



Piano della Performance 2021-2023

(approvato dalla Giunta IPL con delibera n. 1/2021 del 19.01.2021)

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 2021	10
6.2 Attività e personale impegnato in un'ottica di lavoro agile	11
6.3 Pianificazione delle risorse finanziarie	12
7. Il Processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della Performance	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	14
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 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.

Nonostante le difficoltà che la crisi pandemica Covid-19 comporterà, l’IPL auspica di riuscire a raggiungere tutti gli obiettivi, sia strategici che operativi, previsti in tale piano.

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 31.12.2020 trattasi di 6 dipendenti, di cui 2 a part-time al 75%, e un tempo determinato), di 1 tirocinante e di due collaboratrici assunte a tempo determinato con contratto privatistico (di cui una part-time al 50%).

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 negli ultimi anni.

La maggiore fonte di finanziamento dell'Istituto è costituita dal trasferimento da parte della Provincia di Bolzano. Tale finanziamento nel 2020 è risultato pari a 328.000,00 € (di cui 300.000,00 € di contributo ordinario e € 28.000,00 di assegnazione straordinaria). Entrate e

trasferimenti di minor entità previsti per il 2020 (rappresentati da compensi per progetti e collaborazioni a studi e ricerche) sono state spostati nel 2021.

L'ammontare delle spese corrisponde, negli importi definiti dalle competenze, all'ammontare complessivo delle entrate (328.000,00 €). Gli impegni di spesa previsti nel budget 2020 hanno riguardato prevalentemente le aree di attività centrali dell'Istituto e precisamente si sono concentrati nelle prestazioni di servizi (200.550,00 €) e nel costo del personale (109.400,00 €).

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.

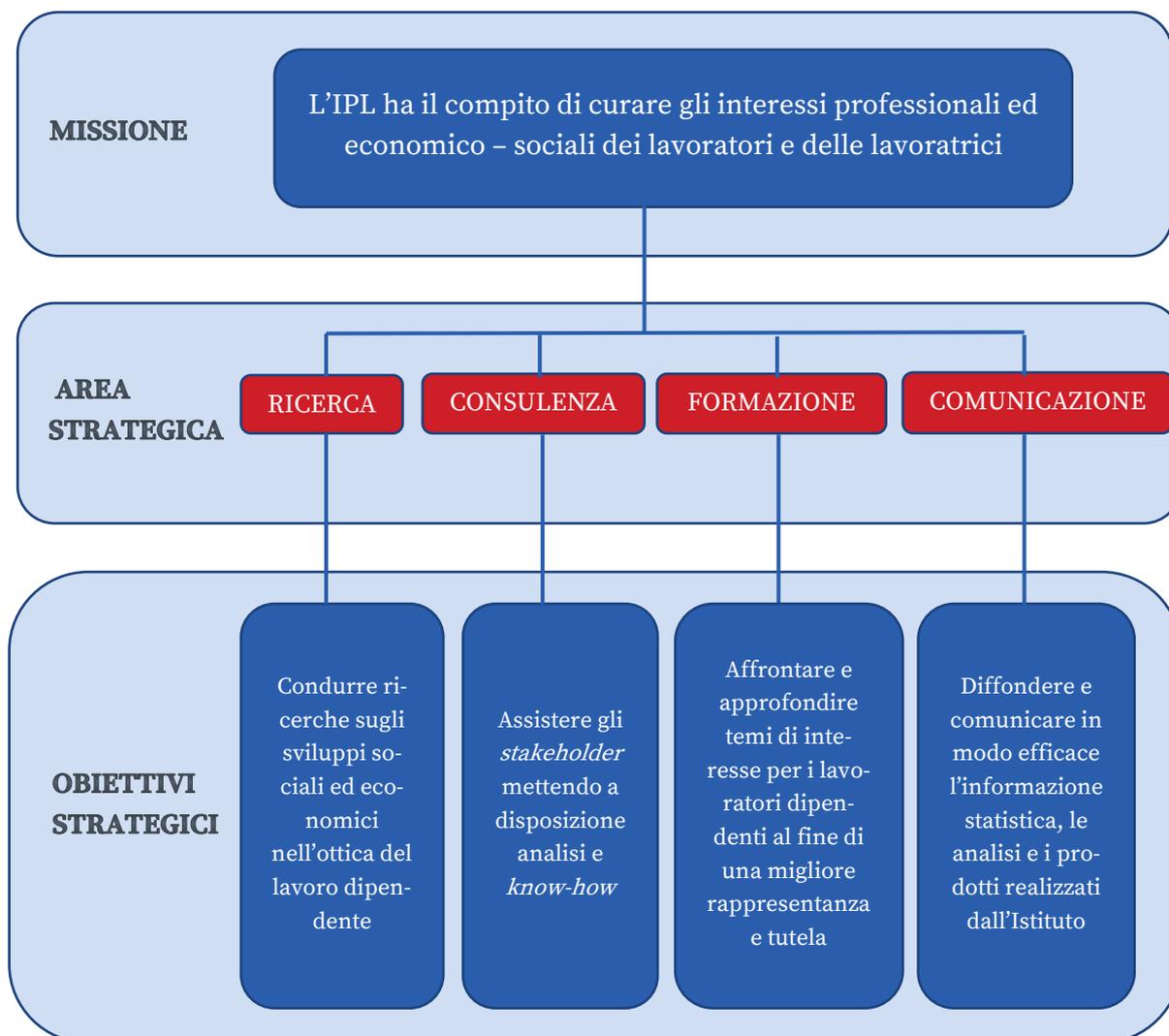
La seconda e la terza area di intervento riguardano invece la **Formazione** e la **Consulenza**. Entrambe si basano sul presupposto che per assumere un ruolo attivo nei processi decisionali, sia nell'ambito della contrattazione che dei tavoli della concertazione, si debba disporre di conoscenze aggiornate, 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.

Nel corso del 2020 l'IPL è stato inoltre ufficialmente riconosciuto da Eurostat e da COMSTAT (Comitato nazionale di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica) come ente di ricerca statistico.

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 *stakeholders* 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 2021-2023.

5. Obiettivi strategici

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

Data lo stato di emergenza da Covid-19, la governabilità di alcuni obiettivi strategici si è modificata, passando da totale a parziale.

Nr.	Obiettivo strategico						
01	Condurre approfondite e puntuali ricerche sugli sviluppi sociali ed economici nell'ottica del lavoro dipendente						
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	al 31.12	Target annuale		
				2020	2021	2022	2023
1	Indagini	2	Nr.	3	5	4	4
2	Ricerche	1	Nr.	1	5	5	5
3	Zoom IPL	1	Nr.	8	13	10	10
4	Manuali / Strumenti	1	Nr.	1	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	al 31.12	Target annuale		
				2020	2021	2022	2023
1	Consulenze per contrattazione di secondo livello	2	Nr.	0	1	1	1
2	Seminari e corsi formativi per gli <i>stakeholder</i>	2	Nr.	3	12	12	12
3	Viaggi di studio per gli <i>stakeholder</i>	2	Nr.	0	1	1	1

Nr.		Obiettivo strategico					
03		Approfondire temi di interesse per i lavoratori dipendenti per una migliore rappresentanza e tutela					
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	al 31.12	Target annuale		
				2020	2021	2022	2023
1	Giubileo 25 anni IPL	2	Nr.	0	1	0	0
2	Convegni e webinar	2	Nr.	3	6	6	6
3	Interventi dei ricercatori dell'Istituto	2	Nr.	7	15	15	15
4	Contributi su riviste specializzate	2	Nr.	16	10	10	10
5	Agenda 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		
				2020	2021	2022	2023
1	Comunicati stampa	1	Nr.	44	52	52	52
2	Conferenze stampa (incl. quelle "virtuali")	2	Nr.	6	12	12	12
3	Rassegna stampa - Menzione all'IPL	3	Nr.	322	350	400	450
4	Interviste radiofoniche	2	Nr.	54	60	70	80
5	Interviste televisive	2	Nr.	43	40	50	60
6	Campagne informative	1	Nr.	1	1	1	1
7	Sessioni sito internet (dato annuale)	3	Nr.	40.000	50.000	60.000	70.000
8	Facebook - Like	3	Nr.	670	1.000	1.500	2.000
9	Feedback	3	Nr.	30	30	30	30

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

6.1 Obiettivi operativi per il 2021

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 Attività e personale impegnato in un'ottica di lavoro agile

La modalità lavorativa in smart-working, iniziata ed attualmente in corso connessa con lo stato di emergenza da Covid-19, troverà applicazione quale una delle modalità ordinarie della prestazione lavorativa, una volta terminato lo stato di emergenza stesso. L'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021, sottoscritto il 3 dicembre scorso, prevede infatti una regolamentazione propria per il cosiddetto lavoro agile (ovvero smart-working post stato di emergenza Covid) nell'Amministrazione provinciale.

Pertanto, in linea con la scelta di investire anche per il futuro su questa modalità lavorativa, nonché secondo quanto richiesto dall'art. 263 della legge 17 luglio 2020, n. 77, si focalizzerà l'attenzione sul nuovo strumento costituito dal POLA - Piano Organizzativo del Lavoro Agile e sugli indicatori di performance funzionali ad un'adeguata attuazione e ad un progressivo sviluppo del lavoro agile.

In attesa che il POLA sia disponibile, 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 2021-2023.

N.	Denominazione dell'attività	Preventivo 2021-2023		
		AP	%	Quota massima in AP (anni-persona) attuabile in smart-working
1	Attività dirigenziale	1,00	20%	0,20
2	Attività di ricerca	5,906	40%	2,36
3	Attività di comunicazione	2,00	40%	0,80
4	Attività di amministrazione (compresa attività di segreteria)	2,12	40%	0,85
Risorse annue impegnate		11,026	38%	4,21

6.3 Pianificazione delle risorse finanziarie

IPL Istituto promozione lavoratori BUDGET ECONOMICO 2021 - 2023	Preventivo 2021	Preventivo 2022	Preventivo 2023
1 Componenti positivi della gestione	360.000,00	300.000,00	300.000,00
1.3 Proventi da trasferimenti e contributi	360.000,00	300.000,00	300.000,00
1.3.1 Trasferimenti correnti	360.000,00	300.000,00	300.000,00
1.3.1.01 Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	300.000,00	300.000,00	300.000,00
1.3.1.01.02 Trasferimenti correnti da Amministrazioni LOCALI	300.000,00	300.000,00	300.000,00
1.3.1.01.02.001 Trasferimenti correnti da Regioni e province autonome	300.000,00	300.000,00	300.000,00
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	360.000,00	300.000,00	300.000,00
2.1 Costi della produzione	360.000,00	300.000,00	300.000,00
2.1.1 Acquisto di materie prime e/o beni di consumo	6.000,00	5.600,00	5.600,00
2.1.1.01 Acquisto di materie prime e/o beni di consumo	6.000,00	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
2.1.1.01.05 Medicinali e altri beni di consumo sanitario	400,00	0,00	0,00
2.1.1.01.05.003 Dispositivi medici	400,00	0,00	0,00
2.1.2 Prestazioni di servizi	254.600,00	195.000,00	195.000,00
2.1.2.01 Prestazioni di servizi ordinari	254.600,00	195.000,00	195.000,00
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	35.000,00	28.000,00	28.000,00
2.1.2.01.02.004 Pubblicità	15.000,00	16.000,00	16.000,00
2.1.2.01.02.005 Organizzazione e partecipazione a manifestazioni e convegni	20.000,00	12.000,00	12.000,00
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	114.000,00	65.000,00	65.000,00
2.1.2.01.08.001 Incarichi libero professionali di studi, ricerca e consulenza	4.000,00	5.000,00	5.000,00
2.1.2.01.08.003 Incarichi a società di studi, ricerca e consulenza	110.000,00	60.000,00	60.000,00
2.1.2.01.09 Prestazioni professionali e specialistiche	13.750,00	12.750,00	12.750,00
2.1.2.01.09.001 Interpretariato e traduzioni	8.500,00	7.500,00	7.500,00
2.1.2.01.09.008 Prestazioni di natura contabile, tributaria e del lavoro	5.000,00	5.000,00	5.000,00
2.1.2.01.09.999 Altre prestazioni professionali e specialistiche n.a.c.	250,00	250,00	250,00
2.1.2.01.10 Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	18.000,00	18.000,00	18.000,00
2.1.2.01.10.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	18.000,00	18.000,00	18.000,00
2.1.2.01.11 Servizi ausiliari	6.500,00	6.500,00	6.500,00
2.1.2.01.11.004 Stampa e rilegatura	6.500,00	6.500,00	6.500,00
2.1.2.01.14 Servizi amministrativi	1.000,00	250,00	250,00
2.1.2.01.14.001 Pubblicazione bandi di gara	1.000,00	250,00	250,00
2.1.2.01.15 Servizi finanziari	1.250,00	1.250,00	1.250,00
2.1.2.01.15.002 Oneri per servizio di tesoreria	1.250,00	1.250,00	1.250,00
2.1.2.01.16 Servizi informatici e di telecomunicazioni	32.700,00	31.350,00	31.350,00
2.1.2.01.16.004 Servizi di rete per trasmissione dati e VoIP e relativa manutenzione	10.200,00	10.200,00	10.200,00
2.1.2.01.16.010 Servizi di consulenza e prestazioni professionali ICT	22.500,00	21.150,00	21.150,00
2.1.2.01.99 Costi per altri servizi	5.900,00	5.400,00	5.400,00
2.1.2.01.99.011 Servizi per attività di rappresentanza	400,00	400,00	400,00
2.1.2.01.99.013 Comunicazione WEB	5.500,00	5.000,00	5.000,00

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	89.000,00	89.000,00	89.000,00
2.1.4.01 Retribuzioni in denaro	84.000,00	84.000,00	84.000,00
2.1.4.01.01 Retribuzione ordinaria	82.000,00	82.000,00	82.000,00
2.1.4.01.01.003 Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	80.000,00	80.000,00	80.000,00
2.1.4.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	2.000,00	2.000,00	2.000,00
2.1.4.01.02 Retribuzione straordinaria	2.000,00	2.000,00	2.000,00
2.1.4.01.02.002 Straordinario per il personale a tempo determinato	2.000,00	2.000,00	2.000,00
2.1.4.02 Contributi effettivi a carico dell'amministrazione	5.000,00	5.000,00	5.000,00
2.1.4.02.03 Contributi per indennità di fine rapporto	5.000,00	5.000,00	5.000,00
2.1.4.02.03.001 Contributi per indennità di fine rapporto	5.000,00	5.000,00	5.000,00
2.1.9 Oneri diversi della gestione	6.000,00	6.000,00	6.000,00
2.1.9.01 Imposte e tasse a carico dell'ente	6.000,00	6.000,00	6.000,00
2.1.9.01.01 Imposte, tasse e proventi assimilati di natura corrente a carico dell'ente	6.000,00	6.000,00	6.000,00
2.1.9.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)	6.000,00	6.000,00	6.000,00

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 2021-2023, in linea con il criterio della prudenza, vengono prospettati come stabili. La programmazione economico-finanziaria e di bilancio risultano 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.