Relazione sulle Performance 2024

(approvato dalla Giunta IPL con delibera n. 18/2025 del 20.03.2025)

1. Presentazione della Relazione ____ **2**

2. Sintesi delle informazioni di interesse ____ **3**

2.1 Chi siamo 3

2.2 Cosa facciamo 4

2.3 Come operiamo 4

3. Identità ____ **5**

3.1 L'Amministrazione in cifre 5

3.2 Mandato istituzionale e missione 5

3.3 Albero della performance 6

4. Analisi del contesto ____ **8**

4.1 Contesto esterno 8

4.2 Contesto interno 8

5. Risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ____ **9**

6. Obiettivi operativi annuali ____ **11**

7. Attività e personale impegnato in un'ottica di lavoro agile ____ **12**

8. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance ____ **12**

9. Conclusioni ____ **12**

1. Presentazione della Relazione

La relazione sulla *performance* (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009) è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Tale documento, da redigere secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 3/2018), è finalizzato ad evidenziare, a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse. Esso rileva inoltre eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento, che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2024, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

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

La funzione di comunicazione verso l'esterno è garantita tramite la pubblicazione della relazione sul sito istituzionale dell'Istituto nella sezione "Amministrazione trasparente"
https://www.afi-ipl.org/amministrazione-trasparente/06-performance/

2. Sintesi delle informazioni di interesse

2.1 Chi siamo

L'Istituto per la promozione dei lavoratori (IPL), è un ente strumentale della Provincia Autonoma di Bolzano, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, con autonomia funzionale, organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale. Esso è stato istituito con legge provinciale n. 39 del 12 novembre 1992, e la sua attività è stata ufficialmente avviata a decorrere dal 1° gennaio 1995.

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

L'Istituto, il cui nuovo Statuto è stato approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1404 del 18 dicembre 2018, può:

a. effettuare, di propria iniziativa o su richiesta, studi e rilevazioni di carattere economico e sociale;
b. su richiesta della Giunta o di un assessore provinciale, pronunciarsi in merito all'elaborazione di piani e di programmi economici, territoriali e settoriali, nonché formulare osservazioni e proposte su problemi che 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 (SGB*CISL*, CGIL AGB, UIL-SGK, ASGB), alle organizzazioni sociali (KVW, ACLI) e alla Provincia Autonoma di Bolzano. Più precisamente, il Consiglio d'Istituto stabilisce l'orientamento strategico mentre la Giunta d'Istituto è l'organo deliberante.

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

1. Ricerca;
2. Consulenza;
3. Formazione;
4. Informazione/Comunicazione.

2.2 Cosa facciamo

L'Istituto, senza alcun pregiudizio per la libertà e l'autonomia contrattuale delle organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti, ha la finalità di sviluppare attività di interesse professionale ed economico sociale nel campo del lavoro dipendente. Esso inoltre mette a disposizione analisi e dati scientifici all'opinione pubblica, al mondo associativo e alla politica locale.
L'obiettivo delle attività consiste nel miglioramento delle condizioni professionali, economiche e sociali di tutti i lavoratori.

Più precisamente l'attività di ricerca mira ad analizzare gli sviluppi sociali, economici ed istituzionali del mercato del lavoro dipendente attraverso l'analisi di fenomeni che permettono di mettere in luce alcuni aspetti, i quali fungono poi da base di riflessione.

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

Per quanto concerne invece la formazione, essa riguarda principalmente l'organizzazione di seminari e convegni rivolti sia ai principali *stakeholder* di riferimento per l'Istituto che all'intera popolazione. Lo scopo principale che si prefigge quest'ambito di attività è quello di approfondire tematiche di interesse non solo per i principali *stakeholder* dell'Istituto, ma anche per i lavoratori dipendenti.

Infine, l'attività di informazione consiste nel rendere pubblici i vari prodotti dell'Istituto a tutti coloro che ne fanno richiesta. Vengono inoltre divulgati i risultati di ricerca e viene sensibilizzata l'opinione pubblica su tematiche affini all'attività dell'Istituto.

2.3 Come operiamo

Per l'esercizio delle sue funzioni l'Istituto si avvale di rapporti e collaborazioni con istituzioni e organizzazioni che operano nei diversi settori di suo interesse.

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

3. Identità

3.1 L'Amministrazione in cifre

Nell'Istituto Promozione Lavoratori al 31.12.2024 erano in servizio 4 dipendenti provinciali (di cui uno in sostituzione maternità e una part-time) e 3,8 collaboratori/trici assunti a tempo determinato con contratto di diritto privato.

Al personale messo a disposizione dall'amministrazione provinciale vengono applicate le disposizioni dell'ordinamento del personale della Provincia. La figura apicale dell'ente è il Direttore, il quale dal 1° aprile 2023 è stato affiancato da una nuova figura denominata "primo/a collaboratore/collaboratrice).

L'ente ha sede all'interno del Palazzo provinciale 12. Gli uffici sono stati assegnati a titolo gratuito all'ente grazie ad una convenzione tra Amministrazione provinciale e IPL. L'Istituto non ha una dotazione patrimoniale rilevante. Le uniche voci di patrimonio sono costituite da alcuni computer e schermi video.

La maggiore fonte di finanziamento dell'Istituto è costituita dal trasferimento da parte della Provincia di Bolzano per l'attività ordinaria. Tale finanziamento nel 2024 è stato pari a 345.000 €. A ciò si sono aggiunte entrate e trasferimenti di minor entità, rappresentati da compensi per progetti e collaborazioni a studi e ricerche (1.550,92 €).

L'ammontare delle spese corrisponde, negli importi definiti dalle competenze, all'ammontare complessivo delle entrate.

3.2 Mandato istituzionale e missione

Le attività dell'IPL si svolgono in base ai compiti che ad esso assegnati ai sensi dell'articolo 40 della legge provinciale n. 39 del 12 novembre 1992. In particolare, l'IPL ha il compito di curare gli interessi professionali ed economico-sociali dei lavoratori e delle lavoratrici.

Su istanza della Giunta provinciale o di altri enti pubblici, l'IPL può essere incaricata di svolgere particolari attività, il cui finanziamento avviene con assegnazioni straordinarie da parte del richiedente. L'IPL impronta la propria attività ai criteri di buona amministrazione, trasparenza, tutela della concorrenza, efficacia ed efficienza.

La convinzione dell'Istituto è quella che il lavoro sia molto di più di una semplice merce. Il lavoro dà senso alla vita e crea valore, in quanto rappresenta non solo un mezzo di sussistenza ma anche veicolo di soddisfazione e realizzazione personale.

Il mondo del lavoro e le tutele sociali sono oggi oggetto di grandi cambiamenti anche in Alto Adige. Per questo motivo è importante sostenere e rafforzare le lavoratrici e i lavoratori dipendenti con attività di ricerca ed informazione.

3.3 Albero della performance

L'Istituto, sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli *stakeholder* e dei vincoli finanziari, individua gli obiettivi strategici, con un orizzonte temporale triennale, che coprono tutte le aree di attività dell'Istituto.

A partire dagli obiettivi strategici, gli obiettivi specifici sono stati individuati dal Direttore dell'Istituto. Gli obiettivi strategici sono stati in seguito declinati in obiettivi operativi annuali. In un secondo momento, sia agli obiettivi strategici che a quelli operativi sono stati associati degli indicatori (anche multipli per ciascun obiettivo) con dei relativi *target*.

Le aree strategiche dell'Istituto sono:

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

L'area della **Ricerca** si sviluppa in sei aree tematiche: l'osservatorio dell'economia e della società; redditi e prezzi; conti pubblici e welfare; pari opportunità; mercato del lavoro e risorse umane e infine la contrattazione decentrata. Quest'area costituisce indubbiamente il maggior carico di lavoro per l'Istituto. A essa è associato il primo obiettivo strategico, il quale consiste nel fornire uno spaccato delle diverse situazioni in cui si trovano i lavoratori dipendenti e costituisce un valido strumento di lavoro, riflessione e analisi alle istituzioni locali in modo tale da orientare la loro attività.

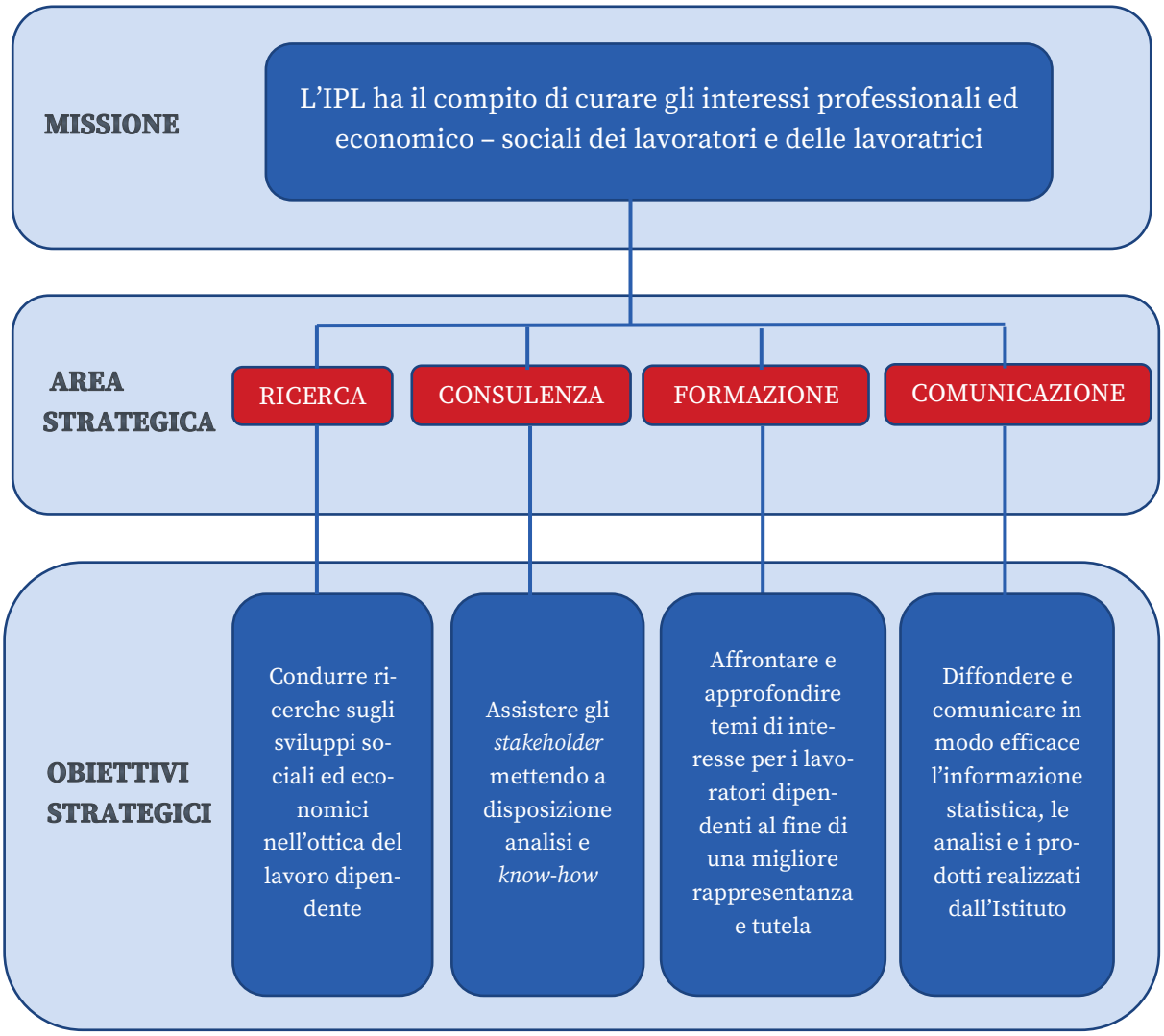
Le successive due aree di intervento riguardano invece la **Formazione** e la **Consulenza**. Entrambe si basano sul presupposto che, per assumere un ruolo attivo nei processi decisionali nell'ambito sia della contrattazione che dei tavoli della concertazione, si debba disporre di conoscenze aggiornate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

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

Il lavoro e le attività dell'Istituto sono stati messi in risalto anche dai *mass media*. In particolare, gli argomenti di maggiore interesse riguardano i risultati del Barometro IPL, i temi legati all'abitare e alle condizioni di lavoro.

La Figura 1 riporta nel dettaglio la mappa degli obiettivi dell'IPL, nella quale vengono evidenziati i legami tra il mandato istituzionale, la missione, le aree strategiche e gli obiettivi strategici.

FIGURA 1 – MISSIONE, AREE STRATEGICHE, OBIETTIVI STRATEGICI



4. Analisi del contesto

4.1 Contesto esterno

L'Istituto rientra tra gli enti pubblici presenti sul territorio provinciale che fanno parte del Sistema statistico provinciale, il cui scopo è quello di assicurare il coordinamento, il collegamento e l'interconnessione, in ambito provinciale, di tutte le fonti informative pubbliche preposte alla raccolta ed all'elaborazione di dati statistici finalizzati all'informazione statistica ufficiale.
I principali attori sul territorio sono l'Istituto provinciale di statistica (ASTAT), l'Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano (IRE), l'Osservatorio sul mercato del lavoro della Ripartizione lavoro dell'Amministrazione provinciale. Partner potenziali sono anche l'INAIL, l'unibz e l'Eurac. Ulteriori partner potenziali sono la Consigliera di parità della Provincia di Bolzano e il Comitato unico di garanzia dell'Azienda sanitaria dell'Alto Adige, con cui l'IPL ha sviluppato diversi progetti comuni. Negli ultimi anni l'Istituto ha intensificato anche i rapporti con i partner trentini (Agenzia del lavoro), in particolare anche con il Lares (Laboratorio relazioni di lavoro e sindacali) e con i partner del Tirolo austriaco, in particolare con la Arbeiterkammer Tirol.

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

4.2 Contesto interno

In qualità di ente strumentale provinciale l'IPL deve confrontarsi, analogamente ad altri uffici dell'amministrazione provinciale, con un crescente carico burocratico, legato alle procedure di affidamento per l'acquisto di beni e servizi e alla varia reportistica richiesta sia da Autorità provinciali che nazionali.

L'IPL osserva scrupolosamente tutti gli adempimenti relativi alla razionalizzazione della spesa in vigore per l'amministrazione provinciale, nonché tutte le disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza.

Come già esplicitato l'IPL è un ente strumentale, dotato di proprio bilancio (che viene gestito internamente con il *software* SAP) e si avvale sia di personale provinciale che di personale esterno con contratto a tempo determinato di diritto privato, quest'ultimo pagato con il budget a disposizione dell'IPL. Per quanto concerne il reparto IT, l'Istituto si avvale della consulenza e del servizio offerto da un fornitore esterno, il quale si occupa sia della gestione informatica che del sistema Cloud, in quanto l'Istituto non dispone dell'accesso a tutti i servizi informatici dell'Amministrazione provinciale.

Sul fronte degli *stakeholder* si osserva una crescente attenzione delle organizzazioni sindacali e sociali per le attività dell'Istituto. Le richieste relative a ricerche e approfondimenti tematici, infatti, sono notevolmente aumentate. Ciò ha comportato un aumento delle mole di lavoro al punto di eccedere i limiti delle capacità delle risorse umane e finanziarie.

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

5. Risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati

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

Nr.	Obiettivo strategico
1	**Condurre approfondite e puntuali ricerche sugli sviluppi sociali ed economici nell'ottica del lavoro dipendente**

Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Consuntivo	Previsione	Consuntivo
				2023	2024	2024
1	Indagini	1	Nr.	2	2	2
2	Ricerche	1	Nr.	3	4	3
3	Zoom IPL	1	Nr.	7	12	7
4	Manuali / Strumenti	1	Nr.	0	1	0

Descrizione dell'obiettivo e commento sul raggiungimento dello stesso
Questo obiettivo permette di comprendere e studiare gli sviluppi sociali, economici e istituzionali del mercato del lavoro dipendente, con lo scopo di creare maggiori conoscenze dei fenomeni, utili agli *stakeholders* per poter esercitare una miglior attività di rappresentanza.
Commento sugli indicatori e sul raggiungimento degli obiettivi:
Per il 2024 i dati rilevano una stabilità nel campo della ricerca rispetto all'anno precedente e un dato inferiore per quanto riguarda gli zoom rispetto a quanto prefissato nel Piano Performance 2024-2026, aspetto quest'ultimo legato soprattutto alla carenza di personale senior.

Nr.	Obiettivo strategico
2	**Assistere gli *stakeholders* mettendo a disposizione analisi e *know-how***

Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Consuntivo	Previsione	Consuntivo
				2023	2024	2024
1	Consulenze per *stakeholders* e *policy makers*	1	Nr.	0	0	1
2	Seminari e corsi formativi per gli *stakeholders*	1	Nr.	22	14	14
3	Viaggi di formazione per gli *stakeholder*	1	Nr.	1	1	0

Descrizione dell'obiettivo e commento sul raggiungimeto dello stesso
Questo obiettivo permette di fornire agli *stakeholders* informazioni utili, al fine che essi possano esercitare una miglior attività di rappresentanza.
Commento sugli indicatori e sul raggiungimento degli obiettivi:
È stato ottenuto un ottimo ristultato nel campo dei seminari e dei corsi di formazione. Da sottolineare l'impegno dell'Istituto sui temi del lavoro, della contrattazione collettiva e della mobilità sociale, per i quali sono stati organizzati diversi tavoli di lavoro.

Nr.	Obiettivo strategico
3	**Approfondire temi di interesse per i lavoratori dipendenti per una migliore rappresentanza e tutela**

Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Consuntivo	**Previsione**	**Consuntivo**
				2023	2024	2024
1	Convegni, seminari, webinar	1	Nr.	2	6	4
2	Interventi dei ricercatori dell'Istituto	1	Nr.	14	20	12
3	Contributi su riviste specializzate e *podcast*	1	Nr.	14	20	17
4	Agenda apprendisti	1	Nr.	1	1	1

Descrizione dell'obiettivo e commento sul raggiungimeto dello stesso

Creare nuova conoscenza su fenomeni recenti.

Commento sugli indicatori e sul raggiungimento degli obiettivi:

Come dimostrano i dati 2024, l'obiettivo dell'Istituto di affrontare ed approfondire i principali temi di principale interesse per i lavoratori dipendenti è stato generalmente soddisfatto. Il dato relativo a convegni/seminari/webinar, interventi e contributi su riviste specializzate è inferiore rispetto alla previsione 2024, ma comunque complessivamente in crescita rispetto al 2023.

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

Nr.	Indicatore	Governabilità	Unità	Consuntivo	**Previsione**	**Consuntivo**
				2023	2024	2024
1	Comunicati stampa	1	Nr.	33	52	35
2	Conferenze stampa (incl. quelle "virtuali")	1	Nr.	10	12	10
3	Rassegna stampa (print - web)	3	Nr.	478	600	417
4	Menzioni radiofoniche	2	Nr.	208	300	147
5	Menzioni televisive	2	Nr.	117	200	102
6	Campagna *salto* "in collaborazione con…"	1	Nr.	24	24	25
7	Newsletter IPL	1	Nr.	12	12	12
8	Campagne informative	1	Nr.	0	0	0
9	Sessioni sito internet (dato annuale)	3	Nr.	75.000	80.000	70.000
10	Facebook – Like	3	Nr.	800	800	830
11	Instagram - Follower	3	Nr.	0	50	50
12	Feedback	3	Nr.	3	20	22

6. Obiettivi operativi annuali

N.	*Obiettivo operativo*	*Indicatori/criteri*	*Grado di raggiungimento*
1	**Buon inserimento nell'organico dei nuovi collaboratori/delle nuove collaboratrici al fine di garantire la buona operabilità nel più breve tempo possibile**	"Pacchetto di benvenuto", Tutoring, affiancamento e corsi di formazione interni per garantire un ottimale inserimento dei nuovi collaboratori.	Soddisfacente, anche visto il forte turn-over di personale.

N.	*Obiettivo operativo*	*Indicatori/criteri*	*Grado di raggiungimento*
2	**Entrare in un'ottica di digitalizzazione dei processi amministrativi**	Rielaborazione dei processi organizzativi, adeguamento dei processi informatici e stesura di manuali operativi al fine di garantire una maggiore efficacia dei lavori.	Più che soddisfacente, nonostante lo scarso supporto informatico della Rip. Informatica dell'Amministrazione provinciale nonché della SIAG e per la carenza di personale con competenze specifiche all'interno dell'Istituto.

N.	*Obiettivo operativo*	*Indicatori/criteri*	*Grado di raggiungimento*
3	**Riposizionamento tematico dell'Istituto**	Valutazione se i temi affrontati dall'Istituto sono quelli "sentiti" dai lavoratori dipendenti in Alto Adige. Su questa base conoscitiva, ricalibratura delle indagini e degli studi.	Pieno, come dimostrano anche i diversi *feedback* positivi indirizzati all'Istituto.

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

7. 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 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, diventando modalità complementare rispetto a quella in presenza.

Il personale tiene traccia quotidianamente del tempo impiegato per i diversi progetti e le varie attività. Nel 2024 sono state prestate 11.907 ore di lavoro, di cui ca. 2.178 (il 18%) da remoto. Per avere un'idea dei progetti più rilevanti si consideri che 863 ore del tempo è stato dedicato al progetto EWCS (7%) e 694 ore (6%) al Barometro. Il lavoro di pubblicazione ha richiesto 769 ore, cioè il 7% del tempo, mentre il progetto Welfare è stato realizzato con 593 ore (5% del tempo complessivo). Altri progetti rilevanti sono stati il progetto relativo alla mobilità sociale (389 ore, 3%) e le analisi delle dichiarazioni dei redditi, con tre Zoom dedicati, per un totale di 250 ore (2%).

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

L'Istituto concepisce il ciclo della performance come un processo in divenire e potenzialmente aperto al miglioramento continuo. A tale scopo l'IPL, alla luce dei risultati appena presentati, porrà particolare attenzione nella determinazione dei prossimi processi di pianificazione, programmazione, organizzazione e controllo delle proprie attività e delle proprie modalità di lavoro, seguendo il mutamento dei contesti esterni ed interni all'Istituto stesso. In tale fase si provvederà inoltre a coinvolgere attivamente il team dell'Istituto con lo scopo di avere una completa e capillare condivisione delle conoscenze e delle informazioni.

9. Conclusioni

L'azione svolta dall'Istituto nell'arco del 2024 ha consentito, nonostante le numerose difficoltà legate all'importante turn-over di personale, di realizzare gran parte delle finalità prefissate rispetto alle linee strategiche e ai conseguenti obiettivi operativi stabiliti nel Piano della Performance 2024-2026, i cui capisaldi programmatici sono direttamente connessi alle grandi aree strategiche dell'Istituto: la ricerca, la formazione, la consulenza e la comunicazione.

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

I risultati conseguiti evidenziano come gli obiettivi programmatici siano costantemente volti a potenziare l'attività di *enforcement* per le aree istituzionali di competenza e, più in generale, a migliorare l'efficienza dell'Istituto, nel pieno rispetto dei principi di legalità, trasparenza e integrità, e al costante contrasto della corruzione nonché di qualsiasi forma di conflitto d'interessi, alla luce delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate all'Istituto.

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