



Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) semplificato 2026-2028

(approvato dalla Giunta IPL con delibera n. 003/2026 del 19.01.2026)

Indice

Premessa	1
Le finalità del PIAO	1
Riferimenti normativi	1
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione	2
Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione	2
Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano	2

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato di rilevante valenza strategica e di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere, rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), il quale assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa precedente: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, da presentare entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PIAO è inoltre pensato quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme dei principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del decreto ministeriale n. 132/2022, per le p.a. con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni. La sezione 2 prevede una sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", mentre la sezione 3 risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione: Istituto per la Promozione dei Lavoratori (in forma abbreviata IPL)

Indirizzo: Via M. Gamper n. 1 – 39100 Bolzano

Sito internet istituzionale: <https://afi-ipl.org/it/>

Telefono: 0471 418830

Indirizzo PEC: afi-ipl@pec.it

E-mail: info@afi-ipl.org

Codice fiscale: 94047040210

Codice IPA: UFQ0VJ (censito con codice ailp_021)

Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico e della performance

Come anticipato nella premessa, l'art. 6 del Decreto Interministeriale n. 132 esclude l'obbligo per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti di trattare nel PIAO i temi del valore pubblico e della performance. Pur non essendovi alcun obbligo di legge, il piano, approvato con delibera n. 002 del 19.01.2026, viene allegato alla presente relazione per completezza (Allegato I).

2.2 Rischi corruttivi e trasparenza

Per quanto previsto per l'anticorruzione si riporta di seguito il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2026-2028, approvato dalla Giunta di Istituto con delibera n. 001 del 19.01.2026. Il documento è allegato al presente Piano come Allegato II.

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

L'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'Istituto rientra tra gli enti pubblici presenti sul territorio provinciale che fanno parte del Sistema statistico provinciale. Scopo di quest'ultimo 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. 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.

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 e 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 (SGBCISL, 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'IPL è un ente strumentale dotato di proprio bilancio e di personale provinciale proprio. Con il budget a disposizione gestisce anche il personale esterno con contratto a tempo determinato di diritto privato. Al 31.12.2025 su una dotazione del personale prevista pari a 9,000 unità di lavoro a tempo pieno, risultano occupate 7,974 unità. In particolare, trattasi di 5 dipendenti provinciali (pari a 4,5 ULA) e di 3 collaboratori assunti a tempo determinato con contratto privatistico (2,5 ULA). La figura apicale dell'ente è il Direttore che dal 2023 è affiancato da una nuova figura denominata "primo/a collaboratore/trice".

L'Istituto si articola principalmente in quattro aree di intervento:

1. ricerca: analisi degli sviluppi sociali, economici e istituzionali del mercato del lavoro dipendente;
2. consulenza: supporto alla contrattazione di secondo livello, ma anche all'Amministrazione Provinciale stessa, su tematiche in cui l'IPL presenta un know-how;
3. formazione: seminari e convegni rivolti sia ai principali stakeholder che all'intera popolazione;
4. informazione/comunicazione: divulgazione dei risultati di ricerca e sensibilizzazione dell'opinione pubblica su tematiche affini all'attività dell'Istituto.

3.2 Organizzazione del 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 in questi 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 come modalità lavorativa ordinaria basata su:

- flessibilità dei modelli organizzativi;
- autonomia nell'organizzazione del lavoro in un'ottica di programmazione, coordinamento e collaborazione reciproca,
- responsabilizzazione sui risultati.

Grazie all'accesso da remoto (*cloud*) i dipendenti IPL sono stati in grado fin dai primi giorni del lockdown dovuto alla pandemia di lavorare da casa con accesso completo alla propria postazione di lavoro in ufficio. Essi sono stati chiamati ad utilizzare strumentazione propria (pc, tablet, smartphone, ecc.), secondo il principio del "*bring your own device*". Solo in alcuni casi sono stati affidati temporaneamente computer portatili di IPL. Anche l'accesso alla rete è stato posto a carico del dipendente. Non sono mancate specifiche iniziative di formazione/informazione, appositamente predisposte con riferimento allo *smartworking*, con particolare riguardo alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e al corretto utilizzo degli strumenti informatici.

La base normativa per la fase post-pandemica è il contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021 sottoscritto con le OO.SS in data 3 dicembre 2020. Ogni dipendente ha inoltre firmato un accordo individuale, in cui vengono specificate le condizioni abilitanti allo *smartworking* (modalità, misure organizzative, tempistiche). L'accordo ha durata limitata e può essere rinnovato/modificato.

Attualmente, a eccezione della segreteria, tutti i collaboratori in servizio hanno in essere un accordo individuale che prevede cinque giorni di home office al mese, compatibilmente con le esigenze di ufficio.

Sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, il luogo di lavoro in *smartworking* può essere scelto liberamente, rimanendo comunque garantita la reperibilità telefonica dalle ore 08:45 alle 12:15.

Il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi concordati nell'ambito della riunione settimanale tra i singoli collaboratori e il diretto superiore. I dipendenti IPL sono tenuti a compilare ogni giorno un elenco delle attività svolte.

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 smartworking per il triennio 2026-2028.

N.	Denominazione dell'attività	Preventivo 2026-2028		
		AP	%	Quota massima in AP (anni-persona) attuabile in smart-working
1	Attività dirigenziale	1,000	20%	0,200
2	Attività di ricerca	6,750	33%	2,250
3	Attività di comunicazione	2,000	40%	0,800
4	Attività di amministrazione (compresa attività di segreteria)	1,500	33%	0,500
Risorse annue impegnate		11,250		3,750

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per quanto concerne questo paragrafo si rimanda al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028, approvato dalla Giunta di Istituto con delibera n. 27 del 03.11.2025. Il documento è allegato al presente Piano come Allegato III.



Piano della Performance 2026-2028

(approvato dalla Giunta IPL con delibera n. 002/2026 del 19.01.2026)

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, il quale viene approvato annualmente dalla Giunta di Istituto (Statuto IPL, art. 6, co. 2, lett. a) 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 (Statuto IPL, art. 13, co.1, lett. a).

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 Promozione 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 e 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 (SGBCISL, CGIL-AGB, UIL-SGK, ASGB), alle organizzazioni sociali (KWW, 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 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. Mette inoltre 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 e 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 31.12.2025 oltre al Direttore erano in servizio 5 dipendenti provinciali (pari a 4,5 ULA) e 3 collaboratori/trici assunti a tempo determinato con contratto di diritto privato (pari a 2,5 ULA).

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 2026 è pari a 446.392 €. 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 (446.392 €). Gli impegni di spesa previsti nel budget 2026 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.

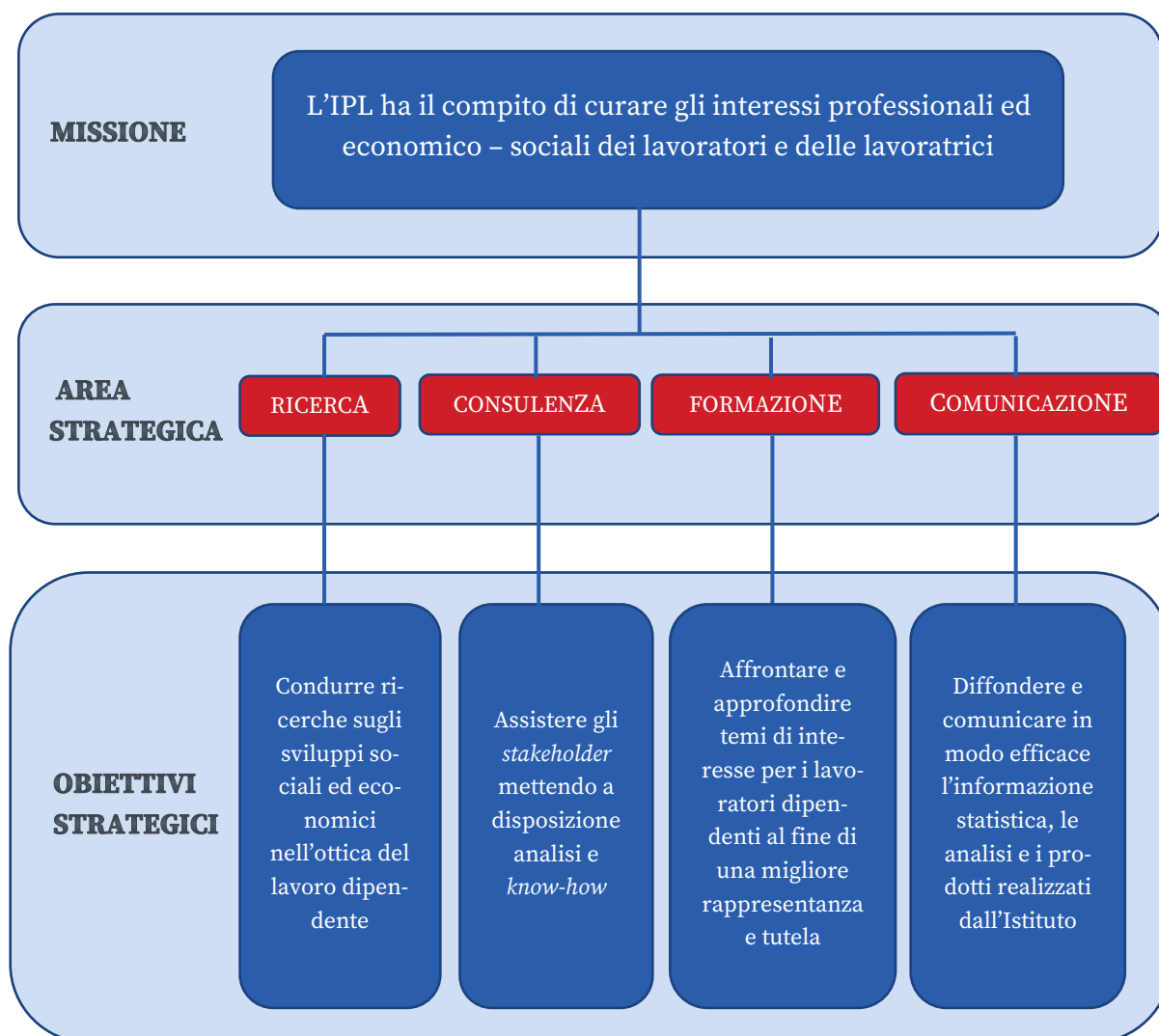
La seconda e la terza area di intervento riguardano invece la **Formazione** e la **Consulenza**. Entrambe si basano sul presupposto che per assumere un ruolo attivo nei processi decisionali, sia nell'ambito della contrattazione che dei tavoli della concertazione, si debba disporre di conoscenze aggiornate, 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'Università di Bolzano 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"), quest'ultimo assunto con contratto a tempo determinato di diritto privato. Per quanto concerne il reparto IT, l'Istituto si avvale di una figura interna per la gestione informatica. 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 sono infatti notevolmente cresciute, 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		
				2025	2026	2027	2028
1	Indagini	1	Nr.	2	2	2	2
2	Ricerche	1	Nr.	3	4	4	4
3	Zoom IPL	1	Nr.	1	6	6	6
4	Manuali/Tools	1	Nr.	0	0	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		
				2025	2026	2027	2028
1	Consulenze per stakeholder e decisori della politica	1	Nr.	0	0	0	0
2	Seminari e corsi formativi per gli <i>stakeholder</i>	1	Nr.	11	3	3	3
3	Viaggi di studio per gli <i>stakeholder</i>	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		
				2025	2026	2027	2028
1	Convegni e webinar	1	Nr.	8	7	7	7
2	Interventi dei ricercatori dell'Istituto	1	Nr.	8	12	12	12
3	Contributi su riviste specializzate / Trasmissioni TV e Radio	1	Nr.	11	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		
				2025	2026	2027	2028
1	Comunicati stampa	1	Nr.	37	52	52	52
2	Conferenze stampa (incl. quelle "virtuali")	1	Nr.	7	12	12	12
3	Rassegna (carta stampata, web e radio)	2	Nr.	527	600	800	1000
4	Newsletter IPL	1	Nr.	12	12	12	12
5	Sito internet – Visite (dato annuale)	3	Nr.	26.000	80.000	100.000	120.000
6	Facebook – Visite	3	Nr.	1200	2.000	2.500	3.000
7	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 <i>target</i> 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 2026-2028.

N.	Denominazione dell'attività	Preventivo 2026-2028		
		AP	%	Quota massima in AP (anni-persona) attuabile in smart working
1	Attività dirigenziale	1,000	20%	0,200
2	Attività di ricerca	6,750	33%	2,250
3	Attività di comunicazione	2,000	40%	0,800
4	Attività di amministrazione (compresa attività di segreteria)	1,500	33%	0,500
Risorse annue impegnate		11,250		3,750

6.3 Pianificazione delle risorse finanziari

IPL Istituto promozione lavoratori BUDGET ECONOMICO 2026 - 2028		Preventivo 2026	Preventivo 2027	Preventivo 2028
Allegato C2 - Allegato n. 6/2 al D.Lgs 118/2011				
Differenza		0,00	0,00	0,00
1 Componenti positivi della gestione		446.392,00	326.223,60	295.000,00
1.3 Proventi da trasferimenti e contributi		446.392,00	326.223,60	295.000,00
1.3.1 Trasferimenti correnti		446.392,00	326.223,60	295.000,00
1.3.1.01 Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche		446.392,00	326.223,60	295.000,00
1.3.1.01.02 Trasferimenti correnti da Amministrazioni LOCALI		446.392,00	326.223,60	295.000,00
1.3.1.01.02.001 Trasferimenti correnti da Regioni e province autonome		446.392,00	326.223,60	295.000,00
2 Componenti negativi della gestione		446.392,00	326.223,60	295.000,00
2.1 Costi della produzione		446.392,00	326.223,60	295.000,00
2.1.1 Acquisto di materie prime e/o beni di consumo		3.050,00	2.400,00	2.400,00
2.1.1.01 Acquisto di materie prime e/o beni di consumo		3.050,00	2.400,00	2.400,00
2.1.1.01.01 Giornali, riviste e pubblicazioni		1.850,00	2.000,00	2.000,00
2.1.1.01.01.001 Giornali e riviste		1.850,00	2.000,00	2.000,00
2.1.1.01.02 Altri beni di consumo		1.200,00	400,00	400,00
2.1.1.01.02.001 Carta, cancelleria e stampati		200,00	400,00	400,00
2.1.1.01.02.006 Materiale informatico		1.000,00	0,00	0,00
2.1.2 Prestazioni di servizi		270.670,00	198.415,60	170.496,00
2.1.2.01 Prestazioni di servizi ordinari		270.670,00	198.415,60	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		40.645,00	44.319,60	16.400,00
2.1.2.01.02.004 Pubblicità		0,00	1.400,00	1.400,00
2.1.2.01.02.005 Organizzazione e partecipazione a manifestazioni e convegni		40.645,00	42.919,60	15.000,00
2.1.2.01.04 Formazione e Addestramento		1.000,00	500,00	500,00
2.1.2.01.04.004 Formazione obbligatoria		1.000,00	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		140.210,00	45.694,00	45.694,00
2.1.2.01.08.001 Incarichi libero professionali di studi, ricerca e consulenza		0,00	3.000,00	3.000,00
2.1.2.01.08.003 Incarichi a società di studi, ricerca e consulenza		140.210,00	42.694,00	42.694,00
2.1.2.01.09 Prestazioni professionali e specialistiche		14.505,00	13.646,00	13.646,00
2.1.2.01.09.001 Interpretariato e traduzioni		500,00	1.500,00	1.500,00
2.1.2.01.09.008 Prestazioni di natura contabile, tributaria e del lavoro		14.005,00	12.146,00	12.146,00
2.1.2.01.10 Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale		6.000,00	12.000,00	12.000,00
2.1.2.01.10.004 Tirocini formativi extracurricolari		6.000,00	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		6.000,00	11.456,00	11.456,00
2.1.2.01.16.004 Servizi di rete per trasmissione dati e VoIP e relativa manutenzione		4.800,00	8.456,00	8.456,00
2.1.2.01.16.010 Servizi di consulenza e prestazioni professionali ICT		1.200,00	3.000,00	3.000,00
2.1.2.01.99 Costi per altri servizi		19.110,00	27.600,00	27.600,00
2.1.2.01.99.010 Formazione a personale esterno all'ente		0,00	8.400,00	8.400,00
2.1.2.01.99.012 Rassegna stampa		12.810,00	13.000,00	13.000,00
2.1.2.01.99.013 Comunicazione WEB		6.300,00	6.200,00	6.200,00
2.1.3 Utilizzo di beni terzi		8.738,00	3.400,00	3.400,00
2.1.3.01 Noleggi e fitti		3.460,00	2.900,00	2.900,00
2.1.3.01.06 Noleggi di impianti e macchinari		3.460,00	2.900,00	2.900,00
2.1.3.01.06.001 Noleggi di impianti e macchinari		3.460,00	2.900,00	2.900,00
2.1.3.02 Licenze		5.278,00	500,00	500,00
2.1.3.02.02 Altre licenze		5.278,00	500,00	500,00
2.1.3.02.02.001 Altre licenze		5.278,00	500,00	500,00
2.1.4 Personale		154.424,00	115.008,00	111.704,00
2.1.4.01 Retribuzioni in denaro		111.388,00	87.748,00	85.160,00
2.1.4.01.01 Retribuzione ordinaria		111.388,00	86.248,00	83.660,00
2.1.4.01.01.003 Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato		108.388,00	84.748,00	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		3.000,00	1.500,00	1.500,00
2.1.4.01.02 Retribuzione straordinaria		0,00	1.500,00	1.500,00
2.1.4.01.02.002 Straordinario per il personale a tempo determinato		0,00	1.500,00	1.500,00
2.1.4.02 Contributi effettivi a carico dell'amministrazione		43.036,00	27.260,00	26.544,00
2.1.4.02.01 Contributi obbligatori per il personale		35.352,00	21.172,00	20.540,00
2.1.4.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale		35.352,00	21.172,00	20.540,00
2.1.4.02.03 Contributi per indennità di fine rapporto		7.684,00	6.088,00	6.004,00
2.1.4.02.03.001 Contributi per indennità di fine rapporto		7.684,00	6.088,00	6.004,00
2.1.9 Oneri diversi della gestione		9.510,00	7.000,00	7.000,00
2.1.9.01 Imposte e tasse a carico dell'ente		9.510,00	7.000,00	7.000,00
2.1.9.01.01 Imposte, tasse e proventi assimilati di natura corrente a carico dell'ente		9.510,00	7.000,00	7.000,00
2.1.9.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)		9.510,00	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.

Piano triennale per la prevenzione della corruzione

Periodo 2026 – 2028

(approvato con delibera della Giunta d'Istituto n. 001/2026 del 19.01.2026)

Indice

Premessa	3
1. Il piano triennale (2026-2028) di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) .	4
2. Le fonti normative in materia di anticorruzione	6
3. La costruzione del PTPCT e il processo di gestione del rischio	8
3.1. Nomina del Responsabile anticorruzione e del responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti	8
3.2. Costituzione di un gruppo di lavoro interno all'Istituto	8
3.3 Analisi del contesto esterno	10
3.4. Analisi del contesto interno	10
3.5. Identificazione delle “aree di rischio”	13
3.6. Analisi del rischio.....	13
3.8. Monitoraggio delle misure di prevenzione del rischio	22
4. Disposizioni finali	22
5. Trasparenza	23
6. Allegato relativo alle sezioni dell'Amministrazione Trasparente (ex Programma triennale per la trasparenza e l'integrità)	26

Premessa

La corruzione è una delle principali cause dell'inefficienza dei servizi destinati alla collettività, del dissesto delle finanze pubbliche e della disaffezione dei cittadini nei confronti delle istituzioni democratiche. Essa comporta non solo ingenti costi economici ma anche costi sociali, in quanto compromette il principio di uguaglianza, minando le pari opportunità dei cittadini e rivelandosi un fattore di disgregazione sociale.

Il legislatore ha predisposto un intervento finalizzato a prevenire e contrastare la corruzione e l'illegalità nelle pubbliche amministrazioni. L'intervento si è concretizzato nella promulgazione della legge 6 novembre 2012 n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, le cui norme, in linea con i principi sanciti dagli accordi internazionali in materia di contrasto alla corruzione già recepiti dal nostro Paese, si applicano a tutte le amministrazioni pubbliche, ivi compresa la totalità degli enti pubblici.

L'art. 1 della suddetta legge ha introdotto nell'ordinamento la nuova nozione di "rischio", intesa come possibilità che in precisi ambiti organizzativo/gestionali possano verificarsi comportamenti corruttivi.

Per fornire una definizione di "corruzione" funzionale alla comprensione del presente piano, si riporta la sua nozione così come individuata dalla circolare n. 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2013, pagina 3:

"Il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite."

È importante rilevare come il perseguimento dell'obiettivo sia strutturato dal legislatore non solo su interventi sul piano penalistico, e quindi della repressione, ma soprattutto sulla previsione di misure amministrative di carattere preventivo volte a incidere su comportamenti e fattori che favoriscono la diffusione del fenomeno. Dette misure tendono a garantire l'integrità morale dei funzionari pubblici e a rafforzare i principi della trasparenza e dell'efficienza della pubblica amministrazione. Nell'ambito di tale contesto, l'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è stato integrato dai contenuti dei decreti attuativi della citata legge.

L'Istituto Promozione Lavoratori, quale ente strumentale della Provincia autonoma di Bolzano, si è quindi dotato di un proprio Piano di prevenzione della corruzione in applicazione di quanto disposto dalla legge 6 novembre 2012 n. 190 e nel rispetto delle direttive emanate dalla Giunta provinciale di Bolzano.

Con la definizione e attuazione del presente piano l'Istituto Promozione Lavoratori intende:

- ridurre le opportunità che favoriscano i casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
- creare un collegamento tra corruzione, trasparenza e performance nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale".

Il piano sarà sottoposto a revisione annuale ai sensi di legge.

1. Il piano triennale (2026-2028) di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza e descrive un "processo" (articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente) che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno.

In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo. Ciò deve avvenire ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli e alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione. Attraverso la predisposizione del PTPCT, in sostanza, l'amministrazione è tenuta ad attivare azioni ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Ciò implica necessariamente una valutazione probabilistica di tale rischiosità e l'adozione di un sistema di gestione del rischio.

Il PTPCT è quindi un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi. Il PTPCT non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare sia in termini di effettiva applicazione che di efficacia preventiva della corruzione.

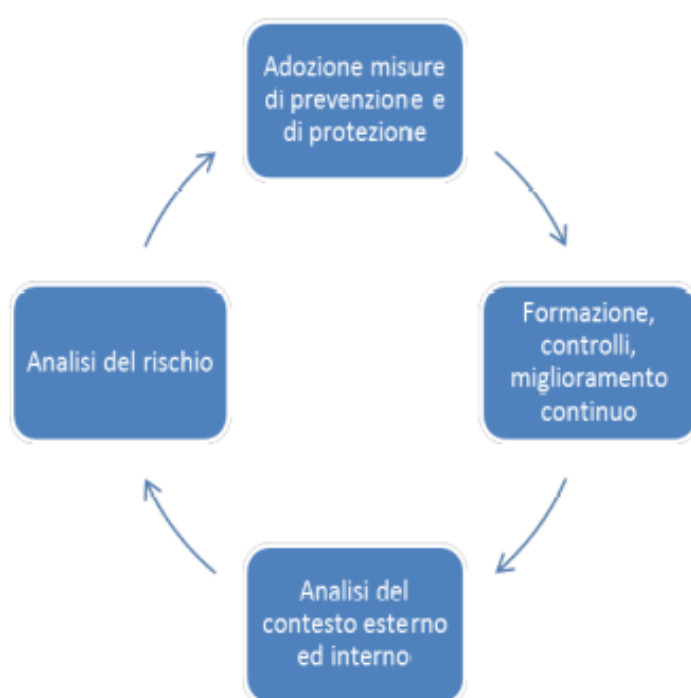
Il PTPCT illustra pertanto una serie di iniziative, ponderate e coerenti tra loro, volte a ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti, programmate o già in corso di attuazione da parte della singola amministrazione.

Per pretendere il rispetto delle regole, occorre comunque creare un ambiente di diffusa percezione della necessità di tale osservanza.

Affinché un Piano anticorruzione sia davvero efficace, è basilare un'impostazione basata sulla prevenzione e sulla formazione della cultura della legalità, rendendo residuale la

funzione di repressione dei comportamenti difformi. Proprio questa è la vera scommessa della legislazione in materia di anticorruzione introdotta dalla legge 6 novembre 2012, n.190.

Il Piano svolge quindi la funzione di ridurre il rischio (c.d. minimizzazione del rischio) attraverso il ciclo virtuoso della sicurezza:



2. Le fonti normative in materia di anticorruzione

Al fine di fornire tutti gli elementi utili a delineare, nel modo più completo possibile, il contesto nell'ambito del quale è stato elaborato il P.T.P.C. dell'Istituto, si elencano qui di seguito, con sintetica indicazione dei contenuti fondamentali, gli atti (legislativi e non) che costituiscono fonti della normativa anticorruzione.

Legge 6 novembre 2012, n. 190: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”

La legge n. 190/2012, entrata in vigore il 28 novembre 2012, consta di due soli articoli: l'art. 1, che si compone di 83 commi e contiene tutta la disciplina sostanziale, e l'art. 2 che reca la clausola di invarianza finanziaria. La legge affronta settori normativi eterogenei, incidendo anche su aspetti di dettaglio dell'attività della pubblica amministrazione e dei rapporti tra la stessa e i privati, sulla base di due direttrici principali:

- l'introduzione di misure volte a prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione;
- la modifica delle norme del Codice penale relativa alla disciplina dei reati contro la pubblica amministrazione.

Circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 1 del 25 gennaio 2013: “legge n. 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”

Con la circolare n. 1/2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito le prime precisazioni sulle modalità di applicazione della legge n. 190/2012, evidenziando in particolare che, come già anticipato in premessa, il termine “corruzione” deve ritenersi riferito “all'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione” e a tutti i casi in cui, a prescindere dalla valenza penale, “venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”.

Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33: “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”

Il d.lgs. n. 33/2013 è stato emanato dal Governo in attuazione della delega contenuta nell'art. 1, c. 35, della legge n. 190/2012. Il decreto ha complessivamente operato una sistematizzazione degli obblighi di pubblicazione vigenti e ha evidenziato che la trasparenza, in quanto misura fondamentale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, deve essere intesa come accessibilità totale delle informazioni, concernenti l'organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni, finalizzata alla realizzazione di una amministrazione aperta e al servizio del cittadino.

Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39: “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190”

Il d.lgs. n. 39/2013, emanato in attuazione della delega conferita al Governo dall’art. 1, c. 49, della legge n. 190/2012, ha innovato la disciplina in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico, prevedendo al riguardo specifiche ipotesi di inconferibilità e incompatibilità, nonché un sistema sanzionatorio in caso di violazioni.

Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'A.N.A.C. (Autorità nazionale anticorruzione) con delibera n. 831 del 03.08.2016

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016 approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 831 del 3 agosto 2016 contiene le linee guida per la predisposizione e integrazione del PTPCT

Circolare n. 10 del 6 giugno 2013 del Direttore generale della Provincia Autonoma di Bolzano

Con la Circolare n. 10 del 06.06.2013 il Direttore generale ha fornito le indicazioni da seguire nell'elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione con particolare riferimento alle ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni. La stessa circolare impartisce anche delle direttive agli enti strumentali provinciali quali l'IPL.

Decreto legislativo 25 maggio 2016, nr. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Con questo decreto legislativo il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità è stato integrato nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Questo significa che fra trasparenza e prevenzione del rischio corruttivo c’è una stretta relazione.

Piano Nazionale Anticorruzione

Il PNA 2019 racchiude in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni previste dai precedenti PNA, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo che sono stati anche oggetto di appositi atti regolatori. Sono dunque da intendersi superate le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli aggiornamenti precedentemente adottati, salvo alcune eccezioni.

3. La costruzione del PTPCT e il processo di gestione del rischio

Per avviare il processo di costruzione del Piano l'Istituto ha approfondito i contenuti della normativa di riferimento e delle circolari esplicative. In seguito, si è svolta un'analisi del contesto di riferimento e dei relativi rischi al fine di identificare delle misure volte a contenerlo.

Per assicurare l'idoneità, inoltre, sono stati tenuti in considerazione anche i seguenti principi di organizzazione interna:

- creazione di un sistema di procedure volta a consentire, al massimo grado possibile, di prevedere e contrastare l'eventualità del verificarsi di un fenomeno corruttivo attraverso la tracciabilità del processo decisionale;
- individuazione, per ciascun settore di attività, di processi lavorativi al fine di verificare/vigilare su tempi e modi di esecuzione degli stessi.

3.1. Nomina del Responsabile anticorruzione e del responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti

Il responsabile anticorruzione dell'ente, individuato nella persona del Direttore Stefano Perini, è stato comunicato alla Direzione generale provinciale già con lettera datata 20.06.2013. Ai fini di dare un seguito formale alla nomina, il responsabile è stato nominato dalla Giunta dell'Istituto nella seduta del 30.01.2015 con delibera n. 3/2015, ai sensi dell'art. 1, c. 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190. Come previsto dalla normativa il nominativo del responsabile è stato reso pubblico mediante pubblicazione sul sito dell'Istituto.

La nomina è avvenuta coerentemente con quanto disposto dall'art. 1, c. 7, della legge 190/2012, ai sensi del quale il responsabile anticorruzione va individuato nella figura apicale dell'Ente. Con la medesima delibera il Direttore dell'Istituto è stato anche nominato responsabile della trasparenza ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013.

Con atto interno il Direttore Stefano Perini in data 13.09.2024 ha nominato il collaboratore Tommaso Badia in sostituzione della collega Alice Rampazzo (al momento in maternità) quale responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, art. 10, c. 1.

3.2. Costituzione di un gruppo di lavoro interno all'Istituto

Nella fase di definizione del PTPCT il Responsabile anticorruzione ha costituito un gruppo di lavoro interno all'Istituto del quale hanno fatto parte, oltre al direttore, i Coordinatori dei progetti di ricerca. Pur essendo la struttura organizzativa dell'IPL di dimensioni ridotte, l'attività è molto diversificata. Il contributo offerto dai coordinatori è stato comunque prezioso e determinante per l'elaborazione del Piano perché come sottolineato da ANAC

“l’interlocuzione e la condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione sé da ritenersi fondamentale ai fini del buon successo dell’intera politica di anticorruzione”. Nella fase di attuazione del Piano, i coordinatori garantiranno al Responsabile per l’anticorruzione le necessarie informazioni e segnaleranno eventuali anomalie affinché questi possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Piano.

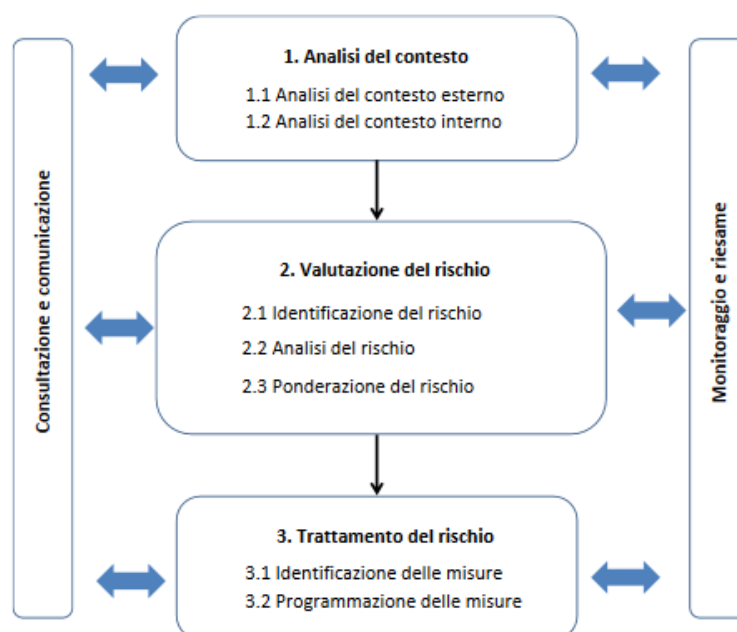
L’Allegato 1 del PNA 2019 contiene nuove indicazioni metodologiche per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del sistema di gestione del rischio corruttivo e per la conseguente predisposizione della relativa parte del PTPCT, fornendo nuovi indicatori per la costruzione delle aree a rischio.

La nuova metodologia contenuta nel PNA propone l’utilizzo di un approccio qualitativo anziché quantitativo, come precedentemente previsto.

Il cambio di metodologia da parte di ANAC si basa sull’assunto che, allo stato attuale, le amministrazioni non dispongano di serie storiche sulla frequenza dell’accadimento di episodi corruttivi oppure che queste, laddove siano disponibili, siano scarse e poco affidabili. ANAC propone dunque l’utilizzo di tecniche qualitative basate su valori di giudizio soggettivo, sulla conoscenza effettiva dei fatti e delle situazioni che influiscono sul rischio.

Qui di seguito vengono rappresentate le varie fasi del processo di gestione del rischio che verranno poi trattate nei seguenti paragrafi:

Figura 1 – Il processo di gestione del rischio di corruzione



3.3 Analisi del contesto esterno

L'Istituto Promozione Lavoratori rientra tra gli enti pubblici presenti sul territorio della Provincia di Bolzano che fanno parte del Sistema statistico provinciale, il cui scopo è quello di assicurare il coordinamento, il collegamento e l'interconnessione di tutte le fonti informative pubbliche del territorio preposte alla raccolta e 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) e l'Osservatorio sul mercato del lavoro della Ripartizione lavoro dell'Amministrazione provinciale. Partner potenziali sono anche l'INAIL, l'Università di Bolzano 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.

Nel 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.

3.4. Analisi del contesto interno

L'Istituto Promozione Lavoratori, in forma abbreviata IPL, istituito con legge provinciale 12 novembre 1992 n.39, è dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, con autonomia funzionale, organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale. L'IPL ha sede a Bolzano ed è sottoposto alla vigilanza della Giunta provinciale.

L'Istituto, il cui statuto nella sua attuale versione è stato approvato con deliberazione della Giunta provinciale del 18 dicembre 2018, n. 1404, è una struttura che cura gli interessi professionali ed economico-sociali di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici dipendenti in Alto Adige.

L'Istituto più precisamente 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 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 e 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.

Su istanza della Giunta provinciale o di altri enti, l'IPL può inoltre essere incaricato di svolgere particolari attività, il cui finanziamento avviene con assegnazioni straordinarie da parte del richiedente.

Gli organi dell'Istituto sono:

- il Consiglio d'Istituto;
- la Giunta d'Istituto;
- il/la Presidente;
- il revisore/la revisora dei conti.

Il Consiglio d'Istituto ha funzione di indirizzo strategico e stabilisce le linee e gli orientamenti generali per l'attività dell'Istituto. È composto da venti membri e rimane in carica per un periodo di tre esercizi, fino alla deliberazione del bilancio d'esercizio.

Sedici membri sono designati in modo paritetico dalle confederazioni sindacali più rappresentative a livello provinciale, tre sono proposti dalle associazioni sociali dei lavoratori e delle lavoratrici maggiormente rappresentative a livello provinciale e uno è designato dalla Giunta provinciale in rappresentanza della Provincia.

La Giunta d'Istituto è composta da sei membri eletti tra i componenti del Consiglio d'Istituto e resta in carica per lo stesso periodo di tempo del Consiglio d'Istituto. La Giunta provvede alla gestione ordinaria e straordinaria dell'Istituto, prende le decisioni in materia di bilancio e delle rispettive variazioni e delibera il programma annuale, seguendo l'orientamento del Consiglio d'Istituto. Essa definisce le priorità e indica i principali contenuti su cui si devono basare i progetti in essere. La Giunta, infine, elegge fra i propri componenti il/la Presidente e il/la Vicepresidente.

Il/la Presidente è il/la rappresentante legale dell'IPL. Convoca e presiede le sedute, sovrintende all'attuazione delle delibere della Giunta d'Istituto e stipula contratti e convenzioni in nome e per conto dell'IPL.

Il Revisore/la Revisora dei conti svolge funzioni di controllo sulla buona amministrazione e vigila sulla gestione finanziaria dell'Istituto.

L'Istituto, sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli *stakeholder* e dei vincoli finanziari, ha individuato quattro aree strategiche:

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; contrattazione decentrata. L'area della ricerca costituisce indubbiamente il maggior carico di lavoro per l'Istituto. A 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 tale da orientarne l'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 e di ottime capacità negoziali e comunicative. A tal proposito l'Istituto promuove iniziative formative rivolte ai funzionari sindacali e a quanti 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 cosiddetti Zoom IPL (brevi relazioni e analisi circoscritte), le quali possono anche diventare oggetto di dibattito pubblico.

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.

Per ulteriori dettagli sull'Istituto si rimanda al sito istituzionale <http://www.afi-ipl.org/>.

3.5. Identificazione delle “aree di rischio”

Si premette che l'Istituto Promozione Lavoratori si dedica alla ricerca, consulenza e formazione del mondo del lavoro dipendente. Non svolgendo perciò funzioni amministrative, di controllo, di erogazioni di contributi o di somme di denaro, i potenziali rischi di corruzione sono limitati.

L'Istituto ha individuato le seguenti attività rientranti nelle cosiddette “aree di rischio” indicate dalla legge n. 190/2012, art.1, c. 16:

Area acquisizione del personale:

- processo di selezione di personale assunto con contratto a tempo determinato di diritto privato;
- conferimento di incarichi di collaborazione.

Area affidamento lavori, forniture e servizi:

- definizione dell'oggetto e dello strumento per l'affidamento;
- requisiti di aggiudicazione;
- valutazione delle offerte;
- procedure negoziate;
- utilizzo di rimedi per la risoluzione di controversie durante l'esecuzione del contratto.

3.6. Analisi del rischio

Come già anticipato, l'Allegato 1 al PNA 2019 apporta novità all'intero processo di gestione del rischio, proponendo una nuova metodologia e divenendo il riferimento per il suddetto Piano.

Per ciascun processo/attività è stata operata la valutazione del rischio, rappresentata (secondo le previsioni del P.N.A.) dall'individuazione e descrizione del rischio medesimo e dalla determinazione del relativo livello.

Ai fini della prioritaria e corretta individuazione dei rischi, il gruppo di lavoro ha interpretato il concetto di “rischio corruzione” (inteso come possibilità prevedibile per l'amministrazione di non realizzare correttamente gli obiettivi istituzionali, ovvero di subire un evento dannoso) esclusivamente come risultato di una irregolarità intenzionalmente attuata da un dipendente/collaboratore nell'esercizio delle sue funzioni per la realizzazione di un interesse privato.

Sulla base di questo presupposto, sono stati esclusi dalla mappatura i processi esposti al solo rischio di errore o negligenza. Una volta individuati i rischi, gli stessi sono stati descritti in un'ottica strumentale alla realizzazione dei fatti di corruzione.

Per ciascun rischio identificato sono stati stimati i valori della “probabilità” della sua realizzazione e dell'impatto. La probabilità consente di valutare quanto sia probabile che

l'evento accada in futuro, mentre l'impatto valuta il suo effetto, ovvero l'ammontare dell'eventuale danno al verificarsi di un determinato evento rischioso. Per ciascuno dei due indicatori (probabilità e impatto) sopra definiti, si è quindi proceduto a individuare un set di variabili significative caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

Dopo aver individuato i processi a rischio, ai fini della valutazione del rischio secondo un approccio di tipo qualitativo, per ciascuno dei suddetti indicatori si è proceduto a individuare un set di variabili significative, che possono assumere un valore da 0 a 5, caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

Le aree maggiormente esposte individuate dal Piano hanno riguardato prevalentemente le attività amministrative che prevedono le procedure contrattuali per l'affidamento di appalti di lavori, forniture e servizi e l'assunzione del personale.

Aree di rischio	Valore medio delle probabilità							Valore medio dell'impatto					Valutazione complessiva del rischio
	Ø	DISCREZIONALITÀ	RILEVANZA ESTERNA	COMPLESSITÀ	VALORE ECONOMICO	FRAZIONABILITÀ DEL PROCESSO	CONTROLLI	Ø	IMPATTO ORGANIZZATIVO	IMPATTO ECONOMICO	IMPATTO REPUTAZIONALE	IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E SULL' IMMAGINE	Ø
Area acquisizione del personale													
Processo di selezione di personale assunto con contratto a tempo determinato di diritto privato	3,5	5	4	3	5	1	3	3,5	4	3	4	3	12,3
Conferimento di incarichi di collaborazione	3,3	2	5	1	5	5	2	2	2	1	0	4	6,6

Area affidamento lavori, forniture e servizi													
Definizione dell'oggetto per l'affidamento	3,7	4	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	7,4
Definizione dello strumento per l'affidamento	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6
Redazione della documentazione d'appalto	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6
Requisiti di aggiudicazione	3,5	3	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	7,0
Valutazione delle offerte	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6
Procedure negoziate	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6
Utilizzo di rimedi per la risoluzione di controversie durante l'esecuzione del contratto	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6

Legenda:

[VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ]

- 0 = nessuna probabilità, 1 = improbabile, 2 = poco probabile, 3 = probabile, 4 = molto probabile, 5 = altamente probabile

[VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO]

- 0 = nessun impatto, 1 = marginale, 2 = minore, 3 = soglia, 4 = serio, 5 = superiore

[VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO]

- = Valore frequenza x valore impatto (min. 0, max. 25)

3.7. Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio si divide in due fasi:

1. individuazione delle misure;
2. programmazione delle misure.

Le indicazioni metodologiche di ANAC sono chiare nella distinzione tra misure generali (trasversali sull'intera organizzazione) e quelle specifiche che impattano direttamente sui processi dell'organizzazione. Come specificato dall'Autorità, le misure di trattamento dei rischi vanno programmate adeguatamente e operativamente. Vanno pertanto quantomeno individuate le fasi e le modalità attuative della misura del trattamento, le tempistiche di attuazione, le responsabilità dei soggetti che devono attuare le misure e gli indicatori di monitoraggio.

Individuate le aree di rischio, si è passati all'individuazione di:

- misure concernenti la prevenzione del rischio;
- misure concernenti la trasparenza;
- definizione di adeguati percorsi di formazione professionale.

Gli obiettivi contenuti nelle misure di prevenzione del rischio sono:

- ridurre le possibilità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Sono identificate e programmate di seguito le seguenti misure a carattere trasversale adottate dall'Istituto. Per alcune si rimanda al PTPCT. della Provincia Autonoma di Bolzano, trattandosi di misure previste anche nello stesso e che trovano applicazione per l'IPL, poiché parte del personale impiegato presso l'Istituto, quale ente strumentale della Provincia Autonoma di Bolzano, è a tutti gli effetti dipendente provinciale.

✓ **Codice di comportamento: in atto**

Ha il ruolo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli dipendenti pubblici, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPCT persegue con misure di tipo oggettivo e organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni). Da agosto 2018 l'IPL ha adottato il nuovo codice di comportamento dei dipendenti provinciali, così come approvato dalla Giunta provinciale con la deliberazione n. 839 del 28.08.2018. Ogni anno l'Istituto provvederà a inoltrare nuovamente il documento ai dipendenti di ruolo, rammentando loro l'osservanza delle disposizioni ivi contenute. A integrazione l'Istituto prevede determinate regole interne specifiche, a cui tutti i dipendenti devono attenersi.

✓ **Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*): in atto**

Le pubbliche amministrazioni sono tenute all'adozione dei necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito di cui all'art. 54 *bis* del d.lgs. n. 165 del 2001. Fino al 2022 le segnalazioni potevano essere effettuate in via telematica inviandole all'indirizzo *e-mail* del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Dall'1.9.2023, sotto consiglio del DPO, è stato implementato un canale dedicato, accessibile alla pagina <https://renorm.it/it-reblowing>, che consente di garantire ancora meglio la riservatezza di coloro che intendano segnalare violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro. Anche eventuali altri dipendenti che dovessero venire a conoscenza della segnalazione o che venissero successivamente coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente. Il dipendente che effettua segnalazioni, inoltre, non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a discriminazione. Fino alla data di aggiornamento del presente Piano, non risulta pervenuta alcuna segnalazione.

✓ **Rotazione del personale: attuazione finora impossibile**

Il Piano nazionale anticorruzione prevede il generico principio di rotazione del personale. L'Istituto non esclude in futuro la possibilità di una rotazione del personale, soprattutto per quelle figure professionali direttamente a contatto con situazioni a potenziale rischio corruzione. Questa scelta, tuttavia, risulta ad oggi impossibile da mettere in atto: in primo luogo, la rotazione del personale dell'Istituto dotato di professionalità qualificate e di un solido *know-how* comporterebbe un forte rischio di inefficienza e incompetenza; in secondo luogo, l'assegnazione di personale alle strutture rientra nella sfera di competenza dell'ufficio personale provinciale.

✓ **Obbligo di segnalazione e astensione in caso di conflitto di interesse: in atto**

L'organo decisionale, tutti/e i/le dipendenti, collaboratori/trici e consulenti dell'IPL sono tenuti a curare gli interessi dell'Istituto rispetto a ogni situazione che possa concretizzare un vantaggio personale (anche di natura non patrimoniale) e che possa pregiudicare, anche solo potenzialmente, l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite. Essi devono inoltre astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti e di affini entro il secondo grado. In caso di conflitto di interessi, attuale o potenziale, tali soggetti sono tenuti a effettuare apposita segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, ossia al Direttore dell'Istituto. Tali soggetti devono altresì astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri, di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, ovvero di persone con le quali abbiano rapporti di frequenza abituale. Devono altresì astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere

interessi di oggetti o di organizzazioni di cui siano tutore/trice, curatore/trice, procuratore/trice o agente di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori/trici, gerenti o dirigenti.

✓ **Incompatibilità e inconferibilità di incarichi: in atto**

Il d.lgs. 39/2013 ha disciplinato specifiche cause di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso gli enti pubblici vigilati. Al Responsabile della prevenzione è rimesso il compito di rilevare l'eventuale presenza di situazioni incompatibili riguardo alle quali dovrà attivarsi. In base all'art. 20 del d.lgs. 39/2013, il dirigente e i componenti della Giunta di Istituto all'atto del conferimento dell'incarico presentano una dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità e l'adempimento di tale obbligo è condizione di efficacia dell'atto. Annualmente questa dichiarazione deve essere presentata dal Direttore dell'Istituto alla Ripartizione Personale della Provincia Autonoma di Bolzano.

✓ **Pantouflage - revolving doors: in atto**

Si tratta della c.d. "incompatibilità successiva" alla cessazione del rapporto di lavoro. In particolare, l'art. 1, c. 42, lett. I della legge 190/2012, ha disposto il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, il quale durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione incarichi una volta cessato il servizio. L'Istituto attua detta misura inserendo apposita clausola negli atti di assunzione del personale assunto con contratto privatistico mentre per il personale provinciale si rimanda a quanto previsto dalla Provincia Autonoma di Bolzano.

✓ **Azioni e misure specifiche di prevenzione del rischio di corruzione in materia di affidamenti: in atto**

Le disposizioni contenute nel Regolamento che regola gli affidamenti di beni, servizi e lavori sono compatibili con le misure volte alla prevenzione di reati di corruzione.

✓ **Formazione in tema di prevenzione della corruzione: in atto**

Il Piano viene portato a conoscenza dei nuovi assunti tramite la pubblicazione sulla pagina internet dell'Istituto, nonché discusso in occasione dei colloqui di team e/o individuali. L'IPL si impegna inoltre a favorire la partecipazione di tutti i dipendenti

e collaboratori, indipendentemente dalle loro funzioni, a corsi di formazione volti a contrastare il fenomeno della corruzione.

✓ **Accesso telematico: in atto**

L'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il loro riutilizzo (d.lgs. n. 82 del 2005) consentono l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte di esterni.

✓ **Trasparenza amministrativa: in atto**

Al fine di favorire la trasparenza del proprio operato e della propria struttura organizzativa, l'IPL si impegna a pubblicare tempestivamente i propri dati nell'apposita sezione dell'"Amministrazione Trasparente", ottimizzata a partire dal lancio del nuovo sito dell'ente avvenuto nel corso del 2024. Periodicamente, con cadenza almeno semestrale e in relazione alla tipologia dei dati, si provvede all'aggiornamento delle informazioni disponibili, garantendo sempre il tempestivo aggiornamento dei contenuti secondo quanto stabilito dalla normativa nazionale e provinciale.

Si sottolinea che l'attività di pubblicazione dei dati sul sito web avviene nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del nuovo Regolamento (UE) 679/2016, quali i principi di liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione e integrità e riservatezza. Si tiene altresì conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In tal senso assumono particolare rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati e i principi di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

✓ **Informatizzazione dei processi: in atto**

Per tutte le attività dell'amministrazione, l'informatizzazione dei processi consente la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce il rischio di "blocchi" non controllabili con l'emersione delle responsabilità per ciascuna fase. L'Istituto fonda la propria azione su un sistema informatico efficiente caratterizzato da una costante evoluzione e aggiornamento. Nel triennio 2026-2028 il sistema verrà ulteriormente affinato.

✓ **Costruzione di un ciclo delle performance integrato con le misure di prevenzione della corruzione: in atto**

Con riferimento alle misure specifiche, vengono di seguito descritte le principali misure adottate dall'Istituto per alcuni processi che presentano gli indicatori di rischio più elevati.

Aree di rischio	Misure di prevenzione	Tempi	Responsabili
Processo di selezione di personale assunto con contratto a tempo determinato di diritto privato	Avviso del bando sul sito dell'Istituto e sul sito provinciale "ejobLavoro".	Già in atto	Direttore
	Criteri di selezione che tengono conto dei curriculum, della qualifica ottenuta e di esperienze lavorative equiparabili.	Già in atto	
	Costituzione di una commissione di valutazione indipendente che procede alla selezione dei candidati e alla determinazione del vincitore / della vincitrice.	Già in atto	
	Decisione definitiva sull'assunzione o meno da parte di un organo indipendente all'amministrazione.	Già in atto	Giunta d'Istituto
Conferimento di incarichi di collaborazione	Reclutamento riservato a sole figure professionali ad alta specializzazione.	Già in atto	Direttore
	Selezione mediante esame dei curricula, con valutazione della professionalità acquisita dalle precedenti esperienze maturate, sulla base di un colloquio individuale.	Già in atto	
	Modello di autodichiarazione relativamente agli incarichi ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 33/2013, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi.	Già in atto	
Definizione dell'oggetto per l'affidamento	Ricorso alla ricerca di mercato per affidamenti non rientranti nell'attività ordinaria.	Già in atto	Direttore
	Divieto di frazionamento del valore dell'appalto.		
Redazione della documentazione d'appalto	La documentazione di gara viene redatta da persona diversa da quella che autorizza l'atto.	Già in atto	Direttore

Requisiti di aggiudicazione	Richiedere all'aggiudicatario di iscriversi nel portale dei Bandi Alto Adige così da poter avere un controllo <i>ex ante</i> sul fornitore.	Quando possibile	Direttore
	Garantire la partecipazione di più concorrenti, evitando requisiti di aggiudicazione troppo restrittivi e/o mirati.	Già in atto	
	Rotazione degli operatori economici da invitare alla presentazione di offerte.	Già in atto	
	Privilegiare il requisito dell'offerta "al massimo ribasso" nelle procedure di affidamento per prestazioni ove i criteri di qualità sono prestabiliti dall'Istituto.	Già in atto	
Valutazione delle offerte	In ragione delle ridotte dimensioni e del numero limitato del personale all'interno dell'Istituto, per gli incarichi che vengono affidati in base a criteri diversi al solo prezzo, si istituisce una commissione di valutazione seguendo le disposizioni della legge provinciale.	Già in atto	Direttore
Procedure negoziate	Ricorso al mercato elettronico provinciale E-Procurement/ www.bandi-altoadige.it	Già in atto	Direttore
	Rotazione degli operatori economici da invitare alla presentazione di offerte.	Già in atto	
	Dichiarazione di insussistenza di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 bis della l. 241/1990.	Già in atto	
Utilizzo di rimedi per la risoluzione di controversie durante l'esecuzione del contratto	Ricorso alla consulenza interna dell'Amministrazione provinciale (Avvocatura, Agenzia per i procedimenti e la vigilanza in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, Ufficio contratti) e ricorso alla gestione della controversia tra committente ed affidatario.	In caso di necessità	Direttore

	Inserimento nella documentazione di gara della procedura da adottare per la risoluzione delle controversie durante l'esecuzione del contratto.	Già in atto	
--	--	-------------	--

3.8. Monitoraggio delle misure di prevenzione del rischio

Completata la programmazione delle misure di prevenzione, è necessario che ciascuna amministrazione sviluppi al suo interno un sistema di monitoraggio e verifica periodica circa lo stato di attuazione delle stesse, il quale deve essere volto a effettuare un riesame periodico circa lo stato complessivo del sistema di gestione del rischio. Le relazioni relative al monitoraggio finora approvate e redatte dal RPCT sono reperibili sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" nella sottosezione "[Prevenzione corruzione](#)". Per quanto riguarda gli obblighi in materia di trasparenza, il monitoraggio annuale confluisce nella griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza validata dal RPCT. Le griglie e le attestazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Istituto nella sottosezione "[Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe](#)".

4. Disposizioni finali

L'IPL, nella figura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, verificherà annualmente l'efficacia e l'efficienza delle azioni messe in atto per la gestione dei rischi di corruzione. Il Piano verrà aggiornato e, se necessario, verranno introdotte modifiche regolamentari o nuovi regolamenti.

Il presente Piano verrà pubblicato sulla pagina web dell'Istituto www.afi-ipl.org/it/amministrazione-trasparente/23-altri-contenuti

adempiendo in tal modo all'obbligo di trasmissione del PTPCT all'Autorità nazionale anticorruzione ai sensi dell'art. 1, c. 8 della legge 190/2012.

5. Trasparenza

La trasparenza costituisce oggi uno dei principali strumenti per prevenire la corruzione e promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Al fine di realizzare una adeguata prevenzione e una incisiva repressione dei fenomeni della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, il legislatore ha introdotto numerose disposizioni a tutela dell'applicazione del principio di trasparenza in tutti gli aspetti dell'azione amministrativa. Il principio di trasparenza prevede l'attribuzione ai cittadini del potere di esercitare un controllo democratico sullo svolgimento dell'attività amministrativa, sulla sua correttezza e imparzialità e sulla conformità della stessa agli interessi sociali e ai precetti costituzionali.

Il d.lgs. 33/2013, adottato nell'esercizio della delega conferita dalla legge 190/2012, rafforza la qualificazione della trasparenza già intesa con il d.lgs. n. 150/2009 come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Emerge dunque con chiarezza che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento a garanzia di un'amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'*accountability* nei confronti dei cittadini.

Per effetto delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 97/2016 all'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, le modalità di attuazione della trasparenza non sono più oggetto di un separato atto, ma costituiscono parte integrante del PTPC con apposita sezione. Nella presente sezione è quindi individuato il responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del d.lgs. 33/2013, nonché le modalità organizzative adottate per garantire un adeguato livello di trasparenza promuovendo in tal modo la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. L'art. 10, c. 1 del d.lgs. n. 33/2013 come modificato dall'art. 10 del d.lgs. n. 97/2016, ha previsto infatti che ciascuna pubblica amministrazione indichi, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati in materia di trasparenza. Periodicamente, con cadenza almeno annuale e stabilita in relazione alla tipologia di dati, l'ente deve impegnarsi a provvedere all'aggiornamento delle informazioni già disponibili. L'Istituto provvede all'aggiornamento tramite tre distinti canali: il caricamento diretto sul proprio sito, il diretto collegamento con banche dati e piattaforme specifiche (SICP, PerlaPA, Rete Civica...) e con link diretto al sito dell'Amministrazione provinciale.

Nel presupposto che la trasparenza costituisca una misura fondamentale di contrasto alla corruzione, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) costituisce una

sezione del presente PTPCT, così come previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013. Il PTTI è volto a garantire:

- un adeguato livello di trasparenza;
- la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Le informazioni, i dati e i documenti contenute nel PTTI sono riferiti all'organizzazione e all'attività di competenza dell'Istituto e sono stati raccolti in forma strutturata in conformità alle specifiche e alle regole tecniche di cui all'allegato A del d.lgs. n. 33/2013.

All'interno del PTTI vi sono compiti e attività che sono di competenza della Provincia autonoma di Bolzano, quali per esempio la gestione dei costi del personale a tempo indeterminato o dei costi delle strutture, in quanto l'Istituto si qualifica come ente strumentale della Provincia.

La Tabella allegata al d.lgs. n. 33/2013 disciplina la struttura delle informazioni sui siti istituzionali delle PA. Il legislatore organizza in sottosezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti e i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Istituto. Le sottosezioni devono essere denominate esattamente come indicato nella tabella del citato decreto legislativo. Nel [sito web](#) dell'Istituto è stata istituita un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente," al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente.

L'utente accede ai contenuti di interesse della sezione "Amministrazione Trasparente" senza dover effettuare operazioni aggiuntive. Tutti i dati ivi contenuti, infatti, sono liberamente accessibili senza necessità di registrazioni, password o identificativi di accesso.

Attraverso l'Area Trasparenza, l'Istituto si ripropone di assicurare un appropriato livello di trasparenza finalizzato a dare adeguata comprensione e conoscenza della propria attività e alla creazione di una relazione diretta con i cittadini. L'Area Trasparenza intende essere un valido riferimento che porti a sensibilizzare i collaboratori, creando una vera e propria cultura orientata alla trasparenza. Come noto, il legislatore ha organizzato in sottosezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti e i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web.

A seguito delle modifiche intervenute con il d.lgs. n. 33/2013, l'Istituto adegua costantemente i contenuti presenti nella propria Area Trasparenza, compatibilmente con le risorse disponibili.

All'interno dell'Istituto il Responsabile per la trasparenza, che secondo la normativa vigente coincide con il Responsabile anticorruzione (nello specifico, il Direttore dell'Istituto), svolge un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione.

Limitatamente alle voci che hanno pertinenza con l'Istituto, vengono curate le seguenti sezioni:

- Disposizioni generali;
- Organizzazione;
- Consulenti e collaboratori;
- Personale;
- Bandi di concorso;
- Performance;
- Provvedimenti;
- Bandi di gara e contratti;
- Bilanci;
- Controlli e rilievi sull'amministrazione;
- Pagamenti dell'amministrazione;
- Altri contenuti.

Nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto <https://www.afi-ipl.org/amministrazione-trasparente/> è possibile visionare tutti i dati, così come previsto dagli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013. Questi vengono aggiornati periodicamente.

Si fa inoltre presente che, prima di mettere a disposizione sul sito web istituzionale dati e documenti contenenti dati personali, l'Istituto verifica che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. n. 33/2013 o, in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione e che l'attività di pubblicazione rispetti i principi di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679 tra cui l'adeguatezza, la pertinenza e la limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per i quali i dati sono trattati.

Il RPCT si raccorda ed è supportato dal DPO (per l'Istituto individuato in Renorm S.r.l.) per gli aspetti afferenti al trattamento dei dati personali e, in particolare, per quelli afferenti all'assolvimento degli oneri di pubblicazione e di accesso civico generalizzato di cui al d.lgs. n. 33/2013.

Tale raccordo è volto a garantire il corretto bilanciamento tra la trasparenza, intesa come accessibilità totale alle informazioni, dati e documenti detenuti dalla società e il diritto di tutela dei dati personali.

Il DPO ha il dovere di supporto del RPCT al quale fornisce, spontaneamente o su richiesta di quest'ultimo, indicazioni e pareri.

6. Allegato relativo alle sezioni dell'Amministrazione Trasparente (ex Programma triennale per la trasparenza e l'integrità)

In forma semplificata si illustra di seguito quali sezioni sono attivate e aggiornate periodicamente nell'area del sito "Amministrazione Trasparente" in quanto relative all'attività svolta dall'Istituto. Si riportano inoltre i riferimenti normativi principali, la struttura che si occupa di reperire le informazioni e il responsabile per la trasparenza dell'Istituto (Direttore).

DENOMINAZIONE SOTTO-SEZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO	STRUTTURA	Attivato sì/no
Disposizioni Generali	d.lgs. 33/2013; d.lgs. 165/2001	IPL/ Direttore	Sì
Organizzazione	d.lgs. 33/2013; l. 441/1982	IPL/Direttore	Sì
Collaboratori e consulenti	d.lgs. 33/2013, art.53, c.14; d.lgs. 165/2001	IPL/Direttore	Sì
Personale	d.lgs. 33/2013; d.lgs. 39/2013; l.441/1982	IPL/Direttore	Sì
Bandi di concorso	d.lgs. 33/2013	IPL/Direttore	Sì
Performance	Delibera CIVIT 104/2010; d.lgs. 33/2013	IPL/Direttore	Sì
Provvedimenti	d.lgs. 33/2013; l. 190/2012	IPL/Direttore	Sì
Bandi di gara e contratti	d.lgs. 33/2013; d.lgs. 50/2016	IPL/Direttore	Sì
Bilanci	d.lgs. 33/2013; d.lgs. 91/2011; d.lgs. 118/2011	IPL/Direttore	Sì
Controlli e rilievi sull'amministrazione	d.lgs. 33/2013	IPL/Direttore	Sì
Pagamenti dell'amministrazione	d.lgs. 33/2013; d.lgs. 82/2005	IPL/Direttore	Sì
Altri contenuti	d.lgs. 33/2013; d.lgs. 39/2013; l. 190/2012; l. 241/1990; d.lgs. 82/2005; d.lgs. 179/2016; d.l. 179/2012	IPL/Direttore	Sì

Piano triennale del fabbisogno del personale 2026-2028 (approvato dalla Giunta dell'IPL con delibera n. 27 del 03.11.2025)

Il piano triennale del fabbisogno del personale di seguito esposto rispecchia la situazione presunta al 31.12.2025 e include le variazioni di personale pianificate o prevedibili per gli anni dal 2026 al 2028.

VARIAZIONI PIANIFICATE O PREVEDIBILI PER IL 2026

Aspetti strategici

Nella sua particolare situazione di ente strumentale della Provincia, l'IPL | Istituto Promozione Lavoratori si avvale sia di personale provinciale che di personale con contratto a tempo determinato di diritto privato e di tirocinanti.

L'obiettivo è quello di stabilizzare gradualmente il personale con contratto di diritto privato e di integrarlo nell'organico dell'amministrazione provinciale a costo zero per la Provincia.

Inoltre, l'incarico di direzione del Direttore scade ad agosto 2026 – a ciò seguirà un rinnovo o una sostituzione da parte di un'altra persona.

La pianificazione del budget per il 2026 include i costi del personale per un totale di 33 mensilità (dipendente a tempo determinato con contratto di diritto privato) e 6 mensilità con contratto da tirocinante.

Obiettivi specifici

Il **primo obiettivo** consiste nel garantire la continuità amministrativa. Allo stato attuale, si può presumere che la titolare del posto, X, rientrerà dal congedo di maternità a marzo 2026, nel migliore dei casi a tempo pieno. In caso contrario, si presume che X continuerà a svolgere tale funzione come sostituta per la maternità.

Il **secondo obiettivo** è la tempestiva copertura del posto provinciale vacante di "Ispettore/Ispettrice amministrativo/a". Si valuta o una sostituzione tramite mobilità interna (profilo: ricerca) o – qualora l'Ufficio Personale organizzi nel 2026 un concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato di ispettori/ispettrici amministrativi/e – per un esperto/un'esperta in comunicazione.

Il **terzo obiettivo** è la copertura di un posto nel settore della comunicazione con contratto a tempo determinato di diritto privato, a causa della cessazione del rapporto di lavoro di un collaboratore per raggiungimento della durata massima contrattuale di 36 mesi.

Il **quarto obiettivo** è l'ampliamento dell'organico provinciale con una risorsa a tempo pieno con comprovata esperienza in diritto del lavoro, al fine di garantire la ripresa di un progetto IPL che è stato temporaneamente sospeso ("Banca dati sulla contrattazione collettiva decentrata").

Il **quinto obiettivo** è la proroga dei contratti del personale a tempo determinato fino alla durata massima consentita dalla legge di 36 mesi (X, X).

Il **sesto obiettivo** è l'assunzione di una persona con contratto di diritto privato (profilo: ricerca) per 9 mesi per gestire il progetto "Spesometro" con risorse esclusivamente interne, nonché di un/una tirocinante per 6 mesi per implementare la base di dati per la serie "Zoom IPL" sulle dichiarazioni dei redditi, creando dunque i presupposti per una futura piena automatizzazione dell'analisi.

A condizione che questi adeguamenti avvengano nel 2026, allo stato attuale non sono necessarie modifiche nella gestione del personale per gli anni successivi (2027 e 2028).

Stefan Perini, 29.10.2025

SITUAZIONE ATTUALE (Stato: 31.12.2025)

Dirigente

Persona	Livello funzionale	Equiv. a tempo pieno
X (Direzione)	8	1,000
Totale		1,000

Contingente di posti IPL: posti occupati

Persona	Livello funzionale	Equiv. a tempo pieno
X (amministrazione e ricerca, nonché prima collaboratrice)	8	1,000
X (ricerca)	8	1,000
X (IT e gestione dati)	8	1,000
X (Amministrazione, sostituzione maternità di X)	8	1,000
X (addetta amministrativa)	6	0,500
Totale		4,500

Contingente di posti IPL: posti vacanti

Persona	Livello funzionale	Equiv. a tempo pieno
Ispettore amministrativo (ricerca, posto vacante offerto tramite mobilità interna)	8	1,000
Resto	6	0,026
Totale		1,026

"Dipendenti aziendali" (assunti con contratto a tempo determinato di diritto privato)

Persona	Livello funzionale	Equiv. a tempo pieno
X (Eventi e comunicazione)	Laureato/a	1,000
X (Eventi e comunicazione)	Laureato/a	1,000
X (Ricerca, progetto Interreg EWCS 2025)	Accademico/a	0,500
Totale		2,500

Organico (personale disponibile al 31.12.2025)

	Livello funzionale	Equiv. a tempo pieno
Totale		9,000

SITUAZIONE PREVISTA

Dirigente

Persona	Livello funzionale	Equiv. a tempo pieno
X (direzione). In alternativa, nomina di altra persona	8	1,000
Totale		1,000

Contingente di posti IPL: posti occupati

Persona	Livello funzionale	Equiv. a tempo pieno
X (amministrazione e ricerca)	8	1,000
X (amministrazione). In alternativa, X	8	1,000
X (ricerca)	8	1,000
X (IT e gestione dati)	8	1,000
Posto vacante 8. FE (ricerca)	8	1,000
Nuovo posto 8. FE (diritto del lavoro, banca dati sulla contrattazione decentrata)	8	1,000
X (addetta amministrativa)	6	0,500
Totale		6,500

"Dipendenti aziendali" (assunti con contratto a tempo determinato di diritto privato)

Persona	Livello funzionale	Equiv. a tempo pieno
X (eventi e comunicazione)	Laureato/a	1,000
Nuova persona (eventi e comunicazione)	Laureato/a	1,000
X (ricerca, progetto Interreg EWCS 2025)	Accademico/a	0,500
Nuova persona (ricerca, 9 M VZ, spesometro)	Laureato/a	0,750
Totale		3,250

Tirocinante

Persona	Livello funzionale	Equiv. a tempo pieno
Nuova persona (ricerca, 6 mesi a tempo pieno, banca dati sulle dichiarazioni dei redditi per Zoom IPL)	Laureato/a	0,500
Totale		0,500

Organico (media 2026)

	Livello funzionale	Equiv. a tempo pieno
Totale		11,25

