



# **Relazione sulle Performance 2017**

(approvato dalla Giunta IPL con delibera n. 09/2018 del 26.03.2018)

<b>1. Presentazione della Relazione</b>	<b>2</b>
<b>2. Sintesi delle informazioni di interesse</b>	<b>2</b>
2.1 Chi siamo	2
2.2 Cosa facciamo	3
2.3 Come operiamo	4
<b>3. Identità</b>	<b>4</b>
3.1 L'Amministrazione in cifre	4
3.2 Mandato istituzionale e missione	5
3.3 Albero della performance	5
<b>4. Analisi del contesto</b>	<b>8</b>
4.1 Contesto esterno	8
4.2 Contesto interno	8
<b>5. Risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati</b>	<b>9</b>
<b>6. Obiettivi operativi annuali</b>	<b>11</b>
<b>7. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance</b>	<b>12</b>
<b>8. Conclusioni</b>	<b>12</b>

## 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 2017, 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. Inoltre, mediante tale documento viene illustrato ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholders*, 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".

## 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 la legge provinciale n. 39 del 12 novembre 1992, e la sua attività è stata ufficialmente avviata dal 1° gennaio 1995.

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

L'Istituto, il cui Statuto è stato approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 557 del 15 aprile 2013, può:

- a. effettuare, di propria iniziativa o su richiesta, studi e rilevazioni di carattere economico e sociale;
- b. su richiesta della Giunta o di un assessore provinciale, pronunciarsi in merito alla elaborazione dei piani e dei programmi economici, territoriali e settoriali, nonché formulare osservazioni e proposte su problemi che implicano 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 economica e 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 sulla 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 *stakeholders* 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 *stakeholders* 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 suo interesse.

I principali *stakeholders* 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 31.12.2017 trattasi di 8 dipendenti, di cui 2 a part-time al 75%), 4 dipendenti con contratto a tempo determinato di diritto privato e di 1 tirocinante. 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'IPL 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 da trasferimenti ordinari da parte della Provincia di Bolzano. Per il 2017 l'Istituto ha ottenuto un finanziamento ordinario pari a 295.000,00 € ed un'assegnazione straordinaria pari a 58.000,00 € per un totale delle entrate pari a 353.000,00 €. A ciò si aggiungono entrate e trasferimenti di minor entità, rappresentati da compensi per interventi, relazioni, collaborazioni a studi e ricerche.

Il bilancio 2017 si è chiuso con un risultato economico d'esercizio positivo pari a € 7.403,93.

## 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 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 può essere incaricata 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 *stakeholders* e dei vincoli finanziari, individua gli obiettivi strategici, con un orizzonte temporale triennale, che coprono tutte le aree di attività dell'Autorità.

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.

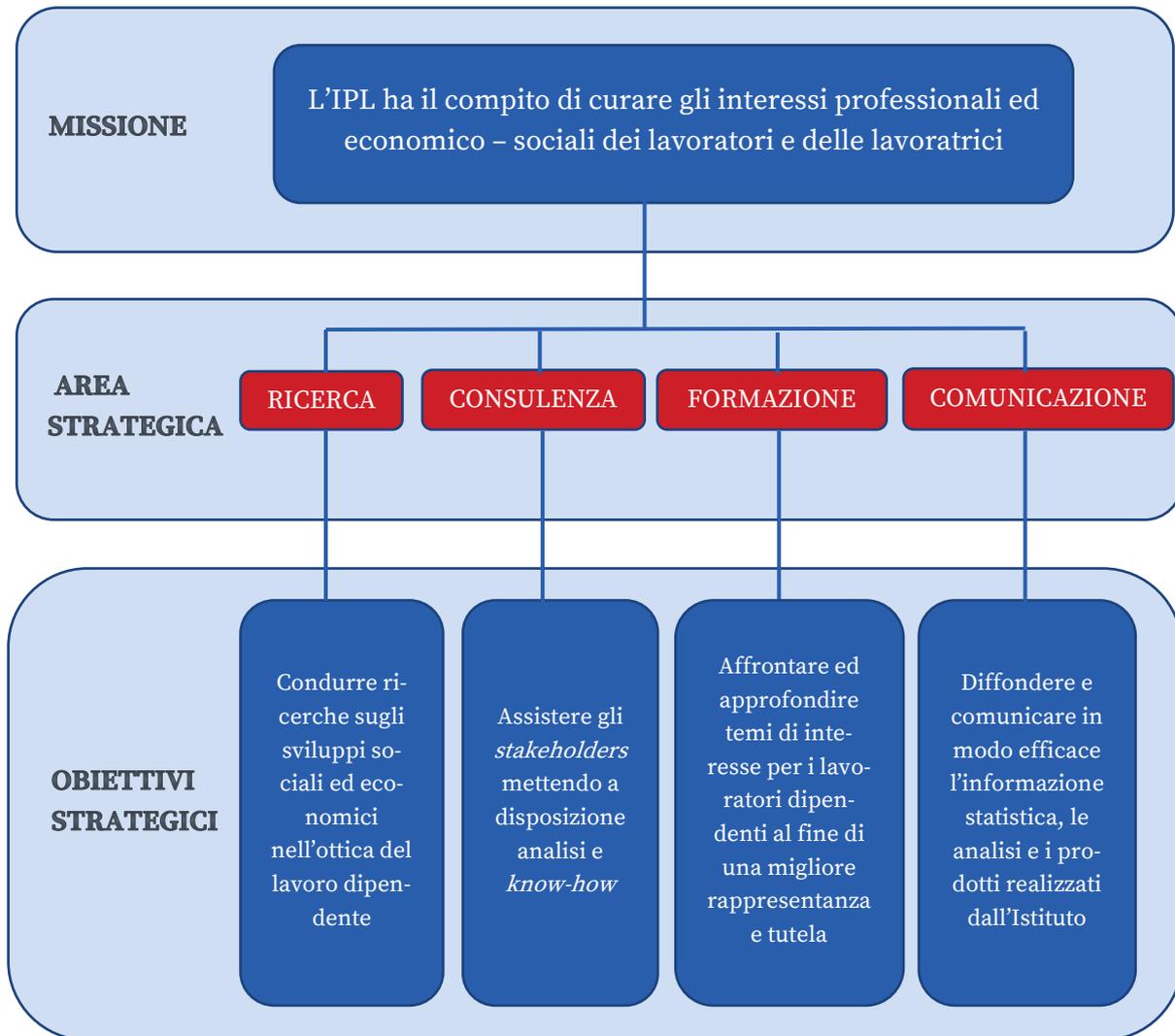
La seconda e la terza aria di intervento riguarda invece la **Formazione** e la **Consulenza**. Entrambe si basano sul presupposto che per assumere un ruolo attivo nei processi decisionali nell'ambito sia della contrattazione che dei tavoli della concertazione si debba disporre di conoscenze aggiornate, di ottime capacità negoziali e comunicative. A tal riguardo l'Istituto promuove iniziative formative rivolte ai funzionari sindacali e quanti sono impegnati in ambito sociale con lo scopo di andare ad 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 importante 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 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 alla "casa", all'apprendistato, alla contrattazione aziendale, alle condizioni di lavoro.

Più nel dettaglio, la Figura 1 riporta la mappa degli obiettivi dell'IPL in cui vengono evidenziati i vari legami tra il 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 vantano una notevole produzione statistica. L'Istituto fa parte del Comitato di indirizzo e di coordinamento per il 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. Altri importanti 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 per l'IPL sono anche l'unibz e l'Eurac. Negli ultimi anni l'Istituto ha intensificato i rapporti con i partner trentini, in particolare con il Lares (Laboratorio relazioni di lavoro e sindacali) e con i partner del Nordtirolo 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 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 e tutte le disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza.

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 è notevolmente aumentata, 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.

È continuo lo sforzo da parte degli *stakeholders* per 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.

## 5. Risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati

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

Nr.	Obiettivo strategico					
1	Condurre ricerche sugli sviluppi sociali ed economici nell'ottica del lavoro dipendente					
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Consuntivo	Previsione	Consuntivo
				2016	2017	2017
1	Indagine Barometro IPL	1	Nr.	4	4	5
2	Ricerche	1	Nr.	4	4	3
3	Zoom IPL	1	Nr.	5	4	15
4	Manuali	1	Nr.	1	0	1
<b>Descrizione dell'obiettivo e commento sul raggiungimento dello stesso</b>						
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.						
<b>Commento sugli indicatori e sul raggiungimento degli obiettivi:</b>						
I dati confermano una sostanziale stabilità dell'andamento delle ricerche effettuate, con un'importante incremento della fornitura di Zoom rispetto alla stima riportata nel Piano della Performance 2017-2020 . Si è passati infatti da 5 Zoom nel 2016 a 15 nell'anno di riferimento.						

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
				2016	2017	2017
1	Consulenze per contrattazione aziendale	2	Nr.	6	4	1
2	Seminari e corsi formativi per gli <i>stakeholders</i>	2	Nr.	2	3	5
<b>Descrizione dell'obiettivo e commento sul raggiungimento dello stesso</b>						
Questo obiettivo permette di fornire agli <i>stakeholders</i> informazioni utili, al fine che essi possano esercitare una miglior attività di rappresentanza.						
<b>Commento sugli indicatori e sul raggiungimento degli obiettivi:</b>						
Il 2017 è stato segnato da ripetuti momenti di incontro e confronto tra l'Istituto e gli <i>stakeholders</i> . I dati 2017 presentano un aumento del numero di seminari e corsi di formazione, passati da 2 nel 2016 a 5 nel 2017. Sono state invece effettuate meno consulenze in materia di contrattazione aziendale.						

Nr.	Obiettivo strategico					
3	Affrontare ed approfondire nuovi temi di interesse per i lavoratori dipendenti					
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Consuntivo	Previsione	Consuntivo
				2016	2017	2017
1	Convegni e Seminari	1	Nr.	7	5	8
2	Interventi dei ricercatori dell'Istituto	2	Nr.	17	15	24
3	Contributi su riviste specializzate	2	Nr.	4	5	5
5	Concorso a tema per i giovani	1	Nr.	3	1	1
6	Materiale didattico per giovani ed <i>Agenda degli apprendisti</i>	1	Nr.	3	3	2
<b>Descrizione dell'obiettivo e commento sul raggiungimento dello stesso</b>						
Creare nuova conoscenza su fenomeni recenti.						
<b>Commento sugli indicatori e sul raggiungimento degli obiettivi:</b>						
Come dimostrano i dati 2017, l'obiettivo dell'Istituto di affrontare ed approfondire nuovi temi di interesse per i lavoratori dipendenti è stato ampiamente soddisfatto. L'attività di convegni e seminari si è dimostrata più intensa delle previsioni. Anche gli interventi dei ricercatori dell'Istituto sono stati di numero maggiore rispetto a quanto prefissato nel Piano delle Performance.						

Nr.	Obiettivo strategico					
4	Diffondere e comunicare in modo efficace l'informazione statistica, le analisi e i prodotti realizzati dall'Istituto					
Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Consuntivo	Previsione	Consuntivo
				2016	2017	2017
1	Comunicati stampa	1	Nr.	39	52	40
2	Conferenze stampa	1	Nr.	5	8	9
3	Rubriche giornalistiche (WQ)	1	Nr.	52	52	53
4	Rassegna stampa – Menzione all'IPL	3	Nr.	382	350	452
5	Interviste radiofoniche	2	Nr.	23	20	26
6	Interviste televisive	2	Nr.	18	20	51
7	Campagne radiofoniche e televisive	1	Nr.	1	1	0
8	Sessioni sito internet	3	Nr.	13.958	15.000	14.582
9	Facebook – “Mi piace” sulle pagine	3	Nr.	415	500	514
12	Feedback	3	Nr.	57	50	46
<b>Descrizione dell'obiettivo e commento sul raggiungimento dello stesso</b>						
Questo obiettivo contribuisce a garantire la massima diffusione della produzione dell'Istituto.						
<b>Commento sugli indicatori e sul raggiungimento degli obiettivi</b>						
I dati confermano una sostanziale stabilità nell'efficace diffusione e comunicazione delle informazioni statistiche, delle analisi e dei prodotti realizzati dall'Istituto. In particolare si evidenzia un importante aumento dei feedback ricevuti dall'Istituto rispetto alle previsioni fatte. In aumento anche le interviste radiofoniche, passate da 23 nel 2016, a 26 nell'anno di riferimento e degli articoli riportati sui mass media, passati da 382 nel 2016 a 452 nel 2017.						

## 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.	Tutoring, affiancamento e corsi di formazione interni per garantire un ottimale inserimento entro maggio 2017.	Solo parziale, a causa dell'elevato turnover, riscontrabile sia tra il personale provinciale che tra quello con contratto a tempo a tempo determinato di tipo privatistico.

N.	Obiettivo operativo	Indicatori/criteri	Grado di raggiungimento
2	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.	Solo parziale, dovuto principalmente allo scarso supporto informatico della Rip. Informatica dell'Amministrazione provinciale nonché della SIAG. Nonostante frequenti solleciti per tutto il 2017 la situazione non è migliorata.

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 feedback 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 meglio raggiungere il target prefissato.	Pieno, come dimostrato dai dati relativi al feedback mediatico e dei social media. Migliorabile il sito internet.

## 7. 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'Istituto, alla luce dei risultati appena presentati, 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.

## 8. Conclusioni

L'azione svolta dall'Istituto nell'arco del 2017 ha consentito, in linea generale, di realizzare le finalità prefissate rispetto alle linee strategiche ed ai conseguenti obiettivi operativi stabiliti nel Piano della performance 2017-2020, 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 gli *stakeholders* 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 generale, 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.