

PREMESSA

Con la presente relazione la Corte dei conti riferisce al Parlamento, ai sensi dell'art. 7 della l. 21 aprile 1958, n. 259, sul risultato del controllo, eseguito con le modalità di cui all'art. 12 della citata legge, sulla gestione finanziaria dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), per l'esercizio 2019, esponendo anche le vicende di maggior rilievo intervenute fino alla data corrente.

La precedente relazione al Parlamento, riguardante l'esercizio 2018, è stata deliberata con determinazione n. 9 del 9 giugno 2020, pubblicata in Atti Parlamentari, Legislatura XVIII, Documenti XV, n. 294.

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), già Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL), istituito con d.p.r. 30 giugno 1973, n. 478, è ente pubblico di ricerca ed è dotato di indipendenza di giudizio e di autonomia scientifica, metodologica, organizzativa, amministrativa e contabile, ai sensi del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 419 recante il "Riordinamento del sistema degli enti pubblici nazionali".

L'INAPP ha assunto tale denominazione dal 1° dicembre 2016, ai sensi dell'art. 4, c. 1, lett. f) del d. lgs. 24 settembre 2016, n. 185; è vigilato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed è parte del Sistema statistico nazionale (Sistan). Di recente è stato inserito nell'Osservatorio nazionale sul lavoro agile previsto dal decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, conv. dalla legge 17 luglio 2020, n. 77. (c.d. decreto Rilancio).

La configurazione giuridica e scientifica dell'INAPP e le funzioni ad esso assegnate si inquadrano nella riforma del sistema delle politiche per il lavoro, come disciplinata dalla legge delega 10 dicembre 2014 n. 183¹ e dal successivo decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 150 e s.m.i.², che ha riordinato la materia dei "servizi per il lavoro e di politiche attive" e la correlata rete nazionale dei servizi stessi.

La rinnovata missione affidata ad INAPP, pur in continuità con il passato, è quella di sviluppare le attività di studio, ricerca -sia istituzionale che scientifica-, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche con effetti sul mercato del lavoro, nell'ambito del lavoro e dei servizi per il lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali.

Occorre, inoltre, menzionare l'intervento di riforma rivolto a tutti gli enti pubblici di ricerca, nell'ambito della delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124. L'attuazione della riforma è intervenuta con il d.lgs. 25 novembre 2016, n. 218, che ha espressamente annoverato tra gli enti

¹ L. n.183 del 2014 "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro".

² Il d.lgs. 150 del 2015 è stato modificato ad opera del d.lgs. n. 185 del 2016.

di ricerca anche l'INAPP (art. 1, c. 1, lettera "s"), riconoscendo ai predetti enti l'autonomia statutaria e regolamentare (artt. 3 e 4) e prevedendo in particolare: l'obbligo degli enti di recepire la raccomandazione della Commissione europea dell'11 marzo 2005, riguardante la Carta europea dei ricercatori e il Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (art.2); l'adeguamento alle linee guida dettate dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), in tema di metodologie per la valutazione dei risultati della ricerca, organizzativi ed individuali (art.17); il correlato adeguamento degli statuti e dei regolamenti (art.19); l'obbligo di adottare un Piano triennale di attività (PTA), aggiornato annualmente; il potere di definire in via autonoma, nell'ambito del predetto piano, la programmazione per il reclutamento del personale, assicurando la sostenibilità della spesa e gli equilibri di bilancio (artt. 7, 9 e 12, c. 4), nel rispetto pertanto dei limiti in materia di spesa per il personale; l'eliminazione del ricorso obbligatorio al mercato elettronico della pubblica amministrazione, limitatamente agli acquisti di beni e servizi funzionalmente destinati all'attività di ricerca. In tale contesto, il Ministero del lavoro ha recepito le linee guida AVNUR, indicando, quali indirizzi programmatici prioritari, il mercato del lavoro, inclusione sociale e lotta alla povertà, terzo settore, immigrazione e politiche di integrazione.

L'art. 3 del citato d.lgs. 218 del 2016, nel ribadire l'autonomia statutaria e regolamentare, indica i contenuti dello Statuto e dispone che i regolamenti (di amministrazione, finanza e contabilità, del personale e di organizzazione) siano adottati in conformità ai principi di cui al decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91 e al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché ai principi e disposizioni del codice civile per quanto compatibili.

Le modifiche ordinamentali richiamate hanno inciso anche sulle funzioni del Ministero del lavoro, con l'istituzione di due agenzie, tra cui l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), che, in materia, svolge le funzioni prima affidate al Ministero, ed è divenuta fra l'altro Autorità di gestione dei fondi strutturali, iniziando ad operare a decorrere dal 1° gennaio 2017³. Proprio in relazione alla costituzione di ANPAL ed alle vicende connesse alle funzioni di INAPP, di cui si è riferito nelle precedenti relazioni, dal 2018 l'Istituto opera in

³ Le disposizioni di cui al d.p.c.m. del 13 aprile 2016 hanno disciplinato il trasferimento delle risorse finanziarie, umane e strumentali dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'ex ISFOL all'Agenzia nazionale per le politiche attive ANPAL.

qualità di Organismo intermedio del PON Sistemi e Politiche Attive per l'Occupazione (SPAO) del Fondo Sociale Europeo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 123 del Regolamento (UE) n. 1303 del 2013, a seguito della designazione da parte dell'Autorità di gestione ANPAL e sulla base di una Convenzione stipulata in data 26 ottobre 2017, per il periodo dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020. Successivamente, il periodo di vigenza della convenzione è stato prorogato sino al marzo 2023, in ragione dell'emergenza epidemiologica del 2020, che ha rallentato o impedito le connesse attività di ricerca sul campo, come risulta dalla nota ANPAL del 23 giugno 2020 n. 6129.

L'INAPP è anche Agenzia nazionale per specifiche azioni del programma Erasmus Plus per il periodo 2014-2020; è Punto nazionale di riferimento nella Rete europea per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET⁴); è Ente capofila per l'Italia del progetto *ReferNet*⁵ del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (CEDEFOP), coordina il progetto sull'implementazione della *European Agenda per l'Adult Learning*, partecipa al *Board OCSE-PIAAC*⁶, partecipa ai programmi di ricerca della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) ; dal 2017, è membro del consorzio europeo ERIC-ESS (*European Research Infrastructure Consortium*), curando per l'Italia l'indagine *European Social Survey (ESS)*⁷.

Il nuovo Statuto, approvato⁸ nel 2018, configura la *mission* istituzionale dell'ente, recepisce le disposizioni normative del d.lgs. n.218 del 2016, indicando le funzioni specifiche, quali l'attività di ricerca, di analisi strategica, di monitoraggio e di valutazione delle politiche economiche, sociali, del lavoro, dell'istruzione e della formazione professionale, al fine sia di trasferirne ed applicarne i risultati per lo sviluppo scientifico, culturale, tecnologico, economico e sociale del Paese, sia di fornire supporto tecnico-scientifico allo Stato ed alle amministrazioni pubbliche. Lo Statuto promuove il merito scientifico, secondo gli standard

⁴ *European quality assurance in vocational education and training*.

⁵ *ReferNet* è una rete di istituzioni create dal Cedefop nel 2002 per fornire informazioni sui sistemi e le politiche nazionali di istruzione e formazione professionale (IFP) negli Stati membri dell'Unione europea.

⁶ *Programme for the International Assessment of Adult Competencies*: l'indagine 2018-2023 è una rilevazione statistica campionaria che misura le competenze possedute dagli adulti tramite test cognitivi autosomministrati.

⁷ L'ESS è un programma internazionale di ricerca accademica, che viene condotta in Europa ogni due anni dal 2001, un'indagine statistica, sotto il quadro strutturale della Commissione europea. La ricerca ESS rileva gli atteggiamenti, le opinioni e i comportamenti della popolazione in più di trenta paesi, fra l'altro per documentare stabilità e cambiamenti nella struttura sociale.

⁸ Delibera del Consiglio di amministrazione n. 2 del 17 gennaio 2018.

propri della ricerca internazionale, sostiene il funzionamento efficace di uno spazio europeo della ricerca e adotta la valutazione e la valorizzazione del personale, in relazione agli obiettivi ed alle attività programmati nel Piano triennale di attività. Come già riferito nel precedente referto, lo Statuto è stato oggetto di ricorso, da parte di una organizzazione sindacale, innanzi al Tribunale amministrativo regionale del Lazio, tuttora pendente⁹.

Con delibera del Consiglio di amministrazione n. 18 del 10 dicembre 2019, è stato approvato dall'Ente il nuovo Regolamento di amministrazione contabilità e finanza, successivamente modificato con delibera del Consiglio di amministrazione 30 luglio 2020, n.10 a seguito di osservazioni del Ministero vigilante; è stato adottato anche il nuovo Regolamento di organizzazione e funzionamento degli organi e delle strutture con delibera n.14 del 30 ottobre 2020.

L'INAPP non detiene quote di partecipazione in società; ha pubblicato nel sito istituzionale l'informazione, ai sensi dell'art. 22, c. 1, lett. b), del d.lgs. n. 33 del 2013, ed ha adempiuto all'obbligo di comunicazione, ai sensi del d.lgs. n.175 del 2016 (Tusp).

⁹ Non risulta ancora fissata la prima udienza di discussione.

2. PROFILI ORGANIZZATIVI

2.1 Organi

2.1.1 Composizione

Gli organi dell'Ente, previsti dall'articolo 4 dello Statuto, sono il Presidente, il Consiglio di amministrazione (C.d.a.), il Comitato scientifico ed il Collegio dei revisori dei conti (C.d.r.).

Il Presidente, nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dura in carica quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. Il Presidente in carica nel 2019 è stato nominato con d.m. del 28 dicembre 2015, in qualità di Commissario straordinario, e successivamente, in veste di Presidente, con d.p.c.m. del 31 dicembre 2016.

Il Ministro del lavoro, in ragione della scadenza del Presidente in carica¹⁰, con decreto n. 22 del 3 febbraio 2020 ha nominato il nuovo Presidente dell'Istituto, che ha assunto l'incarico a titolo gratuito, nel rispetto dell'art. 5 comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n.135, come modificato dall'art. 17 comma 3, della l. 7 agosto 2015, n. 124.

Il Consiglio di amministrazione, parimenti di durata quadriennale, composto nel 2019 da tre membri, è stato nominato con d.m. del 7 dicembre 2016 in ossequio all'art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 2015. Peraltro, occorre evidenziare che il nuovo Statuto, su espressa proposta del Ministero vigilante e per tener conto della componente in rappresentanza dei ricercatori e tecnologi, ha previsto la nuova composizione a cinque del Consiglio di amministrazione: Presidente dell'Istituto e quattro membri di comprovata esperienza scientifica e professionale nei settori di attività dell'ente, nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di cui uno designato dalla Conferenza dei presidenti delle regioni tra soggetti provenienti dagli assessorati regionali competenti nelle materie oggetto di attività dell'Istituto, uno nominato d'intesa con la Conferenza dei presidenti delle regioni e uno eletto dai ricercatori e dai tecnologi dell'Istituto.

¹⁰ Il relativo quadriennio prevedeva la decorrenza dalla precedente nomina a Commissario straordinario.

Il rappresentante del Mlps in seno al C.d.a. si è dimesso ed in data 2 luglio 2020 è stato nominato il nuovo componente. Con riferimento al Regolamento per l'elezione della rappresentanza elettiva dei ricercatori e tecnologi l'Ente ha comunicato che è stata avviata l'istruttoria interna per procedere alla predisposizione del testo.

Anche il Comitato scientifico previsto dall'art. 7 dello Statuto, composto da cinque membri, due dei quali sono eletti dai ricercatori e dai tecnologi dell'Ente, non è ancora stato nominato dal Ministero, nonostante l'Ente abbia provveduto a designare i tre membri di competenza¹¹. Il Collegio dei revisori dei conti, nominato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 13 aprile 2016, dura in carica per quattro anni ed è stato prorogato *ex lege* sino al termine dello stato di emergenza epidemiologica (d.l. 17 marzo 2020, n. 18, convertito in l. 24 aprile 2020, n. 27, art. 100 c.2 e s.m.i).

L'Organismo indipendente di valutazione della *performance* - OIV è organo monocratico, nominato con delibera C.d.a. 4 ottobre 2017, n. 22, per un triennio dal 15 novembre 2017 al 14 novembre 2020; a seguito dell'avviso di procedura selettiva pubblica per il rinnovo dell'organo e della predisposizione di un elenco delle candidature più qualificate, da parte di una commissione all'uopo istituita, il C.d.a. ha nominato il nuovo organo monocratico nel novembre 2020. Per i propri compiti, l'OIV si avvale della struttura tecnica permanente istituita a tal fine.

2.1.2 Compensi

Nel 2019, la spesa impegnata per gli organi e per l'Organismo indipendente di valutazione è stata complessivamente pari ad euro 331.067 a fronte di una previsione di euro 352.325.

La tabella che segue espone il totale della spesa per gli organi, negli esercizi 2018 e 2019, distintamente per il Presidente, i componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio dei revisori dei conti e per spese di funzionamento dell'Oiv. L'onere è aumentato del 4 per cento, rispetto al 2018.

¹¹ Con nota del 15 giugno 2020, l'Istituto ha proposto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali la nomina, per tale Comitato, di tre professori universitari.

Gli importi unitari relativi all'indennità di carica dei componenti degli organi, indicati dall'Ente nel bilancio di previsione 2019, sono rispettivamente per il Presidente euro 101.700, per il Consigliere di amministrazione euro 18.590, per il Presidente del Collegio dei revisori euro 18.176 e per ciascun componente euro 15.147. L'importo unitario del compenso per l'Oiv monocratico è pari a euro 26.349 annui al lordo, degli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali.

Tabella 1 - Spesa per gli organi

Descrizione	2018	2019	Δ% 2019-2018
Assegni, compensi, indennità, rimborsi e missioni Presidente/ Commissario*	177.332	188.726	6,30
Assegni, indennità e rimborsi spese C.d.a.**	49.657	47.467	-4,4
Assegni, indennità e rimborsi spese Collegio revisori conti	65.056	68.525	5,3
Spese funzionamento OIV	26.349	26.349	0
Totale	318.394	331.067	4

Fonte: Elaborazione Corte dei conti su dati di bilancio consuntivo INAPP.

* nello specifico, l'impegno di spesa per Assegni, indennità e rimborsi per il Presidente è pari ad 128.227,78 euro, a fronte di una previsione definitiva di 130.000 euro, mentre per missioni pari a 60.497,91 euro. Le relative spese sono dettagliate nella sezione trasparenza del sito istituzionale e distinte in viaggio, vitto ed alloggio.**La previsione definitiva per i consiglieri di amministrazione è pari a 52.000 euro.

2.2. L'organizzazione e le risorse umane

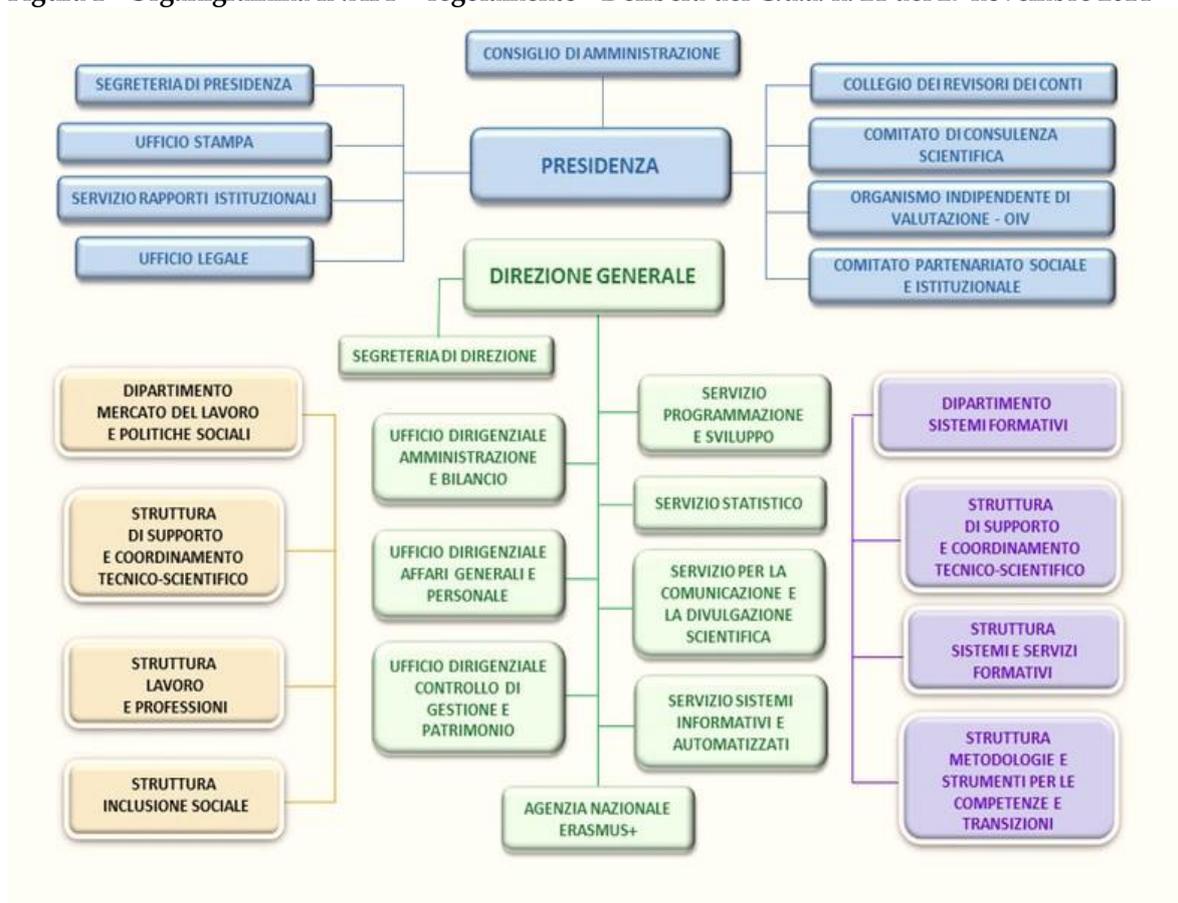
2.2.1 L'assetto organizzativo

L'assetto organizzativo è basato sulla separazione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo, di ricerca e tecnico-scientifico, il cui coordinamento scientifico è assicurato dal Presidente, e funzioni amministrative, coordinate dal Direttore generale.

Il regolamento di organizzazione, vigente nell'esercizio in esame, non era aggiornato rispetto alle nuove disposizioni statutarie. Contempla tre uffici dirigenziali di seconda fascia: "Amministrazione e bilancio", "Affari generali e Personale" e "Controllo di gestione e Patrimonio" e due Dipartimenti denominati "Sistemi formativi" e "Mercato del lavoro e delle politiche sociali", di livello non dirigenziale. Il Direttore generale è responsabile dei due Dipartimenti e coordina le Strutture di ricerca e consulenza tecnico-scientifica, nelle quali sono articolate i Dipartimenti. Il nuovo regolamento adegua l'organizzazione allo statuto ed al quadro normativo attuale.

L'organigramma ai sensi del regolamento ancora vigente nel 2019 (Delibera del C.d.a. n. 24 del 27 novembre 2014), è rappresentato nella figura seguente e potrà subire delle modifiche all'esito della revisione del regolamento, approvata e trasmessa al Ministero vigilante.

Figura 1 - Organigramma INAPP - regolamento - Delibera del C.d.a. n. 24 del 27 novembre 2014



Fonte: INAPP_ sito istituzionale

2.2.2 Dotazione organica e personale in servizio

La dotazione organica di diritto, definita nel 2016, contempla n. 323 unità, compreso il Direttore generale.

Al 31 dicembre 2019, il personale in servizio, compreso il Direttore generale, è pari a n. 412 unità, di cui 368 unità a tempo indeterminato e 44 a tempo determinato, in riduzione rispetto al 2018 (16 unità).

Quanto al personale amministrativo, il personale delle aree professionali in servizio risulta così suddiviso: Ricercatori e Tecnologi (liv. I-II-III) n.131; Area tecnica e di supporto alla ricerca (liv. IV-VIII) n. 167; Area amministrativa (Direttore generale, Dirigenti II^ fascia, liv. IV-VIII) n. 114. Nell'esercizio in esame, il personale in servizio si è incrementato in ragione delle stabilizzazioni, previste dall'art.20 d.lgs. n. 75 del 2017 al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato. Nello specifico, nel 2017 è stato avviato il predetto processo di stabilizzazione del personale¹². Le prime 65 unità di personale sono state stabilizzate nel marzo del 2018, , poi le ulteriori stabilizzazioni sono state effettuate nel corso del 2019, per 59 dipendenti¹³. Le restanti 42 unità sono state parimenti stabilizzate nel 2019, con decorrenza gennaio 2020. In conseguenza della trasformazione a tempo indeterminato, è stato rideterminato, a valere sui fondi istituzionali, l'onere per la spesa di personale già a carico del finanziamento dei progetti con fondi comunitari (FSE). E quindi le risorse trasferite da ANPAL per il PON SPAO per il triennio 2018-2020, ai sensi dell'art.118, c.14 della l. n. 388 del 2000¹⁴, sono state rimodulate in riduzione, con la stipula di un *addendum* alla programmazione. Come noto, il regime delle assunzioni negli enti pubblici di ricerca, con il richiamato d.lgs. n.218 del 2016 (artt.7 e 12), ha subito una sostanziale modifica, a decorrere dall'anno 2017, così come indicato anche nella circolare n.18 del 2017 del Dipartimento della Ragioneria generale

¹² Delibera del C.d.a. n. 23 del 4 ottobre 2017 sulla base dei criteri indicati nella determina n. 24 del 30 gennaio 2018.

¹³ Determina n. 228 del 5 giugno 2019 n. 59 unità di cui 52 con inquadramento di Collaboratore tecnico Enti di ricerca di VI livello professionale, n. 2 con inquadramento di Operatore tecnico di VIII livello professionale, 3 con inquadramento di Ricercatore di III livello professionale e n. 2 con inquadramento di Tecnologo di III livello professionale.

¹⁴ Legge 388 del 2000 articolo 118, comma 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".

dello Stato. Pertanto, la consistenza e le variazioni dell'organico e la correlata programmazione delle assunzioni vengono determinate nel Piano triennale di attività, nel rispetto dei limiti di spesa previsti e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità finanziaria e gli equilibri complessivi di bilancio. L'INAPP ha approvato il Piano di fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021, quale "elemento di sintesi previsionale delle politiche di gestione delle risorse umane", che costituisce il presupposto per il reclutamento.

In attuazione del Piano, l'Ente nel 2019 ha indetto concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 8 unità di personale di ricerca e tecnologo (di due conclusi con 4 unità già assunte) e di 1 per dirigente di II fascia. Sempre nel corso dell'esercizio, ha assunto con procedura di mobilità esterna volontaria una unità di personale.

Da anni non vengono effettuate progressioni economiche del personale (l'ultima effettuata risale al 2010), ma sono state disposte e regolarmente effettuate le procedure per il riconoscimento della superiore fascia stipendiale per il personale di ricerca (art. 4 CCNL 1998). Al riguardo, nel corso del 2019, apposita Commissione ha valutato i ricercatori e tecnologi ai fini del passaggio alla fascia stipendiale superiore (determina dirigenziale n. 485 del 2019, per n.11 unità).

L'Ente ha dichiarato di essere in regola con le assunzioni ai sensi della l. n. 68 del 1999.

Con riguardo alla dirigenza, si rappresenta che il direttore generale, nominato con delibera del Commissario straordinario, 15 luglio 2016, n. 20 è stato in carica sino al 6 dicembre 2019, cessato per dimissioni. Il nuovo direttore è stato nominato con delibera del Consiglio di amministrazione del 19 febbraio 2020, su proposta del Presidente e previa procedura selettiva. La *vacatio* del vertice amministrativo, per oltre due mesi a decorrere dal mese di dicembre 2019 sino alla nomina del nuovo direttore generale, ha comportato difficoltà operative per l'Ente, in quanto non era disciplinata da norme regolamentari interne la situazione di assenza o di temporaneo impedimento del direttore generale. Il Consiglio di amministrazione, al fine di assicurare la continuità della gestione amministrativa, nelle more della conclusione di apposita procedura selettiva, ha affidato incarichi diretti per singolo atto gestionale ai dirigenti di seconda fascia.

I dirigenti di II[^] fascia, in servizio al 31 dicembre 2019, sono pari a tre unità¹⁵.

La tabella che segue indica la dotazione organica e il personale in servizio nel raffronto biennale.

Tabella 2 - Dotazione organica e personale in servizio

Livello	Profili professionali	Dotazione organica dopo il d.d. n.1 del 22.12.2016*	Dotazione organica ai sensi dell'art.20 d.lgs. 75/2017 ed art. 1 co.811 legge n. 205/2017	tempo indeterminato		tempo determinato		TOTALE		Δ 2019/2018
				2018	2019	2018	2019	2018	2019	
I	Direttore Generale	1	1	1	0	0	0	1	0	-1
II	Dirigenti amministrativi	3	3	2	1	2	2	4	3	-1
I	Dirigente di Ricerca/Tecnologo	18	18	6	7	0	0	6	7	1
II	Primo Ricercatore/Tecnologo	41	41	9	6	0	0	9	6	-3
III	Ricercatori/Tecnologi	82	129	76	76	47	42	123	118	-5
	<i>Totale profilo di ricerca</i>	<i>141</i>	<i>188</i>	<i>91</i>	<i>89</i>	<i>47</i>	<i>42</i>	<i>138</i>	<i>131</i>	<i>-7</i>
IV-V	Funzionario Amm.ne	13	14	13	15	0	0	13	15	2
IV-VI	C.T.E.R.	85	153	94	142	52	0	146	142	-4
V-VII	CAM	43	91	93	91	0	0	93	91	-2
VI-VIII	Operatore Tecnico	34	36	26	25	2	0	28	25	-3
VII-VIII	Operatore Amm.ne	3	3	5	5	0	0	5	5	0
	Totale generale	323	489	325	368	103	44	428	412	-16

Fonte: dati INAPP

*la rideterminazione è avvenuta con decreto n. 1 del 22 dicembre 2016 del Direttore generale Inapp, in base al quale sono state trasferite ad ANPAL, di intesa con il Direttore generale dell'Agenzia, 94 unità di personale a tempo indeterminato -di cui una rientrata in INAPP per concorso- di cui n. 63 inquadrati nei livelli IV-VIII e n. 30 inquadrati nei livelli I-III., e quindi è stata rideterminata la dotazione organica.

La dotazione di n. 489 unità è determinata, come su specificato, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 75 del 2017, per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, e dell'art. 1 c. 811 della l. 205 del 2017, in riferimento al relativo finanziamento. Le differenze rispetto al 2018, pari a n. 15 unità, sono riconducibili al saldo fra nuove assunzioni, cessazioni e stabilizzazioni, oltre alle dimissioni del direttore generale.

¹⁵ L'Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e patrimonio è ricoperto da un dirigente in comando dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'art. 19, c. 5-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, per il periodo dal 1° giugno 2018 al 31 maggio 2020¹⁵, l'Ufficio Affari generali e risorse umane, è ricoperto da un dipendente dell'Inapp, incaricato di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 19, c. 6 *quater* del d.lgs. n. 165 del 2001, sino al 22 gennaio 2020 ed ora nuovamente incaricato (determina Direttore generale: 9 aprile 2020, n. 92) ed infine l'Ufficio Amministrazione e bilancio la cui responsabilità è affidata ad un dirigente di ruolo.

2.2.3 Spesa per il personale in attività di servizio

Il personale non dirigenziale è disciplinato dal CCNL 2016-2018 del Comparto Istruzione e ricerca, per il triennio 2016- 2018, sottoscritto ad aprile 2018, e, conseguentemente, l'Ente ha provveduto ad adeguare le retribuzioni del personale e ad erogare le differenze retributive per il periodo pregresso, con decorrenza dal 2016.

Al fine di finanziare le predette stabilizzazioni del personale in servizio a tempo determinato, il comma 811 della l. n. 205 del 2017 ha disposto l'incremento del contributo istituzionale per gli anni 2018-2020. Per il 2019 il contributo è stato aumentato di 3 milioni, così come comunicato con nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. n. 9731 del 8 ottobre 2018.

La seguente tabella evidenzia la spesa sostenuta nel 2019, in raffronto con l'esercizio 2018, per stipendi, assegni fissi, trattamenti accessori e oneri fiscali, complessivamente pari a 26,7 mln, con un aumento del 2,37 per cento circa sul 2018. In particolare, in ragione delle stabilizzazioni, la spesa per il personale a tempo determinato fa registrare una diminuzione del 24,74 per cento sul 2018, a fronte di un aumento degli oneri del personale di ruolo del 10,74 per cento sul 2018.

Tabella 3 - Spesa del personale

Descrizione	2018	2019	Δ 19/18
Personale a tempo determinato	6.156.145	4.632.890	- 24,74
Personale a tempo indeterminato	19.935.411	22.075.957	10,74
Totale spesa	26.091.556	26.708.847	2,37

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati INAPP.

Con riguardo al trattamento accessorio, con determinazione n. 554 del 22 novembre 2019, è stato costituito il fondo trattamento accessorio-personale non dirigenziale - annualità 2019, integrato con le stabilizzazioni 2018 e 2019 (pro-quota). Il Fondo 2019 è stato quantificato in 3,184 mln e sono stati erogati gli importi relativi al 2019 (2,57 mln)¹⁶.

¹⁶ Il fondo per il 2017 e per il 2018 è stato costituito in accordo con ANPAL in ragione dei passaggi di personale all'Agazia. Al dimensionamento del fondo 2019 ha contribuito, l'incremento, rispetto al 2018, per il personale stabilizzato nel 2019 incremento parametrato in funzione del periodo compreso tra la stabilizzazione ed il 31 dicembre 2019, tenendo conto dei costi medi indicati nella relazione congiunta INAPP/ANPAL, di cui sopra, trasmessa alla RGS.

É stata predisposta quindi l'ipotesi di Accordo per il trattamento accessorio per le tre annualità 2017-2018-2019, atteso che le prime due non erano state approvate, in linea sia con le indicazioni della Funzione pubblica e con le osservazioni della RGS, in particolare con riguardo all'indennità oneri specifici - IOS (per i livelli I-III profili di ricercatore e tecnologo) e all'accessorio per il personale dei livelli, da erogare non "a pioggia", ma previa valutazione del personale. Le ipotesi non sono state sottoscritte dalla parte sindacale, perciò, al fine di evitare pregiudizio per l'Ente, l'INAPP ha proceduto unilateralmente sull'ipotesi di accordo¹⁷, in considerazione della necessità ed urgenza di rendicontare i costi dell'accessorio (in funzione della rendicontazione del FSE). L'organo di revisione (verbale n.18 del 21 novembre 2019) ha effettuato i controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, ha certificato gli oneri ed ha preso atto della previsione da parte dell'Ente di una scheda utile ai fini della valutazione per la produttività e dell'acquisizione di elementi utili alla differenziazione delle valutazioni dei ricercatori e tecnologi, concludendo con parere favorevole. Le ipotesi di accordo per le suddette tre annualità del trattamento accessorio sono altresì state espressamente approvate dalle autorità vigilanti ex art. 40 bis, d.lgs. n. 165/2001 in data 7 gennaio 2020 (Dipartimento Funzione Pubblica e RGS).

Tabella 4 - Fondo trattamento accessorio personale non dirigenziale

Fondo trattamento accessorio personale non dirigenziale (tempo indeterminato) Livelli IV-VIII	2017	2018	2019
Importi fondo	2.137.210,64	2.680.014,65	3.184.919,82
Importi erogati	2.036.725,66	2.573.861,10	2.570.210,43
Importi da erogare	100.484,98	106.153,55	614.709,39

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati INAPP.

¹⁷ CCNL di settore art. 7, c. 7: " Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle specifiche sezioni ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo".

L'Ente ha riferito che anche l'indennità di responsabilità - prevista dall'art. 22 dell'accordo per il triennio 1988-90 (d.p.r. n.171 del 1991) - per il personale con inquadramento da ricercatore o tecnologo, cui sono attribuiti incarichi di direzione di strutture e progetti dell'Istituto, è corrisposta al termine della fase di valutazione delle attività svolte nel corso del 2019, nell'ambito del ciclo della *performance*.

Nel quadro generale della valutazione individuale, intesa come una delle leve più rilevanti per la gestione strategica delle risorse umane, ispirata a principi di selettività, si sottolinea che le modalità di erogazione dell'accessorio devono essere correlate a parametri meritocratici ed in linea con le indicazioni del Dipartimento della funzione pubblica. Le modalità attuative della valutazione, propedeutica all'erogazione, devono essere tali da evitare sia l'attribuzione "a pioggia", sia l'erogazione avulsa da alcun riferimento agli esiti valutativi. L'organo di revisione dovrà pertanto continuare a vigilare sulle questioni relative al trattamento accessorio del personale.

Quanto al personale di livello dirigenziale, ad esso è applicato il CCNL relativo al personale dell'Area VII (Dirigenza delle università e degli enti di sperimentazione e di ricerca). La tabella che segue espone il compenso spettante alla dirigenza, nel 2019. In sede istruttoria, al mese di settembre 2020, l'Ente ha confermato che la retribuzione di risultato non è stata ancora erogata. Il fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale dirigenziale di II fascia è stato determinato, per le annualità 2016 e successive, in misura pari ad euro 158.304 (determina n. 142 del 18 maggio 2018), rideterminato a decorrere dal 2018, con incremento dell'1,7 per cento calcolato sul monte salari del 2015, in ragione del rinnovo del CCNL Area Istruzione e Ricerca dell'8 luglio 2019.

Tabella 5 - Retribuzioni direttore generale e dirigenti 2019

	Stipendio tabellare annuo lordo (comprensivo di IVC)	Retribuzione posizione	Retribuzione risultato	Totale°
Direttore generale*	57.893	82.849	23.000	163.742
Dirigente Amministrazione e Bilancio**	45.577	46.134	8.122	99.834
Dirigente Affari generali e Personale (incarico t.d.)***	45.577	46.134	8.122	99.834
Dirigente Controllo di gestione e Patrimonio****	43.311	43.156	7.501	93.967

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati INAPP. °Valori arrotondati.

*Delibera del Commissario Straordinario, 15 luglio 2016, n.20 cessato il 6 dicembre 2019

**Determina Direttore generale: 15 novembre 2017, n. 337 -durata incarico: dal 15/11/2017 al 14/11/2020

***Determine Direttore generale: 31 marzo 2016, n. 115 e 21 febbraio 2019, n. 85 (proroga di 11 mesi)-durata incarico: dal 1/04/2016 al 22/01/2020

**** Determine Direttore generale: 31 maggio 2018, n. 166 e 31 maggio 2019, n. 221 -durata incarico: dal 1/06/2018 al 31/05/2020

Quanto, infine, al personale comandato presso altre amministrazioni, l'impegno di spesa nel 2019 è pari ad euro 542.573 ed è stato contabilmente indicato separatamente dalle spese di personale¹⁸. Nel 2019, una unità di personale, a seguito di specifica richiesta, è stata distaccata presso il Mlps.

Nel 2019, l'incidenza del costo del personale sul valore della produzione è del 26 per cento, come indicato nella tabella seguente, in lieve diminuzione rispetto all'esercizio precedente, in ragione della contrazione del costo del personale e dell'aumento delle componenti positive.

Tabella 6 - Rapporto valore produzione/ costo personale

	Componenti positivi della gestione	Costo del personale	b/a %
	(a)	(b)	
2018	77.286.813	23.514.112	30%
2019	87.715.056	22.971.921	26%

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati INAPP.

¹⁸ Le somme sono contabilizzate separatamente le spese sostenute per l'anticipazione del trattamento retributivo e dei versamenti contributivi in favore del personale comandato presso altre amministrazioni, che vengono da quest'ultime solo successivamente rimborsate all'INAPP