Trattamento economico annuo lordo del Commissario Straordinario

	2002	2003
Indennità di carica	159.782,08	125.555,52

I compensi annui ed i gettoni di presenza sono rimasti inalterati a tutt'oggi, secondo il prospetto che segue:

	2002	2003
Consigliere di amministrazione	867,65	867,65
Presidente Collegio revisori	2.169,12	2.169,12
Revisori	1.626,84	1.626,84
Gettone di presenza per Consiglieri, Revisori e Magistrato della Corte dei conti	30,99	30,99

Trattamento economico annuo lordo del Direttore generale:

	2002	2003
Stipendio	124.493,07	124.493,07

In base all'art.10 comma 5 dello Statuto Isfol, il compenso del Commissario e la retribuzione del Direttore Generale nonché gli emolumenti e i gettoni dei Consiglieri di Amministrazione e dei Revisori, sono determinati con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze sulla base di eventuali direttive del Presidente del Consiglio dei Ministri.

3. Il personale

La dotazione organica del personale dell'Istituto è stata approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 20.11.1996 e comprende n. 125 dipendenti di ruolo; la stessa non ha subìto fino ad oggi variazioni, anche se gli organi di indirizzo dell'Istituto hanno predisposto la revisione delle dotazioni, da adottare nel rispetto di principi dettati dalle norme in vigore in particolare per quanto riguarda l'invarianza della spesa[4]. Si ricollega a tale esigenza anche quella della nomina dei Dirigenti responsabili di Macro Area, oggetto di esame da parte del Consiglio di Amministrazione con deliberazione del C.d.A. del 16.12.2004[5].

La tabella che segue espone la situazione del personale in organico ed in servizio nel biennio 2002/2003.

4 Vedi art. 34 della legge 27.12.2002, n. 289; d.legs. 30.3.2001, n. 165 e successive modifiche; Circolare della Presidenza del Consiglio di Ministri n. 1/04 del 4.3.2004.

5 Le deliberazioni adottate al riguardo del C.d.A. nelle sedute del 20 settembre e del 6 ottobre 2004 sono state sospese dal Presidente dell'Istituto, a seguito delle osservazioni formulate dal Ministero vigilante e dal Magistrato delegato al controllo della Corte dei conti in relazione ai problemi connessi con la rideterminazione dei nuovi posti di dirigente in organico e alle prescrizioni riguardanti il conferimento delle nomine. Con successiva delibera del 16/12/2004 il C.d.A., nel confermare l'annullamento delle precedenti determinazioni, ha confermato peraltro le designazioni dei funzionari indicati, in attesa di ulteriori iniziative che consentano una adeguata riorganizzazione dell'istituto.

SITUAZIONE PIANTA ORGANICA DEL PERSONALE DI RUOLO DELL'ISFOL

Livelli	PROFILI PROFESSIONALI	Dotazione organica	Posti ricoperti		Vacanze	
			2002	2003	2002	2003
II	Dirigente	2	1	1	1	1
	totale profilo	***2***	***1***	***1***	***1***	***1***
I	Dirigente di Ricerca	8	4	6	4	16
II	Primo Ricercatore	22	19	22	3	
III	Ricercatore	21	14	7	7	
	totale profilo	***51***	***37***	***35***	***14***	***16***
I	Dirigente Tecnologo	1	0	0	1	0
II	Primo Tecnologo	1	1	2	0	
III	Tecnologo	1	1	1	0	
	totale profilo	***3***	***2***	***3***	***1***	***0***
IV	Funzionario Amm.ne	5	4	4	1	5
V	Funzionario Amm.ne	4	0	0	4	
	totale profilo	***9***	***4***	***4***	***5***	***5***
IV	C.T.E.R.	10	10	14	0	6
V	C.T.E.R.	6	4	0	2	
VI	C.T.E.R.	4	0	0	4	
	totale profilo	***20***	***14***	***14***	***6***	***6***
V	Collaboratore di Amm.ne	5	5	6	0	5
VI	Collaboratore Amm.ne	4	4	3	0	
VII	Collaboratore Amm.ne	5	0	0	5	
	totale profilo	***14***	***9***	***9***	***5***	***5***
VI	Operatore Tecnico	2	1	1	1	3
VII	Operatore Tecnico	2	2	2	0	
VIII	Operatore Tecnico	3	1	1	2	
	totale profilo	***7***	***4***	***4***	***3***	***3***
VII	Operatore Amm.ne	4	2	2	2	5
VIII	Operatore Amm.ne	2	1	1	1	
IX	Operatore Amm.ne	2	0	0	2	
	totale profilo	***8***	***3***	***3***	***5***	***5***
VIII	Ausiliario Tecnico	5	4	4	1	4
IX	Ausiliario Tecnico	2	0	0	2	
X	Ausiliario Tecnico	1	0	0	1	
	totale profilo	***8***	***4***	***4***	***4***	***4***
IX	Ausiliario Amm.ne	2	1	1	1	2
X	Ausiliario Amm.ne	1	0	0	1	
	totale profilo	***3***	***1***	***1***	***2***	***2***
	TOTALE GENERALE	**125**	**79**	**78**	**46**	**47**

N. B. Le unità di personale indicate nella tabella non comprendono il Direttore Generale

Al riguardo si osserva che l'Istituto, in sede di applicazione del CCNL relativo al quadriennio 1998-2001, ha rideterminato i profili professionali ed i livelli relativi alle posizioni di I-III e IV-IX livello in modo tale da consentire lo scorrimento di livello e di profilo per talune posizioni del personale; ne è conseguito che per alcuni profili professionali i posti ricoperti superano la dotazione organica (Primo tecnologo, livello II, Collaboratore di Amm.ne, livello V, CTER livello IV). Tale procedimento, pur costituendo applicazione di norme contrattuali collettive, che rappresentano il presupposto per le modifiche apportate, va peraltro coordinato con le norme che presiedono all'ordinamento relativo alla variazione della dotazione organica. E' auspicabile, pertanto, una riconsiderazione del problema in sede di approvazione della nuova dotazione organica definitiva, adottata nel C.d.A. del 29.12.2004, ma non ancora approvata da parte del Ministero vigilante, che dovrà considerare anche tale profilo.

Nella relazione del Commissario straordinario sulla gestione dell'esercizio 2003 si analizza la situazione del personale non di ruolo.

Il personale a tempo determinato è impiegato nelle attività connesse ai programmi comunitari e negli incarichi nazionali ed internazionali assunti dall'Istituto nonché in specifici progetti di ricerca dei quali si dirà in seguito.

L'ISFOL, infatti, ha costituito, sin dal 1995, le strutture di coordinamento nazionali per l'assistenza tecnica dei vari progetti comunitari dotando le stesse di personale assunto con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 23 del DPR 171/91 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dell'art. 5 comma 26 della Legge 537/93 e dell'art. 118 della legge n. 388 del 2000, di durata variabile da uno a sei anni.

Si deve rilevare al riguardo che alle iniziative Occupazione ed Adapt sono subentrate rispettivamente l'iniziativa Equal Programmazione 2000-2006, nonché la nuova programmazione FSE 2000-2006 Ob. 3 "Azioni di Sistema" e Ob. 1 "Assistenza Tecnica e Azioni di Sistema", con il conseguente incremento delle risorse umane impiegate.

Il personale a tempo determinato è pertanto passato da una consistenza iniziale di n. 41 unità, presenti al 31.12.1995, a quella di n. 305 unità, alla data del 31.12.2003. Esso è stato assunto dopo l'approvazione del Programma

2001/2006 da parte del Ministero vigilante e prevede una scadenza contrattuale al termine del sessennio.

La situazione generale del personale in servizio al 31.12.2003, pertanto, prevede una dotazione complessiva di 384 unità, compreso il personale di ruolo e non di ruolo ed il Direttore Generale.

Occorre peraltro osservare che, su invito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali [6], il Direttore Generale dell'Istituto, con determinazione del 9.7.2004, ha disposto il distacco complessivo di n. 55 unità di personale non di ruolo presso il Ministero per esigenze operative connesse alla realizzazione dei PON adottati con finanziamenti del FSE nel quadro della programmazione del periodo 2000/2006.

Detto personale, che conserva lo stato giuridico ed il trattamento economico previsto dal CCNL di categoria, opera alle dipendenze degli Uffici del Ministero mentre la gestione amministrativa dello stesso è assicurata dall'Istituto[7].

Si deve, inoltre, osservare che, come già segnalato nei precedenti referti, l'esecuzione delle attività istituzionali dell'ente è affidata, prevalentemente, a collaboratori esterni, come meglio si preciserà in seguito. Occorre quindi una puntuale verifica, anche in previsione della futura dotazione organica, affinché quest'ultima, rispettando i previsti limiti finanziari, sia inoltre strutturata in relazione alle funzioni istituzionali di carattere permanente. Pur in presenza di una situazione di rigidità dell'assetto strutturale già consolidato nel tempo, è auspicabile comunque una opportuna razionalizzazione del rapporto tra risorse umane impiegate e le diverse tipologie di attività perseguite, che determini una ottimale ripartizione delle corrispondenti funzioni.

A tal fine, peraltro, la riconsiderazione delle linee operative gestionali presuppone anche il completamento dell'analisi della gestione sotto il profilo del rapporto costi-rendimenti, nonché dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività operativa.

Resta, comunque, ferma l'esigenza del rispetto dei principi relativi ai criteri di flessibilità nell'utilizzo delle risorse umane necessarie per lo svolgimento

---

[6] Formulato con nota in data 4.5.2004 del Dirigente Generale dell'U.C.O.F.P.L..

[7] Deve essere comunque tenuto presente al riguardo quanto dispone l'art. 23 bis e successive modifiche del D. Legs. 30/3/2001, n. 165.

delle attività dell'ente relative ai compiti di carattere temporaneo, evitando di precostituire situazioni anomale suscettibili di contestazioni giudiziarie.

3.1 Spese per il personale

La tabella che segue espone i dati concernenti il costo del personale, compreso il Direttore Generale, comparati per gli esercizi 2002-2003, con la distinzione tra personale di ruolo e non di ruolo.

COSTO DEL PERSONALE

(in migliaia di euro)

Denominazione di spesa	cap.	ESERCIZIO 2002			ESERCIZIO 2003				
		Pers.le di ruolo (80 UNITÀ)	Pers.le tempo determinato (309 UNITÀ)	TOTALE	Pers.le di ruolo (79 UNITÀ)	Pers.le tempo determinato (305 UNITÀ)	TOTALE	Differenza	Variazione %
Stipendi ed altri assegni fissi	10/18	2.659,42	6.949,51	9.608,93	2.744,51	6.595,72	9.340,23	-268,70	-2,8
Fondo miglior. eff.nza/inden/straord.	11/19	392,74	1.711,63	2.104,37	418,75	1.389,90	1.808,65	-295,72	-14,1
Missioni Nazionali	12/20	64,68	225,42	290,10	76,66	295,79	372,45	82,35	28,4
Missioni Estere	13/21	100,00	299,11	399,11	91,74	326,26	418,00	18,89	4,7
Oneri previdenziali	15/22	949,96	2.910,27	3.860,23	988,30	2.683,51	3.671,81	-188,42	-4,9
Corsi per il personale	16/23	2,15	8,81	10,96	2,34	14,26	16,60	5,64	51,5
Altri oneri (Mensa, comandi)	17/24	60,46	236,26	296,72	61,48	219,42	280,90	-15,82	-5,3
Contributi attività culturali	71	67,91	0,00	67,91	81,05	0,00	81,05	13,14	19,3
Sussidi	72	6,20	0,00	6,20	5,24	0,00	5,24	-0,96	-15,5
Borse di studio figli studenti	74	5,89	0,00	5,89	3,95	0,00	3,95	-1,94	-32,9
Contributi su prestiti medio termine	76	11,35	0,00	11,35	12,73	0,00	12,73	1,38	12,2
Indennità anzianità	160/162	840,39	926,37	1.766,76	216,24	549,64	765,88	-1.000,88	-56,7
TOTALE		5.161,15	13.267,38	18.428,53	4.702,99	12.074,50	16.777,49	-1.651,04	-9,0

I dati evidenziano la contrazione dei costi parziali (per il personale di ruolo e non di ruolo) e complessivi. Sono in diminuzione gli oneri stipendiali (sia per assegni

fissi che per oneri accessori) mentre un incremento registra la spesa per le missioni. In flessione è anche nel 2003 il numero dei dipendenti in servizio.

Il rapporto di lavoro del personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di ricerca è regolato dal CCNL del 21.2.2002, per il quadriennio normativo 1998-2001 e per i bienni economici 1998/99 e 2000/2001; tali contratti non risultano ancora rinnovati. In data 24.2.2004 è stato stipulato l'accordo integrativo tra l'ISFOL e la delegazione sindacale per l'utilizzo delle risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2003; è stato così completato il sistema di finanziamento ed erogazione già previsto dall'accordo integrativo 17.10.2002 per la corresponsione del premio di produttività spettante al personale per l'anno 2003.

Per il personale dirigenziale viene applicato il CCNL dell'area 1 stipulato in data 5.4.2001 e le norme ivi richiamate.

4. L'organizzazione interna

L'attuale assetto organizzativo dell'Istituto prevede due aree amministrative ed otto aree di ricerca; sono previste, inoltre, tre strutture di coordinamento delle iniziative e dei programmi comunitari (FSE, Leonardo da Vinci, Equal, ecc.).

Tali centri di gestione vengono designati come Unità operative, anche ai fini delle analisi del personale addetto e dell'attività esplicata[8].

Alla direzione delle aree amministrative (Affari Amministrativi; AA.GG. e Organi Collegiali) è designato personale con funzioni dirigenziali. Le restanti aree sono rette da personale Dirigente di ricerca dei primi due livelli professionali, incaricati della direzione di strutture, ai sensi delle norme organizzative dell'ente, e da personale con funzioni di Primo ricercatore.

La responsabilità della gestione delle strutture per l'attuazione dei programmi comunitari è stata affidata al personale del ruolo dei ricercatori appartenente ai primi tre livelli professionali.

Il Direttore Generale dell'Istituto sovrintende e coordina l'attività delle strutture operative. La ripartizione complessiva tra personale di area amministrativa e personale di ricerca e tecnico (di ruolo e non di ruolo) è la seguente:

Personale di area amm.va (Direttore, dirigenti e liv. 4°-10°)	n.	97
Personale con qualifica di ricercatore (1°, 2° e 3° livello)	n.	136
Personale di area tecnica e di supporto alla ricerca (liv. 4°-10°)	n.	151
TOTALE	n.	384

(di cui 79 di ruolo e 305 a t.d.)

Inoltre n. 4 unità del personale anzidetto sono collocate in posizione di comando presso altre amministrazioni mentre altre 6 unità (1 Dirigente di ricerca, 2 Primi ricercatori, 1 ricercatore, 1 funzionario amministrativo a tempo determinato, 1 Ricercatore a t.d.) sono state collocate in aspettativa senza assegni in seguito al conferimento di incarichi dirigenziali presso Amministrazioni Pubbliche (di queste una è Dirigente Amm.vo presso l'istituto).

[8] I dati inerenti a tali attività ed al personale addetto sono esposti in tabelle nella parte relativa all'attività svolta dall'Istituto.

5. Attività dell'Istituto

Lo svolgimento dell'attività istituzionale dell'Istituto si inquadra nella programmazione triennale definita con il piano operativo, approvato dal Ministero vigilante, aggiornato annualmente, che stabilisce gli indirizzi generali e determina gli obiettivi, le priorità e le risorse disponibili corrispondenti, anche in coerenza con il piano nazionale della ricerca approvato con il d.legs. 5 giugno 1998, n. 204[9].

Il bilancio costituisce il necessario complemento finanziario degli strumenti operativi della gestione, che deve essere verificata con il rendiconto annuale e i documenti allegati ai fini della valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'attività svolta dall'Istituto.

Particolare attenzione viene in seguito dedicata all'esposizione delle prescrizioni normative CE, soprattutto con riguardo alla gestione dei finanziamenti comunitari.

L'attività dell'ISFOL ha come fine lo sviluppo dei sistemi della formazione delle risorse umane, l'orientamento professionale e le politiche del lavoro, nell'ottica della loro integrazione e del miglioramento dell'occupazione. Per il perseguimento di tali finalità, l'ISFOL svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione, consulenza ed assistenza tecnica e fornisce supporto tecnico-scientifico al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (cui è sottoposto a vigilanza insieme al Ministero dell'Economia e delle Finanze), ad altre Amministrazioni dello Stato, alle Regioni ed altri Enti pubblici. In particolare si segnala la collaborazione con il Ministero del Lavoro per l'elaborazione delle linee guida relative al monitoraggio delle risorse erogate dalle regioni per l'utilizzo ai fini dell'obbligo formativo (L. 17.5.1999, n. 144), di cui al DM Lavoro del 13.9.2004, pubblicato nella G.U. del 6.10.2004. In aggiunta a tali compiti, dal 1995, su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, svolge anche funzioni in qualità di

- Struttura Nazionale di Sostegno per le Iniziative Comunitarie; presta assistenza tecnica per il Fondo sociale Europeo (Obiettivi 1, 3 e 4 nella Programmazione 1994-1999; obiettivi 1 e 3 nella Programmazione 2000-2006), nonché per la

[9] Vedi al riguardo, per maggiori dettagli e riferimenti normativi, l'art. 1 del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'ISFOL, emanato in base all'art. 3 dello Statuto dell'ente.

realizzazione di parte delle Azioni di Sistema in base ai PON AS ob. 3 e ATAS ob. 1;

- Valuta attività realizzate con finanziamento del Fondo Sociale Europeo;
- Svolge funzioni di Agenzia Nazionale di Coordinamento del Programma Comunitario Leonardo da Vinci, Europass;
- Presta assistenza tecnica per l'Osservatorio per la formazione continua, istituito presso il Ministero del Lavoro.[10]

Come già evidenziato nelle precedenti relazioni, tali nuovi compiti ed attribuzioni hanno comportato una nuova organizzazione delle Strutture di ricerca, il potenziamento degli altri servizi e il conseguente aumento delle risorse umane (a quest'ultimo riguardo, l'ISFOL ha esperito a fine 2000 un concorso per la selezione di nuovo personale da assumere a tempo determinato).

Nell'ambito delle attività svolte il ruolo dell'ISFOL prevede l'assolvimento di particolari compiti inerenti alle politiche dello sviluppo professionale delle risorse umane (politiche del lavoro e politiche formative); all'analisi degli aspetti strutturali del sistema di formazione professionale (interventi, destinatari, sedi, personale), processuali (programmazione, progettazione, formazione-didattica, monitoraggio, certificazione, valutazione) e relative alle offerte formative (dall'obbligo di formazione alla formazione continua).

L'attività dell'ISFOL ha inoltre riguardato la concentrazione di *know how* innovativo, alimentato soprattutto dall'assistenza tecnica alle Iniziative e Programmi Comunitari che hanno come *mission* la ricerca di percorsi innovativi ed esemplari e, sul piano delle modalità operative, la progressiva integrazione della "ricerca" con "l'assistenza tecnica" (non solo come erogazione di servizi ma soprattutto come momento di elaborazione di soluzioni prototipali).

In linea generale, l'attività dell'ISFOL ha considerato tre linee prioritarie:

a) realizzazione delle azioni di sistema affidate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per assicurare omogeneità e qualità ai sistemi di formazione professionale (accreditamento delle strutture, certificazione delle

---

[10] Vedi art. 48 della L.F. n. 289/2002, con le funzioni previste dalla Circolare dello stesso Ministero n. 36 del 18.11.2003 (pubblicata in G.U. n. 5 Serie generale dell'8.1.2004). Con sentenza della Corte costituzionale n. 51 del 13/28-1-2005 il citato art. 48 della L. F. n. 289/2002 è stato dichiarato illegittimo nella parte in cui non prevede strumenti idonei a garantire una leale collaborazione tra Stato e Regioni; con la stessa sentenza è stato dichiarato illegittimo anche l'art. 47, 1° comma della stessa L. F. 2003, recante finanziamenti statali per la formazione professionale perché relativo a materia devoluta alla competenza residuale delle Regioni.

competenze, analisi dei fabbisogni, valutazione delle attività, formazione dei formatori);

b) sperimentazione, sviluppo e messa a regime delle nuove offerte formative (apprendistato, obbligo formativo, formazione continua, formazione superiore non accademica, tirocinii, ecc.);

c) analisi e monitoraggio in materia di mercato del lavoro e di valutazione delle politiche del lavoro (flussi e modalità di ingresso e reingresso nel mercato del lavoro, mobilità lavorativa e professionale degli occupati, misure finalizzate all'inserimento lavorativo soprattutto dei soggetti a rischio, politiche preventive della disoccupazione, sviluppo dei servizi per l'impiego, ecc.).

L'Istituto, in continuità con l'attività svolta nel 2002 e nell'ambito della Programmazione FSE 2000-2006 ha proseguito nel 2003:

1) le attività di ricerca finalizzate a meglio comprendere le componenti e gli andamenti del mercato del lavoro ed a mettere in campo una serie di metodologie e sperimentazioni a carattere valutativo sulle principali politiche per l'impiego, in modo specifico quelle finalizzate a migliorare i processi di inserimento al lavoro;
2) le attività di studio, ricerca ed assistenza volte a sviluppare l'integrazione tra i sottosistemi della scuola e della formazione professionale, a promuovere e rafforzare l'alternanza scuola-formazione-lavoro, a favorire la nascita di percorsi formativi post-diploma;
3) il rafforzamento dell'informazione statistica e normativa e della conoscenza di base sul funzionamento del sistema formativo a livello nazionale e regionale e sul mercato del lavoro, nonché lo sviluppo di banche dati e dell'attività di documentazione;
4) lo svolgimento di ricerche, studi e attività varie in tema di professionalità e professioni, competenze trasversali e certificazione, accreditamento delle strutture formative, formazione dei formatori, formazione a distanza, formazione continua, qualità della formazione ambientale, imprenditorialità femminile, inclusione sociale, ecc. (è stato fornito per il 2003 un elenco di n. 88 pubblicazioni scientifiche);
5) l'attività di valutazione del FSE e lo sviluppo del monitoraggio nazionale del FSE a supporto del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria

Generale dello Stato - nonché la regia del raccordo con le fonti e la produzione informativa dell'ISTAT;

6) l'attività relativa alla fase del 1° anno per il bando dell'Iniziativa Comunitaria Equal, con predisposizione della strumentazione esecutiva con il supporto al Ministero del Lavoro per la relazione del 3° anno;

7) l'attività di selezione e valutazione dei progetti, con relative elaborazioni di rapporti e dossier, del Programma Comunitario Leonardo da Vinci;

8) la produzione di numerose pubblicazioni delle varie collane dell'Istituto e la predisposizione ed organizzazione di seminari, convegni e incontri di lavoro a livello nazionale ed internazionale.

Riguardo alle attività sopra esposte sono state fornite alcune indicazioni quantitative utili per la valutazione della gestione. Sono stati comunicati dati analitici relativi alle convenzioni (n. 42) stipulate nel 2003 (di cui n. 14 per il PON Azioni di sistema 2003) per un importo complessivo di 77,312 milioni di euro (i dati sono distinti anche per programmi di iniziativa comunitaria, ricerche, seminari, progetti vari). Sono state adottate n. 39 delibere da parte del Commissario straordinario dell'Istituto mentre il Direttore Generale ha emanato n. 726 determinazioni direttoriali attinenti alla gestione dell'Ente.

Occorre, inoltre, segnalare la pubblicazione dell'annuale rapporto ISFOL per l'anno 2003, presentato al Parlamento (già seguito, nel frattempo, dall'edizione per il 2004). Trattasi di un documento di ampio respiro, che analizza il mercato del lavoro sotto vari profili (economico, politico, giuridico, sociale, nazionale, regionale e comunitario), evidenziando, sulla base dell'elaborazione di dati statistici ufficiali, l'andamento e le proiezioni della situazione economica sotto il profilo della formazione e dell'utilizzo delle risorse umane e con particolare riguardo alla formazione professionale, per un settore che costituisce uno dei fattori determinanti per lo sviluppo socio-economico del Paese. Tale pubblicazione contiene anche un'analisi dell'utilizzazione delle risorse del FSE per la formazione professionale, relative agli obiettivi 1 e 3, con un approfondimento per gli impegni dei corrispondenti Q.C.S. al 31/12/2002, su dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

L'attività istituzionale dell'ente è caratterizzata da un elevato profilo di esternalizzazione dei servizi che la supportano.

L'andamento del fenomeno, già segnalato, si è costantemente sviluppato nel tempo, parallelamente all'accrescersi della sfera delle attività istituzionali, prevalentemente peraltro riferite a programmi di natura temporanea.

La rigidità della dotazione organica dei dipendenti, infatti, ha indotto al ricorso, oltreché all'assunzione di personale a tempo determinato, come si è già visto, anche a professionalità esterne, acquisite con contratti di collaborazione professionale, ovvero con convenzioni stipulate con enti di ricerca.

Entrambi tali strumenti, che presentano aspetti ormai consolidati nel tempo e sono consentiti dalle norme vigenti in materia di esternalizzazione dei servizi (outsourcing), costituiscono, atteso anche il trend di incremento assunto ed il vincolo di dipendenza e collaborazione con altri organismi, che attuano ricerche qualificate, un sistema organizzativo della gestione prevalentemente orientato verso l'esterno che va attentamente ponderato onde evitare il rischio di una perdita di professionalità specifica interna nonché di una accentuata dipendenza da sistemi di ricerca, che pur dovendo ispirarsi ai criteri di elaborazione e programmazione scientifica diretta, proprie dell'Istituto, vi concorrono con una propria autonomia.

Occorre, inoltre, prestare la dovuta attenzione affinchè il sistematico, preponderante ricorso a forme di collaborazione esterna non comporti il rischio, perpetuandosi nel tempo, di assumere la funzione di un rilevante apporto sostitutivo del personale di ricerca dipendente, eludendo così la particolare disciplina che giustifica il ricorso a tali prestazioni professionali, che non possono essere utilizzate per sopperire a deficienze strutturali di organico [11].

Occorre inoltre osservare che attualmente, dopo l'emanazione del nuovo Statuto, che prevede per l'Istituto compiti e strumenti operativi adeguati allo sviluppo di una maggiore autonomia scientifica e programmatica, sussistono oggettive difficoltà ad acquisire all'esterno personale dirigenziale di elevato livello professionale, come prevede anche il regolamento interno di organizzazione, per

---

[11] Si ricorda che la nuova disciplina prevista dall'art. 1, c. 9 del D.L. n. 168/2004, convertito con L. n. 191/2004, prevede per gli incarichi di Studio o di ricerca e per le consulenze esterne una adeguata motivazione con riferimento alle prescrizioni normative e, in ogni caso, la preventiva comunicazione agli organi di revisione ed agli organi di controllo dell'ente per la verifica della sussistenza dei presupposti, costituendo l'inosservanza di tali principi un illecito disciplinare con conseguente responsabilità erariale.
Per quanto riguarda il conferimento di incarichi esterni che corrispondono a funzioni ordinarie proprie dell'attività amministrativa dell'Istituto si segnalano quelli relativi alla elaborazione del nuovo Statuto, e alla redazione del regolamento di attuazione, e per l'erogazione di benefici sociali e assistenziali a favore del personale dell'Istituto.

la presenza di specifici vincoli normativi inerenti alla nuova dotazione organica, soprattutto, come si è già accennato, per la necessità di rispettare il principio dell'invarianza della spesa.

5.1 Analisi dei dati contabili

L'analisi dei dati contabili evidenzia la prevalenza dell'attività istituzionale basata sull'erogazione di cofinanziamenti rispetto a quella interna diretta finanziata solo dal Ministero del Lavoro che, rispetto al totale dell'ammontare degli impegni, ha raggiunto nel 2002 una quota di impegni del 4,32% e nel 2003 del 5%; per le sole attività per consulenze, ricerche e studi, gli impegni rappresentano l'11,7% nel 2002 e del 7,8% nel 2003 del totale della spesa per attività istituzionali.

La tabella seguente espone i dati complessivi e parziali relativi a detta attività nel biennio 2002/2003, esposti per singoli programmi e per oggetto dell'attività stessa; i residui finali rappresentano i residui totali dell'anno.

SPESE PER ATTIVITÀ IST.LE (cat. 5^)

	ES. 2002		ES. 2003		Differ. Es. Prec.	Var. %
	Impegni	Residui	Impegni	Residui	Impegni	
ISFOL	1.626.412,47	797.625,48	2.636.216,73	1.443.481,06	1.009.804,26	62%
OCCUPAZIONE	-	-	-	-	-	-
ADAPT	-	-	-	-	-	-
ASS. TEC. FSE	-	-	-	-	-	-
LEONARDO	17.392.285,00	20.876.260,01	29.478.282,00	32.117.853,87	12.085.997,00	69%
LEONARDO AG. NAZ.	634.073,73	294.661,72	601.302,06	152.585,66	- 32.771,67	-5%
ASS. TEC. REGIONI	1.088.310,91	151.134,65	707.474,28	80.609,90	- 380.836,63	-35%
ALTRI	283.616,25	366.848,11	18.094,27	-	- 265.521,98	-94%
EQUAL	223.866,05	128.563,69	295.388,74	79.150,81	71.522,69	32%
Progr. Azioni Sistema 2000/6	16.358.555,75	7.525.833,22	18.010.049,11	6.186.093,43	1.651.493,36	10%
TOTALE	**37.607.120,16**	**30.140.926,88**	**51.746.807,19**	**40.059.774,73**	**14.139.687,03**	38%
di cui cap. 64/264/274 "consulenza a ricerche, studi"						
ISFOL	1.005.685,69	324.891,82	852.367,30	200.797,69	- 153.318,39	-15%
OCCUPAZIONE	-	-	-	-	-	-
ADAPT	-	-	-	-	-	-
ASS. TEC. FSE	-	-	-	-	-	-
LEONARDO AG. NAZ.	108.715,81	29.102,57	359.265,39	38.033,87	250.549,58	230%
ASS. TEC. REGIONI	770.624,20	151.134,65	706.025,64	80.609,90	- 64.598,56	-8%
ALTRI	-	-	-	-	-	-
EQUAL	66.032,74	26.983,96	154.412,21	33.205,11	88.379,47	134%
Progr. Azioni Sistema 2000/6	6.613.751,79	1.705.907,94	8.804.173,61	1.910.576,78	2.190.421,82	33%
TOTALE	**8.564.810,23**	**2.238.020,94**	**10.876.244,15**	**2.263.223,35**	**2.311.433,92**	27%

La tabella che segue evidenzia l'incidenza degli impegni per attività istituzionali e delle spese di funzionamento in rapporto all'ammontare totale delle spese che, nel biennio considerato, subisce una notevole lievitazione (dal 59,2% al 68,7%), con un incremento degli impegni stessi anche in valore assoluto.

(in migliaia di euro)

	2002		2003	
	Importo	**%**	**Importo**	**%**
Spese di funzionamento	24.105,31	38,0	22.816,10	30,3
Spese per attività istituzionali	37.607,12	59,2	51.746,80	68,7
Tfr	1.766,76	2,8	765,88	1,0
TOTALE SPESE	63.479,19	100,0	75.328,78	100,0

La tabella successiva espone i contributi erogati a favore dell'ente nel biennio 2002/2003 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e direttamente dall'U.E..

I dati sono distinti per singoli programmi e per attività in convenzione.

Si rileva il notevole decremento nel 2003 dei contributi di co-finanziamento erogati dal Ministero sul Fondo di rotazione e l'incremento dei contributi erogati dall'U.E..

I dati complessivi evidenziano nel 2003 un incremento dei contributi del 13,5%.

Una flessione registra il volume dei residui attivi (-19,3%), pur mantenendo valori assoluti rilevanti[12].

[12] Su tale aspetto dei risultati contabili si riferisce nel seguito della trattazione.