01.003 Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato		120.000,00	120.000,00	120.000,00
2.1.4.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato		5.000,00	5.000,00	5.000,00
2.1.4.01.02 Retribuzione straordinaria		3.000,00	3.000,00	3.000,00
2.1.4.01.02.002 Straordinario per il personale a tempo determinato		3.000,00	3.000,00	3.000,00
2.1.4.02 Contributi effettivi a carico dell'amministrazione		10.000,00	10.000,00	10.000,00
2.1.4.02.03 Contributi per indennità di fine rapporto		10.000,00	10.000,00	10.000,00
2.1.4.02.03.001 Contributi per indennità di fine rapporto		10.000,00	10.000,00	10.000,00
2.1.4.99 Altri costi del personale		430.000,00	430.000,00	430.000,00
2.1.4.99.99 Altri costi del personale n.a.c.		430.000,00	430.000,00	430.000,00
2.1.4.99.99.001 Altri costi del personale n.a.c.		430.000,00	430.000,00	430.000,00
2.1.9 Oneri diversi della gestione		34.000,00	34.000,00	34.000,00
2.1.9.01 Imposte e tasse a carico dell'ente		34.000,00	34.000,00	34.000,00
2.1.9.01.01 Imposte, tasse e proventi assimilati di natura corrente a carico dell'ente		34.000,00	34.000,00	34.000,00
2.1.9.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)		34.000,00	34.000,00	34.000,00

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

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 2020-2022, 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.