L'onere si è ridotto del 31 per cento circa nel 2016 rispetto al precedente esercizio, in assenza di spesa per il CdA.

La tabella che segue espone il totale della spesa per gli organi, negli esercizi dal 2014 al 2016, distinti in compensi al Presidente/Commissario, ai componenti del CdA e del Collegio dei revisori dei conti e spese di funzionamento dell'OIV. La diminuzione tendenziale della spesa nel triennio è connessa al periodo di incarico del commissario, per quasi tutto il 2016 ed alla decorrenza dei nuovi organi.

Tabella 1 - Spesa per gli organi

Descrizione	2014	2015	2016	Δ % '16/15
Assegni, indennità, rimborsi spese Presidente/ Commissario	247.158*	144.758	171.073	18,18
Assegni, indennità e rimborsi spese CdA	103.323	100.087	0	-100,00
Assegni, indennità e rimborsi spese Collegio revisori conti	64.956	66.150	42.759	-35,36
Spese funzionamento OIV	55.549	36.143	25.916	-28,30
Totale	470.987	347.138	239.748	-30,94

**include il compenso dovuto per il Commissario per il 2012, impegnato nel 2014 pari a 101.699 euro.*
Fonte: Elaborazione Corte dei conti su dati di bilancio consuntivo INAPP.

2.2 L'organizzazione e le risorse umane

2.2.1 L'assetto organizzativo

L'assetto organizzativo previsto dallo Statuto del 2011 è stato illustrato nella relazione precedente[26]. Al vertice amministrativo dell'Istituto è posto il Direttore generale, che costituisce ufficio dirigenziale di livello generale. L'incarico è stato rinnovato con delibera del Commissario straordinario del 15 luglio 2016, n.20. Ai sensi dell'articolo 8 del Regolamento di organizzazione, che ne disciplina le funzioni, il Direttore generale è responsabile del coordinamento delle attività tecnico-scientifiche e di gestione amministrativa.

Nello specifico, le funzioni di coordinamento di attività di ricerca e tecnico-scientifiche tra loro omogenee e di istruttoria dei relativi procedimenti amministrativi sono svolte dai responsabili dei

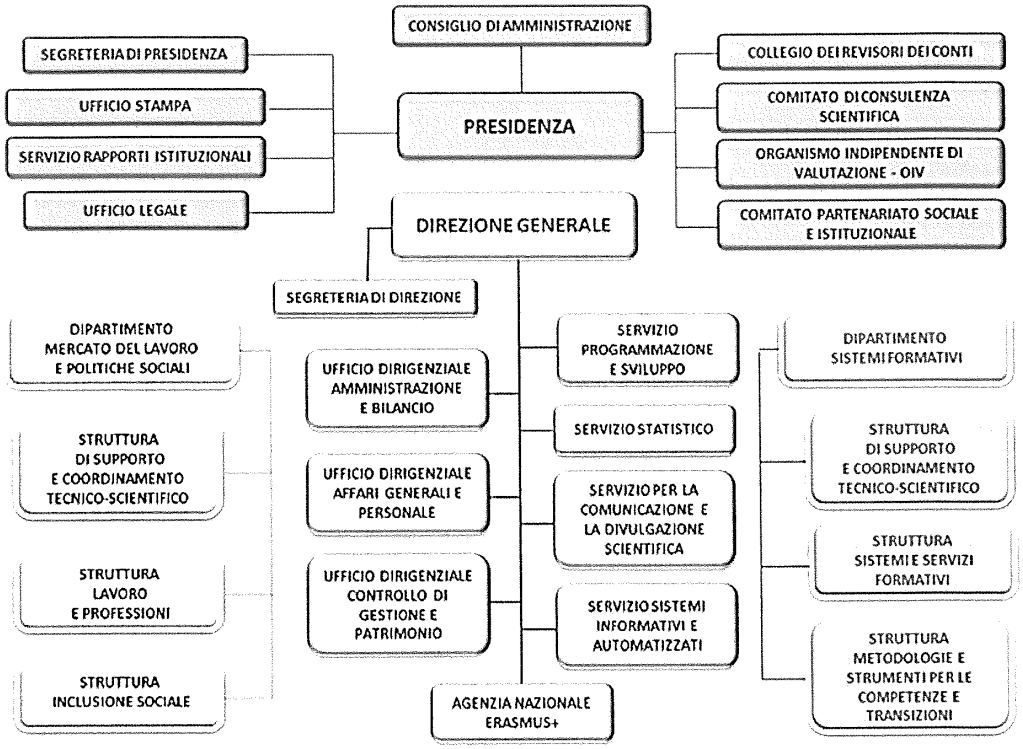
[26] L'ordinamento dell'ISFOL, ancora vigente, prevede l'integrazione della gestione e delle responsabilità tra attività di ricerca e di consulenza tecnico-scientifica e attività amministrative. Il nuovo Statuto adottato prevede espressamente la separazione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo, di ricerca e tecnico-scientifico, e funzioni amministrative.

Dipartimenti. I due Dipartimenti denominati "Sistemi formativi" e "Mercato del lavoro e delle politiche sociali", considerati di livello dirigenziale generale nello statuto, sono invece di livello amministrativo, così come previsto dal regolamento di organizzazione ed in linea con la rideterminazione della dotazione organica del 2013. Gli uffici dirigenziali di seconda fascia sono 3: "Amministrazione e bilancio", "Affari generali e Personale" e "Controllo di gestione e Patrimonio". Il Direttore generale, dal dicembre 2013 al mese di giugno 2017, è stato Responsabile *ad interim* dei due Dipartimenti, e ha svolto quindi anche le funzioni previste dall'articolo 10 del Regolamento, fra le quali il coordinamento delle Strutture di ricerca e consulenza tecnico-scientifica, nelle quali sono articolate i Dipartimenti, e l'istruttoria dei relativi procedimenti amministrativi. Da un lato occorre osservare che l'*interim* prolungato priva l'organizzazione della dualità dei soggetti contemplata nella normativa dell'Ente, nel processo di predisposizione del bilancio di previsione e delle relative note di variazione, ove è previsto che siano sentiti i Responsabili di Dipartimento, e nella predisposizione del conto consuntivo. Nondimeno si rileva che è riservata al Presidente l'assegnazione degli obiettivi di *performance* al Direttore generale ed ai capi Dipartimento e la valutazione, in raccordo con l'OIV, dei risultati dagli stessi conseguiti.

In riferimento agli uffici dirigenziali, la direzione dell'Ufficio "Affari generali e personale", dopo l'interim del Direttore generale, è stata conferita al funzionario responsabile del Servizio legale e contenzioso dal 31 marzo 2016. L'Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e Patrimonio è attribuito dal 2015 ad un dirigente in comando dal MLPS. Il nuovo organigramma, in vigore dal 1° gennaio 2016, è rappresentato nella figura seguente. Per la prima volta vi è indicata anche l'Agenzia nazionale Erasmus Plus [27], istituita presso l'ISFOL dal 2014, quale centro di responsabilità, che compendia le attività e le risorse finalizzate al Programma.

[27] L'Agenzia Nazionale Erasmus Plus-ISFOL svolge, su incarico della Commissione europea e del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, attività di informazione, assistenza tecnica e valutazione per l'accesso e la gestione delle azioni decentrate del Programma Erasmus Plus per l'ambito istruzione e formazione professionale (Mobilità individuale per l'apprendimento – KA1; Partenariati Strategici – KA2). L'Agenzia ErasmusPlus-ISFOL è una delle tre Agenzie Nazionali Italiane chiamate a gestire le azioni decentrate di Erasmus Plus, ciascuna per gli specifici ambiti di competenza (istruzione scolastica, istruzione superiore, educazione degli adulti; istruzione e formazione professionale, gioventù). Il programma Erasmus Plus nel campo della formazione individua le opportunità per il mondo dell'Istruzione e della Formazione Professionale (*VET – Vocational Education and Training*) per migliorare le conoscenze e le competenze nonché l'efficacia dei sistemi e delle prassi del settore in Europa favorendo l'internazionalizzazione delle istituzioni educative e formative. La linea finanziaria che sostiene l'operatività dell'Agenzia è la convenzione di funzionamento con la Commissione europea, alla quale è allegato un programma di lavoro su base annuale, sottoscritto dai Ministeri coordinatori (MLPS e MIUR).

Figura 1 - Organigramma ISFOL in vigore dal 1° gennaio 2016



2.2.2 Dotazione organica e personale in servizio

La vigente dotazione organica, disposta con la delibera n. 24/2014[28], indica n.416 unità di personale. Deve tenersi presente che il personale a tempo determinato è quantificato al di fuori dei limiti della dotazione organica di diritto.

Va peraltro rilevato che, al mese di febbraio 2017, le risorse umane risultano ulteriormente ridotte a seguito del passaggio ad ANPAL di 144 unità di personale, di cui 93 a tempo indeterminato e, dal 1° gennaio 2017, 51 a tempo determinato. La tabella che segue evidenzia la dotazione organica e il personale in servizio al 31 dicembre 2016, in lieve riduzione nel quadriennio (-5 per cento).

[28] Delibera n. 24 del 27 novembre 2014 "Regolamento di organizzazione e funzionamento degli organi e delle strutture" approvata dal MLPS con nota 8252 del 19 dicembre 2014.

Tabella 2 - Dotazione organica e personale in servizio

DESCRIZIONE	2013	2014	2015	2016	D.O. (D.p.c.m. 2013)	D.O. (delibera 24/2014)
Direttore generale	1	1	1	1	1	1
Direttori Dip. 1^ Fascia	-	-	-	-	1	-
Totale	1	1	1	1	2	1
Personale a tempo indeterminato						
Dirigenti 2^ Fascia	2	2	3	2	2	3
Personale di ricerca	120	117	116	116	171	171
Personale amministrativo e tecnico	240	237	234	230	241	241
Totale	362	356	353	348	414	414
Personale a tempo determinato						
Dirigenti 2^ Fascia				1		
Personale di ricerca	82	79	78	71	-	-
Personale amministrativo e tecnico	170	170	168	160		
Totale	252	249	246	232		
Totale generale	**614**	**606**	**600**	**581**	**416**	**416**

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati INAPP

Il personale in servizio al 31 dicembre 2016 è pari a n. 581 unità, compreso il Direttore generale, di cui n. 348 a tempo indeterminato e n. 232 a tempo determinato, di cui 231, al netto della posizione dirigenziale, con contratto in scadenza al 2020.

Il personale di ricerca rappresenta complessivamente il 75 per cento del personale in servizio, di ruolo ed a tempo determinato. Le unità di personale, nello specifico, sono di 186 unità ricercatori e tecnologi (I-II-III livello) e 249 unità (area tecnica e di supporto alla ricerca IV-VIII livello) e 146 unità di area amministrativa (direttore, dirigenti II, dipartimenti, livelli IV-VIII).

Va considerato, per i riflessi sul 2016, che il d.lgs. n. 150/2015 ha disposto il blocco del turn over per l'Istituto negli anni 2016 e 2017, in relazione alle cessazioni di personale negli anni 2015 e 2016 e, soprattutto, il trasferimento di risorse umane all'ANPAL.

Con d.p.c.m. del 13 aprile 2016, sono state individuate le risorse umane, finanziarie e strumentali da trasferire all'ANPAL; il citato d.p.c.m. prevede un accordo fra le due amministrazioni, in base al quale le attività strumentali connesse al funzionamento dell'ANPAL possano essere svolte dall'Istituto, anche avvalendosi del personale trasferito all'Agenzia. Sono state trasferite all'ANPAL 93 unità di personale a tempo indeterminato in data 22 dicembre 2016 ai sensi

dell'articolo 4 co. 2,3 e 4 del d.p.c.m.; successivamente, a decorrere dal 1° febbraio 2017, sono state trasferite ulteriori 51 unità di personale (articolo 4 co.8)[29]. Sulla base di un protocollo d'intesa del 5 gennaio 2017, prorogato sino al 30 aprile e poi ulteriormente sino al 31 dicembre 2017, l'ANPAL, non ancora strutturata a regime, si avvale dell'INAPP per una molteplicità di servizi (ospitalità nella sede, spese di funzionamento, pagamento stipendi al personale con i connessi adempimenti tecnico amministrativi).

Con riguardo ai lavoratori disabili in riferimento ai quali sussistono obblighi assunzionali, sono stati emanati i bandi per l'inserimento di 13 unità, in data 5 luglio 2016, previa convenzione stipulata fra l'INAPP ed il Servizio inserimento lavoro disabili della Città metropolitana di Roma Capitale. Si segnala al riguardo che sono pervenuti all'Ente, dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Roma, due verbali unici di accertamento di violazione della normativa relativa all'assunzione dei disabili, con sanzioni per 160 mila euro[30]. Peraltro, era stata stipulata una Convenzione con la Provincia di Roma nel giugno 2013, per l'assunzione del personale disabile; ma l'Ente ha riferito che non era stato allora possibile dare effettiva attuazione a tale convenzione a causa della drastica riduzione del contributo istituzionale, senza che fosse pervenuta alcuna contestazione da parte del Ministero vigilante, edotto sul punto, e della Provincia di Roma. E successivamente erano sorti problemi per l'esatta quantificazione del numero di dette assunzioni, anche in relazione alla riduzione della dotazione organica connessa con i trasferimenti all'ANPAL.

Il richiamato d.lgs. n.218/2016[31] ha determinato una sostanziale modifica, a decorrere dall'anno 2017, del regime assunzionale degli enti pubblici di ricerca, così come indicato anche nella circolare 18 del 2017 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato. Gli enti adottano un Piano Triennale di Attività, con il quale determinano la consistenza e le variazioni dell'organico e definiscono la propria programmazione per il reclutamento del personale, nel rispetto dei limiti in materia di tale tipologia di spesa e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità finanziaria e gli equilibri complessivi di bilancio. Il Piano di fabbisogno costituisce il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento, ai sensi di quanto disposto

[29] Il trasferimento di ruolo è stato effettuato in funzione dell'assegnazione ad attività trasferite ad ANPAL, mentre il trasferimento del personale a tempo determinato è avvenuto su base volontaria, con conseguenti difficoltà organizzative rappresentate dell'INAPP a fronte della rilevanza delle attività di FSE alle quali gli stessi dipendenti, in molti casi, risultavano assegnati al momento del trasferimento.

[30] Le contestazioni dell'Ispettorato afferiscono al periodo compreso tra il 2013 ed il 2016, pertanto, negli stessi verbali, sono stati individuati come responsabili a titolo personale, *ratione temporis*, i due rappresentanti legali che si sono succeduti nel periodo.

[31] Articolo 7 e articolo 12 del d.lgs. 218/2016.

dagli articoli 7 e 12 del predetto decreto legislativo. Non è più prevista la preventiva autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali ed alle relative assunzioni.

L'Ente ha quindi predisposto, in attuazione delle nuove norme, il Piano di fabbisogno del personale per il triennio 2017-2019[32] quale *"elemento di sintesi previsionale delle politiche di gestione delle risorse umane"*.

Nel corso del 2016 sono stati emanati bandi per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, in attuazione della programmazione del fabbisogno del personale, indicata nel Piano di fabbisogno del personale per il triennio 2014 – 2016, rimodulato; è seguita l'assunzione di 13 unità a decorrere dal 1°gennaio 2017. Sono infine state complessivamente quantificate le risorse connesse al *turn over* di euro 363.542.

All'Istituto, come già specificato, in correlazione con la qualificazione di ente di ricerca è consentito di impiegare personale a tempo determinato, per l'esecuzione di programmi e per attività di assistenza tecnica, finanziati con fondi europei (articolo 118, comma 14, della l. n. 388/2000 modificato dal d.l. n. 66/2014 convertito dalla l. n. 89/2014[33]).

In tale contesto normativo, in applicazione dell'articolo 118 citato, in data 10 dicembre 2014 il Ministero del Lavoro, l'ISFOL e le OO.SS avevano siglato un Accordo avente ad oggetto la proroga[34] dei contratti di lavoro dei dipendenti a tempo determinato, con durata sino al 31 dicembre 2020, per n. 138 unità, impegnate nei progetti relativi alla programmazione comunitaria 2014-2020, con risorse a valere sulla nuova programmazione del PON "Sistemi di politiche attive per l'occupazione"(SPAO) e del PON "Inclusione". In considerazione delle funzioni dell'ANPAL, quale Autorità di gestione del PON SPAO, e dei rapporti non del tutto definiti dell'Agenzia con l'INAPP, dopo un periodo di incertezza anche finanziaria e proroghe trimestrali per il 2017, è stata accordata dall'ANPAL la proroga del Piano di attività FSE, sino al mese di dicembre 2017, per dare continuità alle azioni e ai progetti di cui al piano attività 2016

[32] Il Piano è stato redatto avendo riguardo agli specifici fabbisogni dell'Istituto, alle già intervenute cessazioni di personale dal servizio ed a quelle previste nel corso del triennio, nonché alle novità legislative introdotte dal d.lgs. n. 150/2015, dal d.p.c.m. 13.4.2016, dal d.lgs. n. 218/2016 – con cui è stato previsto il superamento delle dotazioni organiche e del condizionamento delle assunzioni al *turn over* delle annualità precedenti – e dal d.lgs. n. 75/2017.

[33] L. n. 388/2000 art. 118, c. 14: "*Nell'esecuzione di programmi o di attività, i cui oneri ricadono su fondi comunitari, gli enti pubblici di ricerca sono autorizzati a procedere ad assunzioni o ad impiegare personale a tempo determinato per tutta la durata degli stessi, anche mediante proroghe dei relativi contratti di lavoro, anche in deroga ai limiti quantitativi previsti dall'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. La presente disposizione si applica anche ai programmi o alle attività di assistenza tecnica in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore della presente legge*".

[34] Per la realizzazione delle attività connesse alla Programmazione comunitaria FSE 2007-2013, era stato emanato un bando nel 2008 che aveva condotto all'assunzione di n. 268 unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato sino al 2013, contratto prorogato al 2014, per l'attuazione sia della Garanzia Giovani sia delle misure a sostegno della ricollocazione di lavoratori che percepiscono sostegni al reddito, specie se in deroga. Le suddette proroghe sono state finanziate con lo stanziamento di 6 milioni di euro sulla Garanzia Giovani nonché con l'utilizzo di risorse finanziarie del Fondo Sociale Europeo relativo alla Programmazione 2007-2013.

dell'INAPP, e di conseguenza la copertura finanziaria per il personale a tempo determinato, ivi impegnato. In ordine alla questione della designazione dell'INAPP quale "Organismo intermedio" non sono ancora state assunte decisioni definitive[35].

2.2.3 Oneri per il personale in attività di servizio

Nel 2016, la spesa impegnata per il personale si attesta, al netto degli accantonamenti al trattamento di fine rapporto e delle indennità di anzianità e similari al personale cessato dal servizio, a complessivi 31,99 milioni di euro, facendo registrare una riduzione del 1 per cento sul 2015. La rappresentazione nella tabella sottostante tiene conto della diversa classificazione connessa all'adozione del piano dei conti integrato finanziario ed economico-patrimoniale[36].

L'impegno di spesa è in lieve aumento rispetto all'esercizio precedente per il personale a tempo indeterminato (pari a 20,6 milioni +2 per cento sul 2015), in riduzione invece per il personale a tempo determinato (pari a 11,33 milioni, -7 per cento sul 2015).

In crescita, rispetto al 2015 (+34 per cento sul 2015) risultano i rimborsi spese per trasporti e missioni sia a livello nazionale che internazionale, pur trattandosi di voci di minor rilievo in termini quantitativi sul totale. Con l'adozione nel 2016 del piano dei conti integrato finanziario ed economico-patrimoniale, secondo lo schema previsto dal Decreto Ministeriale del 22 febbraio 2016 del MEF, è stata completamente rivisitata, rispetto al 2015[37], l'imputazione delle spese ai vari capitoli di bilancio, con diversa composizione dei capitoli che contribuiscono ad ottenere il costo del personale relativo al conto economico 2015 e 2016.

[35] Dal mese di giugno 2017 è in atto un confronto tra INAPP ed ANPAL sul tema dell'organismo intermedio (da definire ai sensi del Regolamento (CE) n. 1083/2006.

[36] Decreto 22 febbraio 2016 del MEF_ Aggiornamento dell'allegato 1 del decreto del Presidente della Repubblica 4 ottobre 2013, n. 132 (Piano dei Conti integrato) e, per ciò che qui riguarda, per le amministrazioni pubbliche in regime di contabilità finanziaria).

[37] Rispetto ai dati forniti nella precedente relazione, sussiste una differenza di euro 164.046,62.

Tabella 3 - Oneri per il personale: impegni di spesa.

TIPOLOGIA	2013	2014	2015	Δ% 2015-2014	2016	Δ% 2016-2015
Personale a tempo indeterminato	19.412.875	18.682.960	20.254.460	8,4	20.639.656	2
Personale a tempo determinato	12.377.807	11.256.580	12.139.027	7,8	11.329.213	- 7
Altri benefici t.d. e t.i.	28.816	26.424	29.065	10,0	29.708	2
Redditi da lavoro dipendente	19.441.691	29.965.964	32.422.552	26	**31.998.577**	**- 1**
Rimborso spese e missioni t.d. e t.i.*	227.803	218.168	136.651	-37,4	182.912,38	34
totale impegni per il personale	**32.047.300**	**30.184.131**	**32.559.203**	**7,9**	32.181.489	- 1

**Nel 2014-2015 tale voce era inclusa nei redditi da lavoro. Il nuovo piano dei conti integrato ha comportato la differente allocazione di poste contabili nel 2016.*
Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati INAPP.

In ordine al personale in servizio presso altre amministrazioni per attività di comune interesse istituzionale, anche per il 2016 l'onere retributivo è stato posto a carico dell'Ente. Presso il MLPS al 31 dicembre 2016, in virtù di specifico Protocollo d'intesa siglato con il Ministero[38], risultavano assegnate temporaneamente n. 55 unità di personale dell'Istituto (26 a t.i. e 29 a t.d.). Di contro, il distacco di due unità di personale, per collaborazione interistituzionale, presso le Regioni Umbria e Campania è cessato rispettivamente a marzo ed agosto 2016. Il personale dell'Ente, che ha prestato servizio presso terzi, ha comportato un onere finanziario complessivo pari a 2,5 milioni. Delle 55 unità 29 sono a tempo determinato, assegnato ai piani di attività finanziati con le risorse del FSE (1,1 milioni di euro).

Questa Corte, considerata la particolare onerosità di tali operazioni, ribadisce che le richiamate assegnazioni temporanee devono avere carattere eccezionale o comunque temporaneo, per riconosciute e comprovate esigenze di servizio e allorquando sia acclarata l'effettiva necessità di reperire specifiche competenze non presenti nell'ente di destinazione.

[38] L'assegnazione era stata prorogata al 30 giugno 2016 (in data 18 dicembre 2014) poi sino al 31 dicembre 2016 e finalizzata all'assegnazione temporanea presso il medesimo Ministero di un contingente di personale ISFOL.

Tabella 4 - Personale impiegato presso terzi

Soggetto terzo	2015		2016	
	Unità di personale	Oneri finanziari (impegni)	Unità di personale	Oneri finanziari (impegni)
Mlps	55	2.780.819,54	57	2.504.523,03
Regione Campania	1	155.066,35	1	
Regione Umbria	1		1	
Totale	57	2.935.885,89	59	2.504.523,03

Fonte: INAPP Conto consuntivo esercizi 2015 e 2016

Il personale non dirigenziale è disciplinato da CCNL del comparto degli Enti pubblici di ricerca - quadriennio normativo 2006/2009 ed economico 2008 – 2009.

In ordine al personale di livello dirigenziale, al quale è applicato il CCNL relativo al personale dell'Area VII (*Dirigenza delle università e degli enti di sperimentazione e di ricerca*) per il quadriennio normativo 2006/2009 ed economico 2008 – 2009, la tabella che segue espone il compenso spettante alla dirigenza, nel 2016.

Tabella 5 - Retribuzioni dirigenti

	Stipendio tabellare annuo lordo	Retribuzione posizione	Retribuzione risultato	Totale
Direttore Generale	55.397,42	81.555,76	23.000,00	159.953,18
Direttore Dip.to Sist. form.*	-	-	-	-
Direttore Dip.to Mlps *	-	-	-	-
Dirigente Uff. Amministrazione e Bilancio	43.310,93	45.724,90	9.479,00	98.514,83
Dirigente Uff. AAGG-Personale (incarico t.d.)	43.310,93	45.724,90	9.479,00	98.514,83
Dirigente Uff. Controllo di gestione e Patrimonio	55.791,45	31.000,06	-	86.791,51

Fonte: INAPP * interim al Direttore generale.

Nel 2016, come indicato nella tabella seguente l'incidenza del costo del personale sul valore della produzione, attestandosi al 39 per cento, risulta di minore entità rispetto all'esercizio precedente, principalmente a causa dell'aumento delle componenti positive della gestione, nello specifico dei fondi di provenienza comunitaria.

Tabella 6 - Rapporto valore produzione/ costo personale

	Componenti positive della gestione	Costo del personale	b/a %
	(a)	(b)	
2015	76.622.667,78	34.354.171,38	45
2016	78.928.291,45	30.827.728,30	39

Fonte: Conto economico esercizi 2015 – 2016

2.3 Collaborazioni esterne

Nel 2016 la spesa per collaborazioni esterne risulta in aumento del 65 per cento rispetto al 2015. Nello specifico, i 2 milioni circa in più rispetto al 2015 sono riconducibili ad incarichi a società per studi, ricerca e consulenza (in totale 4,67 mln nel 2016): riguardano la partecipazione dell'Istituto ad indagini di ricerca sociali e sulle imprese e lavoro a carattere europeo, e l'attività è intestata per 2,29 mln alla Presidenza - Struttura amministrativa di supporto.

Tabella 7 - Spesa per collaborazioni_ distinta per Centri di responsabilità

	2015					2016					
Consulenze, incarichi e prestazioni professionali	Presidenza Strutt. Amm.va di supporto	Dipartimento mercato lavoro e pol. soc.	Dipartimento sistemi formativi	Erasmus Plus Programme	**Totale**	Presidenza Strutt. Amm.va di supporto	Dipartimento mercato lavoro e pol. soc.	Dipartimento sistemi formativi	Erasmus Plus Programme	**Totale**	**Var. % 2016/2015**
Spese per studi, ricerche e consulenze da privati	-	-	-	146.916	**146.916**	79.660	19.480	-	155.848	**254.988**	**74**
Spese per esperti in commissioni, comitati e consigli	-	-	-	-	-	30.000	-	-	-	**30.000**	-
Spese per studi, ricerche e consulenze da società	468.955	970.803	1.379.732	48.068	**2.867.557**	2.287.207	1.090.054	1.206.153	90.554	**4.673.969**	**63**
Prestazioni prof.li specialistiche	2.483	-	13.022	-	**15.505**	3.969	4.452	18.007	-	**26.428**	**70**
TOTALE	**471.437**	**970.803**	**1.392.754**	**194.984**	**3.029.979**	**2.400.836**	**1.113.986**	**1.224.160**	**246.402**	**4.985.385**	**65**

Fonte: Bilancio consuntivo finanziario gestionale a competenza es. 2015-2016.

2.4 Trasparenza e valutazione della "*performance*" amministrativa

L'Istituto si è dotato di un Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con il relativo Piano triennale 2016-2018[39], di un processo di analisi e valutazione del rischio di corruzione, con il relativo Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2016-2018[40] e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016. Il 26 luglio 2017 è stato approvato il Piano triennale per prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi del d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97.

Nello specifico, il Piano della *Performance* 2016-2018 presenta un'articolazione annuale degli obiettivi di *performance* organizzativa ed individuale, funzionale al conseguimento della *performance* strategica.

Per quanto attiene alla "valutazione della *performance* amministrativa", si evidenzia che l'Ente, in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 4, comma 6 del Ccnl ha nominato una Commissione, che ha provveduto alla verifica della regolarità delle attività svolte dai ricercatori/tecnologi ai fini dell'attribuzione del trattamento economico della posizione stipendiale superiore per le annualità 2014 e 2015. Da ultimo, è stata nominata apposita Commissione per l'annualità 2016. L'OIV, nell'ultima relazione presentata, ha suggerito la piena integrazione della valutazione di tutto il personale all'interno del ciclo della *performance*, a decorrere dal 2018, pur se l'applicazione del d.lgs. n.74/2017 richiede indirizzi attuativi non ancora emanati. Le Relazioni della *performance* 2014 e 2015 sono state approvate dall'organo politico e validate dall'Organismo indipendente per la valutazione nel corso del 2017. La relazione della *performance* sul 2016 è stata approvata dal CdA con delibera n.21 del 6 settembre 2017, che verrà esaminata dall'OIV, dopo il proprio insediamento.

L'Ente, in adempimento all'art. 31 del d. lgs. n. 33/2012, ha provveduto a pubblicare, nell'apposita sezione del sito istituzionale, la determinazione e la correlata Relazione sul risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria dell'Istituto relativa all'esercizio precedente effettuata da questa Corte.

[39] Delibera del Commissario straordinario n.10 del 11 aprile 2016_Piano Triennale Performance 2016-2018.

[40] Delibera del Commissario straordinario n. 9 del 5 aprile 2016_Adozione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018.

3 ATTIVITÀ ISTITUZIONALE

L'attività istituzionale è declinata negli strumenti di programmazione delle attività d'Istituto, nello specifico nel Piano triennale di attività. La pianificazione di dettaglio è affidata ai Piani annuali.

3.1 Piano triennale di attività

Il Piano triennale delle attività dell'Ente è redatto, alla luce dell'Atto di indirizzo del Ministro del Lavoro, per definire, con delibera del Consiglio di amministrazione e previo parere del Comitato di consulenza scientifica, obiettivi, priorità e risorse, umane e finanziarie, da assegnare alle strutture amministrative per l'intero periodo, tenuto conto anche dei programmi di ricerca dell'Ue e delle esigenze di coordinamento con le attività di supporto e assistenza tecnica svolte dall'Istituto.

Il Piano 2014-2016 è stato adottato con delibera del CdA n. 5 del 17 marzo 2014. Nel mese di gennaio 2016[41] il Commissario straordinario ha dapprima emanato gli indirizzi strategici per la definizione della programmazione integrata d'Istituto per l'anno[42]. In considerazione della esigenza di revisione delle linee di indirizzo strategico alla luce delle intervenute riforme, nel mese successivo ha disposto[43] la sospensione della realizzazione delle attività previste nel piano esecutivo in atto e la revoca delle procedure amministrative avviate per il conferimento degli incarichi a soggetti esterni laddove non perfezionati, con l'obiettivo di valorizzare e stimolare la professionalità dei ricercatori/tecnologi ai fini dell'integrale realizzazione, con risorse interne, delle attività di ricerca promosse dall'Istituto; ha quindi presentato le nuove linee strategiche.

Dal punto di vista finanziario, la tabella che segue evidenzia l'attività istituzionale e le attività che sostanziano la *mission* dell'Istituto, rappresentate nella contabilità speciale, negli esercizi finanziari dal 2014 al 2016, ponendo in luce la contrazione del contributo istituzionale del Ministero (il Fondo istituzionale, che rappresenta il 26 per cento delle fonti di finanziamento si riduce del 3 per cento rispetto al 2015), ma un aumento delle fonti di finanziamento indicate nella contabilità speciale (+ 7 per cento rispetto al 2015), che rappresentano più del 73 per cento del totale delle attività.

---

[41] Delibera n. 2 del Commissario straordinario "Indirizzi strategici anno 2016".

[42] I quattro indirizzi strategici riguardano le linee di ricerca, l'organizzazione della ricerca, l'organizzazione del processo programmatorio, la disseminazione e divulgazione presso gli stakeholders e presso la cittadinanza.

[43] Commissario straordinario nota prot. n. 209 del 2 febbraio 2016.

Tabella 8 - Piano delle Attività

	2014	2015	2016	2016 % sul totale	Δ % '16/'15
Attività istituzionali (Contabilità istituzionale)					
Fondo istituzionale	27.227.700,00	25.190.603,00	24.362.397,31	26,45%	-3
Altre attività – (Contabilità speciale)					
Fondi europei (PON Spao, PON Inclusione, ErasmusPlus....)	49.512.619,96	60.180.674,90	64.631.400,77	70,16%	7
Fondi nazionali	6.000.000,00	2.753.748,37	2.802.217,78	3,04%	2
Altri Fondi nazionali	576.099,98	199.180,00	326.028,00	0,35%	64
Totale attività (Contabilità speciale)	56.088.719,94	63.133.603,27	67.759.646,55	73,55%	7
Totale generale	83.316.419,94	88.324.206,27	92.122.043,86		4

Fonte: elaborazione Corte dei conti su Piano attività ISFOL

Nel 2016, le attività d'Istituto sono state finanziate, per il 70 per cento, con risorse europee (FSE, Erasmus Plus, Gestione del Centro nazionale Europass[44], Gestione del *Crno Euroguidance Italy*[45], ecc), che risultano in aumento rispetto al biennio precedente. Le risorse nazionali, invece, nel 2016 hanno finanziato il 3 per cento delle attività, come nell'esercizio precedente. Nel triennio in esame, in generale, gli apporti finanziari di altri soggetti, pubblici e privati e, in particolare, delle Regioni chiamate ad intervenire nelle medesime materie in cui opera l'Istituto (formazione professionale, servizi sociali ed assistenziali, servizi per l'impiego, politiche attive per il lavoro), continuano ad avere carattere marginale (0,35 per cento) pur in crescita rispetto al 2015.

Riguardo al progetto "Garanzia giovani" vanno ricordate le osservazioni critiche formulate dalla Corte dei conti Europea, che ha evidenziato che l'Italia ha la percentuale più bassa di "uscite" dal programma con destinazione lavoro, nel quadro dei sette Paesi esaminati (Irlanda, Spagna, Francia, Croazia, Italia, Portogallo, Slovacchia): in particolare, il 31 per cento, rispetto ad una media dell'80 per cento e un record del 90 per cento in Francia. Tra i contratti di "Garanzia giovani", prevale in Italia quello di apprendistato, con una quota del 54 per cento, superiore alla media del 13 per cento[46].

3.2 Il piano annuale 2016

La Programmazione per l'anno 2016 compendia le attività di carattere istituzionale ricorrente ed i piani, programmi e progetti operativi, nella pluralità delle fonti di finanziamento.

[44] EUROPASS è un portafoglio di 5 documenti per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze: il Centro Nazionale fa parte di una rete europea coordinata dalla Commissione Europea.

[45] Rete di operatori di orientamento

[46] Corte dei conti SSRR relazione al Parlamento sul rendiconto generale dello Stato 2016.

Occorre sottolineare che il 2016 è stato caratterizzato dall'operatività della nuova programmazione dei Fondi strutturali dell'Unione europea 2014-2020, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo (FSE) e al supporto tecnico scientifico offerto al Ministero vigilante, nella predisposizione del PON "Sistemi di politiche attive per l'occupazione" (SPAO) e del PON "Inclusione". Le risorse finanziarie relative ai fondi strutturali rappresentano circa il 32 per cento del totale delle attività in termini di entrate. Le azioni decentrate Erasmus plus assommano al 38 per cento del totale attività. Il Fondo istituzionale è il contributo annuale del Ministero pari a 24,36 milioni nel 2016.

Con riferimento al Piano delle attività 2016, la tabella illustra il grado di realizzazione finanziaria delle attività dell'ente, ponendo a raffronto le risorse stanziate nel bilancio di previsione con gli impegni assunti al 31 dicembre 2016.

Tabella 9 - Grado di realizzazione finanziaria delle attività dell'Ente 2016

2016	Stanziamenti	Impegni	Impegno/ stanziamento %.
Attività istituzionali Contabilità istituzionale	34.623.203,00	27.051.176,68	**78,13**
Fondo Istituzionale	*24.362.397,31*		
Utilizzo dell'avanzo	*10.260.805,69*		
Altre attività - Contabilità Speciale			
Risorse comunitarie	*64.650.488,65*	*56.125.195,63*	**87,32**
Di cui:			
PON SPAO	24.202.623,93	17.724.831,87	**73,24**
PON Inclusione	4.982.263,54	3.260.790,58	**65,45**
Erasmus Plus Azioni decentrate	35.139.573,18	35.139.573,18	**100,00**
Altro	*3.128.245,78*	*2.339.591,98*	
Commissione europea/Fondi nazionali (Europass, Crno Euroguidance, Erasmus Olus National Ecvet team e funzionamento, Progetto EQF, University of Jyvaskyla)	2.802.217,78	2.199.014,23	**78,47**
Fondi nazionali (Terzo settore)	326.028,00	140.577,75	**43,12**
Totale attività Contabilità speciale	67.778.734,43	58.464.787,61	**86,26**
TOTALE GENERALE al netto dell'avanzo utilizzato	**92.141.131,74**		
TOTALE GENERALE	**102.401.937,43**	**85.515.964,29**	**83,51**

Fonte: elaborazione Cdc su dati INAPP

Nel complesso l'attività dell'Istituto, in termini di impegni finanziari, risulta attuata in misura superiore all'83 per cento, in lieve riduzione percentuale (91 per cento nel 2015). Con riguardo alle risorse stanziate per le attività istituzionali, pari a 24,36 milioni, alle quali vanno aggiunte risorse per 10,2 milioni per applicazione dell'avanzo di amministrazione, si rileva un grado di realizzazione finanziaria in termini di impegno del 78 per cento, con impegni per 27 milioni. Di contro, le risorse con vincolo di destinazione, stanziate a valere sulla contabilità speciale pari ad oltre 64,6 milioni, sono state impegnate per 56 milioni. In particolare le risorse relative al PON SPAO sono state impegnate per il 73 per cento ed il PON Inclusione impegnato per il 65 per cento.

Sino a tutto il 2016, nelle more dell'entrata a regime delle funzioni dell'ANPAL, per i Programmi FSE di cui è titolare il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INAPP ha agito in qualità di ente *in house*. L'avvio dell'ANPAL ha costituito un momento di discontinuità con la pregressa impostazione, atteso che l'Agenzia in questione è stata qualificata quale Autorità di gestione (AdG) del PON SPAO. Al riguardo, anche a seguito delle raccomandazioni del Collegio dei revisori, l'Ente ha sollecitato l'ANPAL a provvedere ai rimborsi delle spese anticipate sui piani di attività FSE 2015 e 2016, complessivamente pari a circa 20 milioni di euro, nel secondo semestre 2017.

Con riguardo invece alla precedente programmazione FSE 2007-2013, l'Ente ha rendicontato spese per 117,9 milioni, ripartite tra i due PON Ob. Convergenza per 96,7 milioni e Competitività Regionale e Occupazione (CRO) per 21,2 milioni. In relazione alle criticità emerse in sede ispettiva per detta programmazione, l'ANPAL quale autorità di gestione ha trasmesso all'INAPP numerose notifiche di decisione definitiva delle rendicontazioni, senza che prima fossero effettuati i riscontri istruttori dall'Ente.

L'Amministrazione ha riferito che è stato instaurato un contenzioso davanti al TAR Lazio nei confronti di ANPAL, avverso i provvedimenti di decurtazione; in conseguenza, è stato avviato un confronto nel merito delle singole contestazioni.

Con specifico riferimento al programma "Erasmus Plus", l'Agenzia nazionale[47], come noto, è stata istituita presso l'ISFOL, ed ora presso l'INAPP, che opera in qualità di agenzia esecutiva per specifiche azioni della Commissione europea; dal 1° gennaio 2014 è stata incaricata, su designazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di implementare gli ambiti[48] dell'istruzione e formazione professionale in Erasmus plus 2014/2020. Le risorse, che rappresentano poco più del 50 per cento dei finanziamenti comunitari, sono state impegnate interamente[49]. Per quanto concerne, in particolare, la realizzazione finanziaria di Erasmus plus -

[47] L'Agenzia nazionale "Erasmus Plus", già Agenzia nazionale LLP - Programma settoriale "Leonardo da Vinci" (1995/2013), è una delle tre Agenzie nazionali chiamate a supportare operativamente la Commissione nella gestione delle azioni comunitarie decentrate per lo specifico ambito dell'istruzione e la formazione professionale. L'INAPP si occupa dell'istruzione e la formazione professionale (VET – Vocational Education and Training) Delegation Agreement n. EAC2016.

[48] Le linee di finanziamento che l'Agenzia è chiamata a gestire sono: a) la mobilità individuale (Ka1), con l'obiettivo di migliorare le competenze dei discenti attraverso esperienze di apprendimento e/o professionali in un altro paese e di internazionalizzare le istituzioni educative e formative; b) i partenariati strategici attraverso lo scambio di esperienze e know-how (Ka2) al fine di modernizzare e rafforzare i sistemi di istruzione e formazione, in risposta alle sfide attuali di occupabilità, stabilità e crescita economica.

[49] Con riguardo al sistema dell'accertamento e dell'impegno sulla contabilità speciale Erasmus Plus, l'Istituto ha evidenziato, già in esito all'istruttoria di questa Corte sull'esercizio 2015, che nel primo trimestre di ogni anno viene sottoscritta la Convenzione con la Commissione europea, dalla quale deriva la disponibilità totale del fondo assegnato all'Agenzia per i progetti dell'anno. All'atto della stipula della Convenzione 2015-2017, l'Istituto accerta l'importo

azioni decentrate, risulta che a fronte di risorse accertate pari a 35,14 milioni sono state riscossi 24,5 milioni ed effettuati pagamenti ai beneficiari dei finanziamenti per 13 milioni. L'Ente ha riferito di aver realizzato le attività di informazione, consulenza e promozione del Programma, la valutazione dei progetti, l'erogazione dei finanziamenti, il monitoraggio ed il controllo dei progetti. Sono proseguite inoltre le attività nel gruppo nazionale di esperti ECVET[50], si sono concluse le attività del progetto "Net WBL" rete telematica delle agenzie nazionali Erasmus.

In ordine alle politiche editoriali ed al correlato sistema di valutazione dei contenuti in modalità "*peer review*", l'obiettivo esplicitato del vertice politico è quello di ottimizzare l'attività e le professionalità interne, di razionalizzare il ricorso a professionalità esterne e di rendere la produzione scientifica maggiormente visibile e coerente con il piano triennale.

Numerosi sono stati i prodotti dell'attività istituzionale nel 2016, fra i quali si menzionano 5 rapporti, 3 indagini, 2 relazioni al Parlamento, 3 rapporti di monitoraggio.

globale della Convenzione stessa, per quanto riguarda i fondi messi a disposizione per l'annualità di competenza ed impegna pari importo.

[50] l'Agenzia Nazionale Erasmus Plus coordina l'iniziativa con una linea di budget dedicata, con l'obiettivo di supportare l'implementazione del dispositivo "European credit system for vocational education and training (ECVET)" nazionali del Programma LLP/Erasmus+ coordinata dall'Agenzia tedesca BIBB4 e di cui l'A.N. italiana è stata partner.