

Tabella n. 1 Spese per gli organi dell'Ente

Dati in euro

Descrizione	2011	2012
Assegni, indennità e rimborsi spese Presidente / Commissario	156.437,03	61
Assegni, indennità e rimborsi spese Consiglio di Amministrazione	109.788,64	0
Assegni, indennità e rimborsi spese Collegio dei revisori dei conti	64.589,92	60.790,10
Spese funzionamento OIV	55.000	55.385,23
TOTALE	385.815,59	116.236,33

Fonte: Rendiconto finanziario gestionale ISFOL 2011 e 2012

Anche dal punto di vista economico, nel 2012, si è registrata una diminuzione dei costi per gli organi dell'Ente pari al 66%.

Tabella n. 2 Costi per gli organi dell'Ente.

Dati in euro

Descrizione	2011	2012
Compensi Presidente /Commissario	121.126,47	-
Compensi CdA	101.943,42	-
Compensi Revisori conti	54.606,52	65.953,33
Rimborso spese sostenute dagli organi*	45.500,78	61
Spese funzionamento organi	42.760,45	58.929,77
TOTALE	365.937,64	124.944,1

Fonte: Conto economico ISFOL esercizi 2011 e 2012

*Con la delibera n. 1 del 2 maggio 2013 è stato adottato un Regolamento attraverso il quale si procede alla definizione di criteri e modalità di corresponsione del trattamento di viaggio, alloggio e dei relativi rimborsi spese degli organi dell'Ente.

Capitolo III - L'assetto organizzativo

1. Organizzazione e organigramma dell'Istituto

La normativa interna e gli atti organizzativi adottati a fine 2011 e nel 2012, in particolare, hanno ridisegnato l'organizzazione dell'Ente, sotto il profilo sia degli uffici che delle competenze. Si è relazionato in merito agli assetti normativi nel precedente referto.

Come già esposto, nel corso del 2011 sono state apportate modifiche allo Statuto ed al Regolamento di organizzazione¹² dell'Ente, anche a seguito dell'assorbimento dell'Istituto Affari Sociali (IAS), ai sensi dell'articolo 7 comma 15 del DL 78/2010.

L'attività di gestione è demandata alla struttura amministrativa che fa capo alla Direzione Generale. La Direzione generale è articolata¹³ in due dipartimenti, che costituiscono uffici dirigenziali di livello generale, necessari al conseguimento delle proprie finalità: sistemi formativi e mercato del lavoro e delle politiche sociali. I dipartimenti si articolano a loro volta in strutture finalizzate allo svolgimento di attività tra loro omogenee. Gli uffici dirigenziali di seconda fascia sono attualmente tre: Gestione delle risorse finanziarie e tecniche, Gestione delle risorse umane, Controllo di gestione.

Il Dipartimento Mercato del lavoro e politiche sociali si articola nelle strutture:

- Lavoro e professioni;
- Inclusione sociale;

Il Dipartimento Sistemi formativi si articola nelle Strutture:

- Sistemi e servizi formativi;
- Metodologie e strumenti per le competenze e le transizioni.

Con riferimento alle funzioni dirigenziali, si evidenzia che l'esercizio in esame è stato caratterizzato da un consistente turn-over che ha interessato la totalità dei livelli apicali e della dirigenza d'Istituto.

¹² Il nuovo "Regolamento di organizzazione e funzionamento degli organi e delle strutture" (delibera del Commissario n. 6 del 26 ottobre 2011) disciplina la struttura amministrativa dell'Istituto. Il funzionamento e l'attività di impulso e controllo, demandata agli organi dell'Istituto, sono contemplati nel Titolo II del citato Regolamento di organizzazione, mentre le funzioni di direzione generale, coordinamento, controllo e gestione dell'attività amministrativa sono disciplinate nel successivo Titolo IV.

¹³ Il Centro di responsabilità amministrativa (CRAM) di I° livello - "Presidenza" ha mera evidenza contabile non essendo il Presidente centro di gestione finanziaria/amministrativa.

Il posto di funzione di Direttore Generale, a seguito di dimissioni anticipate, si è reso vacante a partire dal 10 dicembre 2012 ed è stato successivamente coperto in data 24 luglio 2013, con decorrenza dal 1° settembre 2013¹⁴.

Il turn-over ha interessato anche la dirigenza di seconda fascia dell'ISFOL¹⁵.

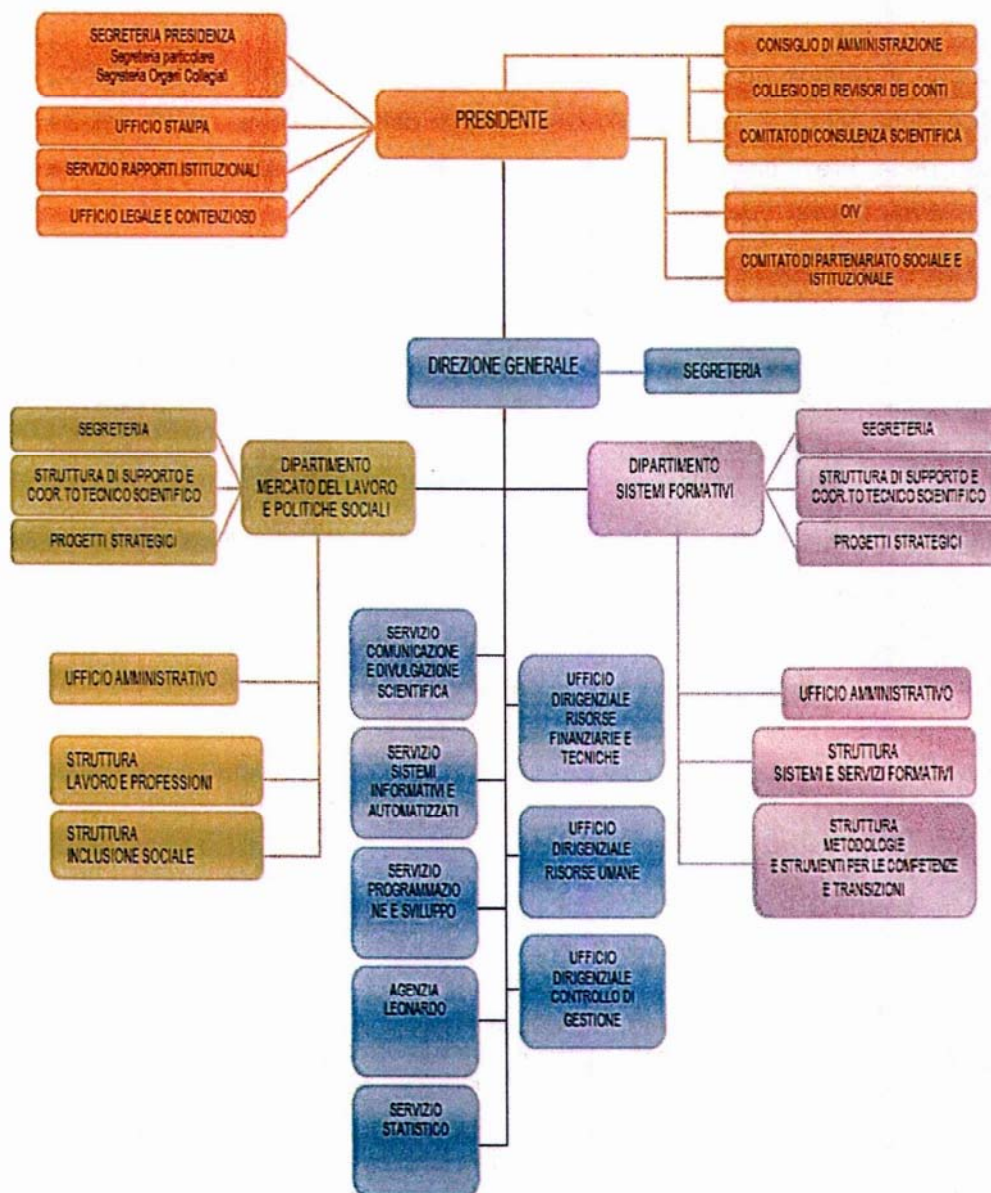
Da ultimo, in ottemperanza al disposto di cui all'art. 2 comma 10 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è stata ridotta la dotazione organica, così come rideterminata ai sensi del DPCM 22 gennaio 2013. Il Regolamento di organizzazione dovrà recepire gli effetti delle riduzioni della dotazione organica prevista dallo stesso articolo 2 del citato decreto-legge, ai sensi dell'art. 2 comma sette D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito con la legge 30 ottobre 2013, n. 125.

In particolare, l'attuale Statuto ed il Regolamento di organizzazione prevedono 3 posti dirigenziali apicali, mentre la dotazione organica ridefinita ai sensi del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 ha individuato due sole posizioni dirigenziali di prima fascia. Anche i Dirigenti di seconda fascia sono stati ridotti da tre a due.

¹⁴ Con deliberazione del Presidente n. 2 del 22 maggio 2013 è stato pubblicato l'avviso pubblico per l'acquisizione di disponibilità per il conferimento dell'incarico di Direttore generale che è stato successivamente conferito con la Deliberazione del C.d.A. n.13 del 24.07.2013.

¹⁵ La Direzione Generale, nel 2011, ha assunto l'interim dell'Ufficio del Controllo di gestione a seguito dell'esito negativo della procedura pubblica espletata per l'assegnazione dell'incarico; il Dirigente dell'Ufficio Gestione Risorse Umane Personale (in servizio dal 1° marzo 2011) dal 29 ottobre 2012 ha assunto, ad interim, sia la reggenza del predetto ufficio che dell'ufficio delle Risorse Finanziarie e Tecniche, successivamente attribuito in data 24 settembre 2013 con determinazione dirigenziale 67/2013 del nuovo Direttore generale.

Tabella n. 3 Organigramma ISFOL in vigore al 1° gennaio 2012.



2. Le risorse umane

Il vertice amministrativo dell'Istituto è rappresentato dal Direttore generale che è responsabile del coordinamento delle attività tecnico-scientifiche e di gestione amministrativa.

In attuazione di quanto disposto dall'articolo 2 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 e della Direttiva n. 10 del 24 settembre 2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri¹⁶ è stata ridotta¹⁷ la dotazione organica del 5,88% pari a 27 unità in meno¹⁸.

Al 31 dicembre 2012 il personale dell'Istituto in servizio risulta complessivamente pari a 615 unità, con una riduzione, rispetto al 2011, dell'1,6% e, rispetto al 2010, del 4,3%. Nella tabella si evidenzia l'incremento delle unità di personale in servizio a tempo indeterminato, dovuto all'assorbimento del personale del disciolto Istituto Affari Sociali (IAS) e la successiva diminuzione del personale a tempo indeterminato nel 2012.

Per l'esercizio 2014, in attuazione di quanto disposto dal DPCM del 27 luglio 2012, l'Ente ha programmato l'assunzione, con oneri a valere sulle risorse provenienti dal *turn-over* relativo agli anni 2009 e 2010, di ulteriori n.10 unità di personale¹⁹ e ²⁰.

Al 31 dicembre 2012 il personale a tempo determinato in servizio presso l'ISFOL è pari a 253 unità.

¹⁶ Registrata alla Corte dei conti il 30/11/2012 Registro n.9 Foglio n. 380

¹⁷-Proposta di rideterminazione avanzata dall'Istituto con nota n.13249 del 28 settembre 2012

¹⁸ Sono esclusi da tale riduzione, in quanto non soggetti alle limitazioni di cui alla c.d. "Spending Review", i ricercatori e i tecnologi.

¹⁹ Al riguardo si evidenzia che l'Ente è in attesa del provvedimento che autorizzi l'attivazione dei relativi bandi di concorso e che proroghi il termine fissato al 31 dicembre 2013 per l'espletamento delle relative procedure. L'attuale dotazione organica, come rideterminata dal DPCM del 22 gennaio 2013, al momento non ha la disponibilità per le due unità di VIII livello professionale. Nel DPCM del 27 luglio 2012, l'ISFOL è stato anche autorizzato all'effettuazione di due passaggi di livello all'interno del profilo professionale di Ricercatore e Tecnologo come segue: n. 1 progressione interna per il profilo di Dirigente di Ricerca, già espletata nel corso del 2013 e n. 1 progressione di Primo Ricercatore, da espletarsi nel 2014.

²⁰ Il Consiglio di amministrazione, in linea con quanto disposto dall'articolo 4 comma 3 ter), del D.L. 101/2013 convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013 n. 125 e dalla circolare n. 5 del 22/11/2013 del Dipartimento della Funzione pubblica avente ad oggetto indirizzi a favorire il superamento del precariato, e ritenendo opportuno ricoprire i posti disponibili in pianta organica attraverso l'utilizzo degli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri Enti del medesimo comparto di contrattazione, ha deliberato l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di n. 3 unità di personale attualmente alle dipendenze dell'ISFOL con contratto a tempo determinato, nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica dell'ISFOL e delle autorizzazioni già acquisite in relazione alla annualità 2009

Tabella n. 4 Personale ISFOL – Dotazione organica e in servizio.

	2011	2012	2013	dotazione organica (2010) di cui ex IAS	dotazione organica (DPCM 22 gennaio 2013)
PERSONALE ISFOL	personale in servizio (di cui ex IAS)	personale in servizio 31/12/2012	personale in servizio 31/10/2013		
Direttore generale	1	1	1	1	1
Dirigente I fascia (macroarea)	1	0	0	2	1
Totale	2	1	1	3	2
Personale a tempo indeterminato					
Dirigente 2^ Fascia	2	2	2	2	2
I livello professionale (dirigente di ricerca + dirigente tecnologo)	14 (2)	14	14	18 (2)	18
II livello professionale (dirigente di ricerca + dirigente tecnologo)	17 (4)	13	12	42 (5)	42
III livello professionale (dirigente di ricerca + dirigente tecnologo)	95 (5)	94	94	111(5)	111
IV livello professionale (funzionario amministrazione +C.T.E.R)	74 (7)	74	73	82(8)	74
V livello professionale (funzionario amministrazione+C.T.E.R. +collaboratore)	50 (2)	48	48	57 (2)	48
VI livello professionale (C.T.E.R +collaboratore +operatore tecnico)	48 (4)	47	47	53 (5)	47
VII livello professionale (collaboratore +operatore tecnico +op. amm/ne)	36 (2)	36	36	36(2)	36
VIII livello professionale (operatore tecnico +op. amm/ne)	34 (3)	34	36	37 (3)	36
Totale	370 (29)	362	362	439 (32)	414
Personale a tempo determinato					
III - IV livello professionale	83	82	82		
V livello professionale	-	2	2		
VI livello professionale	104	103	102		
VII livello professionale	61	61	61		
VIII livello professionale	5	5	5		
Totale	253	253	252		
Totale generale	625	615	614	442	416

Fonte: Elaborazione Corte dei conti su dati forniti nel Rendiconto generale per gli esercizi 2011 e 2012 e nel Bilancio di previsione per l'esercizio 2014.

(*) La dotazione organica di diritto è riferita all'esercizio 2013 ai sensi del DPCM 22 gennaio 2013 (Tabella 28) ed è comprensiva dei dati relativi all'ex IAS. Il posto di Direttore generale è stato vacante dal 9 dicembre 2012 al 1° settembre 2013. Gli incarichi di Direttore dei Dipartimenti Sistemi informativi e Mercato del Lavoro e Politiche sociali sono assegnati ad interim ad due dirigenti di ricerca dal 17 aprile 2012.

(**) Nel 2012 il personale ex IAS è compreso nel personale in servizio.

Le risorse umane presenti in Istituto sono distribuite tra i cinque centri di responsabilità amministrativa (CRAM) come segue.

Tabella n. 5 Allocations unità e spesa per il personale per CRAM

CRA	PERSONALE RUOLO	Incidenza %	PERSONALE T.D.	Incidenza %	TOTALE PERSONALE	IMPEGNI	Incidenza %
01. - STRUTTURA DI SUPPORTO	160	44%	103	41%	263	13.287.990,76	41%
02. - DIPARTIMENTO MERCATO DEL LAVORO E POLITICHE SOCIALI	75	21%	70	28%	145	7.518.708,33	23%
03. - DIPARTIMENTO SISTEMI FORMATIVI	90	25%	63	25%	153	8.978.975,24	28%
04. - LIFELONG LEARNING	23	6%	17	7%	40	2.136.006,58	7%
05. - PRESIDENZA	14	4%		0%	14	700.687,69	2%
TOTALE	362		253		615	32.622.368,60	

Fonte: elaborazione Corte conti su dati ISFOL

In appendice, si riporta la distribuzione del personale per classi di età, dalla quale si evince che circa la metà dei 615 dipendenti hanno età inferiore ai 45 anni ed in questa fascia di età prevale il personale a tempo determinato. (v. tabella Distribuzione del personale per profilo professionale e classi di età), e la distribuzione in ottica di genere che pone in luce come la presenza femminile sia radicata tra le figure apicali dell'organizzazione e tra i profili più elevati dediti alla ricerca (v. tabella Distribuzione del personale per profilo professionale e genere). Inoltre, sempre in appendice si trova la classificazione del personale in base al titolo di studio, in cui si dà conto di una elevata percentuale di dipendenti in possesso di una laurea specialistica ed ulteriore specializzazione (63%): tale percentuale sale, se si osservano i rapporti di lavoro a tempo determinato (70,8%) (v. tabella Personale dipendente per tipologia di rapporto e titolo di studio).

In attuazione di specifici protocolli d'intesa²¹ stipulati ex art. 23 comma 7 del D.lgs. 165/2001 del 2 gennaio 2012, 19 ottobre 2012 e 20 ottobre 2012- una parte del personale (66 unità) è stato impiegato per l'intero esercizio 2012 presso gli uffici del Ministero del lavoro, in attività di supporto alla programmazione del FSE 2007-2013²².

²¹ Finalizzati alla realizzazione e attuazione di iniziative e progetti ANCHE nell'ambito dei progetti PON.

²² L'articolo 23, comma 7 bis del dlgs 165/2001 prevede che "Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di

L'ISFOL quale ente di ricerca è autorizzato, ai sensi dell'art 118, co. 14, della L. 388/2000²³, nell'esecuzione di programmi o di attività i cui oneri ricadono su fondi comunitari, ad impiegare personale a tempo determinato per tutta la durata degli stessi, anche superando il limite di durata triennale dei contratti a tempo determinato tramite la stipula di appositi contratti siglati a livello nazionale, territoriale o aziendale ai sensi dell'articolo 5 bis del D.lgs.368/2001.

La spesa sostenuta nel 2012 per il personale, sia di ruolo che a tempo determinato, è complessivamente pari ad impegni per euro 32.622.368. Tale importo tiene conto di tutte le spese relative a stipendi ed altri assegni fissi, trattamento accessorio, imposte e contributi previdenziali a carico dell'Istituto, corsi di formazione, benefici di natura assistenziale e sociale, prestazioni sostitutive del servizio mensa, straordinari, indennità di missione e altri benefici a favore del personale²⁴.

La seguente tabella evidenzia la spesa per il personale sostenuta dall'Ente dal 2008 al 2012. Dopo l'aumento considerevole degli anni precedenti, si rileva nel 2012 una contrazione della spesa per il personale (-5,84%) rispetto al 2011.

Tabella n. 6 Spesa per il personale 2008 – 2012 con indici di variazione.

Importi in euro

2008	2009	2010	2011	Δ var. % 2011/2010	2012	Δ var. % 2012/2011	Δ var. % 2012/2008
23.628.644	32.823.021	32.700.244	34.647.107	6	32.622.368	-5,84	38,06

Fonte: Bilancio consuntivo finanziario gestionale (competenza) ISFOL

L'Istituto ha provveduto a dare applicazione a quanto previsto dalla normativa riguardante gli obblighi assunzionali derivanti dalla Legge 68/99. Ha avviato a giugno 2012 due tirocini per due disabili psichici conclusi in data 15 ottobre 2013 con l'assunzione nei profili professionali di operatore tecnico e operatore di amministrazione VIII qualifica professionale del CCNL del comparto ricerca. Per

personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie".

²³ L'articolo 118, comma 14 della legge 388/2000 autorizza gli enti di ricerca impegnati nell'esecuzione di programmi o attività anche di assistenza tecnica i cui oneri ricadono sui fondi comunitari a procedere ad assunzioni o ad impiegare personale a tempo determinato per la durata degli stessi.

²⁴ Si rilevano inoltre, impegni per euro 1.587.046 relativi all'accantonamento al Fondo Trattamento di fine servizio ed euro 1.005.817 relativi ad indennità di anzianità al personale cessato dal servizio.

programmare le assunzioni dei rimanenti 12 disabili è stata stipulata una nuova convenzione con la Provincia di Roma, in data 21 giugno 2013.

Nelle tabelle in appendice, si dà conto delle spese sostenute nel 2011 e nel 2012 nella contabilità istituzionale ed in quella speciale, nonché in forma aggregata, con evidenza dell'incidenza percentuale della spesa tra i cinque centri di responsabilità amministrativa (CRAM) e delle variazioni percentuali intervenute nel biennio per singola voce di spesa. Ciò è dovuto soprattutto alla riduzione del 20% delle spese di personale riconducibili alla contabilità speciale. Di converso, si pone in luce un aumento del 6,75% della spesa di personale riconducibile alla contabilità istituzionale, soprattutto per quanto concerne le spese del personale a tempo indeterminato.

Il costo²⁵ complessivo del personale, di ruolo e a tempo determinato, nel 2012, è risultato pari ad euro 34.104.089,04 con una riduzione del 4,76 %.

²⁵ La voce salari e stipendi (euro 23.338.650,00 nel 2012 e 17.209.832,9 nel 2011 con una variazione pari al 5,42%) accoglie il costo del personale per gli stipendi, per i trattamenti accessori, per le indennità rimborso spese missioni nazionali ed estere. La voce contributi e imposte a carico dell'ISFOL accoglie il costo del personale per i contributi previdenziali assistenziali e assicurativi a carico dell'ISFOL comprensivi dell'imposta IRAP con aliquota all'8,5%. La voce indennità di anzianità e trattamento di fine servizio accoglie la quota di indennità di competenza dell'esercizio. La voce altri costi accoglie le spese sostenute per corsi di formazione del personale, i costi relativi ai benefici di natura assistenziale e sociale, altri benefici al personale e prestazioni sostitutive mensa.

Tabella n. 7 Costo del personale con indice di variazione. Esercizi 2011-2012.

(Importi in euro)

Descrizione	Personale di ruolo		Δ % 2012 - 2011	Personale a tempo determinato		Δ % 2012 - 2011	Totale		Δ % 2012 - 2011
	2012	2011		2012	2011		2012	2011	
Salari e stipendi	14.809.411,50	15.534.475,36	-4,67	8.529.238,50	9.141.448,77	-6,70	23.338.650,00	24.675.924,13	-5,42
Contributi ed imposte a carico dell'Ente	5.062.193,71	5.091.301,96	-0,57	3.017.405,05	3.154.342,67	-4,34	8.079.598,76	8.245.644,63	-2,01
Indennità di anzianità per TFS	991.045,40	1.017.907,53	-2,64	569.396,58	592.647,00	-3,92	1.560.441,98	1.610.554,53	-3,11
Adeguamento ferie residue al 31/12/2011	122.980,02	68.649,60	79,14	81.203,98	16.218,44	400,69	204.184,00	84.868,04	140,59
Altri costi	538.084,96	770.216,21	-30,14	383.129,34	422.761,54	-9,37	921.214,30	1.192.977,75	-22,78
TOTALE	21.523.715,59	22.482.550,66	-4,26	12.580.373,45	13.327.418,42	-5,61	34.104.089,04	35.809.969,08	- 4,76

Fonte: elaborazione Corte dei conti su Nota integrativa al Rendiconto generale.

Fonte: elaborazione Corte dei conti su Nota integrativa al Rendiconto generale esercizi 2011-2012

Il seguente prospetto indica il costo del personale, desunto dal conto economico per gli esercizi 2011 e 2012, con esame dell'incidenza di detti costi sul valore della produzione. Il valore della produzione è in preminenza assorbito dal costo del personale: ciò, comunque, appare fisiologico atteso che le attività dell'ISFOL sono attività di ricerca e studio.

Tabella n. 8 Rapporto tra valore della produzione e costo del personale con incidenza. *Importi in euro*

	valore della produzione (a)	costo del di personale (b)	b/a %
2011	54.824.750,94	35.809.969,08	65%
2012	57.484.008,28	34.104.089,04	59%

Fonte: Conto economico ISFOL esercizi 2011 - 2012

In ordine alla retribuzione della dirigenza dell'Istituto, la tabella riporta i dati relativi alle retribuzioni al 2012.

Tabella n. 9 Retribuzioni dirigenti ISFOL. 2012

Importi in euro.

	Stipendio tabellare annuo lordo per 13 mensilità	Retribuzione di posizione	Retribuzione di risultato	Totale
Direttore Generale*	55.397,42	81.555,76	23.000,00	159.953,18
Direttore Dipartimento Sistemi formativi**	67.971,41	14.617,46		82.588,87
Direttore Dipartimento Mercato del lavoro e politiche sociali**	67.971,41	14.617,46		82.588,87
Dirigente dell'Ufficio dirigenziale delle Risorse Finanziarie e Tecniche***	43.310,93	45.724,90	9.479,00	98.514,83
Dirigente dell'Ufficio dirigenziale per la Gestione delle Risorse Umane***	43.310,93	45.724,90	9.479,00	98.514,83

Fonte: sito istituzionale.

* L'incarico del Direttore generale è cessato il 9 dicembre 2012 ed è stato attribuito nuovamente il 1° settembre 2013.

**A seguito del pensionamento dei due Direttori di Dipartimento gli incarichi sono stati assegnati ad interim con decorrenza 17 aprile 2012 a due dirigenti di ricerca dell'ISFOL.

*** Dal 29 ottobre 2012 il dirigente dell'ufficio Risorse Finanziarie e Tecniche si è messo in aspettativa e l'interim è stato assunto dal Dirigente dell'Ufficio Gestione risorse Umane a cui spetta una integrazione retributiva nell'ambito della retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione.

Al personale di livello dirigenziale 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 2006/2009²⁶ ed al personale non dirigenziale è applicata la disciplina contrattuale prevista per il comparto degli Enti ed Istituzioni di Ricerca - quadriennio normativo 2006/2009.

Nel corso del 2012 è stata avviata la trattativa con le OO.SS. per la sigla dell'Accordo integrativo per il personale non dirigenziale, per l'anno 2011 e 2012. Sono stati rivisti gli Accordi sindacali integrativi 2011 e 2012 alla luce delle indicazioni del MEF e della Funzione Pubblica. L'intesa con le OO.SS. è stata raggiunta nel 2013²⁷.

A decorrere dal 1° gennaio 2012, in osservanza ai chiarimenti forniti dal MEF, in relazione al personale dell'ISFOL proveniente dal soppresso Istituto per gli affari sociali (IAS), è stato a tutti gli effetti equiparato il trattamento fondamentale e accessorio in godimento presso il soppresso Istituto a quello riconosciuto al personale dell'ISFOL²⁸. Peraltro, l'art. 5 comma 4 ter del D.L. 28 giugno 2013, n. 76 convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, della legge. 9 agosto 2013, n. 99 ha espressamente disposto che *"a decorrere dal 1° gennaio 2012, per il personale dell'ISFOL proveniente dal soppresso Istituto per gli affari sociali il trattamento fondamentale e accessorio in godimento presso il soppresso Istituto debba intendersi a tutti gli effetti equiparato a quello riconosciuto al personale dell'ISFOL, fermo restando che il medesimo personale conserva sino al 31 dicembre 2011 il suddetto trattamento in godimento presso l'Istituto per gli affari sociali"*. Detta disposizione ha posto fine al contenzioso in atto.

Nell'ambito delle misure di contenimento della spesa, in ossequio a quanto previsto dall'articolo 5, comma 7 del D.L. 95/2012, convertito dalla Legge 135 del 7 agosto 2012, l'Istituto ha provveduto, con decorrenza ottobre 2012, ad adeguare il valore nominale dei buoni pasto da corrispondere al personale a 7 euro.

La successiva tabella distingue il personale in servizio fra amministrativo e tecnico. Si può notare, nei due esercizi esaminati, che solamente 1/3 del totale è personale specifico di ricerca (ricercatori e tecnologi).

²⁶ Per il personale dirigente di II fascia, a seguito dei rilievi sollevati dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri — Dipartimento della Funzione Pubblica — in data 26 novembre 2010 non sono ancora state convocate le OO.SS. per la modifica dell'Ipotesi di Accordo integrativo Area VII, per gli anni 2009 e 2010, siglata in data 23 febbraio 2010.

²⁷ In data 15 novembre 2013 sono state siglate dalle OO.SS. di categoria le Ipotesi di Accordo integrativo per il personale non dirigenziale dell'ISFOL relativo alle annualità 2011 e 2012 che sono state certificate dal Collegio dei Revisori con i verbali n.7 e 8 del 19 novembre 2013. Successivamente, in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 40 bis del Decreto Legislativo 165/2000 così come modificato dal Decreto Legislativo 150/2009, si è proceduto alla trasmissione, con nota del 20 novembre 2013 n. 14443, dei suddetti Accordi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze. Al mese di dicembre 2013 non è ancora pervenuto il parere richiesto.

²⁸ Ministero dell'Economia e delle Finanze, nota n. 2782/varie/15496 del 30 novembre 2011 .

Tabella n. 10 Classificazione ISFOL per tipologica di mansione e livelli.

Personale ISFOL		
	2011	2012
Ricercatori e tecnologi (liv.I-II-III)	209	203
Area tecnica e di supporto alla ricerca (liv. IV-VIII)	269	282
Area amministrativa (Direttore, Macroaree, Dirigenti, liv. IV-VIII)	147	130
Totale	625	615

Fonte: Relazione al Rendiconto generale ISFOL 2011 - 2012

Ai sensi dell'articolo 90 del d.P.R. n. 97 del 2003 il Collegio dei Revisori dei conti (verbale 11 dicembre 2013, n. 12), al fine di verificare eventuali irregolarità o inadempimenti, ha sollecitato al Direttore generale la trasmissione di una relazione riguardante i versamenti contributivi effettuati attraverso i modelli F24 nell'esercizio 2012.

3. Incarichi

L'Istituto, come riferito nella relazione sugli esercizi precedenti, ha adottato, nel 2011, un regolamento per disciplinare la procedura comparativa per il conferimento di incarichi di collaborazione a esperti²⁹. Successivamente, con ordine di servizio del Direttore generale in data 15 luglio 2011, sono stati forniti ulteriori specifiche e chiarimenti al citato Regolamento.

La tipologia di incarichi affidati è la seguente:

- Consulenze e incarichi retribuiti a soggetti esterni;
- Consulenze e incarichi non retribuiti a soggetti esterni;
- Consulenze e incarichi a dipendenti P.A.

La spesa per Collaborazioni ad esperti, distinta per Centro di Responsabilità e relativa agli esercizi 2011 e 2012, è esposta nella seguente tavola. L'entità degli impegni appare in aumento del 27,68 %, soprattutto per l'attività del Dipartimento Mercato del Lavoro e Politiche Sociali, non trovando applicazione nei confronti dell'ISFOL le disposizioni legislative in tema di contenimento delle spese (qualora non a carico dei bilanci di funzionamento, ma gravanti su risorse derivanti da finanziamenti dell'Unione europea o da privati) per l'assunzione di personale a tempo determinato e con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 9 comma 28

²⁹Il Regolamento per il conferimento di incarichi di consulenze è stato adottato con Delibera del CdA 24 marzo 2011.

del D.L. 78/2010, come modificato dall'articolo 4, comma 102 della legge 183/2011. In netta riduzione, anche se con minor impatto finanziario, è la spesa correlata alla Struttura di Supporto.

Tabella n. 11 Spesa per Collaborazioni ad esperti per Cdr Importi in euro.

Centro Responsabilità Amministrativa	2012		2011		Δ% 2012-2011
	Spesa	Incidenza %	Spesa	Incidenza %	
01. Struttura di Supporto	15.309,12	0,83%	47.805,34	3,32%	-67,97
02. Dipartimento Mercato del Lavoro e Politiche Sociali	662.641,72	36,06%	288.122,48	20,02%	129,98
03. Dipartimento Sistemi Formativi	1.032.548,47	56,19%	1.005.750,6	69,89%	2,66
04. Lifelong Learning	127.004,32	6,91%	97.395,77	6,77%	30,40
05. Presidenza	5,20	0,0003%	-	-	-
TOTALE	1.837.508,83		1.439.074,19		27,68

Fonte: Bilancio consuntivo finanziario gestionale a competenza es. 2011-2012

Nella tabella sottostante sono riportati i dati relativi ai costi sostenuti dall'Istituto per gli incarichi di consulenza conferiti nel 2011 e nel 2012.

Tabella n. 12 Costi delle consulenze e collaborazioni Importi in euro.

	2012	2011	Δ % 2012/2011
Consulenze	2.274.101,12	2.070.799,66	10
Collaborazioni coordinate e continuative	1.777.615,08	1.311.635,42	36
Prestazioni professionali ricevute	1.591,41	707,37	125
Spese assistenza per servizi informatici	494.894,63	758.456,87	-35

Fonte : Nota integrativa al Rendiconto Generale ISFOL – Esercizi 2011 e 2012

Ad esclusione dei servizi informatici, la tabella mostra complessivamente un incremento del 10 % dei costi per dette tipologie di rapporto di lavoro: in particolare i costi per collaborazioni coordinate e continuative sono aumentati del 36%.

In risposta ai chiarimenti richiesti dalla Corte dei conti, l'Istituto ha fatto presente che l'incremento di costi per le collaborazioni nel 2012 risulta per la quasi totalità attribuibile ai contratti attivati negli esercizi precedenti. Difatti, nel 2012 è stato drasticamente ridotto il numero dei nuovi contratti: 47 nuovi contratti nel 2012, dei quali uno non avviato, a fronte dei 139 contratti nel 2011. Nell'ambito dei nuovi contratti di collaborazione n. 8 sono a carico della contabilità istituzionale. Il prospetto seguente illustra la tipologia del rapporto.

Tabella n. 13 Consulenze e collaborazioni 2012: tipologia del rapporto

N° CCC (co.co.co.)	24
N° lap (Lav. autonomo prof.)	8
N° poc (Prestazione occasionale)	15
TOT	47

Sempre con riferimento a tali tipologie di lavoro, nell'ambito del contenzioso in atto, per l'analisi del quale si fa rinvio al paragrafo dedicato, occorre sottolineare la presenza una controversia tra l'Ente ed alcuni dipendenti, relativa all'impiego di personale con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, con riflessi in bilancio, in caso di soccombenza, per complessivi 4,5 milioni di euro.

4. Trasparenza valutazione e merito

L'Ente, in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 150/2009, al fine di assicurare qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione delle prestazioni lavorative ha un Sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMVP) al fine di valutare annualmente la *performance* organizzativa e individuale. Inoltre, per assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, sono stati adottati il Piano della Performance, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità³⁰, nonché le Relazioni annuali sulla performance.

Per quanto concerne l'esercizio oggetto di referto, in data 23 novembre 2012, con deliberazione n. 19 del Commissario straordinario, è stato approvato il III° aggiornamento del *Piano triennale della performance (2011-2013)* redatto con la supervisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e con il contributo della Struttura Tecnica Permanente. Con tale documento si è inteso illustrare gli obiettivi di performance per l'esercizio 2012, tenuto conto di quanto a suo tempo programmato nel Piano triennale, dei risultati ottenuti nel primo anno di sperimentazione del ciclo di performance (2011) e dell'articolata fase di transizione istituzionale che l'Istituto sta attraversando. E con deliberazione 13 dicembre 2012 n. 23, il Commissario straordinario ha disposto l'Aggiornamento del documento concernente il SMVP a suo tempo predisposto dall'OIV e adottato dal Consiglio di Amministrazione con

³⁰ Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011 -2013 è stato adottato con deliberazione n. 2 del 26 gennaio 2011.

deliberazione 5 dicembre 2010 n. 19. In data 12 dicembre 2013³¹, a seguito della definizione degli obiettivi strategici per gli esercizi 2013-2015³², è stato adottato il IV° Addendum al Piano Triennale della Performance 2011-2013 che aggiorna e specifica gli obiettivi 2012 dell'ISFOL.. Nel mese di gennaio 2014 sono stati sottoposti al Consiglio di amministrazione per l'approvazione il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, sia il Piano triennale della performance 2014-2016 ed infine il Piano per la prevenzione della corruzione 2014-2016.

L'esito delle valutazioni operate dall'OIV è stato notevolmente critico. In data 30 maggio 2013, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 150/2009 e della Deliberazioni CIVIT n.23-2013, è stata approvata la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'esercizio 2012, con la quale l'OIV ha evidenziato, in termini generali, da un lato la bassa integrazione tra i diversi documenti prodotti dall'Istituto, e la necessità quindi di procedere ad una implementazione maggiormente coordinata e finalizzata all'efficacia degli strumenti e dei processi posti in essere; dall'altro la scarsa interrelazione tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, che determina una non facile leggibilità di quanto prodotto dall'Istituto in termini di impiego delle risorse pubbliche e relativi risultati raggiunti. In particolare poi nella relazione suddetta sono state indicate numerose criticità in ordine alla mancata realizzazione del Piano performance 2012-2014 e al mancato aggiornamento del Programma 2012-2014 sulla Trasparenza ed Integrità. Sempre nella richiamata Relazione, e con specifico riguardo alla Performance organizzativa, l'OIV ha, fra l'altro, riferito che nel 2012 il processo programmatico è stato costruito in maniera tardiva e frammentaria intorno a singoli atti non rispondenti ad una strategia unitaria e a un esplicito processo negoziale risultando disallineati i tempi e le modalità di definizione degli indirizzi e degli obiettivi strategici ed operativi. Ha sottolineato, inoltre, che è stata scarsa l'integrazione programmatica strategica, con quella operativa e gestionale-finanziaria, anche in relazione ai piani di attività su commessa; che non è stato aggiornato neanche il Piano Triennale di Istituto; che non è stato avviato il monitoraggio delle attività né sviluppato un adeguato sistema informativo a supporto della verifica delle attività stesse. A causa dell'assenza di un sistema informativo ed informatico, l'OIV non ha potuto eseguire modalità di monitoraggio, di audit economico-finanziario e di analisi dell'efficacia e dell'efficienza gestionale, mentre ha sottolineato che l'attenzione alle scadenze e agli aggiornamenti della trasparenza è

³¹ Con la deliberazione del C.d.A. n. 26 del 12 dicembre 2013.

³² Con la deliberazione del C.d.A. N. 7 del 5 giugno 2013.