Piano della Performance 2025-2027

(approvato dalla Giunta IPL con delibera n. 2/2025 del 27.01.2025)

Indice

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 2025 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 13

7.3 Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della Performance 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 della 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 implichino indirizzi di politica economica, sociale e del lavoro;
c. realizzare – anche in collaborazione con i sindacati dei lavoratori dipendenti, con altre forme sociali e con le pubbliche amministrazioni – iniziative in materia di formazione, aggiornamento professionale e riconversione professionale dei lavoratori;
d. provvedere alla traduzione e divulgazione di leggi, regolamenti, contratti collettivi, studi e altri documenti attinenti alla sua attività;
e. pronunciarsi ed avanzare proposte sul funzionamento e sull'organizzazione del collocamento al lavoro, della formazione professionale, dell'osservatorio del mercato del lavoro, nonché del controllo sul collocamento al lavoro.

Gli organi dell'IPL sono:
a. il Consiglio d'Istituto;
b. la Giunta d'Istituto;
c. il/la Presidente;
d. il Revisore/la Revisora dei conti.

La *governance* spetta alle organizzazioni sindacali (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

Nell'Istituto Promozione Lavoratori al 31.12.2024 erano in servizio 4 dipendenti provinciali (altre 2 dipendenti si trovano in maternità) e 4 collaboratori/trici assunti a tempo determinato con contratto di diritto privato.
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 dal 2023 è affiancato da una nuova figura denominata "primo collaboratore/prima collaboratrice".

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 a una convenzione tra Amministrazione provinciale e IPL. L'Istituto 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 da un trasferimento da parte della Provincia di Bolzano per l'attività ordinaria. Tale finanziamento nel 2025 è pari a 295.000 €. A ciò si aggiungono entrate e trasferimenti di minor entità, rappresentati da compensi per progetti e collaborazioni a studi e ricerche.

L'ammontare delle spese corrisponde, negli importi definiti dalle competenze, all'ammontare complessivo delle entrate (295.000 €). Gli impegni di spesa previsti nel budget 2025 riguarderanno prevalentemente le aree di attività centrali dell'Istituto e precisamente nelle prestazioni di servizi e nel costo del personale assunto con contratto privatistico.

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 e 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; gli obiettivi strategici sono poi stati declinati in obiettivi operativi annuali. Sia agli obiettivi strategici che a quelli operativi sono quindi stati associati degli 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 6 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.

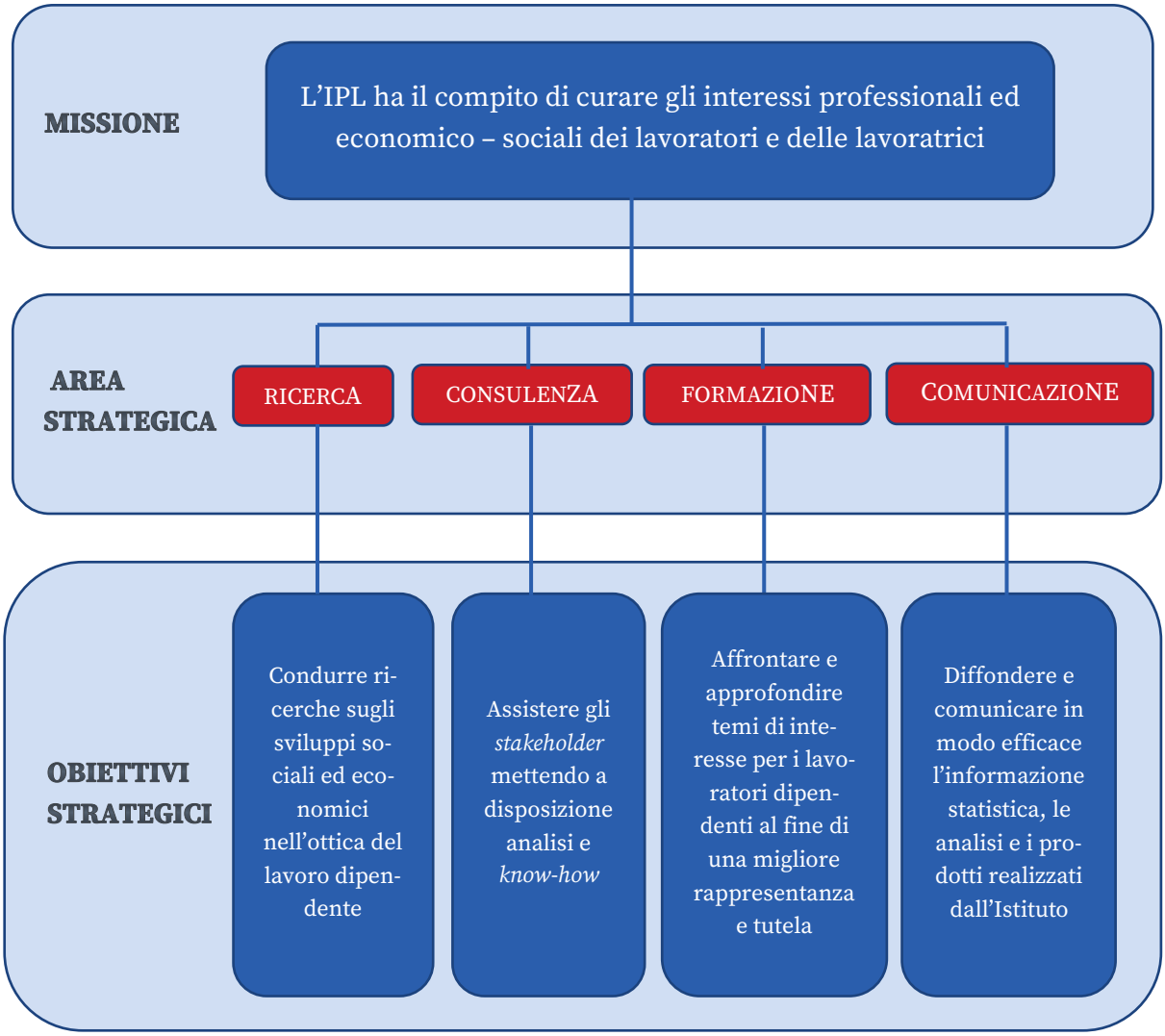
La seconda e la terza area di intervento riguardano invece la **Formazione** e la **Consulenza**. Entrambe si basano sul presupposto che per assumere un ruolo attivo nei processi decisionali, sia nell'ambito della contrattazione che dei tavoli della concertazione, si debba disporre di conoscenze aggiornate,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

Un'altra area di particolare importanza è infine quella della **Comunicazione**. A tal riguardo, l'Istituto mette a disposizione materiali per i lavoratori, per i sindacati e anche per l'intera comunità. L'Istituto approfondisce inoltre determinate tematiche attraverso brevi relazioni e analisi circoscritte (i cosiddetti Zoom IPL), i quali possono essere anche oggetto di dibattito pubblico.

Il lavoro e le attività dell'Istituto sono stati poi messi in risalto anche dai *mass media*. In particolare, gli argomenti di interesse sono stati quelli relativi ai risultati del Barometro IPL, quelli dell'indagine sulle condizioni di lavoro, i temi legati a "*genere* e conciliabilità" e al precariato nel mondo del lavoro in generale.

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. 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.

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, oltre che con la 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 e di personale proprio (detto "aziendale"), assunto 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 il servizio Cloud. Ciò deriva dal fatto che l'Istituto non accede ai servizi informatici dell'Amministrazione provinciale.

Sul fronte degli *stakeholder* si osserva un vivo interesse delle organizzazioni sindacali e sociali per le attività dell'Istituto. Le richieste relative a ricerche e approfondimenti tematici è infatti notevolmente cresciuta, il che ha comportato un aumento delle mole di lavoro per l'Istituto, fino a 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 a uno stanziamento finanziario annuale certo, il quale è necessario per poter avviare una programmazione di medio periodo, come richiesto nel presente Piano della Performance 2025-2027.

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	al 31.12.	Target annuale		
				2024	2025	2026	2027
1	Indagini	1	Nr.	2	2	2	2
2	Ricerche	1	Nr.	3	5	4	4
3	Zoom IPL	1	Nr.	7	6	6	6
4	Manuali / Tools	1	Nr.	0	0	0	0

Nr.	Obiettivo strategico
02	**Assistere ottimamente gli *stakeholder* mettendo a disposizione analisi e *know-how***

Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	al 31.12.	Target annuale		
				2024	2025	2026	2027
1	Consulenze per stakeholder e decisori della politica	1	Nr.	1	3	0	0
2	Seminari e corsi formativi per gli *stakeholder*	1	Nr.	5	3	14	14
3	Viaggi di studio per gli *stakeholder*	1	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		
				2024	2025	2026	2027
1	Convegni e webinar	1	Nr.	5	8	6	6
2	Interventi dei ricercatori dell'Istituto	1	Nr.	11	12	12	12
3	Contributi su riviste specializzate / Trasmissioni TV e Radio	1	Nr.	17	12	12	12
4	Agenda apprendisti + App	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		
				2024	2025	2026	2027
1	Comunicati stampa	1	Nr.	35	52	52	52
2	Conferenze stampa (incl. quelle "virtuali")	1	Nr.	9	12	12	12
3	Rassegna (carta stampata, web e radio)	2	Nr.	661	600	800	1000
4	Campagna *salto* "in collaborazione con…"	1	Nr.	24	0	0	0
5	Newsletter IPL	1	Nr.	12	12	12	12
6	Campagne informative	1	Nr.	0	0	0	0
7	Sito internet – Visite (dato annuale)	3	Nr.	80.000	100.000	120.000	140.000
8	Facebook – Visite	3	Nr.	1.800	2.000	2.500	3.000
9	Feedback	3	Nr.	14	20	30	30

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

6.1 Obiettivi operativi per il 2025

N.	*Obiettivo operativo*	*Indicatori/criteri*
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.	*Obiettivo operativo*	*Indicatori/criteri*
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.	*Obiettivo operativo*	*Indicatori/criteri*
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, eventuale ricalibratura delle indagini e degli studi.

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

6.2 Attività e personale impegnato in un'ottica di 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 nei due anni di pandemia, ne ha mostrato le potenzialità ed è con questo spirito che si è passati da aprile 2022 a una nuova fase del suo utilizzo.

La base normativa è il Contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021 sottoscritto con le OO.SS in data 3 dicembre 2020.

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 2025-2027*		
		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**

6.3 Pianificazione delle risorse finanziarie

IPL | Istituto promozione lavoratori BUDGET ECONOMICO 2025 - 2027	Preventivo 2025	Preventivo 2026	Preventivo 2027
	Allegato C/2 - Allegato n. 6/2 al D.Lgs 118/2011		
Differenza	0,00	0,00	0,00
1 Componenti positivi della gestione	**295.000,00**	**295.000,00**	**295.000,00**
1.3 Proventi da trasferimenti e contributi	**295.000,00**	**295.000,00**	**295.000,00**
1.3.1 Trasferimenti correnti	**295.000,00**	**295.000,00**	**295.000,00**
1.3.1.01 Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	**295.000,00**	**295.000,00**	**295.000,00**
1.3.1.01.02 Trasferimenti correnti da Amministrazioni LOCALI	**295.000,00**	**295.000,00**	**295.000,00**
1.3.1.01.02.001 Trasferimenti correnti da Regioni e province autonome	295.000,00	295.000,00	295.000,00
2 Componenti negativi della gestione	**295.000,00**	**295.000,00**	**295.000,00**
2.1 Costi della produzione	**295.000,00**	**295.000,00**	**295.000,00**
2.1.1 Acquisto di materie prime e/o beni di consumo	**2.400,00**	**2.400,00**	**2.400,00**
2.1.1.01 Acquisto di materie prime e/o beni di consumo	**2.400,00**	**2.400,00**	**2.400,00**
2.1.1.01.01 Giornali, riviste e pubblicazioni	**2.000,00**	**2.000,00**	**2.000,00**
2.1.1.01.01.001 Giornali e riviste	2.000,00	2.000,00	2.000,00
2.1.1.01.02 Altri beni di consumo	**400,00**	**400,00**	**400,00**
2.1.1.01.02.001 Carta, cancelleria e stampati	400,00	400,00	400,00
2.1.2 Prestazioni di servizi	**170.496,00**	**170.496,00**	**170.496,00**
2.1.2.01 Prestazioni di servizi ordinari	**170.496,00**	**170.496,00**	**170.496,00**
2.1.2.01.01 Organi e incarichi istituzionali dell'amministrazione	**21.600,00**	**21.600,00**	**21.600,00**
2.1.2.01.01.001 Organi istituzionali dell'amministrazione - Indennità	21.600,00	21.600,00	21.600,00
2.1.2.01.02 Costi di rappresentanza, organizzazione eventi, pubblicità e servizi per trasferta	**16.400,00**	**16.400,00**	**16.400,00**
2.1.2.01.02.004 Pubblicità	1.400,00	1.400,00	1.400,00
2.1.2.01.02.005 Organizzazione e partecipazione a manifestazioni e convegni	15.000,00	15.000,00	15.000,00
2.1.2.01.04 Formazione e Addestramento	**500,00**	**500,00**	**500,00**
2.1.2.01.04.004 Formazione obbligatoria	500,00	500,00	500,00
2.1.2.01.05 Utenze e canoni	**10.000,00**	**10.000,00**	**10.000,00**
2.1.2.01.05.007 Spese di condominio	10.000,00	10.000,00	10.000,00
2.1.2.01.08 Consulenze	**48.500,00**	**48.500,00**	**48.500,00**
2.1.2.01.08.001 Incarichi libero professionali di studi, ricerca e consulenza	3.000,00	3.000,00	3.000,00
2.1.2.01.08.003 Incarichi a società di studi, ricerca e consulenza	45.500,00	45.500,00	45.500,00
2.1.2.01.09 Prestazioni professionali e specialistiche	**10.840,00**	**10.840,00**	**10.840,00**
2.1.2.01.09.001 Interpretariato e traduzioni	1.500,00	1.500,00	1.500,00
2.1.2.01.09.008 Prestazioni di natura contabile, tributaria e del lavoro	9.340,00	9.340,00	9.340,00
2.1.2.01.10 Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	**12.000,00**	**12.000,00**	**12.000,00**
2.1.2.01.10.004 Tirocini formativi extracurriculari	12.000,00	12.000,00	12.000,00
2.1.2.01.11 Servizi ausiliari	**11.500,00**	**11.500,00**	**11.500,00**
2.1.2.01.11.004 Stampa e rilegatura	11.500,00	11.500,00	11.500,00
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	**11.456,00**	**11.456,00**	**11.456,00**
2.1.2.01.16.004 Servizi di rete per trasmissione dati e VoIP e relativa manutenzione	8.456,00	8.456,00	8.456,00
2.1.2.01.16.010 Servizi di consulenza e prestazioni professionali ICT	3.000,00	3.000,00	3.000,00
2.1.2.01.99 Costi per altri servizi	**27.600,00**	**27.600,00**	**27.600,00**
2.1.2.01.99.010 Formazione a personale esterno all'ente	8.400,00	8.400,00	8.400,00
2.1.2.01.99.012 Rassegna stampa	13.000,00	13.000,00	13.000,00
2.1.2.01.99.013 Comunicazione WEB	6.200,00	6.200,00	6.200,00
2.1.3 Utilizzo di beni terzi	**3.400,00**	**3.400,00**	**3.400,00**
2.1.3.01 Noleggi e fitti	**2.900,00**	**2.900,00**	**2.900,00**
2.1.3.01.06 Noleggi di impianti e macchinari	**2.900,00**	**2.900,00**	**2.900,00**
2.1.3.01.06.001 Noleggi di impianti e macchinari	2.900,00	2.900,00	2.900,00
2.1.3.02 Licenze	**500,00**	**500,00**	**500,00**
2.1.3.02.02 Altre licenze	**500,00**	**500,00**	**500,00**
2.1.3.02.02.001 Altre licenze	500,00	500,00	500,00
2.1.4 Personale	**111.704,00**	**111.704,00**	**111.704,00**
2.1.4.01 Retribuzioni in denaro	**85.160,00**	**85.160,00**	**85.160,00**
2.1.4.01.01 Retribuzione ordinaria	**83.660,00**	**83.660,00**	**83.660,00**
2.1.4.01.01.003 Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	82.160,00	82.160,00	82.160,00
2.1.4.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	1.500,00	1.500,00	1.500,00
2.1.4.01.02 Retribuzione straordinaria	**1.500,00**	**1.500,00**	**1.500,00**
2.1.4.01.02.002 Straordinario per il personale a tempo determinato	1.500,00	1.500,00	1.500,00
2.1.4.02 Contributi effettivi a carico dell'amministrazione	**26.544,00**	**26.544,00**	**26.544,00**
2.1.4.02.01 Contributi obbligatori per il personale	**20.540,00**	**20.540,00**	**20.540,00**
2.1.4.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale	20.540,00	20.540,00	20.540,00
2.1.4.02.03 Contributi per indennità di fine rapporto	**6.004,00**	**6.004,00**	**6.004,00**
2.1.4.02.03.001 Contributi per indennità di fine rapporto	6.004,00	6.004,00	6.004,00
2.1.9 Oneri diversi della gestione	**7.000,00**	**7.000,00**	**7.000,00**
2.1.9.01 Imposte e tasse a carico dell'ente	**7.000,00**	**7.000,00**	**7.000,00**
2.1.9.01.01 Imposte, tasse e proventi assimilati di natura corrente a carico dell'ente	**7.000,00**	**7.000,00**	**7.000,00**
2.1.9.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)	7.000,00	7.000,00	7.000,00

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 disponibili.

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 della Performance 2025-2027, 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'IPL 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 e 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.