

Relazione sulle Performance 2021

(approvato dalla Giunta IPL con delibera n. 7/2022 del 09.03.2022)

1. Presentazione della Relazione	2
2. Sintesi delle informazioni di interesse	3
2.1 Chi siamo	3
2.2 Cosa facciamo	4
2.3 Come operiamo	4
3. Identità	5
3.1 L'Amministrazione in cifre	5
3.2 Mandato istituzionale e missione	5
3.3 Albero della performance	6
4. Analisi del contesto	8
4.1 Contesto esterno	8
4.2 Contesto interno	8
5. Risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati	9
6. Obiettivi operativi annuali	12
7. Attività e personale impegnato in un'ottica di lavoro agile	13
8. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance	13
9. Conclusioni	13

1. Presentazione della Relazione

Il decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale da parte delle amministrazioni pubbliche di una Relazione sulla Performance, documento che evidenzia, a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse. Esso rileva inoltre eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento, che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2020, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

La Relazione sulle Performance rappresenta per l'Istituto un importante strumento di monitoraggio rispetto agli obiettivi previsti nel Piano delle Performance, volto al miglioramento della propria efficienza nell'utilizzo delle risorse e la propria efficacia nell'azione verso l'esterno. Mediante tale documento, inoltre, viene illustrato ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il c.d. Ciclo di Gestione della Performance.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è garantita tramite la pubblicazione della relazione sul sito istituzionale dell'Istituto nella sezione "Amministrazione trasparente" <http://afi-ipl.org/it/amministrazione-trasparente/6-performance/#.YD9sh5vSLIU>.

Il 2021 ha continuato ad essere fortemente caratterizzato dalla pandemia del coronavirus. L'Istituto si è trovato a dover modificare una parte della propria attività e diverse volte, nel corso dell'anno, modello di organizzazione del lavoro. Le maggiori ripercussioni hanno riguardato le attività a più stretto contatto con persone e con "rischio assembramento" (convegni, seminari, corsi), molto meno invece le attività di analisi e di ricerca, la scrittura di articoli e interviste.

2. Sintesi delle informazioni di interesse

2.1 Chi siamo

L'Istituto per la promozione dei lavoratori (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. Esso è stato istituito con legge provinciale n. 39 del 12 novembre 1992, e la sua attività è stata ufficialmente avviata a decorrere dal 1° gennaio 1995.

L'IPL ha sede a Bolzano ed è sottoposto alla vigilanza della Giunta Provinciale.

L'Istituto, il cui nuovo Statuto è stato approvato 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 all'elaborazione di piani e di 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 e l'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. Esso 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 delle condizioni professionali, economiche e sociali 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, i quali fungono poi da base di riflessione.

L'attività di consulenza invece è rivolta sia ai sindacati, al fine di fornire un supporto sulla contrattazione di secondo livello, che alla stessa Amministrazione Provinciale, in merito a tematiche su cui l'IPL presenta un *know-how*.

Per quanto concerne invece la formazione, essa riguarda principalmente l'organizzazione di seminari e 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. Vengono inoltre divulgati i risultati di ricerca e viene 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 suo interesse.

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

3. Identità

3.1 L'Amministrazione in cifre

L'Istituto si avvale di personale dell'amministrazione provinciale. Al 31.12.2021 trattasi di 6 dipendenti (di cui 2 a part-time al 75% e un tempo determinato), di 2 tirocinanti e di due collaboratori assunti a tempo determinato con contratto privatistico. Il numero di collaboratori nell'Istituto varia nel corso dell'anno, 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'Istituto non ha una dotazione patrimoniale rilevante. Le uniche voci di patrimonio sono costituite da alcuni computer e schermi video.

La maggiore fonte di finanziamento dell'Istituto è costituita dal trasferimento da parte della Provincia di Bolzano per l'attività ordinaria. Tale finanziamento nel 2021 è risultato pari a 300.000 €. L'Istituto ha inoltre ricevuto un rimborso spese per il progetto EWCS da parte di Euregio pari a 60.000 €. 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 (360.300 €). Gli impegni di spesa previsti nel budget 2021 hanno riguardato prevalentemente le aree di attività centrali dell'Istituto e precisamente si sono concentrati nelle prestazioni di servizi (237.455,56 €) e nel costo del personale (98.833,15 €).

3.2 Mandato istituzionale e missione

Le attività dell'IPL si svolgono in base ai compiti che ad esso sono assegnati ai sensi dell'articolo 40 della legge provinciale n. 39 del 12 novembre 1992. 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 pubblici, l'IPL può essere incaricata di svolgere particolari attività, il cui finanziamento avviene con assegnazioni straordinarie da parte del richiedente. L'IPL impronta la propria attività ai 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, in quanto rappresenta non solo 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, con un orizzonte temporale triennale, che 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 stati in seguito declinati in obiettivi operativi annuali. In un secondo momento, sia agli obiettivi strategici che a quelli operativi sono stati associati degli indicatori (anche multipli per ciascun obiettivo) con dei relativi *target*.

Le aree strategiche dell'Istituto sono:

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

L'area della **Ricerca** si sviluppa 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'ultima 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, riflessione e analisi alle istituzioni locali in modo tale da orientare la loro attività.

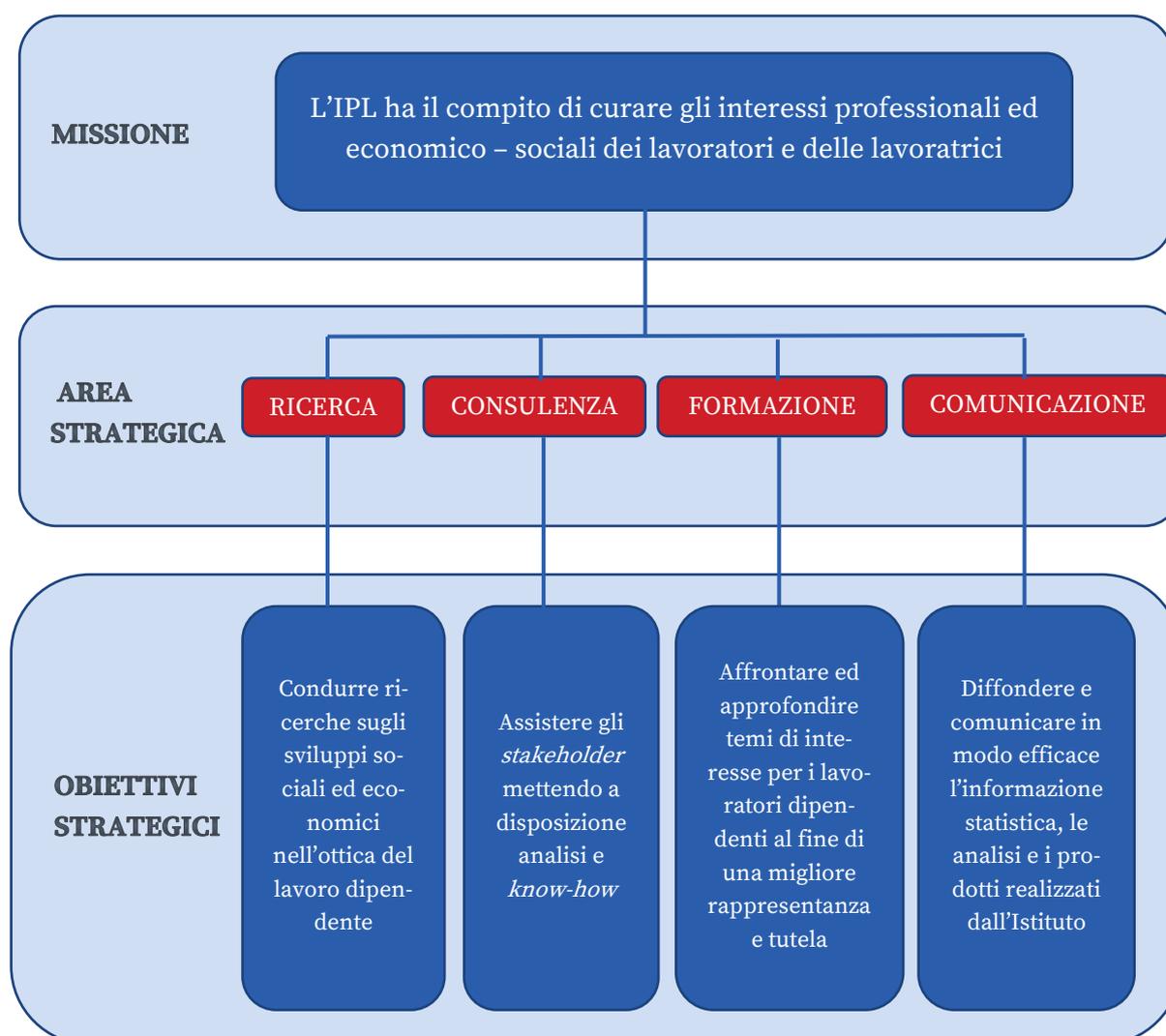
Le successive due aree di intervento riguardano invece la **Formazione** e la **Consulenza**. Entrambe si basano sul presupposto che per assumere un ruolo attivo nei processi decisionali nell'ambito sia della contrattazione che dei tavoli della concertazione si debba disporre di conoscenze aggiornate,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

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

Il lavoro e le attività dell'Istituto sono state messe in risalto anche dai *mass media*. In particolare gli argomenti di maggiore interesse riguardano i risultati del Barometro IPL, i temi legati alla "casa" e alle condizioni di lavoro.

La Figura 1 riporta nel dettaglio la mappa degli obiettivi dell'IPL, nella quale vengono evidenziati i legami tra il mandato istituzionale, la missione, le aree strategiche e gli 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 all'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 l'IPL ha sviluppato diversi progetti comuni. Negli ultimi anni l'Istituto ha intensificato anche i rapporti con i partner trentini (Agenzia del lavoro), in particolare anche 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 ed 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, nonché tutte le disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza.

Come già esplicitato l'IPL è un ente strumentale, dotato di proprio bilancio (che viene gestito internamente con il *software* SAP) e 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, il quale si occupa sia della gestione informatica che della Cloud, in quanto l'Istituto non dispone dell'accesso 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. Le richieste relative a ricerche e approfondimenti tematici, infatti, sono notevolmente aumentate. Ciò ha comportato un aumento delle mole di lavoro al punto di eccedere i limiti delle capacità delle risorse umane e finanziarie.

Gli *stakeholder* continuano a richiedere alla Giunta provinciale un aumento dell'organico del personale, oltre che uno stanziamento finanziario annuale certo per l'Istituto, necessario al fine di poter avviare una programmazione di medio periodo.

5. Risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati

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

Data la proroga dello stato di emergenza da Covid-19, la governabilità di alcuni obiettivi strategici è rimasta parziale.

Nr.	Obiettivo strategico					
1	Condurre approfondite e puntuali ricerche sugli sviluppi sociali ed economici nell'ottica del lavoro dipendente					
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Consuntivo	Previsione	Consuntivo
				2020	2021	2021
1	Indagini	2	Nr.	4	5	4
2	Ricerche	1	Nr.	2	5	3
3	Zoom IPL	1	Nr.	8	13	9
4	Manuali / Strumenti	1	Nr.	1	1	0
Descrizione dell'obiettivo e commento sul raggiungimento dello stesso						
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>stakeholders</i> per poter esercitare una miglior attività di rappresentanza.						
Commento sugli indicatori e sul raggiungimento degli obiettivi:						
Per il 2021 i dati rilevano un leggero aumento in questi tutti i campi rispetto all'anno precedente anche se non del tutto in linea con quanto prefissato nel Piano Performance 2021-2023.						

Nr.	Obiettivo strategico					
2	Assistere gli <i>stakeholders</i> mettendo a disposizione analisi e <i>know-how</i>					
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Consuntivo	Previsione	Consuntivo
				2020	2021	2021
1	Consulenze per gli <i>stakeholders</i> e <i>policy makers</i>	2	Nr.	1	1	2
2	Seminari e corsi formativi per gli <i>stakeholders</i>	2	Nr.	1	12	16
3	Viaggi di studio per gli stakeholder	2	Nr.	0	1	0
Descrizione dell'obiettivo e commento sul raggiungimento dello stesso						
Questo obiettivo permette di fornire agli <i>stakeholders</i> informazioni utili, al fine che essi possano esercitare una miglior attività di rappresentanza.						
Commento sugli indicatori e sul raggiungimento degli obiettivi:						
La situazione emergenziale da Covid-19 non ha permesso di rispettare quanto previsto nel Piano della Performance 2021-2023 per quanto riguarda il viaggio studio, il quale purtroppo non è stato possibile organizzare. Molto soddisfacente invece il risultato ottenuto nel campo dei seminari e dei corsi di formazione, al di sopra delle aspettative e nettamente superiore rispetto al 2020. In aumento anche le consulenze per gli <i>stakeholders</i> e <i>policy makers</i> .						

Nr.	Obiettivo strategico					
3	Approfondire temi di interesse per i lavoratori dipendenti per una migliore rappresentanza e tutela					
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Consuntivo	Previsione	Consuntivo
				2020	2021	2021
1	Giubileo 25 anni IPL	2	Nr.	0	1	1
2	Convegni, seminari, webinar	2	Nr.	4	6	5
3	Interventi dei ricercatori dell'Istituto	2	Nr.	7	15	10
4	Contributi su riviste specializzate	2	Nr.	29	10	24
5	Agenda degli apprendisti	1	Nr.	1	1	1
Descrizione dell'obiettivo e commento sul raggiungimento dello stesso						
Creare nuova conoscenza su fenomeni recenti.						
Commento sugli indicatori e sul raggiungimento degli obiettivi:						
Come dimostrano i dati 2021, l'obiettivo dell'Istituto di affrontare ed approfondire nuovi temi di interesse per i lavoratori dipendenti è stato generalmente soddisfatto. Nonostante l'emergenza a Covid-19 l'Istituto è riuscito a trasformare i convegni/seminari in webinar, registrando comunque un lieve aumento rispetto al 2020. Gli interventi su riviste specializzate sono stati di gran lunga al di sopra delle aspettative.						

Nr.	Obiettivo strategico
4	Diffondere e comunicare in modo efficace l'informazione statistica, le analisi e i prodotti realizzati dall'Istituto

Nr.	Indicatore	Govern-abilità	Unità	Consuntivo	Previsione	Consuntivo
				2020	2021	2021
1	Comunicati stampa	1	Nr.	42	52	40
2	Conferenze stampa (incl. quelle "virtuali")	2	Nr.	6	12	6
3	Rassegna stampa - Menzione all'IPL	3	Nr.	323	350	475
4	Interviste radiofoniche	2	Nr.	62	60	87
5	Interviste televisive	2	Nr.	44	40	56
6	Campagne informative	1	Nr.	9	1	12
7	Sessioni sito internet (dato annuale)	3	Nr.	51.600	50.000	68.818
8	Facebook - Like	3	Nr.	687	1.000	704
9	Feedback	3	Nr.	33	30	48

Descrizione dell'obiettivo e commento sul raggiungimento dello stesso

Questo obiettivo contribuisce a garantire la massima diffusione della produzione dell'Istituto.

Commento sugli indicatori e sul raggiungimento degli obiettivi

Come dimostrano i dati, nonostante il 2021 sia stato un anno non facile, l'IPL ha cercato di utilizzare maggiormente gli strumenti a suo parere più diretti ed efficaci per diffondere e comunicare l'informazione statistica, le analisi e i prodotti realizzati dall'Istituto, ossia quelli più diretti e accessibili al maggior numero di persone possibili, in un periodo molto complicato data la situazione emergenziale da Covid-19. Si evidenzia in particolare un netto aumento nel numero di menzioni a IPL, nel numero di interviste radiofoniche e televisive e nelle campagne informative. In aumento anche il numero di feedback, sia rispetto all'anno precedente che rispetto alla previsione.

6. Obiettivi operativi annuali

N.	Obiettivo operativo	Indicatori/criteri	Grado di raggiungimento
1	Buon inserimento nell'organico dei nuovi collaboratori / delle nuove collaboratrici al fine di garantire la buona operabilità nel più breve tempo possibile	“Pacchetto di benvenuto”, Tutoring, affiancamento e corsi di formazione interni per garantire un ottimale inserimento dei nuovi collaboratori.	Soddisfacente nonostante il prolungarsi dell'emergenza Covid-19.

N.	Obiettivo operativo	Indicatori/criteri	Grado di raggiungimento
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.	Più che soddisfacente, nonostante lo scarso supporto informatico della Rip. Informatica dell'Amministrazione provinciale nonché della SIAG e per la carenza di personale con competenze specifiche all'interno dell'Istituto.

N.	Obiettivo operativo	Indicatori/criteri	Grado di raggiungimento
3	Riposizionamento tematico dell'Istituto	Valutazione 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.	Pieno, come dimostrano anche i diversi <i>feedback</i> positivi indirizzati all'Istituto.

N.	Obiettivo operativo	Indicatori/criteri	Grado di raggiungimento
4	Migliore diffusione dei risultati	Affinamento delle strategie di comunicazione al fine di raggiungere meglio il <i>target</i> prefissato.	Pieno, come dimostrano i dati relativi al <i>feedback</i> mediatico e dai <i>social media</i> . Migliorabile il sito internet.

7. Attività e personale impegnato in un'ottica di lavoro agile

La modalità lavorativa da remoto, iniziata ed attualmente in corso connessa con lo stato di emergenza da Covid-19, troverà in futuro applicazione quale una delle modalità ordinarie della prestazione lavorativa, una volta terminato lo stato di emergenza stesso.

I modelli di lavoro adottati dall'IPL hanno seguito l'andamento della pandemia: le prime 8 settimane dell'anno sono state in home office puro (100%). Sono seguite 18 settimane col modello misto (3 giorni di home office, 2 giorni di ufficio), poi 26 settimane con una presenza minima di 3 giorni/settimana in ufficio).

Considerando l'intero monte ore del personale provinciale, nel 2021 sono state prestate 9.000 ore lavorative, di cui 4.300 (il 48%) è stato svolto in modalità di lavoro agile.

8. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance

L'Istituto concepisce il ciclo della performance come un processo in divenire e potenzialmente aperto al miglioramento continuo. A tale scopo l'IPL, alla luce dei risultati appena presentati, porrà 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.

9. Conclusioni

L'azione svolta dall'Istituto nell'arco del 2021 ha consentito, nonostante le numerose difficoltà legate all'emergenza da Covid-19, di realizzare gran parte delle finalità prefissate rispetto alle linee strategiche ed ai conseguenti obiettivi operativi stabiliti nel Piano della Performance 2021-2023, i cui capisaldi programmatici sono direttamente connessi alle grandi aree strategiche dell'Istituto: la ricerca, la formazione, la consulenza e la comunicazione.

Il presente documento espone i risultati raggiunti con particolare riferimento agli *output* realizzati ed ai risultati ottenuti di particolare rilevanza per i cittadini e per gli *stakeholder* esterni all'Istituto.

I risultati conseguiti evidenziano come gli obiettivi programmatici siano costantemente volti a potenziare l'attività di *enforcement* per le aree istituzionali di competenza e, più in gene-

rare, a migliorare l'efficienza dell'Istituto, nel pieno rispetto dei principi di legalità, trasparenza ed integrità, e al costante contrasto della corruzione nonché di qualsiasi forma di conflitto d'interessi, alla luce delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate all'Istituto.

La redazione della presente relazione si inserisce nello svolgimento delle attività e iniziative finalizzate a dare piena attuazione al ciclo delle performance.