



# **Relazione della Performance 2017**

**Adottata con Delibera del CdA n. 11 del 13 giugno 2018**

## Presentazione

*L'INAPP – Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche - è un ente pubblico di ricerca i cui ambiti caratteristici di intervento sono la ricerca e l'alta consulenza tecnico-scientifica nel campo delle politiche per il lavoro, per la formazione e per l'inclusione sociale.*

*La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento mediante il quale l'INAPP illustra ai cittadini e a tutti gli attori rilevanti, interni ed esterni, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso del 2017, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle rispettive risorse utilizzate portando così a conclusione il ciclo di gestione annuale della performance.*

*La Relazione, proprio per la sua funzione di comunicazione verso l'esterno, è un documento snello caratterizzato, come da norma, da uno stile di comunicazione, per quanto possibile, non tecnico, ma divulgativo. La relazione viene adottata dal vertice politico-amministrativo, quindi validata dall'OIV e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" (<http://www.inapp.org/it/amministrazione-trasparente>), sotto-sezione "Performance" e sul Portale della Performance (<https://performance.gov.it/>). E' stata elaborata sulla base delle informazioni e dei dati raccolti tramite i sistemi di gestione e monitoraggio dell'INAPP ed è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti.*

*La Relazione è articolata in due sezioni.*

*Nella prima sezione (L'INAPP nel 2017) è presentata un'analisi sintetica del contesto operativo di riferimento e una visione di insieme dell'Amministrazione che ne illustra i peculiari ambiti di intervento, le risorse umane e finanziarie, i prodotti/servizi realizzati e le utenze servite. Sono presentati, inoltre, i risultati annuali della gestione economico-finanziaria e le misure adottate per conseguire, nel breve e nel medio periodo, sempre migliori livelli di efficienza ed efficacia gestionale.*

*Nella seconda sezione (Obiettivi e risultati 2017) sono presentati gli obiettivi che l'Istituto si è proposto nell'annualità ed i risultati conseguiti, dalle diverse funzioni ed unità organizzative. Si dà conto inoltre della valutazione della performance individuale del Direttore generale e viene richiamato il processo seguito dall'Amministrazione nell'elaborazione della presente Relazione.*

*Negli allegati sono riportati i risultati della valutazione della performance individuale (Allegato 1) dei dirigenti amministrativi di II fascia e dei responsabili delle diverse unità operative. In attesa di nuovi indirizzi applicativi, da parte del Dipartimento Funzione pubblica, sono riportate, inoltre, le tabelle richieste dalla Delibera CiVIT n. 5/2012 (Allegato 2).*

**Il Presidente dell'INAPP  
Prof. Stefano Sacchi**

# Indice

<b>Presentazione .....</b>	<b>2</b>
<b>1 L'INAPP NEL 2017 .....</b>	<b>5</b>
1.1 Il contesto esterno di riferimento .....	5
1.2 L'Amministrazione: evoluzione ed opportunità.....	6
1.3 Risorse umane ed organizzazione .....	9
1.4 Risorse economico-finanziarie e portafoglio delle attività .....	13
1.5 Efficienza ed economicità. Contenimento della spesa e tempestività dei pagamenti .....	14
1.6 I servizi resi e gli utenti serviti .....	16
1.7 Pari opportunità e antidiscriminazione.....	19
<b>2 OBIETTIVI E RISULTATI 2017 .....</b>	<b>21</b>
2.1 Il ciclo della performance .....	21
2.2 Performance specifica ed organizzativa.....	22
2.3 Performance individuale .....	29
2.4 La gestione del ciclo della performance.....	31
2.5 Prevenzione della corruzione e Trasparenza .....	32
<b>3 Allegati .....</b>	<b>33</b>
Allegato 1 – Valutazione della performance individuale dei Dirigenti di II f. e dei Responsabili di Unità operativa .....	33
Allegato 2 – Tabelle ex Del. CIVIT n.5/2012 (aggiorn. 30/5/2013) .....	36

## Indice delle Tavole

Tavola 1 – Dipendenti INAPP al 31/12/2017 (in valori assoluti).....	9
Tavola 2 – INAPP Assunzioni 2017 per qualifica.....	10
Tavola 3 – Personale di ruolo e a tempo determinato per profilo professionale e genere (al 31/12/2017) .....	10
Tavola 4 - Distribuzione dei dipendenti per classi di età e profilo professionale al 31/12/2017 .....	11
Tavola 5 - Dipendenti per titolo di studio e tipologia di rapporto al 31/12/2017 .....	11
Tavola 6 - Situazione finanziaria - Entrate accertate 2016-2017 (in euro) .....	13
Tavola 7 - Situazione finanziaria – Spese impegnate 2016-2017 (in euro).....	13
Tavola 8 – Fonti finanziarie INAPP anni 2016-2017.....	14
Tavola 9 - Indicatore di tempestività dei pagamenti (in giorni) .....	16
Tavola 10 - Accessi al sito istituzionale.....	17
Tavola 11 - Eventi per ambito tematico .....	18
Tavola 12 - Performance individuale: Responsabili Ufficio dirigenziali generali .....	29
Tavola 13 - Performance individuale: Dirigenti di II fascia e Responsabili Unità operativa .....	30
Tavola 14 - Performance individuale: Personale tecnico/amministrativo (livelli IV-VIII) .....	30

## Indice delle Figure

Figura 1 – Distribuzione del personale per tipologia di rapporto di lavoro e profilo professionale al 31/12/2017 .....	10
Figura 2 – Organigramma INAPP .....	12

# 1 L'INAPP NEL 2017

## 1.1 Il contesto esterno di riferimento

Nel 2017 la crescita dell'economia italiana si è stabilizzata. Il prodotto interno lordo (PIL) è cresciuto dell'1,5% (+0,9 nel 2016), con un ritmo relativamente stabile nel corso dell'anno. Come nel 2016, a trainare la ripresa è stata la domanda interna, in particolare gli investimenti fissi lordi, con un contributo di 0,6 punti percentuali. La crescita dell'Italia è inferiore a quella osservata nelle altre maggiori economie europee (+1,8% in Francia, +2,2 in Germania, +3,1 in Spagna), scontando un andamento meno vivace dei consumi delle famiglie e una crescita maggiore delle importazioni. L'export di beni e servizi è aumentato invece in misura sostenuta. Nel 2017 il contributo della domanda estera netta alla crescita è stato positivo per 0,2 punti percentuali (contro il -0,2% del 2016). In controtendenza rispetto alle altre economie, il contributo dei consumi della pubblica amministrazione (PA) è stato nullo. Il ciclo degli investimenti ha sostenuto l'economia. Nel 2017 gli investimenti fissi lordi in volume crescono del 3,8%, recuperando complessivamente oltre nove punti percentuali nel triennio 2015-2017. In questo periodo sono aumentati in misura consistente gli investimenti in impianti e macchinari (+21,7%), grazie al forte rilancio dei mezzi di trasporto e all'andamento del ITC (tecnologie dell'informazione e della comunicazione; +14,9%). Nello stesso periodo, alla crescita sostenuta degli investimenti in ricerca e sviluppo (+18,1%) ha corrisposto una riduzione del 3,7% per la voce software e basi di dati. Un recupero (+1,7%). Il volume degli investimenti in costruzioni, cresciuto del 1,7%, resta quasi 24 punti sotto il livello registrato nel 2010.<sup>1</sup>

A questi andamenti si è accompagnata una ripresa del mercato del lavoro, iniziata a partire dalla seconda metà del 2014. Anche nel 2017 il legislatore ha previsto<sup>2</sup>, per il solo settore privato, uno sgravio contributivo per le nuove assunzioni con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, anche in apprendistato, effettuate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018. Lo sgravio contributivo previsto è consistito nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (limite massimo di 3.250 euro su base annua e per un periodo massimo di 36 mesi).

In materia di apprendistato, sono stati previsti ulteriori finanziamenti per la proroga (fino al 31 dicembre 2017) dei benefici contributivi per le assunzioni e per i percorsi formativi in alternanza scuola-lavoro.

Infine con la Legge di Bilancio 2018<sup>3</sup> è stato previsto un incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, a partire dal 1° gennaio 2018.

L'andamento del mercato del lavoro nell'annualità compendia una dinamica positiva nei primi nove mesi e una contrazione congiunturale dello 0,3% nell'ultimo trimestre dell'anno (circa 86 mila occupati in meno). Nel 2017 è proseguita la crescita sostenuta del numero di occupati (265 mila, +1,2%), che ha riguardato in particolare le donne (+1,6% contro +0,9 degli uomini). Il riavvicinamento del numero di occupati ai livelli del 2008 si deve esclusivamente alla componente femminile (404 mila unità in più), mentre gli uomini fanno tuttora registrare un deficit di 471 mila unità. L'incremento tendenziale ha interessato tutte le aree del Paese, ma il Mezzogiorno rimane l'unica ripartizione geografica con un saldo occupazionale negativo rispetto al 2008 (-310 mila unità, -4,8%). Il tasso di occupazione degli

---

<sup>1</sup> Istat, Rapporto annuale 2018 – La situazione del Paese

<sup>2</sup> L. 232/2016, art. 1, commi da 308 a 313.

<sup>3</sup> L. 205/2017, L'articolo 1, c. 100-108 e 113-115.

stranieri, che negli ultimi dieci anni si era progressivamente ridotto (dal 67,0% del 2008 al 60,6 del 2017), è nuovamente cresciuto del 1,1%, a fronte dello 0,7 per gli italiani. Per il secondo anno consecutivo, si è registrato un aumento degli occupati nella fascia 15-34 anni (+0,9%).

La dinamica demografica continua a incidere negativamente sugli occupati tra i 35 e i 49 anni (-1,2%). L'aumento dell'occupazione continua a interessare soprattutto gli occupati di 50 anni e più (+4,4%), tanto che l'indicatore riferito alle persone tra i 50 e i 64 anni (59,2%) dal 2016 è più elevato di quello generale. La crescita è dovuta sia alle modifiche del sistema previdenziale sia al peso crescente della popolazione in questa classe di età.

Nel 2017 il tasso di occupazione cresce per tutti i livelli di istruzione, con un incremento più elevato per i laureati il cui tasso di occupazione ha quasi recuperato il livello del 2008 (78,3% contro il 78,5); sono occupate poco più del 40% delle persone con al massimo la licenza media e quasi il 66% dei diplomati. Il divario di genere, comunque a sfavore delle donne, diminuisce al crescere del livello d'istruzione.

Sul fronte delle politiche sociali e del contrasto alla povertà la legge di stabilità 2016 aveva previsto uno o più provvedimenti legislativi di riordino della normativa in materia di strumenti e trattamenti, finalizzati all'introduzione di un'unica misura nazionale di contrasto alla povertà, correlata alla differenza tra il reddito familiare del beneficiario e la soglia di povertà assoluta. A seguito della Legge n. 33, del 15 marzo 2017, nell'autunno è stato istituito<sup>4</sup>, a decorrere dal 1° gennaio 2018, il Reddito di inclusione (Rel), quale misura unica<sup>5</sup> a livello nazionale di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale. Il Rel, misura condizionata alla prova dei mezzi, è articolato in un beneficio economico e in una componente di servizi alla persona, ovvero all'adesione a un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

## 1.2 L'Amministrazione: evoluzione ed opportunità

L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) è un Ente pubblico di ricerca vigilato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, in linea con quanto stabilito nel D.Lgs. n.150/2015, gli sono attribuite le seguenti funzioni:

“a) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione, coerentemente con gli indirizzi strategici stabiliti dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, degli esiti delle politiche statali e regionali in materia di istruzione e formazione professionale, formazione in apprendistato e percorsi formativi in alternanza, formazione continua, integrazione dei disabili nel mondo del lavoro, inclusione sociale dei soggetti che presentano maggiori difficoltà e misure di contrasto alla povertà, servizi per il lavoro e politiche attive del lavoro, (...);

b) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, ivi inclusa la verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro (ANPAL), nonché delle spese per prestazioni connesse allo stato di disoccupazione, studio, monitoraggio e valutazione delle altre politiche pubbliche che direttamente o indirettamente producono effetti sul mercato del lavoro;

c) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione in materia di terzo settore;

---

<sup>4</sup> D. Lgs. n. 147, del 15 settembre 2017.

<sup>5</sup> Il REI ha sostituito il SIA (Sostegno per l'inclusione attiva) e l'ASDI (Assegno di disoccupazione).

d) gestione di progetti comunitari, anche in collaborazione, con enti, istituzioni pubbliche, università o soggetti privati operanti nel campo della istruzione, formazione e della ricerca<sup>6</sup>.

L'Istituto associa, quindi, alla produzione di conoscenza, che realizza attraverso le citate attività di ricerca, studi, indagini, analisi, monitoraggio e valutazione, la finalizzazione dei relativi esiti e risultati in proposte ed indicazioni operative a supporto della definizione di politiche e per incrementare l'efficacia e l'efficienza di quelle esistenti (policy advice). Le analisi sono dunque condotte con un duplice obiettivo: da un lato, di approfondire la conoscenza delle dinamiche in atto e delle loro determinanti; dall'altro, di elaborare indicazioni di politica economica, sociale, del lavoro e della formazione professionale utili a massimizzare i benefici del processo di cambiamento. L'INAPP è così in condizione di fornire ai propri interlocutori istituzionali, Amministrazioni centrali e territoriali ed amministrazioni pubbliche in generale, supporto e consulenza specialistica con finalità di capacity e institutional building.

Per lo svolgimento di tali funzioni, l'INAPP collabora con altri Istituti ed enti di ricerca, anche di altri paesi, con organismi internazionali e istituzioni dell'Unione europea, con le istituzioni universitarie (ospitando tirocini e svolgendo attività di formazione nei corsi universitari di dottorato di ricerca); promuove, svolge e realizza le attività previste nel Programma Nazionale per la Ricerca; realizza specifici progetti e iniziative sperimentali nazionali a carattere innovativo; cura la valorizzazione, la diffusione e il trasferimento dei risultati delle proprie attività.

L'INAPP svolge inoltre attività di ricerca statistica e fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN). L'Istituto ha peraltro effettuato un forte investimento nella creazione di basi dati integrate, sia proprietarie sia attraverso l'aggancio di basi dati di altri soggetti, per consentire la valutazione degli interventi di politica pubblica. Tali basi dati sono rese disponibili all'intera comunità scientifica, nel rispetto delle norme vigenti e degli eventuali accordi con i soggetti istituzionali proprietari dei dati.

Anche nel 2017, accanto alla ricerca scientifica ed istituzionale, l'Istituto ha fornito **consulenza tecnico-scientifica** al Ministero del lavoro delle politiche sociali e ad altri Ministeri, al Parlamento, alle Regioni e Province autonome, agli Enti locali, sulle politiche e sui sistemi della formazione ed apprendimento lungo tutto l'arco della vita, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale.

Ha operato, inoltre, per l'**attuazione e l'implementazione di progetti e azioni di sistema previste nei Programmi Operativi Nazionali (PON) del Fondo Sociale Europeo (FSE)** Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0), Inclusione e nel P.O. FEAD (Fondo di aiuti europei agli indigenti).

Per quanto riguarda il PON FSE SPA0, nel periodo di riferimento, si è conclusa, con esito positivo, l'istruttoria per la configurazione di INAPP quale Organismo Intermedio, con il conseguente affidamento all'Istituto, dal 2018, della gestione di parte significativa delle azioni ed interventi previsti sull'Asse I - Istruzione e Formazione, sull'Asse II - Occupazione e sull'Asse IV - Capacità istituzionale e sociale. L'ambito di delega tiene conto, da un lato, della *mission* attribuita all'Istituto dal D.Lgs. n.150/2015 e, dall'altro, delle competenze e dell'esperienza già maturate dall'INAPP.

Nel 2017, la **proiezione internazionale** dell'Istituto si è consolidata ed ampliata, rappresentando un'area di interesse ritenuta prioritaria.

Dal complesso delle attività, sinteticamente richiamate, emerge come i principali interlocutori dell'INAPP sono:

---

<sup>6</sup> D.Lgs. 150/2015, art.10.

- il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
- la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Altri Ministeri;
- l'Unione europea;
- le Regioni;
- l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive per il Lavoro (ANPAL);
- le Parti sociali;
- altri Organismi internazionali quali l'European Centre for the Development of Vocational training (Cedefop), l'International Labour Organization (OIL), l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), l'Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA), il Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq - Francia) e il Bundesinstitut für Berufsbildung (Bibb - Germania), l'Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) e la World Bank.

L'INAPP ha la sua sede unica a Roma<sup>7</sup>, avendo dismesso (al 31 dicembre 2016) l'articolazione territoriale costituita dalla sede di Benevento.

---

<sup>7</sup> L'immobile che ospita la sede dell'Istituto è stato oggetto di rinnovo contrattuale per il periodo 1 febbraio 2017 – 31 gennaio 2023.



### 1.3 Risorse umane ed organizzazione

La situazione generale del personale in servizio al 31 dicembre 2017, comprensivo dei comandi, assegnazioni fuori ruolo ed aspettative è pari a 440 unità, di cui n. 269 in organico e n. 171 a tempo determinato.

Nella tavola seguente è rappresentato il personale suddiviso per qualifiche e livelli professionali, con la relativa copertura dei posti in organico e la consistenza del personale a tempo determinato.

Tavola 1 – Dipendenti INAPP al 31/12/2017 (in valori assoluti)

Liv.	Profili professionali	Dot.ne organica dopo il D.D n. 1 del 22/12/2016	Dip. in organico 31/12/2016	Dip. in organico 31/12/2017	Var.ne dip. in organico 2017 - 2016	Dip. TD 31/12/2017	Totale dipendenti 31/12/2017
I	Direttore Generale	1	1	1	0	0	1
II	Dirigente <sup>8</sup>	3	2	3	1	2	5
	<i>Totale profilo</i>	4	3	4	1	2	6
I	Dir. di ricerca	15	11	6	-5	0	6
II	I Ricercatore	30	6	7	1	0	7
III	Ricercatore	68	83	66	-17	30	96
	<i>Totale profilo</i>	113	100	79	-21	30	109
I	Dir. tecnologo	3	1	1	0	0	1
II	I Tecnologo	11	4	3	-1	0	3
III	Tecnologo	14	9	14	5	17	31
	<i>Totale profilo</i>	28	14	18	4	17	35
IV	Funz di amm.ne	5	4	4	0	0	4
V	Funz di amm.ne	8	13	8	-5	1	9
	<i>Totale profilo</i>	13	17	12	-5	1	13
IV	C.T.E.R.	47	61	40	-21	0	40
V	C.T.E.R.	12	18	12	-6	0	12
VI	C.T.E.R.	26	32	26	-6	70	96
	<i>Totale profilo</i>	85	111	78	-33	70	148
V	Collab. di amm.ne	12	17	12	-5	0	12
VI	Collab. di amm.ne	9	11	9	-2	0	9
VII	Collab. di amm.ne	22	33	22	-11	48	70
	<i>Totale profilo</i>	43	61	43	-18	48	91
VI	Operatore tecnico	4	4	3	-1	0	3
VII	Operatore tecnico	2	3	2	-1	0	2
VIII	Operatore tecnico	28	32	25	-7	3	28
	<i>Totale profilo</i>	34	39	30	-9	3	33
VII	Operatore amm.ne	0	0	0	0	0	0
VIII	Operatore amm.ne	3	3	5	2	0	5
	<i>Totale profilo</i>	3	3	5	2	0	5
	<b>TOTALE</b>	<b>323</b>	<b>348</b>	<b>269</b>	<b>-79</b>	<b>171</b>	<b>440</b>

Fonte: Rendiconto generale esercizio 2017 – elaborazione Ufficio dirigenziale Affari generali e personale

La variazione dei dipendenti in organico al 31 dicembre 2017 è stata determinata da :

- n. 93 unità di personale a tempo indeterminato, trasferito all’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) in esecuzione del D.P.C.M. 13 aprile 2016;
- n. 12 cessazioni a tempo indeterminato;
- n. 26 nuove assunzioni come da tabella seguente.

<sup>8</sup> Due Dirigenti Amministrativi di II fascia sono nei ruoli dell’Istituto, ma comandati ai sensi dell’art. 19, comma 5 bis, del D.Lgs. 165 del 2001.

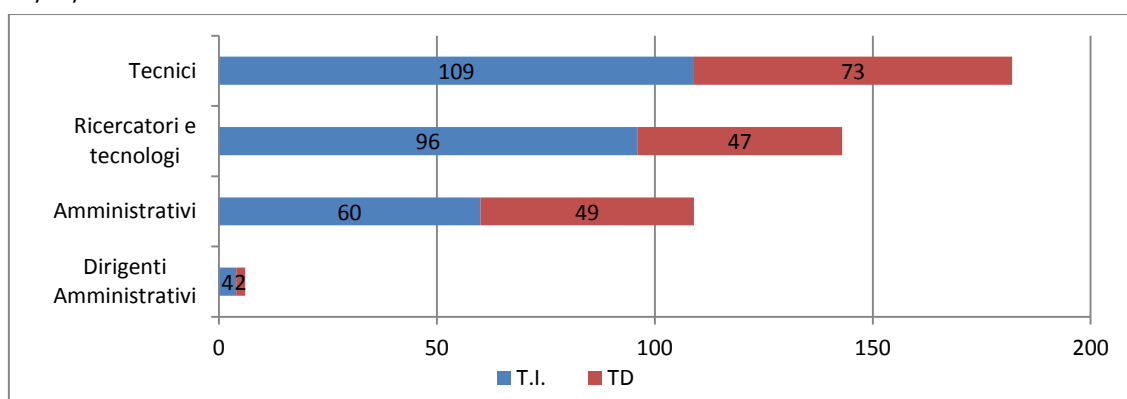
Tavola 2 – INAPP Assunzioni 2017 per qualifica

Inquadramento professionale		Vincitori concorsi	Categorie protette	Mobilità altri enti	Idonei concorsi	Totale
Qualifica	Livello					
Direttore amministrativo	D2°			1		1
Primo ricercatore	2°	1			2	3
Ricercatore	3°	7	1		2	13
Tecnologo	3°	3			4	7
Collaboratore tecnico (CTER)	6°	2			1	3
Operatore di amministrazione	8°		2			2
<b>Totale assunzioni 2017</b>		<b>13</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>26</b>

Fonte: Rendiconto generale esercizio 2017

La figura seguente evidenzia graficamente la composizione del personale dipendente distribuito per profilo professionale e rapporto di lavoro.

Figura 1 – Distribuzione del personale per tipologia di rapporto di lavoro e profilo professionale al 31/12/2017



Fonte: Rendiconto generale esercizio 2017 – elaborazione Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e patrimonio

La successiva tavola mette in evidenza, oltre alla tipologia di contratto e profilo professionale, anche la correlazione con il genere. Le donne superano largamente la quota del 50% per tutti i profili professionali, sia di ruolo che a tempo determinato. Particolarmente significativa la loro prevalenza tra il personale amministrativo.

Tavola 3 – Personale di ruolo e a tempo determinato per profilo professionale e genere (al 31/12/2017)

Profilo professionale	di Ruolo			a Tempo determinato			Totale			
	Uomini	Donne	Donne %	Uomini	Donne	Donne %	Uomini	Donne	Tot. Gen.	Donne %
Dirigenti amministrativi	0	4	100%	1	1	50%	1	5	6	83%
Personale di ricerca (ricercatori e tecnologi)	41	56	58%	15	32	68%	56	88	144	61%
Collaboratori tecnici di ricerca (CTER) e operatori tecnici	44	64	59%	23	50	68%	67	114	181	63%
Personale amministrativo	11	49	82%	19	30	61%	30	79	109	72%
<b>Totale</b>	<b>96</b>	<b>173</b>	<b>64%</b>	<b>58</b>	<b>113</b>	<b>66%</b>	<b>154</b>	<b>286</b>	<b>440</b>	<b>65%</b>

Fonte: Rendiconto generale esercizio 2017 – elaborazione Ufficio dirigenziale Affari generali e personale

La distribuzione per classi di età indica come il personale di età compresa tra i 35 e i 55 anni (classi intermedie), è pari all'78% del totale, in diminuzione rispetto all'anno precedente (80,3% nel 2016), mentre la classe oltre i 55 anni continua a crescere (20% contro il 19% del 2016). In un'ottica comparata il personale più giovane (< 35 anni) è pari in INAPP al 1%, contro il 2% medio della pubblica amministrazione italiana ed il 18% della media OECD<sup>9</sup>.

Tavola 4 - Distribuzione dei dipendenti per classi di età e profilo professionale al 31/12/2017

Profilo professionale	Classi di età				Totale
	< 35	35 - 44	45 - 55	> 55	
Dirigenti amministrativi			4	2	6
Personale di ricerca (ricercatori e tecnologi)	3	30	82	29	144
Collaboratori tecnici di ricerca (CTER) e operatori tecnici	1	51	84	45	181
Personale amministrativo	2	42	51	14	109
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>123</b>	<b>221</b>	<b>90</b>	<b>440</b>
Quota %	1%	28%	50%	20%	100%

Fonte: Rendiconto generale esercizio 2017 – elaborazione Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e patrimonio

La distribuzione del personale in base al titolo di studio mostra una elevata percentuale di dipendenti in possesso di laurea specialistica e ulteriore specializzazione (63% del totale); tale percentuale è più elevata se si osservano i soli rapporti di lavoro a tempo determinato (circa il 67%).

Tavola 5 - Dipendenti per titolo di studio e tipologia di rapporto al 31/12/2017

Rapporto di lavoro	Titolo di studio				Totale
	Diploma di istruzione sec. Inferiore	Diploma di istruzione sec. Superiore	Laurea breve	Laurea specialistica e Specializzazione	
RUOLO	18	88	2	161	269
val. %	7%	33%	1%	60%	100%
T.D.	1	48	8	114	171
val. %	1%	28%	5%	67%	100%
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>136</b>	<b>10</b>	<b>275</b>	<b>440</b>
val. %	4%	31%	2%	63%	100%

Fonte: Rendiconto generale esercizio 2017 – elaborazione Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e patrimonio

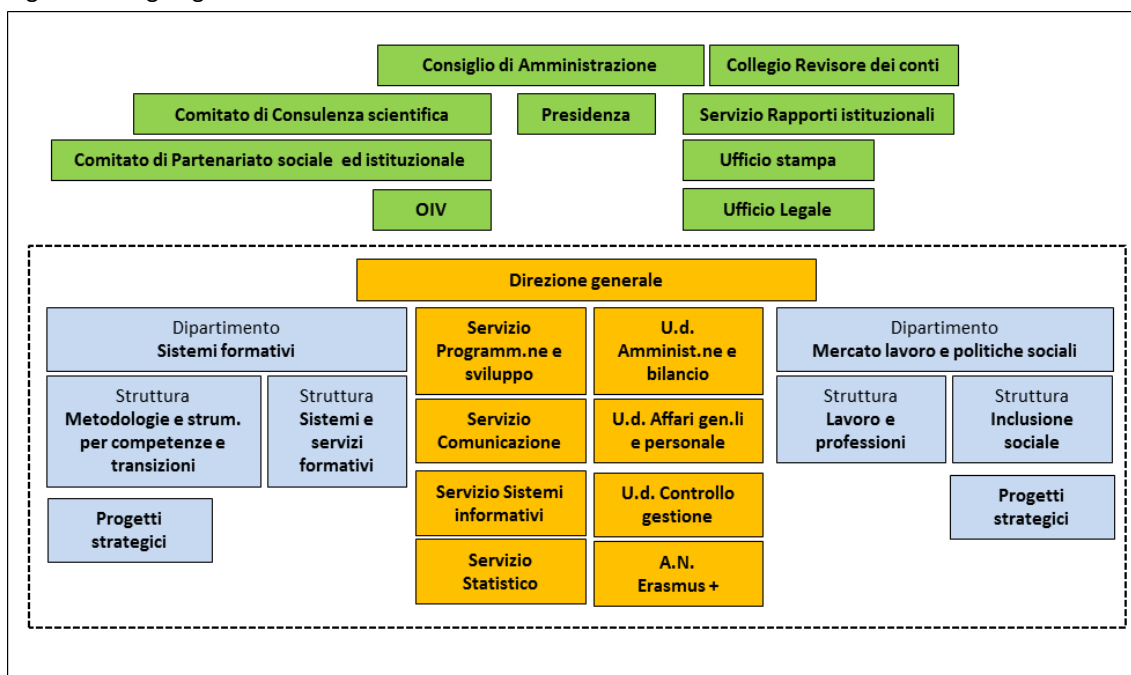
Infine, l'Istituto nel corso del 2017 dapprima ha prorogato la sperimentazione del Telelavoro,<sup>10</sup> avviata nel 2016. Con l'Accordo del 14 luglio 2017 sottoscritto dai vertici dell'Istituto e dai rappresentanti sindacali viene emanato il nuovo Regolamento che ne disciplina l'attuazione a regime. Il Direttore generale ha quindi adottato tutti gli atti gestionali necessari per la relativa attuazione. A conclusione dell'iter procedurale sono state assegnati al telelavoro n. 35 unità di personale, oltre che i dipendenti precedentemente assegnati presso l'ex sede di Benevento e i dipendenti con invalidità diretta totale.

<sup>9</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Government at a Glance 2017.

<sup>10</sup> Verbali d'intesa tra INAPP e OO.SS. del 21 dicembre 2016, del 31 marzo 2017, del 28 giugno 2017 e del 29 settembre 2017.

L'Istituto, ai sensi del D.Lgs. n 218/2016, ha adottato il suo nuovo Statuto<sup>11</sup> che, come prescritto, è stato trasmesso al Ministero vigilante per la richiesta approvazione. La successiva interlocuzione ha permesso di concludere l'iter di adozione, avvenuta con la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 17 gennaio 2018. Il nuovo Statuto è entrato in vigore il 2 maggio 2018, con la sua pubblicazione sul sito istituzionale.

Figura 2 – Organigramma INAPP<sup>12</sup>



<sup>11</sup> Delibera del CdA n. 2 del 26 gennaio 2017.

<sup>12</sup> L'area tratteggiata nell'organigramma definisce le funzioni interessate dal ciclo della performance.

## 1.4 Risorse economico-finanziarie e portafoglio delle attività

Con riferimento alle risorse finanziarie gestite dall'Istituto, nelle tabelle successive vengono riportate le voci che riassumono le entrate e le uscite correnti ed in conto capitale accertate ed impegnate nel 2016 e nel 2017.

Tavola 6 - Situazione finanziaria - Entrate accertate 2016-2017 (in euro)

Entrate	Gestione di competenza		Variazione 2017-2016
	2016	2017	
Trasferimenti correnti	92.220.097	77.705.157	-14.514.940
Entrate extra-tributarie	490.099	575.547	85.448
Entrate da riduzione di attività finanziarie	495.469	1.338.033	842.564
Anticipazione da istituto tesoriere/cassiere	-	9.180.594	9.180.594
Entrate per conto terzi e partite di giro	31.031.628	28.169.233	-2.862.395
<b>Totale Entrate</b>	<b>124.237.293</b>	<b>116.968.563</b>	<b>-7.268.730</b>

Fonte: Rendiconto generale esercizio 2016, Esercizio 2017. Gli importi sono stati arrotondati

La variazione dei trasferimenti correnti rispetto al 2016 è stata determinata dalle seguenti voci:

- riduzione del contributo istituzionale di € 7.972.139;
- riduzione dei finanziamenti da parte dei Ministeri (fondo di rotazione e altri fondi propri) di € 5.199.507 ;
- riduzione della programmazione FSE 2017 di € 5.763.038;
- riduzione dei finanziamenti dell'Unione Europea e di Organismi internazionali di € 322.606;
- sempre all'interno della voce "trasferimenti correnti" vi è stato, rispetto al 2016, un incremento dei finanziamenti Erasmus plus fund dell'Unione Europea di € 4.742.350.

Il ritardo dei trasferimenti correnti e dei rimborsi dei finanziamenti del FSE hanno determinato il ricorso all'utilizzo dell'anticipazione bancaria.

L'ammontare degli interessi a debito maturati sull'anticipazione bancaria nel 2017 è stato pari a 204 euro. Il circoscritto impiego dell'anticipazione e la favorevole congiuntura dei tassi ha permesso di limitare l'impatto di tale posta sul bilancio 2017.

Tavola 7 - Situazione finanziaria – Spese impegnate 2016-2017 (in euro)

Uscite	Gestione di competenza		Variazione 2017- 2016
	2016	2017	
Spese correnti	86.404.392	82.270.565	-4.133.827
Spese in conto capitale	34.451	93.838	59.387
Chiusura anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere	-	9.180.594	9.180.594
Entrate per conto terzi e partite di giro	31.031.628	28.169.233	-2.862.395
<b>Totale Uscite</b>	<b>117.470.471</b>	<b>119.714.229</b>	<b>2.243.758</b>

Fonte: Rendiconto generale esercizio 2016, Esercizio 2017. Gli importi sono stati arrotondati.

Tra le uscite per spese correnti assumono particolare rilevanza gli oneri per il personale pari ad € 25.116.452 che incidono per il 30% sul totale delle spese stesse.

La chiusura delle anticipazioni da Istituto tesoriere/cassiere fa riferimento al ripianamento delle anticipazione bancaria utilizzata dall'INAPP.

Le partite di giro che risultano in pareggio ammontano ad € 28.169.233 e rappresentano le entrate e le uscite che l'Istituto ha effettuato in qualità di sostituto d'imposta ovvero per conto terzi, le quali costituiscono al tempo stesso un debito ed un credito.

Il portafoglio delle attività 2017 raccoglie tutte le attività di carattere istituzionale, ricorrente e non, e i vari piani, programmi e progetti operativi che, con finalità e fonti finanziarie diverse (nazionali e dell'Unione europea) producono risultati e servizi con i quali l'Istituto si rapporta con i committenti e gli attori rilevanti (stakeholder).

Di seguito, si rappresentano le fonti finanziarie per il biennio 2016-2017 con le quali l'Istituto ha realizzato i programmi e progetti previsti, evidenziando per il 2017 la loro incidenza rispetto al totale complessivo.

Tavola 8 – Fonti finanziarie INAPP anni 2016-2017

Fonte finanziaria	2016	2017	Variazione in v.a. 2017-2016	Incidenza % sul totale 2017
Fondo Istituzionale	24.362.397	16.390.258	-7.972.139	21%
Fondo Sociale Europeo – Fondo di Rotazione	29.184.888	18.814.982	-10.369.906	24%
Commissione Europea – Fondi nazionali ed internazionali	38.248.730	42.491.412	4.242.682	55%
Altri Fondi Nazionali	326.028	0	-326.028	0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>92.122.043</b>	<b>77.696.652</b>	<b>-14.425.391</b>	<b>100%</b>

Fonte: Rendiconto generale esercizio 2016 e 2017

Dalla tavola si evince che il contributo ordinario (fondo istituzionale) rappresenta nel 2017 il 21% del totale (contro il 26% nel 2016). I finanziamenti a valere sul Fondo Sociale Europeo rappresentano quasi un quarto del totale, in diminuzione anch'essi rispetto al 2016 (32%). Tali riduzioni sono state prevalentemente determinate dal trasferimento di parte del personale dell'Istituto all'ANPAL in applicazione delle norme attuative del D.Lgs 150/2015. La quota più rilevante dei finanziamenti proviene dai progetti e programmi europei (55% del totale).

## 1.5 Efficienza ed economicità. Contenimento della spesa e tempestività dei pagamenti

L'Istituto persegue da tempo, come richiesto dalle norme, una azione volta alla razionalizzazione della spesa e ad una gestione efficace ed efficiente dei servizi erogati.

Nella tavola seguente si presenta il piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio al fine di illustrare gli obiettivi della spesa, misurarne i risultati e monitorarne l'effettivo andamento in termini di servizi forniti e di interventi realizzati.

Tavola 9 – Indicatori di Bilancio 2017

Gestione	Azione amministrativa	Indicatore di risultato	Baseline	Obiettivo	Risultato
Gestione Ordinaria istituzionale	Capacità di attuazione	<u>Importo impegnato</u> Importo stanziato	69%	70%	<b>92,1%</b>
	Capacità di spesa	<u>Pagamenti</u> Importo impegnato	92,5%	93%	<b>68,5</b>

Gestione Contabilità speciale (escl. Erasmus+)	Capacità di attuazione	<u>Importo impegnato</u> Importo stanziato	73,8%	75%	<b>74%</b>
	Capacità di spesa	<u>Pagamenti</u> Importo impegnato	88,8%	90%	<b>91%</b>

Fonte: Rendiconto generale esercizio 2017

Il sistema di indicatori, come previsto nel bilancio di previsione 2017, prende in considerazione le due gestioni principali: la “gestione contabilità speciale” (che include le attività di FSE e i progetti/convenzioni/attività di ricerca finanziati con altri fondi ad esclusione del programma Erasmus+) e la “gestione ordinaria” (contributo istituzionale) rispetto alle quali vengono messe sotto osservazione le dimensioni dell’azione amministrativa relative alla capacità di attuazione e alla capacità di spesa, confrontando tra loro le grandezze di bilancio degli stanziamenti, gli impegni e i pagamenti. Il calcolo degli indicatori prende in esame le variazioni assolute delle incidenze tra gli aggregati di interesse.

Rispetto alla **gestione ordinaria istituzionale**, l’indicatore che misura la capacità di realizzazione delle attività rispetto alla programmazione finanziaria, capacità ritenuta buona in caso di assunzione degli impegni in misura uguale o superiore al 70% degli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2017, mostra una performance pari al 92,1%. Tale incremento è da ricondurre principalmente ad attività di carattere pluriennale, i cui impegni, sebbene assunti nel corso del 2017, avranno manifestazione finanziaria nei successivi esercizi. L’indicatore che misura invece la capacità di spesa intesa come percentuale di pagamento rispetto agli impegni assunti, il cui valore era ritenuto performante nel caso in cui il totale dei pagamenti fosse stato uguale o superiore al 93% degli impegni assunti nello stesso anno, si attesta invece al 68,5%. Tale risultato è strettamente correlato al precedente. Infatti all’accelerazione degli impegni registrata nel 2017, corrisponderà solo nelle annualità successive la realizzazione della spesa, poiché trattasi di attività riferite a finalità istituzionali a carattere pluriennale.

Considerando la **gestione delle contabilità speciali**, si evidenzia che rispetto alla capacità di attuazione, ritenuta buona in caso di superamento della soglia del 75% nel rapporto tra importi impegnati e stanziati, l’indicatore si attesta al 74%. Tale performance è comunque ritenuta soddisfacente considerato che nel corso del 2017 lo svolgimento delle attività relative al PON SPAO è stato condizionato da periodiche rimodulazioni del Piano di attuazione da parte di ANPAL. L’indicatore della capacità di spesa, ritenuto performante con un obiettivo pari o superiore al 90% quale rapporto tra pagamenti effettuati e impegni assunti, risulta pari al 91% con una progressione che risulta costante e positiva anche rispetto all’individuazione del valore della baseline. I livelli degli indicatori, così come individuati nel bilancio di previsione, segnalano una variabilità e mutabilità eccessiva legata a situazioni contingenti dell’annualità di riferimento. Si renderà pertanto necessario rivedere la costruzione logica del sistema affinché sia calibrata per meglio rappresentare la complessità e l’evoluzione della realtà gestionale dell’Istituto riferita all’esame dell’esercizio finanziario di riferimento.

#### **Contenimento della spesa in ottemperanza alla normativa vigente**

Nell’ottica di documentare gli interventi adottati dall’INAPP nel favorire il contenimento della spesa si riportano di seguito gli importi impegnati per le spese relative a capitoli finanziati dal contributo istituzionale e assoggettate ai vincoli imposti dalla normativa in vigore.

Tavola 10 - Contenimento della spesa sui capitoli vincolati dalla normativa (in euro)

Normativa di riferimento	Capitoli finanziati dall'entrata di contributo istituzionale	Limite di stanziamento 2017	Importo impegnato 2017	Risparmio
L. 122/2010 art.6 c. 3	Compensi organi istituto	187.350	186.599	750
L. 244/2007 c. 589	Spese postali	21.260	680	20.581
L. 244/2007 c. 593	Spese telefoniche	78.024	5.582	72.443
L. 122/2010 art.6 c. 8	Spese di rappresentanza	389	110	279
L. 122/2010 art.6 c. 8	Spese per pubblicità	820	0	820
D. 66/2014 art.15 conv. con L. 89/2014	Manutenzione, esercizio e noleggio mezzi di trasporto	2.088	95	1.993
L. 228/2012 art.1 c. 141	Spese per acquisti di mobili e arredi	52.290	42.709	9.581
L. 244/2007 art.2 c. 618-623	Manutenz. straordinaria immobili di proprietà	133.718	0	133.718
L. 244/2007 art.2 c. 618-623	Manutenzione ordinaria immobili in proprietà	66.859	0	66.859
L. 244/2007 art.2 c. 618-623	Manutenzione ordinaria immobili in locazione e relativi impianti	583.545	44.190	539.356
L. 122 /2010 art.6 c. 13	Spese per formazione personale a tempo indeterminato	22.312	9.187	13.125
L. 122 /2010 art.6 c. 12	Spese missioni nazionali ed estere	195.690	31.392	164.298
			<b>Totale</b>	<b>1.023.803</b>

Fonte: Rendiconto generale esercizio 2017

Relativamente all'immobile sede dell'Istituto si rappresenta che il precedente contratto di locazione è scaduto in data 31 gennaio 2017. In vista della scadenza dello stesso, l'Istituto ha avviato nel corso del 2016 una lunga trattativa con la proprietà finalizzata alla revisione del relativo canone di locazione. Si è pertanto giunti alla stipula del nuovo contratto (dal 1 febbraio 2017 al 31 gennaio 2023) per un importo annuo di €. 3.000.000,00, con un risparmio annuo, rispetto al precedente contratto, di circa un milione di euro.

#### Indicatore di tempestività dei pagamenti ex art. 41 DL 66/2014

L'art. 33 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 prevede che "Le pubbliche amministrazioni pubblichino, con cadenza annuale, un indicatore dei propri tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture, denominato: "indicatore di tempestività dei pagamenti". Se l'indicatore risulta negativo, significa che le fatture sono state pagate in media (secondo le modalità di calcolo previste) prima della scadenza delle stesse.

Tavola 9 - Indicatore di tempestività dei pagamenti (in giorni)

	2016	2017
Indicatore medio di tempestività dei pagamenti	-11,42	-8,26

Fonte: Rendiconto generale esercizio 2016 e esercizio 2017

## 1.6 I servizi resi e gli utenti serviti

L'Istituto, come descritto precedentemente, opera principalmente attraverso attività di ricerca e consulenza tecnico-scientifica a supporto delle Istituzioni europee, delle Amministrazioni centrali e



territoriali, dei policy maker e degli altri attori rilevanti per lo sviluppo delle politiche e dei sistemi del lavoro, della formazione professionale e delle politiche sociali.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la Commissione europea e l’Agenzia nazionale per le politiche attive per il lavoro sono i nostri principali interlocutori e, nello stesso tempo, i committenti per i quali l’INAPP gestisce e realizza una quota consistente delle attività sia a valere sui Programmi Operativi Nazionali FSE, sia su gli altri programmi ed iniziative europee (Erasmus+, Euroguidance, Europass, ecc.).

La realizzazione delle attività previste dai Piani e dai programmi si traducono in servizi e prodotti di ricerca, di monitoraggio e valutazione, di indagini su fenomeni sociali emergenti; l’elaborazione di proposte di policy e di modelli di intervento innovativi, la consulenza tecnico-scientifica hanno come destinatari diretti gli stessi committenti e, in forma mediata, i soggetti, che a vario titolo, operano negli ambiti di intervento caratteristici.

I servizi diretti alla cittadinanza costituiscono specifiche e limitate eccezioni. Il Centro documentazione specializzato e la Biblioteca forniscono servizi specialistici, in presenza e a distanza, rivolti in primo luogo ai ricercatori e agli utenti istituzionali nonché agli studiosi appartenenti alla comunità scientifica di riferimento. I servizi riguardano il supporto assistito per la ricerca di informazioni, dati e documentazione sulle materie di competenza istituzionale. I servizi vengono forniti sia tramite uno sportello aperto al pubblico sia mediante piattaforme informative dedicate - Opac ed Oa -.

L’Istituto è impegnato ad ampliare la sua utenza, a facilitare la trasmissione dei risultati delle sue attività oltre la cerchia immediata della committenza; questa strategia viene perseguita attraverso l’integrazione dei diversi canali e strumenti di comunicazione (il sito istituzionale, l’open access, i social network, i canali multimediali, nonché i servizi prima richiamati e le attività di disseminazione, quali i convegni e i seminari). La scelta del web, come fondamentale canale di disseminazione e di servizio, è confermata anche dall’analisi dei dati provenienti dal sito istituzionale, <http://www.inapp.org/><sup>13</sup> e dagli altri canali per il web multimediale (Facebook, Twitter e Youtube).

Tavola 10 - Accessi al sito istituzionale

Google Analytics - sito INAPP	2016	2017
Visite totali	431.326	441.782
Visitatori unici	312.346	319.698
Visualizzazioni di pagina	3.461.650	2.945.707

Fonte: Servizio Comunicazione e divulgazione scientifica

Per quanto riguarda la produzione editoriale l’Istituto suddivide la produzione in collane e tipi editoriali a cui si affiancano i “fuori collana”. Tutta la produzione è raccolta e disponibile, in formato pdf e full text, gratuitamente sul portale INAPP attraverso l’[OPAC INAPP](#) (*On Line Public Access Catalogue*) e nel [Open Archive INAPP](#). Quest’ultimo offre accesso aperto alla documentazione INAPP, al fine di potenziare la condivisione del patrimonio documentale dell’Istituto verso la comunità scientifica e tecnica di riferimento.

<sup>13</sup> La fonte di rilevazione per il sito dell’Istituto è costituita da Google Analytics. Ad inizio 2017 è stata avviata la complessa migrazione del sito istituzionale e di quelli satelliti (focalizzati su specifici servizi/prodotti) dal vecchio indirizzo <http://www.isfol.it/> al nuovo <http://www.inapp.org/>.

Nel 2017, l'Istituto ha promosso la propria attività e prodotti attraverso la realizzazione o la partecipazione a 88 eventi di cui 38 aperti al pubblico, 21 destinati ad un pubblico di addetti selezionati e 29 dove l'Istituto partecipa insieme ad altri enti nazionali e internazionali.

Tavola 11 - Eventi per ambito tematico

	2017
Formazione/Apprendimento	19
Lavoro/Professioni	43
Inclusione sociale	15
Agenzia Nazionale Erasmus+	5
Reti/Dispositivi europei	4
Amministrazione/Personale	2
<b>Totale</b>	<b>88</b>

Fonte: Servizio Comunicazione e divulgazione scientifica

Dal 2013 l'Istituto è stato incaricato quale Agenzia Nazionale Erasmus+ - (Istruzione e Formazione Professionale) ed è impegnato nello svolgimento delle seguenti attività:

- promozione del Programma ed attività di informazione ed assistenza tecnica ai potenziali beneficiari e promotori;
- valutazione, attraverso un comitato di esperti indipendenti delle candidature presentate e relativa contrattualizzazione;
- erogazione dei finanziamenti e controllo delle iniziative finanziate;
- animazione, disseminazione e valorizzazione dei risultati e attività di monitoraggio tematico.

Nel corso del 2017 l'Agenzia nazionale ha realizzato, come previsto dal work programme e dal relativo piano esecutivo di funzionamento, attività di informazione e promozione attraverso eventi, sul territorio nazionale, con il coinvolgimento dei diversi target di riferimento del Programma. Le azioni di comunicazione sono state finalizzate a raggiungere un'ampia platea di organismi ed individui e a fornire non solo un'informazione generale sul Programma Erasmus+, ma anche un'assistenza tecnica approfondita, mirata e personalizzata allo sviluppo di candidature progettuali sulle azioni di Mobilità individuale e di Partenariato strategico (eventi, prodotti, help desk individuale). La strategia di comunicazione e valorizzazione dell'Agenzia ha previsto, a tal scopo, attività diversificate indirizzate a integrare i numerosi canali d'informazione ad oggi disponibili, da quelli più tradizionali (organizzazione e partecipazione eventi, pubblicazione materiale informativo, passaggio di messaggi promozionali tramite stampa e radio) a quelli più innovativi che prevedono l'utilizzo dei nuovi media. L'Agenzia promuove, inoltre, spesso in partnership con le altre Agenzie nazionali, occasioni di collaborazione transnazionale su specifiche tematiche di interesse dell'Agenda Europea per l'Istruzione e la Formazione.

Nel 2017 il programma Erasmus ha compiuto 30 anni. Un anniversario importante e di successo, un'esperienza reale di cittadinanza europea per quasi 9 milioni di persone dal 1987 a oggi.

La fase principale per le celebrazioni organizzate dalle Agenzie Erasmus+ INDIRE, INAPP e ANG con un ricco programma di eventi e iniziative è stata la partecipazione al Festival d'Europa a Firenze dal 7 al 9 maggio del 2017.

L'Inapp, che tra le tre agenzie nazionali ha competenze nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale, ha proposto due focus rispettivamente sulla vocazione di Erasmus+ per i temi dell'equità e dell'inclusione sociale e sui tirocini orientati alla transizione scuola-lavoro.

L'Istituto dal 2015 ha adottato, in via sperimentale, una *Carta dei servizi* e relativi standard di qualità, presidiati dal Servizio per la Comunicazione e la divulgazione scientifica<sup>14</sup>. I servizi presi in considerazione dalla Carta sono rivolti a garantire un accesso aperto ed una agevole fruizione delle informazioni e dei contenuti da parte dei potenziali utenti.

## 1.7 Pari opportunità e antidiscriminazione

L'attenzione sviluppata dall'Istituto per favorire le pari opportunità ed il benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione nell'ambiente di lavoro si deve anche al lavoro che svolge il Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Ai sensi della normativa nazionale e comunitaria vigente, il Comitato Unico di Garanzia persegue l'obiettivo di assicurare parità di genere e pari opportunità, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica o psichica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Allo stesso tempo, ha la finalità di favorire l'ottimizzazione della produttività, migliorando l'organizzazione e l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro rispettoso di questi principi.

Gli ambiti di attività ai quali il Comitato ha prestato particolare attenzione nel 2017 hanno riguardato nello specifico:

1. il contributo propositivo alla definizione del Piano Triennale di Azioni Positive INAPP 2017-2019<sup>15</sup>;
2. l'ulteriore consolidamento del ruolo istituzionale del Comitato e del networking con i CUG delle altre pubbliche amministrazioni (Forum dei CUG della Pubblica Amministrazione, un organismo di rete nato nel 2014) e soprattutto degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR); il CUG INAPP si è fatto promotore di iniziative specifiche rivolte ai Comitati costituiti in seno agli altri Enti di Ricerca al fine di attivare processi di confronto, *benchmarking* e trasferimento di buone prassi.
3. la messa a punto delle procedure di gestione delle segnalazioni e l'eventuale rinvio al Consigliere di Fiducia che fornisce consulenza e assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di discriminazioni o molestie, esercitando la sua funzione in posizione di terzietà e nel rispetto della privacy. Nel corso dell'anno 2017, il CUG ha ricevuto e trattato 8 segnalazioni. Le segnalazioni hanno riguardato principalmente le esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, la regolamentazione interna dei "permessi retribuiti per gravi motivi personali o familiari", le modalità di gestione degli spostamenti logistici del personale.
4. il costante aggiornamento della piattaforma di comunicazione Intranet.

In particolare il rafforzamento e il consolidamento delle reti interne dell'Istituto rappresentano direttrici di lavoro del Comitato, funzionali affinché il personale percepisca tale "struttura di servizio" non solo come soggetto a tutela del benessere e dei diritti di ciascun membro della comunità dell'Istituto, ma anche come utile interlocutore nei diversi processi di sviluppo e di innovazione organizzativa in corso o programmati.

Inoltre come previsto dal Piano 2017, il Comitato ha avviato una prima ricognizione di carattere generale finalizzata a verificare quali dati relativi al personale fossero già in possesso dell'Amministrazione con

---

<sup>14</sup> Per un approfondimento sui servizi e il rispetto degli standard previsti si rinvia alle relazioni annuali pubblicate sul sito istituzionale <http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/servizi-erogati>.

<sup>15</sup> Adottato dal CdA con Delibera n. 18 del 10 luglio 2017.

riferimento ad alcune variabili chiave, utili ad una migliore comprensione dei bisogni ed alla progettazione mirata e funzionale di attività future.

Infine il CUG ha avuto un ruolo attivo e propositivo nell'ambito del Comitato permanente del Telelavoro.

## 2 OBIETTIVI E RISULTATI 2017

### 2.1 Il ciclo della performance

Il ciclo della performance si articola in una fase di **pianificazione** degli obiettivi a cui segue il **monitoraggio infra annuale** (con la possibilità di aggiornare, a fronte di fattori esogeni o endogeni, la stessa articolazione dei risultati attesi) e la **fase finale di valutazione** dei risultati conseguiti.

L'approccio alla pianificazione è di tipo top-down: il vertice politico-amministrativo (Presidente e Consiglio di Amministrazione), sulla base degli orientamenti espressi dai principali stakeholder e, nel caso dell'INAPP, da un eventuale atto di indirizzo del Ministro del Lavoro, emana degli indirizzi strategici, a valenza annuale e/o triennale, che sono alla base della definizione, condivisa con il vertice operativo, degli **obiettivi specifici** (ossia degli obiettivi perseguiti dall'Istituto nel suo complesso), dei target attesi e degli indicatori di misurazione.

Completata la definizione del livello strategico, il vertice politico-amministrativo e il vertice gestionale definiscono il primo livello degli **obiettivi operativi** (ossia gli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di vertice, nel caso dell'INAPP la Direzione generale) atti a perseguire gli obiettivi specifici definiti.

A sua volta la dirigenza apicale propone, condivide ed assegna gli obiettivi operativi ai livelli organizzativi subordinati (nel caso dell'INAPP le direzioni amministrative di secondo livello e le altre unità operative, previste dallo Statuto o dal regolamento di organizzazione).

Infine i responsabili delle unità operative definiscono e condividono gli **obiettivi di gruppo** od **individuali** per il personale loro assegnato.

Se nella fase di pianificazione l'approccio programmatico è, come si è detto, sostanzialmente top-down, in fase attuativa la logica è di tipo bottom-up, ossia il perseguimento degli obiettivi operativi dei livelli funzionali inferiori influenza il possibile conseguimento degli obiettivi operativi dei livelli superiori e, a sua volta, il livello di conseguimento della performance organizzativa nel suo complesso condiziona il livello di conseguimento della performance strategica.

L'Istituto, ad inizio anno, ha aggiornato, sulla base degli Indirizzi strategici emanati dal Consiglio di Amministrazione, il Piano Triennale della Performance 2017-2019. Con il Piano 2017-2019 vengono comprese nel ciclo della performance le seguenti funzioni organizzative:

- la Direzione generale;
- i tre Uffici dirigenziali di II livello (Amministrazione e bilancio, Affari generali e personale, Controllo di gestione e patrimonio);
- le quattro Strutture di ricerca;
- i quattro Servizi trasversali;
- un Progetto strategico.

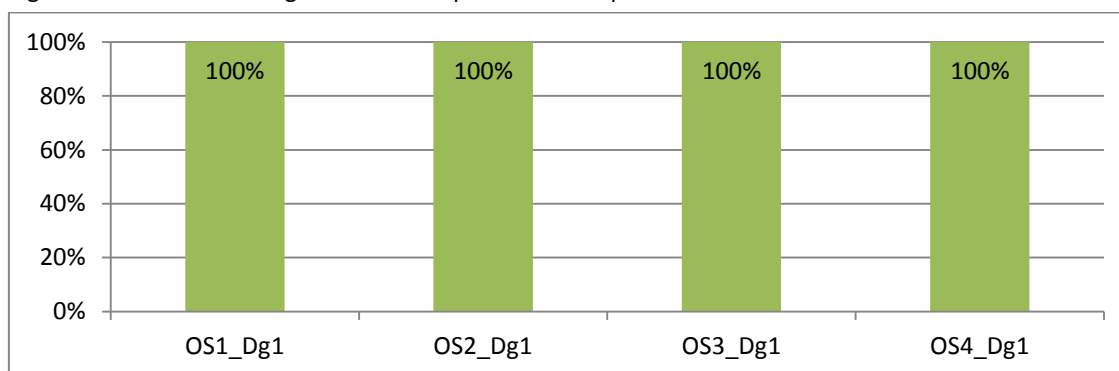
La presente Relazione da conto dei processi valutativi condotti relativi all'intera annualità 2017.

## 2.2 Performance specifica ed organizzativa

Il Piano della performance 2017-2019 ha assunto i quattro indirizzi emanati dal Consiglio di Amministrazione come obiettivi specifici. Il perseguimento degli obiettivi è stato misurato attraverso una pluralità di indicatori di realizzazione. Di seguito sono presentati i risultati previsti e conseguiti per ogni obiettivo specifico.

Obiettivi specifici 2017		
Obiettivi Specifici	Indicatori e target annuali - Risultati	Liv. % risultato
<p><b>OS1 - Linee di ricerca</b>                      Condurre ricerca utile per il policymaking nell'ambito delle politiche economiche, sociali, del lavoro e della formazione, concentrandosi in particolare sull'analisi dei fenomeni e delle loro cause, sulla valutazione degli interventi di policy più recenti, sull'individuazione delle criticità esistenti e sulle proposte di policy per superare tali criticità in due aree sostantive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trasformazioni del lavoro, regimi di produzione di competenze e funzionamento dei sistemi di politiche della formazione, di politiche attive e passive del mercato del lavoro;</li> <li>• politiche di inclusione sociale e lavorativa, anche in riferimento a categorie di soggetti con maggiori difficoltà occupazionali.</li> </ul>	1.Report annuale sulla Formazione (dicembre 2017) Attività di ricerca e valutazione delle recenti riforme del mercato del lavoro: 2.Report di ricerca "Analisi dell'occupazione femminile e proposte di policy per incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro" (dicembre 2017); 3.Report di ricerca "Incentivi al lavoro a tempo indeterminato e nuove assunzioni nel 2016" (dicembre 2017); 4.Report di ricerca "Evoluzione del ricorso al lavoro accessorio e recenti modifiche normative" (dicembre 2017); 5.Report di ricerca sulle trasformazioni del lavoro e conseguenze sulle competenze richieste e sull'evoluzione della struttura occupazionale dell'economia italiana (dicembre 2017); 6.Report di ricerca "Analisi e valutazione dei recenti interventi in materia di contrasto alla povertà" (dicembre 2017).	100%
<p><b>OS2 - Organizzazione della ricerca</b>                      Accrescere il grado di apertura dell'istituto all'ambiente scientifico nazionale e internazionale attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• seminari e periodi di visita presso l'istituto di ricercatori di altre istituzioni;</li> <li>• la partecipazione a progetti di grande rilevanza scientifica su scala internazionale;</li> <li>• le collaborazioni, gli scambi, e il confronto internazionale;</li> <li>• avviare la costruzione di procedure di valutazione tra pari delle attività di ricerca dell'istituto;</li> <li>• investire nella formazione del personale dell'istituto in aree strategiche quali le competenze metodologiche e linguistiche;</li> <li>• proseguire nell'internalizzazione delle varie fasi dei progetti di ricerca, fatto salvo quanto funzionalmente necessario;</li> <li>• avviare la progettazione esecutiva di un sistema unificato delle basi di dati dell'istituto.</li> </ul>	1.Piano strategico per l'internazionalizzazione (maggio 2017) 2.Partecipazione di personale INAPP ad almeno 60 (target) seminari e convegni a carattere tecnico/scientifico rivolti a stakeholder (dicembre 2017) 3.Definizione delle LG per la valutazione in peer review della produzione scientifica candidata alla pubblicazione (interna ed esterna) (dicembre 2017) 4.Almeno 150 unità di personale in formazione sulle competenze strategiche (linguistiche e metodologie di ricerca sociale) (dicembre 2017) 5.Approfondimento valutativo sulle esternalizzazioni dei progetti di ricerca nell'ambito del Rapporto di controllo di gestione 2017 (giugno 2017) 6.Implementazione di un ambiente atto ad ospitare dati statistici prodotti ed acquisiti dall'Istituto...(dicembre 2017)	100%
<p><b>OS3 - Organizzazione del processo</b>                      Proseguire nell'integrazione del processo programmatico (piano triennale delle attività, programmazione economico-finanziaria, performance e prevenzione rischio corruzione) con obiettivi misurabili, anche attraverso la messa a regime del sistema informativo-informatico relativamente a controllo, monitoraggio e valutazione, così da mettere a disposizione di amministrazione e vertice politico strumenti per la conoscenza tempestiva dell'andamento dell'istituto.</p>	1.Implementazione pilota del modulo programmazione e della reportistica per le funzioni direzionali ed il controllo di gestione (Dicembre 2017) 2.Relazione sull'attuazione 2017 del PTPCT e definizione delle linee di intervento migliorative (dicembre 2017)	100%
<p><b>OS4 - Disseminazione e divulgazione per il vasto pubblico</b>                      Definire e avviare una strategia di promozione e disseminazione dell'attività dell'istituto presso gli stakeholder e la cittadinanza; organizzare e prendere parte a iniziative divulgative sui temi di elezione dell'istituto a beneficio della comunità.</p>	1.Piano strategico per la valorizzazione e disseminazione delle attività istituzionali (maggio 2017)	100%

Figura 3 – Livello di conseguimento della performance specifica 2017



In linea con gli indirizzi programmatici prioritari adottati dall'autorità vigilante i principali ambiti di studio, di monitoraggio, di analisi e di valutazione pianificati dall'Istituto hanno riguardato in particolare:

- **politiche del lavoro:** analisi del contesto e delle dinamiche del mercato del lavoro, dei fenomeni socio-economici, delle politiche di welfare, delle misure per l'occupazione e per la crescita, nel quadro delle strategie europee e dei processi di riforma attivati, anche in una prospettiva diagnostica e di proposta per il futuro; analisi dell'andamento e degli effetti degli istituti contrattuali, finalizzate produrre evidenze sulle consistenze e sugli andamenti delle diverse tipologie, nonché effetti sull'occupazione e sulla partecipazione di particolari target; analisi degli schemi di sostegno al reddito in caso di disoccupazione e dell'integrazione tra politiche attive e passive, finalizzate a produrre evidenze empiriche e indicazioni di policy sui nuovi o rinnovati strumenti di sostegno reddituale e di reinserimento lavorativo dei disoccupati; analisi dei cambiamenti intervenuti nei processi produttivo-tecnologici e dei connessi effetti prodotti dalle innovazioni tecnologiche sul versante delle trasformazioni professionali e delle condizioni di lavoro;
- **politiche di inclusione e di contrasto alla povertà,** in particolare dei soggetti che presentano maggiori difficoltà: il peggioramento della condizione di esclusione di soggetti precedentemente al riparo da necessità di interventi e prestazioni di natura sociale impone infatti - per il rilievo anche quantitativo assunto negli anni della crisi dalle persone a rischio di povertà, in condizione di deprivazione materiale, o che vivono in famiglie a bassa intensità di lavoro - una riconsiderazione delle politiche sociali e del ruolo ad esse assegnato. In quest'ambito, gli approfondimenti pianificati riguardano: analisi delle determinanti del fenomeno della povertà nelle diverse definizioni e misure; studio, monitoraggio, ricerca e valutazione sull'attuazione delle misure di contrasto esistenti, predisposizione degli strumenti volti a rafforzare la comunicazione tra i vari soggetti impegnati nell'analisi di tali misure, al fine di monitorarne gli effetti e proporre eventuali possibili correttivi;
- **formazione professionale:** contributo all'elaborazione ed al supporto di un sistema di coordinamento e di promozione delle politiche di formazione professionale; predisposizione di analisi e indagini che producano una lettura integrata fra i sistemi della formazione e del lavoro, per approfondire le variabili e le dinamiche di mercato, gli effetti della normativa, la capacità predittiva ed anticipatoria dei sistemi di rilevazione dei bisogni formativi e dei fabbisogni professionali esistenti, con l'obiettivo di consentire una più adeguata predisposizione dell'offerta di istruzione e formazione professionale e di consentire la valorizzazione degli apprendimenti lungo tutto il corso della vita; prosecuzione dei tradizionali approfondimenti relativi agli strumenti di transizione scuola/formazione-lavoro (prassi di alternanza e work-based, learning) ed alle specifiche filiere dell'offerta formativa; supporto all'implementazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze, favorendo i processi di correlazione dei Repertori regionali e dei profili per l'apprendistato, ai fini della costruzione del Repertorio nazionale.

Alcuni dei rapporti di ricerca realizzati hanno carattere ricorrente e sono svolti autonomamente dall'Istituto oppure per conto del Ministero del Lavoro o *ex lege*. Tra questi ad esempio:

- **Rapporto annuale di monitoraggio delle azioni formative nell'ambito del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione** sullo stato dell'arte dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP);
- **Rapporto annuale di monitoraggio dell'apprendistato**, in collaborazione con INPS, sul quadro dell'andamento dell'occupazione in apprendistato;
- **Rapporto annuale al Parlamento sulla Formazione continua in Italia**, redatto ai sensi dell'articolo 66 della legge n. 144/99, sulle iniziative di formazione continua condotte nel Paese, con particolare riguardo ai risultati delle policy e degli strumenti di sostegno pubblici e privati.
- **Rapporto sul sistema nazionale di formazione professionale**, redatto ai sensi dell'art. 20 della legge n. 845/78 (legge-quadro in materia di formazione professionale), sullo stato e le prospettive del sistema nazionale di formazione professionale;
- **Indagine campionaria PLUS, Participation, Labour, Unemployment, Survey**, inserita nel Piano Statistico Nazionale del Sistan, sull'intermediazione e sulle transizioni nel mercato del lavoro (canali di ricerca, SPI, esiti longitudinali dei contratti, condizioni lavorative, *economic literacy* ecc.).
- **Indagine RIL – Rilevazione su imprese e lavoro**, finalizzata a rilevare il comportamento delle imprese nei confronti del lavoro, attraverso la raccolta di una serie di informazioni relative alla composizione, quantitativa e qualitativa, degli organici e all'utilizzo di specifiche forme contrattuali, al profilo demografico degli imprenditori, alla struttura proprietaria e di *governance* dell'impresa,
- **Indagine sulla qualità del lavoro**, sullo studio delle condizioni di lavoro e della qualità del lavoro degli occupati in Italia.

**Rispetto alla dimensione internazionale dell'attività di indagine, analisi e valutazione l'INAPP ha partecipato a diversi programmi di ricerca:**

#### **European Social Survey (ESS)**

Dal 2017 l'INAPP ha riportato l'Italia nel consorzio europeo ERIC-ESS e cura per l'Italia la European Social Survey (ESS). L'ESS è un'indagine statistica realizzata nell'ambito di un European Research Infrastructure Consortium (ESS ERIC), sotto il framework legale della Commissione Europea. Tale indagine, a carattere transnazionale, viene condotta con cadenza biennale in oltre 30 paesi dell'Europa e rileva gli atteggiamenti, le credenze e i comportamenti dei cittadini europei per misurare la stabilità e i cambiamenti nel tempo degli atteggiamenti e dei comportamenti degli europei. L'Italia - rappresentata dall'INAPP in qualità di National Entity – è full member dell'ESS ERIC e ha finanziato e partecipato all'ottavo round dell'indagine (2017). Il Presidente di INAPP è National Representative di ESS ed il team di lavoro italiano è composto da oltre 15 ricercatori, in gran parte INAPP, esperti nell'ambito della survey research.

#### **PIAAC-OCSE**

INAPP partecipa al Programma ideato dall'OCSE, che prevede un'indagine finalizzata a conoscere le abilità fondamentali della popolazione adulta compresa tra i 16 e i 65 anni, ovvero quelle competenze ritenute indispensabili per partecipare attivamente alla vita sociale ed economica odierna (in particolare su: lettura *Literacy*, abilità logico-matematiche *Numeracy* e competenze collegate alle tecnologie dell'informazione e comunicazione ICT). L'indagine è coordinata e realizzata dall'OCSE e confluisce in un rapporto internazionale PIAAC-OCSE ed in rapporti nazionali curati dai singoli paesi partecipanti. Il rapporto PIAAC contribuisce al monitoraggio della strategia Europa 2020 ed all'attuazione di Education and Training Strategy (ET2020). Il rapporto PIAAC nazionale segue la cadenza dei rapporti OCSE. Nel corso del 2017 sono stati pubblicati focus e approfondimenti nazionali.

L'INAPP svolge attività di particolare rilievo per i sistemi di istruzione-formazione, lavoro e inclusione sociale in Italia, nell'ambito dell'assistenza tecnica legata ad altre linee di finanziamento comunitarie e nazionali, nello specifico:



## Programma Comunitario Erasmus Plus

Il Programma è coordinato – per l’ambito istruzione e formazione professionale gestito dall’Istituto – dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed è gestito dall’ “Agenzia Nazionale”, istituita presso l’INAPP, cui è stata affidata l’implementazione di specifiche azioni di Erasmus Plus per il periodo 2014-2020. **L’Agenzia Nazionale Erasmus Plus<sup>16</sup>**, in qualità di agenzia esecutiva per specifiche azioni della Commissione europea (Direzione generale Istruzione e Cultura) assomma una pluralità di compiti di natura diversa; è chiamata, infatti, ad attività di:

- informazione e consulenza sul Programma;
- valutazione dei progetti presentati dai soggetti attuatori e relativa contrattualizzazione;
- erogazione dei finanziamenti e controllo delle iniziative finanziate;
- animazione e disseminazione/valorizzazione dei risultati e di monitoraggio tematico.

Nel corso dell’annualità 2017, l’Agenzia Nazionale ha realizzato le attività pianificate nell’ambito del *Work Programme*; in particolare sono state realizzate regolarmente le attività di informazione e promozione del Programma (anche attraverso web), di informazione e consulenza a potenziali candidati e beneficiari di finanziamenti, di selezione delle candidature, di contrattualizzazione e gestione dei progetti approvati con riferimento a tutte le azioni a titolarità dell’Agenzia Nazionale, nonché le relative attività di monitoraggio dei beneficiari ed i relativi controlli primari (attività programmate e realizzate nel rispetto di quanto previsto nella Guida per le Agenzie Nazionali responsabili dell’attuazione del Programma Erasmus+).

### Progetto ECVET

Sempre nell’ambito del Programma Erasmus Plus, sono proseguite le attività del **gruppo nazionale di esperti ECVET<sup>17</sup>**, iniziativa che l’Agenzia Nazionale Erasmus Plus coordina con una linea di budget dedicata, con l’obiettivo di supportare l’implementazione del dispositivo ECVET nel contesto nazionale, attraverso la realizzazione di attività di informazione, consulenza, formazione e promozione.

### Progetto “REFERNET ACTION 2017”

ReferNet è una rete europea istituita dall’Agenzia comunitaria CEDEFOP volta a condividere conoscenze e informazioni sui sistemi nazionali di istruzione e formazione professionale. Il CEDEFOP redige ogni anno, su mandato della Commissione UE molteplici Reports e documenti tecnico-scientifici sui progressi conseguiti dagli Stati membri verso il conseguimento degli obiettivi strategici della cooperazione europea sulle politiche di Europa 2020. Il CEDEFOP consegue tale risultato selezionando e conferendo ai Partner capofila nazionali del Progetto ReferNet il compito di elaborare e redigere la parte nazionale di competenza. Per l’Italia l’Ente capofila responsabile della partecipazione al Progetto è l’INAPP il quale opera sulla base di un accordo di partenariato quadriennale 2016-2019, denominato Framework Partnership agreement. All’interno di tale accordo di partenariato, il Piano di attività 2017 è regolato e finanziato tramite una specifica convenzione sottoscritta tra le Parti<sup>18</sup>.

### Progetto “Implementation Of The European Agenda For Adult Learning” 2015-2017<sup>19</sup> e 2017-2019<sup>20</sup>

Il progetto *2015-2017*, avviato nel novembre 2015, ha realizzato una serie di studi sui temi dell’apprendimento in età adulta, con particolare riferimento alla validazione delle competenze

---

<sup>16</sup> Delegation Agreement n. EAC-2017-0024 Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.

<sup>17</sup> Sempre nel quadro del medesimo Accordo delega di cui alla nota precedente.

<sup>18</sup> Specific Grant Agreement N. 2017-0015/GP/DSI/ReferNet-SGA/002/16 for ReferNet action 2017.

<sup>19</sup> Cfr. CE Agreement 2015 – 2767 Project n. 567459-EPP-1-2015-1-IT-EPPKA3-AL-Agenda.

<sup>20</sup> Cfr. Agreement n. 2017 2294/001 – 001 Project n. 592059 – EPP-1-2017 – 1 – IT –EPPKA3 – AL – Agenda.

pregresse per flessibilizzare e individualizzare percorsi educativi per gli adulti, nonché la costruzione di reti territoriali per l'apprendimento permanente ed il ruolo delle imprese nella formazione di *basic skills* per i propri addetti. Hanno completato il programma di ricerca alcune azioni di informazione e sensibilizzazione, e la realizzazione di un *docufilm*. Il progetto è stato portato a conclusione ad ottobre 2017.

La nuova proposta progettuale National Coordinators for the Implementation of the EU Agenda for Adult Learning 2017-2019 ha ricevuto l'approvazione da parte di EACEA e il 5 ottobre 2017 è stata sottoscritta la Convenzione relativa. Il progetto, in linea di continuità con i predecessori, prevede l'alternanza di azioni di disseminazione e divulgazione delle politiche europee in materia di apprendimento in età adulta e attività di ricerca su tre tematiche principali: il nuovo ruolo e, conseguentemente, le nuove competenze degli educatori coinvolti nell'erogazione di percorsi formativi ed educativi della popolazione adulta, l'analisi dell'offerta formativa relativa all'acquisizione di basic skills in contesti di impresa e la sperimentazione dell'applicazione delle metodologie di Peer Review per la valutazione del sistema educativo nei CPIA.

### **Progetto "EQAVET NRP 2016-2017"<sup>21</sup> ed "EQAVET NRP 2017-2019"<sup>22</sup>**

Il progetto sostiene le attività del Reference Point Nazionale per la qualità dell'Istruzione e formazione. Il progetto "EQAVET NRP 2016-2017" si è concluso il 31 marzo 2017.

Nel periodo di riferimento sono state avviate e realizzate le attività del progetto "EQAVET NRP 2017-2019" come da Piano di attività per il periodo 01/04-2017-31/03/2019. In particolare le attività sono focalizzate sulla finalizzazione e implementazione del Piano nazionale per la garanzia di qualità dell'istruzione e formazione, su attività di ricerca e assistenza tecnica alle Istituzioni e agli erogatori di istruzione e formazione per il miglioramento continuo della qualità dell'offerta formativa.

**L'INAPP partecipa infine a progetti e concorre a bandi di ricerca competitivi finanziati da istituzioni nazionali e internazionali, anche in partenariato con organismi italiani e stranieri.**

Tra le recenti candidature presentate a bandi competitivi e selezionate nel 2018 per essere finanziate si evidenziano:

- il progetto "E.QU.A.L- Enhancing Qualifications for Adult Learners through the implementation of Upskilling Pathways", che ha vinto la call europea EaSI-PROGRESS "Awareness Raising Activities on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults", finanziata dalla Commissione europea e di cui INAPP è coordinatore del Consorzio proponente;
- il progetto "Youth employment partnerSHIP - evaluation studies in Spain, Hungary, Italy and Poland", candidato nell'ambito della call indetta dal Fondo internazionale EEA and Norway Grants 2014-2021, di cui INAPP è tra i partner del consorzio internazionale proponente.

L'Istituto si è inoltre impegnato nella realizzazione di una serie di azioni di ricerca, di analisi e di assistenza tecnica che si avvalgono di risorse e contributi nazionali nel quadro di specifiche convenzioni e accordi con amministrazioni nazionali. Alcuni progetti presentano caratteristiche di continuità realizzativa e periodicità iterativa.

Dai quattro obiettivi specifici istituzionali discendono 23 obiettivi di cui 19 organizzativi e 4 individuali per tredici funzioni operative. Gli obiettivi individuali sono stati assegnati alle funzioni di dirigenza amministrativa riferiti alla realizzazione delle misure previste dal Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT 2017-2019).

---

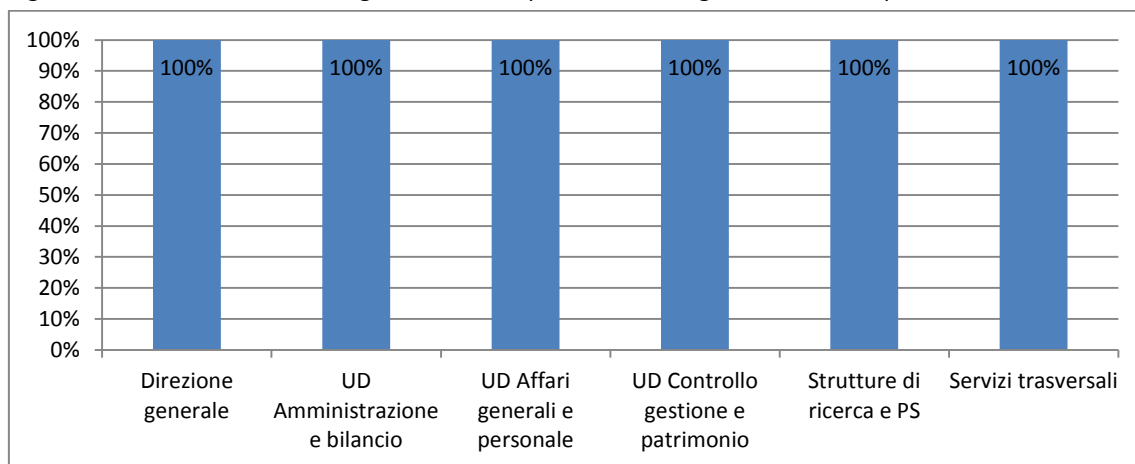
<sup>21</sup> Decision no. 2016-0774/001-001.

<sup>22</sup> Decision no. 2017-0878/001-001.

Obiettivi Operativi	Obiettivi specifici 2017				di cui Individ.	Tot. Obiettivi	Tot. Indic.
	OS1	OS2	OS3	OS4			
Direzione generale	1	1	2	1	1	5	8
UD Amministrazione			1		1	1	1
UD Personale		1	2		1	3	8
UD Controllo gestione		1	2		1	3	6
4 Strutture di ricerca	4	2				6	11
4 Servizi Trasversali		2	1	1		4	14
1 Progetto strategico	1					1	2
<b>Tot. Gen.</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>50</b>

Come per gli obiettivi specifici anche gli obiettivi organizzativi non sono riferiti a specifici piani né gli sono attribuite risorse economico-finanziarie, mentre sono definite le funzioni organizzative responsabili. Gli obiettivi organizzativi presentano indicatori di realizzazione fisica e di risultato.

Figura 4 – Livello medio di conseguimento della performance organizzativa 2017 per funzione



Di seguito sono presentate le valutazioni sintetiche dei risultati conseguiti per funzione organizzativa.

Performance organizzativa 2017 – Direzione generale			
Ob. Orga	Descrizione	Tip. Indic. <sup>23</sup>	Valutazione %
OS1_Dg1	• Coordinamento per l'attuazione e la gestione delle attività di ricerca	IR	100%
OS2_Dg1	• Implementazione del Piano strategico per l'internazionalizzazione • Avvio delle procedure per la definizione di una proposta di linee guida per la valutazione in peer review della produzione scientifica • Coordinamento delle attività per la partecipazione dell'Istituto ai progetti di ricerca di grande rilevanza internazionale	IR	100%
OS3_Dg1	• Attuazione degli indirizzi relativi all'organizzazione dei processi	IR	100%

<sup>23</sup> IR – Indicatori di realizzazione fisica o finanziaria, IRI – Indicatore di risultato

OS4_Dg1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementazione del Piano strategico per la valorizzazione e disseminazione delle attività istituzionali</li> </ul>	IR	100%
OS3_Dg2 (indiv)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attuazione degli indirizzi relativi all'organizzazione dei processi</li> </ul>	IR	100%

Performance organizzativa 2017 – UD Amministrazione e bilancio			
Ob. Orga	Descrizione	Tip Indic.	Valutazione %
OS3_Ab1 (indiv)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizzare le misure e ottemperare agli obblighi di competenza previsti dal PTPCT 2017.</li> </ul>	IR	100%

Performance organizzativa 2017 – UD Affari generali e personale			
Ob. Orga	Descrizione	Tip Indic.	Valutazione %
OS2_AgP1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attuazione degli indirizzi strategici relativi all'organizzazione della ricerca</li> </ul>	IR e IRI	100%
OS3_AgP1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attuazione degli indirizzi strategici relativi all'organizzazione dei processi</li> </ul>	IR	100%
OS3_AgP2 (indiv)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizzare le misure e ottemperare agli obblighi di competenza previsti dal PTPCT 2017.</li> </ul>	IR	100%

Performance organizzativa 2017 – UD Controllo di gestione e patrimonio			
Ob. Orga	Descrizione	Tip Indic.	Valutazione %
OS2_Cdg1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attuazione degli indirizzi strategici relativi all'organizzazione della ricerca</li> </ul>	IR	100%
OS3_Cdg1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attuazione degli indirizzi strategici relativi all'organizzazione dei processi</li> </ul>	IR	100%
OS3_Cdg2 (indiv)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizzare le misure e ottemperare agli obblighi di competenza previsti dal PTPCT 2017</li> </ul>	IR	100%

Performance organizzativa 2017 – Struttura di ricerca: Lavoro e professioni			
Ob. Orga	Descrizione	Tip Indic.	Valutazione %
OS1_SLP1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attuazione degli indirizzi strategici relativi alle linee di ricerca</li> </ul>	IR	100%
OS2_SLP1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attuazione degli indirizzi strategici relativi all'organizzazione della ricerca</li> </ul>	IR	100%

Performance organizzativa 2017 – Struttura di ricerca: Sistemi e servizi formativi			
Ob. Orga	Descrizione	Tip Indic.	Valutazione %
OS1_SSF1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attuazione degli indirizzi strategici relativi alle linee di ricerca</li> </ul>	IR	100%

Performance organizzativa 2017 – Struttura di ricerca: Metodologie e strumenti			
Ob. Orga	Descrizione	Tip Indic.	Valutazione %
OS1_SMS1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attuazione degli indirizzi strategici relativi alle linee di ricerca</li> </ul>	IR	100%

Performance organizzativa 2017 – Struttura di ricerca: Inclusione sociale			
Ob. Orga	Descrizione	Tip Indic.	Valutazione %
OS1_SIS1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attuazione degli indirizzi strategici relativi alle linee di ricerca</li> </ul>	IR	100%

OS2_SIS2	• Attuazione degli indirizzi strategici relativi all'organizzazione della ricerca	IR	100%
----------	---	----	------

Performance organizzativa 2017 – Progetto Strategico Analisi delle politiche pubbliche			
Ob. Orga	Descrizione	Tip Indic.	Valutazione %
OS1_PS1	• Attuazione degli indirizzi strategici relativi alle linee di ricerca	IR	100%

Performance organizzativa 2017 – Servizio Programmazione e sviluppo			
Ob. Orga	Descrizione	Tip Indic.	Valutazione %
OS2_SePS1	• Attuazione degli indirizzi strategici relativi all'organizzazione della ricerca	IR	100%

Performance organizzativa 2017 – Servizio Statistico			
Ob. Orga	Descrizione	Tip Indic.	Valutazione %
OS2_SeS1	• Attuazione degli indirizzi strategici relativi all'organizzazione della ricerca	IR	100%

Performance organizzativa 2017 – Servizio Comunicazione			
Ob. Orga	Descrizione	Tip Indic.	Valutazione %
OS4_SeCs1	• Attuazione degli indirizzi strategici relativi alla disseminazione e divulgazione delle attività istituzionali	IR	100%

Performance organizzativa 2017 – Servizio Sistemi informativi			
Ob. Orga	Descrizione	Tip Indic.	Valutazione %
OS3_SeS11	• Attuazione degli indirizzi strategici relativi all'organizzazione dei processi	IR	100%

## 2.3 Performance individuale

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP INAPP), aggiornato nel dicembre 2017, prevede, in una logica d'integrazione tra performance organizzativa e individuale, ambiti di valutazione differenziati per livelli funzionali.

Tavola 12 - Performance individuale: Responsabili Ufficio dirigenziali generali

Componente	Peso percentuale
<b>Strategica</b> Contributo del Dirigente generale al conseguimento dei target programmati relativi agli Obiettivi, agli Outcome e agli Output	35%
<b>Operativa</b> Conseguimento dei target programmati relativi agli Obiettivi Operativi dell'Ufficio dirigenziale generale e individuali (ponderati per il peso % attribuito)	35%
<b>Comportamenti Organizzativi</b> Conseguimento dei livelli e priorità attese per quanto riguarda i comportamenti espressi nel ruolo	30%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Nel 2017 il solo Ufficio dirigenziale di prima fascia è quello del Direttore generale. La valutazione complessiva della performance annuale determina il livello % di riconoscimento della retribuzione di risultato prevista.

Il SMVP INAPP prevede, per la valutazione individuale della performance dei Dirigenti di seconda fascia e dei Responsabili di Unità operativa, la seguente articolazione:

Tavola 13 - Performance individuale: Dirigenti di II fascia e Responsabili Unità operativa

Componente	Peso percentuale
<b>Operativa</b> Conseguimento dei target programmati relativi agli Obiettivi Operativi assegnati all'Unità operativa e individuali (ponderati per il peso % attribuito)	70%
<b>Comportamenti Organizzativi</b> Conseguimento dei livelli e priorità attese per quanto riguarda i comportamenti espressi nel ruolo	30%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Nel 2017 sono compresi nella valutazione della performance organizzativa ed individuale:

- tre dirigenti di seconda fascia: UD Amministrazione e bilancio, UD Affari generali e personale, UD Controllo di gestione e patrimonio;
- nove responsabili di Unità operativa: quattro Strutture di ricerca, un progetto strategico e quattro Servizio trasversale.

La valutazione della performance comporta il riconoscimento di un premio di risultato, determinato dalla valutazione, esclusivamente per le funzioni organizzative coperte dalla dirigenza amministrativa di II fascia.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale tecnico-amministrativo (livelli IV-VIII) è effettuata sulla base dei criteri, attinenti i comportamenti organizzativi, previsti dai contratti per l'attribuzione dell'emolumento produttività collettiva ed individuale<sup>24</sup>.

Tavola 14 - Performance individuale: Personale tecnico/amministrativo (livelli IV-VIII)

Competenze e comportamenti organizzativi	BASSO (1)	MEDIO (1.25)	ALTO (1.50)
Precisione e Qualità delle prestazioni svolte			
Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento			
Totale			

Di seguito è riportata la valutazioni del Direttore generale. Le altre valutazioni individuali sono riportate in allegato 1.

<sup>24</sup> Articoli 43 e 45 del CCNL 1994/97 e s.m.i.

Valutazione Performance individuale 2017 Direttore generale				
Vigenza: intera annualità				
Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio Finale
OS1	25%	8,75	100%	8,75
OS2	25%	8,75	100%	8,75
OS3	25%	8,75	100%	8,75
OS4	25%	8,75	100%	8,75
Strategica/specifica (max. 35p)	35%	35,00	100%	35,00
OS1_Dg1	20%	7,00	100%	7,00
OS2_Dg1	20%	7,00	100%	7,00
OS3_Dg1	20%	7,00	100%	7,00
OS4_Dg1	20%	7,00	100%	7,00
OS3_Dg2 (indiv.)	20%	7,00	100%	7,00
Operativa	35%	35,00	100%	35,00
Comportamenti organizzativi	30%	30,00	30	30,00
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>100</b>

## 2.4 La gestione del ciclo della performance

La presente Relazione è stata elaborata dall'Amministrazione sulla base degli indirizzi emanati dalle istituzioni di indirizzo e controllo. Considerata la fase di transizione in atto si è cercato di ottemperare a quanto previsto dalle delibere CiVIT/ANAC, tenendo contemporaneamente conto dell'innovazione normativa intervenuta<sup>25</sup> e degli indirizzi applicativi emessi dal Dipartimento della funzione pubblica – Ufficio per la Valutazione della Performance.

La redazione si è avvalsa delle risultanze fornite dai servizi e sistemi informativi dell'Istituto e dai seguenti, principali, riferimenti documentali<sup>26</sup>:

- INAPP, Piano triennale della performance 2017-2019;
- INAPP, Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2017-2019;
- OIV INAPP, Relazione 2018 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni;
- OIV INAPP, Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione 2018;
- INAPP, Bilanci consuntivi 2016 e 2017;
- INAPP, Presidenza, Valutazione della Performance strategica, organizzativa ed individuale della dirigenza apicale 2017 (prot. n. 664 del 5/06/2018);
- INAPP, Direzione generale, Valutazione della Performance organizzativa ed individuale della dirigenza amministrativa di seconda fascia e dei responsabili delle Strutture di ricerca, dei Progetti strategici e dei Servizi trasversali 2017 (prot. n. 632 del 28/05/2018);
- CUG INAPP, Relazione annuale 2017.

Il processo di predisposizione della Relazione è stato avviato all'inizio del mese di aprile 2018.

<sup>25</sup> Da ultimo il D.Lgs. n. 74/2017 che novella il D.Lgs. 150/2009.

<sup>26</sup> La quasi totalità della documentazione di supporto a questa Relazione è disponibile on line sul sito istituzionale <http://www.ISFOL.it/Istituto/amministrazione-trasparente>. Nei prossimi mesi la sezione sarà migrata sul nuovo sito istituzionale all'indirizzo <http://www.INAPP.org/>.

Per la gestione del ciclo della performance, nel 2017, l'Amministrazione ha sostenuto costi relativi a risorse esterne (OIV) e a risorse interne (la Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV).

## 2.5 Prevenzione della corruzione e Trasparenza

In continuità con l'anno precedente, anche nel 2017 il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità è stato previsto quale parte integrante del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2017-2019<sup>27</sup>, al fine di rafforzare la complementarietà funzionale dei due ambiti di intervento.

Il monitoraggio dell'implementazione delle misure di prevenzione della corruzione per il 2017 attesta la realizzazione degli interventi previsti<sup>28</sup>.

Per quanto riguarda l'applicazione della trasparenza sono state aggiornate le *Linee guida sugli obblighi di pubblicazione vigenti in tema di trasparenza*, con indicazioni puntuali circa gli uffici responsabili dei dati, tempistica, modalità e formato dei dati da pubblicare. E' proseguita, inoltre, la collaborazione tra il Responsabile della pubblicazione dei contenuti della trasparenza e i vari referenti dei diversi uffici per migliorare la fruibilità e l'accessibilità dei contenuti e la loro organizzazione all'interno delle varie sottosezioni dell'"Amministrazione trasparente".

Il monitoraggio del rispetto degli obblighi di pubblicazione è stato effettuato alla fine del primo e del secondo semestre, con risultati complessivamente soddisfacenti.

L'Attestazione OIV<sup>29</sup>, al 30 marzo 2018, ha evidenziato un elevato livello di rispetto degli obblighi di pubblicazione in termini di completezza, aggiornamento ed apertura dei formati di pubblicazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione raccomanda di procedere celermente alla migrazione della sez. Amministrazione trasparente dal vecchio sito ([www.isfol.it](http://www.isfol.it)) al nuovo sito istituzionale ([www.inapp.org](http://www.inapp.org)) e di standardizzare i formati di pubblicazione delle informazioni (formati aperti come xls/ods e pdf elaborabili).

Infine il 20 dicembre 2017 l'Istituto ha tenuto la sua Giornata della Trasparenza<sup>30</sup>. La Giornata della Trasparenza è stata l'occasione per condividere e discutere, con gli ospiti esterni ed il personale INAPP, lo stato di applicazione delle misure programmate a supporto della prevenzione della corruzione e per la trasparenza amministrativa. Grazie alla partecipazione del Dirigente responsabile dell'Ufficio per la valutazione della performance del Dipartimento della funzione pubblica (UVP-DFP), di un rappresentante del direttivo dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) e dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) si sono inoltre approfondite le prospettive e le peculiarità dell'applicazione della performance in un Istituto nazionale di ricerca come l'INAPP.

---

<sup>27</sup> Adottato con Delibera CdA n. 17 del 10 luglio 2017.

<sup>28</sup> Si veda il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT) 2018-2020 (pp.52-58) in <http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione-1/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>.

<sup>29</sup> Si veda l'Attestazione OIV 2018 in <http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione-1/atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-oiv>.

<sup>30</sup> Si veda <https://inapp.org/it/eventi/giornata-della-trasparenza-all-inapp>.



### 3 Allegati

#### Allegato 1 – Valutazione della performance individuale dei Dirigenti di II f. e dei Responsabili di Unità operativa

Valutazione Performance Individuale 2017 Dirigente UD Amministrazione e bilancio

Vigenza: ad interim del Direttore generale fino al 14/11/2017. Dal 15/11/2017 al 31/12/2017 Dott. L. Bigi<sup>31</sup>

Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio Finale
OS3_Ab1	100%	70,00	100%	70,00
Operativa	70%	70,00	100%	70,00
Comportamenti organizzativi	30%	30,00	30	30
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>100</b>

Valutazione Performance Individuale 2017 Dirigente UD Affari generali e personale

Vigenza: intera annualità

Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio Finale
OS2_AgP1	33%	23,10	100%	23,10
OS3_AgP1	34%	23,80	100%	23,80
OS3_AgP2	33%	23,10	100%	23,10
Operativa	70%	70,00	100%	70,00
Comportamenti organizzativi	30%	30,00	28	28
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>98</b>

Valutazione Performance Individuale 2017 Dirigente UD Controllo di gestione e patrimonio

Vigenza: intera annualità

Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio
OS2_Cdg1	25%	17,50	100%	17,50
OS3_Cdg1	50%	35,00	95%	33,25
OS3_Cdg2	25%	17,50	100%	17,50
Operativa	70%	70,00	98%	68,25
Comportamenti organizzativi	30%	30,00	27	27
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>95</b>

Valutazione Performance Individuale 2017 Resp. Struttura di ricerca: Lavoro e professioni

Vigenza: dal 10/2/2017 al 31/12/2017<sup>32</sup>

Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio
OS1_SLP1	75%	52,50	100%	52,50
OS2_SLP1	25%	17,50	100%	17,50
Operativa	70%	70,00	100%	70,00
Comportamenti organizzativi	30%	30,00	26	26
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>96</b>

<sup>31</sup> Determina del Direttore generale n. 337 del 15 novembre 2017

<sup>32</sup> Determina del Direttore generale n. 37 del 10 febbraio 2017

Valutazione Performance Individuale 2017 Resp. Struttura di ricerca: Sistemi e servizi formativi  
 Vigenza: S. D'Agostino (dal 15/2/2017 al 18/6/2017)<sup>33</sup> A. D'Arcangelo (19/6/2017 a 31/12/2017)<sup>34</sup>

Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio
OS1_SSF1	100%	70,00	100%	70,00
Operativa	70%	70,00	100%	70,00
Comportamenti organizzativi D'Agostino	30%	30,00	24	24
Comportamenti organizzativi D'Arcangelo	30%	30,00	30	30
<b>Totale D'Agostino</b>		<b>100</b>		<b>94</b>
<b>Totale D'Arcangelo</b>		<b>100</b>		<b>100</b>

Valutazione Performance Individuale 2017 Resp. Struttura di ricerca: Metodologie e strumenti  
 Vigenza: ad interim del Direttore generale fino al 19/6/2017. D. Guarascio dal 20/6/2017 al 31/12/2017<sup>35</sup>

Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio
OS1_SMS1	100%	70,00	100%	70,00
Operativa	70%	70,00	100%	70,00
Comportamenti organizzativi	30%	30,00	27	27
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>97</b>

Valutazione Performance Individuale 2017 Resp. Struttura di ricerca: Inclusione sociale  
 Vigenza: dal 10 febbraio 2017 al 31 dicembre 2017<sup>36</sup>

Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio
OS1_SIS1	75%	52,50	100%	52,50
OS2_SIS2	25%	17,50	100%	17,50
Operativa	70%	70,00	100%	70,00
Comportamenti organizzativi	30%	30,00	30	30
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>100</b>

Valutazione Performance Individuale 2017 Resp. Progetto strategico Analisi delle politiche pubbliche  
 Vigenza: dal 4 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017<sup>37</sup>

Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio
OS1_PS1	100%	70,00	100%	70,00
Operativa	70%	70,00	100%	70,00
Comportamenti organizzativi	30%	30,00	28	28
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>98</b>

<sup>33</sup> Determina del Direttore generale n. 42 del 15 febbraio 2017 e n. 184 del 19 giugno 2017

<sup>34</sup> Determina del Direttore generale n. 184 del 19 giugno 2017

<sup>35</sup> Determina del Direttore generale n. 186 del 20 giugno 2017

<sup>36</sup> Determina del Direttore generale n. 37 del 10 febbraio 2017

<sup>37</sup> Determina del Direttore generale n. 3 del 4 gennaio 2017

Valutazione Performance Individuale 2017 Resp. Servizio Programmazione e sviluppo  
Vigenza: dal 13 febbraio 2017 al 31 dicembre 2017<sup>38</sup>

Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio
OS2_SePS1	100%	70,00	100%	70,00
Operativa	70%	70,00	100%	70,00
Comportamenti organizzativi	30%	30,00	30	30
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>100</b>

Valutazione Performance Individuale 2017 Resp. Servizio Statistico  
Vigenza: dal 13 febbraio 2017 al 31 dicembre 2017<sup>39</sup>

Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio
OS2_SeS1	100%	70,00	100%	70,00
Operativa	70%	70,00	100%	70,00
Comportamenti organizzativi	30%	30,00	30	30
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>100</b>

Valutazione Performance Individuale 2017 Resp. Servizio Comunicazione  
Vigenza: dal 13 febbraio 2017 al 31 dicembre 2017<sup>40</sup>

Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio
OS4_SeCs1	100%	70,00	100%	70,00
Operativa	70%	70,00	100%	70,00
Comportamenti organizzativi	30%	30,00	28	28
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>98</b>

Valutazione Performance Individuale 2017 Resp. Servizio Sistemi informativi  
Vigenza: dal 13 febbraio 2017 al 31 dicembre 2017<sup>41</sup>

Componente/obiettivi	Peso %	Punt. Max	Valutazione 2017	Punteggio
OS3_SeSI1	100%	70,00	100%	70,00
Operativa	70%	70,00	100%	70,00
Comportamenti organizzativi	30%	30,00	23	23
<b>Totale</b>		<b>100</b>		<b>93</b>

<sup>38</sup> Determina del Direttore generale n. 38 del 13 febbraio 2017

<sup>39</sup> Determina del Direttore generale n. 38 del 13 febbraio 2017

<sup>40</sup> Determina del Direttore generale n. 38 del 13 febbraio 2017

<sup>41</sup> Determina del Direttore generale n. 38 del 13 febbraio 2017

## Allegato 2 – Tabelle ex Del. CiVIT n.5/2012 (aggiorn. 30/5/2013)

### Obiettivi Specifici

Descrizione Obiettivo	Ambito Obiettivo	Risorse Finanz.rie	Indicatori	Target	Valore Cons.vo	Grado di Ragg. nto Obiettivo	Note
<p><b>OS1 - Linee di ricerca</b></p> <p>Condurre ricerca utile per il policymaking nell'ambito delle politiche economiche, sociali, del lavoro e della formazione, concentrandosi in particolare sull'analisi dei fenomeni e delle loro cause, sulla valutazione degli interventi di policy più recenti, sull'individuazione delle criticità esistenti e sulle proposte di policy per superare tali criticità in due aree sostantive:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>trasformazioni del lavoro, regimi di produzione di competenze e funzionamento dei sistemi di politiche della formazione, di politiche attive e passive del mercato del lavoro;</li> <li>politiche di inclusione sociale e lavorativa, anche in riferimento a categorie di soggetti con maggiori difficoltà occupazionali.</li> </ul>	<b>Indirizzo strategico 1</b>	...	Indicatori OS1 Realizzazione fisica	6	6	100%	
<p><b>OS2 - Organizzazione della ricerca</b></p> <p>Accrescere il grado di apertura dell'istituto all'ambiente scientifico nazionale e internazionale attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>seminari e periodi di visita presso l'istituto di ricercatori di altre istituzioni;</li> <li>la partecipazione a progetti di grande rilevanza scientifica su scala internazionale;</li> <li>le collaborazioni, gli scambi, e il confronto internazionale;</li> <li>avviare la costruzione di procedure di valutazione tra pari delle attività di ricerca dell'istituto;</li> <li>investire nella formazione del personale dell'istituto in aree strategiche quali le competenze metodologiche e linguistiche;</li> <li>perseguire nell'internalizzazione delle varie fasi dei progetti di ricerca, fatto salvo quanto funzionalmente necessario;</li> <li>avviare la progettazione esecutiva di un sistema unificato delle basi di dati dell'istituto.</li> </ul>	<b>Indirizzo strategico 2</b>	...	Indicatori OS2 Realizzazione fisica e di risultato	6	6	100%	
<p><b>OS3 - Organizzazione del processo</b></p> <p>Proseguire nell'integrazione del processo programmatico (piano triennale delle attività, programmazione economico-finanziaria, performance e prevenzione rischio corruzione) con obiettivi misurabili, anche attraverso la messa a regime del sistema informativo-informatico relativamente a controllo, monitoraggio e valutazione, così da mettere a disposizione di amministrazione e vertice politico strumenti per la conoscenza tempestiva dell'andamento dell'istituto.</p>	<b>Indirizzo strategico 3</b>	...	Indicatore OS3 Realizzazione fisica	2	2	100%	
<p><b>OS4 - Disseminazione e divulgazione per il vasto pubblico</b></p> <p>Definire e avviare una strategia di promozione e disseminazione dell'attività dell'istituto presso gli stakeholder e la cittadinanza; organizzare e prendere parte a iniziative divulgative sui temi di elezione dell'istituto a beneficio della comunità.</p>	<b>Indirizzo strategico 2</b>	...	Indicatore OS4 Realizzazione fisica	1	2	100%	

## Documenti del ciclo

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	15/12/2010	20/12/2010	20/12/2017	<a href="http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance">http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance</a>
Piano T. della performance 2017-2019	27/03/2017	31/03/2017	20/12/2017	<a href="http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance">http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance</a>
Programma T. per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2017-2019	10/07/2017	26/07/2017	10/07/2017	<a href="http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione-1/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza">http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione-1/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza</a>
Standard di qualità dei servizi	Approvata, in via sperimentale, tramite determina del Direttore generale (Det. n. 387 del 23/12/2015)	30/12/2015	26/1/2018	<a href="http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita-1">http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita-1</a>

## Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	5/6/2018	NO	X		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	12	21/5/2018	NO	X		
Non dirigenti	290		Si			

### Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	35%	35%		*			30%
Dirigenti di II fascia e assimilabili		70%		*			30%
Non dirigenti							100%

\* Gli obiettivi individuali sono compresi nella quota del 35% o del 70% relativa agli obiettivi organizzativi

### Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	12		
Non dirigenti			

### Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X		SMVP 2017		
Non dirigenti	X		SMVP 2017	La produttività individuale e collettiva viene attribuita secondo i criteri previsti dal Contratto integrativo	

### Obblighi dirigenziali

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?

Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
X	