

Nella relazione al conto consuntivo dell'esercizio 2006 si analizza la situazione del personale dipendente.

Il personale a tempo determinato è impiegato nelle attività connesse ai programmi comunitari e negli incarichi, anche in ambito internazionale, assunti dall'Istituto nonché in specifici progetti di ricerca.

L'ISFOL, infatti, ha costituito, sin dal 1995, le strutture di coordinamento nazionali per l'assistenza tecnica dei vari progetti comunitari dotando le stesse di personale assunto con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 23 del DPR 171/91 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dell'art. 5 comma 26 della Legge 537/93 e dell'art. 118 della legge n. 388 del 2000, di durata variabile da uno a sei anni, con scadenza vincolata alla conclusione della programmazione dei fondi comunitari per il periodo 2000/2006.

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

Nel corso dell'esercizio l'Istituto ha disposto, inoltre, la prosecuzione dei contratti a tempo determinato in scadenza al 31/12/2006 fino al 30/06/2008, (v. sul punto la relazione sul precedente esercizio), in corrispondenza del rinnovo da parte del Ministero del lavoro delle attività finanziate attraverso fondi, iniziative e programmi comunitari.

Il personale a tempo determinato è pertanto passato da una consistenza iniziale di n. 41 unità, presenti al 31.12.1995, a quella di n. 297 unità, alla data del 31.12.2006 (erano 305 al 31/12/2005).

La situazione generale del personale in servizio al 31.12.2006, pertanto, prevede una dotazione complessiva di 374 unità, compreso il personale di ruolo (n.76) e non di ruolo ed il Direttore Generale (erano 383 al 21/12/2005).¹⁰

¹⁰ Al Direttore Generale dell'Istituto sono state richieste informazioni circa le conseguenze operative della pronuncia della Sezione centrale controllo di legittimità di questa Corte n. 13 del 30/11/2006, con la quale è stata dichiarata non legittima l'esternalizzazione da parte del Ministero del lavoro della funzione di supporto all'attività dei consiglieri di parità con contratto concernente l'affidamento a terzi dei servizi di supporto tecnico gestionale ed organizzativo e di consulenza, ricerca e studio per la suddetta attività. Con nota del 28/12/2007 il Direttore Generale ha comunicato che l'anzidetta deliberazione non ha avuto conseguenze operative per l'attività e il personale dell'Istituto, precisando che nel corso del 2006 lo stesso ha distaccato n. 2 collaboratrici presso l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

Con provvedimenti adottati già nel corso dell'esercizio 2005 si è dato avvio al processo di riordino dell'Istituto sulla base del nuovo assetto previsto dallo Statuto e dal nuovo Regolamento di Organizzazione.

Si è provveduto, infatti, alla designazione degli incarichi di responsabilità delle due Macroaree dell'Istituto, delle Aree di ricerca e di alcune altre strutture (*delibere CdA nn. 4 e 5 del 24/3/2005, determine del D.G. nn. 341, 355, 400, 427/2005*).

Alla Dirigenza dell'Area Amministrativa è assegnato un Primo ricercatore di ruolo dell'Istituto cui è stato conferito l'incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 con qualifica di Dirigente di II fascia a tempo determinato.

Le aree di ricerca sono dirette da personale con qualifica di Dirigente di ricerca dei primi due livelli professionali e di Primo Ricercatore, incaricati della direzione di strutture ai sensi dell'art. 22 del D.P.R. 12/02/1991, n. 171.

Anche la responsabilità delle strutture dei programmi comunitari è stata affidata a ricercatori dei primi tre livelli professionali, ai sensi dell'art. 22 del D.P.R. 12/02/1991, n. 171.

Sulla base della nuova organizzazione ed a seguito dell'attuazione delle Delibere n. 4 e n. 5 del 24 marzo 2005, le figure dei due Dirigenti di Macroarea, nominati a seguito di tali atti e successivamente dimessisi dall'incarico, si pongono funzionalmente tra il Direttore Generale e le due principali aree di Ricerca Scientifica dell'Istituto.

Del personale dipendente dell'Istituto, alla data del 31/12/2006, n. 1 unità risulta collocata in posizione di comando presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Occorre, inoltre, precisare che ulteriori 2 unità (una di ruolo e una a tempo determinato) risultavano anch'esse collocate in posizione di comando presso altre pubbliche amministrazioni nell'anno 2006 fino alla data della loro cessazione dal servizio, avvenuta nel corso dell'esercizio per dimissioni volontarie.

Per quanto attiene ad altre n. 7 unità (n. 1 Dirigente di Ricerca, n. 1 Dirigente Amministrativo di 2^a fascia, n. 2 Primi Ricercatori, n. 1 Ricercatore) risultano collocate in aspettativa senza assegni ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 in seguito al conferimento di incarichi Dirigenziali presso Amministrazioni Pubbliche.

Di queste, come detto in precedenza, n. 1 unità (primo ricercatore di 2° livello) è incaricata della responsabilità della Direzione Amministrativa dell'Istituto.

Si deve, inoltre, osservare che, come già segnalato nei precedenti referti, l'esecuzione delle attività istituzionali dell'ente è affidata, prevalentemente, a collaboratori esterni, come meglio si preciserà in seguito. Occorre quindi una puntuale verifica, anche ai fini della determinazione della dotazione organica, affinché quest'ultima, rispettando i previsti limiti finanziari, sia inoltre strutturata in relazione alle funzioni istituzionali di carattere permanente. Pur in presenza di una situazione di rigidità dell'assetto strutturale già consolidato nel tempo, è necessaria comunque una razionalizzazione del rapporto tra risorse umane impiegate e le diverse tipologie di attività perseguite, che determini una ottimale ripartizione delle corrispondenti funzioni (v. al riguardo anche quanto dispone il c. 505 dell'art. 1 della L.F. 2007).

A tal fine, peraltro, la reconsiderazione delle linee operative gestionali presuppone anche il completamento dell'analisi della gestione sotto il profilo del rapporto costi-rendimenti, nonché dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività operativa, da assegnare alla competenza dell'Ufficio di controllo interno, con la necessaria verifica dei principi relativi ai criteri di flessibilità nell'utilizzo delle risorse umane necessarie per lo svolgimento delle attività dell'ente relative ai compiti di carattere temporaneo, con l'osservanza dei principi normativi e giurisdizionali che disciplinano tali particolari rapporti ed evitando comunque di preconstituire situazioni anomale suscettibili di contestazioni giudiziarie.¹¹

Si segnala, infine, che con determinazione direttoriale del 21/11/2005 sono state emanate le direttive per la stipula dei contratti di lavoro autonomo¹². Si rileva al riguardo la necessità, puntualmente segnalata all'Ente dal delegato della Corte, che ai nuovi contratti di collaborazione venga applicato il disposto di cui all'art. 32 della legge 248/2006, in particolare per quanto concerne le procedure comparative da adottare per il conferimento di tali incarichi, con il necessario aggiornamento dei regolamenti vigenti. Su tale questione e sulla rilevata illegittimità dei provvedimenti di proroga dei precedenti incarichi per l'esercizio 2007 si rinvia a quanto riferito nella precedente relazione sulla gestione dell'esercizio 2005.

¹¹ V. al riguardo la recente disciplina sulla riorganizzazione del servizio di controllo interno prevista dall'art.31 del D.L. 4/7/2006 n.223, convertito con L. 4.8.2006, n.248.

¹² Tali direttive debbono essere aggiornate ai sensi delle disposizioni previste dall'art. 32 del citato D.L. 223/2006, secondo i principi già stabiliti con le apposite Direttive Comunitarie (v. da ultimo, al riguardo, la comunicazione interpretativa della Commissione UE, che concerne anche gli appalti sotto/soglia, pubblicata in G.U. CE serie C/179 del 1/8/2006.

3.1 Spese per il personale

La tabella che segue espone i dati concernenti il costo del personale, compreso il Direttore Generale, comparati per gli esercizi 2005-2006, con la distinzione tra personale di ruolo e non di ruolo.

COSTO DEL PERSONALE

(in migliaia di euro)

Denominazione di spesa	ESERCIZIO 2005			ESERCIZIO 2006				
	Pers.le di ruolo	Pers.le tempo determinato	TOTALE	Pers.le di ruolo	Pers.le tempo determinato	TOTALE	Differenza	Variazione %
Stipendi ed altri assegni fissi	2.636,38	6.462,21	9.098,59	3.302,06	8.845,67	12.147,73	3.049,14	33,5
Trattamento accessorio	637,44	1.796,32	2.433,76	444,78	1.725,55	2.170,33	-263,43	-10,8
Missioni Nazionali	93,14	326,07	419,21	76,56	372,23	448,79	29,58	7,1
Missioni Estere	71,89	332,89	404,78	99,78	361,59	461,37	56,59	14,0
Imposte e contributi previdenziali e ass.li	1.027,54	2.837,31	3.864,85	1.294,73	3.624,08	4.918,81	1.053,96	27,3
Corsi per il personale	6,44	51,32	57,76	4,06	13,41	17,47	-40,29	-69,8
Altri oneri (Mensa, comandi)	120,65	449,87	570,52	116,05	431,91	547,96	-22,56	-4,0
Altri benefici al personale	35,63	73,55	109,18	40,75	80,16	120,91	11,73	10,7
Mutui al personale	25,80		25,80	103,29		103,29		
TOTALE	4.654,91	12.329,54	16.984,45	5.482,06	15.454,60	20.936,66	3.952,21	23,3
Accantonamento Indennità anzianità			773,77			2.656,24	1.882,47	243,3
TOTALE	4.654,91	12.329,54	17.758,22	5.482,06	15.454,60	23.592,90	5.834,68	32,9

La quota di accantonamento Ind. Anz. del 2006 riguarda l'importo dell'esercizio (pari a €908.706,31) e gli adeguamenti effettuati per allineare il fondo per effetto del rinnovo contrattuale del 2006; i dati relativi alla indennità di anzianità sono indicati in bilancio in modo cumulativo per il personale di ruolo e a t.d..

I dati evidenziano l'incremento dei costi parziali (per il personale di ruolo e non di ruolo) e complessivi, dovuto anche al maggior accantonamento per l'indennità di anzianità nel 2006. Sono in aumento gli oneri stipendiali fissi per il personale di ruolo e quelli del personale non di ruolo. Nel 2006 è diminuito di 8 unità il numero dei dipendenti in servizio a tempo determinato mentre il personale di ruolo è diminuito di 1 unità.

La seguente tabella espone i dati del costo del personale per centri di responsabilità.

COSTO DEL PERSONALE PER CENTRI DI RESPONSABILITA' 2006

(in migliaia di euro)

TEMPO DETERMINATO	Equal	Leonardo	Macroarea politiche e sistemi formativi	Direzione Amministrati va	Totale
Stipendi ed altri assegni fissi	635,14	996,31	25,26	7.188,96	8.845,67
Trattamento accessorio	166,97	154,29	6,47	1.397,82	1.725,55
Missioni Nazionali	30,00	16,61	2,52	323,10	372,23
Missioni Estere	50,00	46,55	3,80	261,24	361,59
Oneri previdenziali	308,24	401,22	10,84	2.903,78	3.624,08
Corsi per il personale	6,51			6,90	13,41
Mensa	46,92	42,30	1,47	341,22	431,91
Altri benefici	9,91	6,99	0,44	62,82	80,16
Totale tempo determinato	1.253,69	1.664,27	50,80	12.485,84	15.454,60
TEMPO INDETERMINATO					
Stipendi ed altri assegni fissi				3.302,06	3.302,06
Trattamento accessorio				444,78	444,78
Missioni Nazionali				76,56	76,56
Missioni Estere			25,93	73,85	99,78
Oneri previdenziali				1.294,73	1.294,73
Corsi per il personale				4,06	4,06
Mensa				116,05	116,05
Mutui al personale				103,29	103,29
Altri benefici				40,75	40,75
Totale tempo indeterminato			25,93	5.456,13	5.482,06
Accantonamento Indennità anzianità					2.656,24
Totale generale	1.253,69	1.664,27	76,73	17.941,97	23.592,90

v. nota alla tabella precedente.

Il rapporto di lavoro del personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di ricerca, già regolato dal CCNL del 21.2.2002, è stato regolamentato per il personale (non dirigenziale amm.vo) con il nuovo contratto stipulato in data 7.4.2006, valido per il quadriennio normativo 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003 e per quello successivo 2004/2005 (ricercatori e tecnologi).

Per il personale amministrativo dirigenziale viene applicato il CCNL dell'area 1 stipulato in data 5.4.2001 e le norme ivi richiamate, in attesa della stipulazione del nuovo contratto per l'Area 7 per il personale dirigente amministrativo.¹³

¹³ Per quanto riguarda i compensi incentivanti si veda quanto dispone l'art. 2 novies del D.L. 26.4.2005, n.63, convertito con L. 25.6.2005, n.109, per la parte eventualmente applicabile all'Istituto. Per i limiti di stanziamento delle risorse da assegnare alla contrattazione integrativa si richiamano i principi previsti dall'art. 17 della legge finanziaria per l'anno 2002 e successive modifiche (vedi comma 189 legge finanziaria 2006).

4. L'organizzazione interna

E' proseguita nel 2006 l'azione intesa all'adeguamento ordinamentale dell'Istituto, non ancora completata; in attesa dell'attuazione del provvedimento di riordino l'attuale assetto organizzativo dell'Istituto è articolato in due aree amministrative ed aree di ricerca e strutture di coordinamento delle iniziative e dei programmi comunitari (FSE, Leonardo da Vinci, Equal).

Per maggiori dettagli si rinvia alla relazione dell'esercizio precedente.

La gestione dell'esercizio 2006 ha avuto, nel corso dell'anno, altri momenti di particolare rilevanza dal punto di vista istituzionale e gestionale, oltre ai provvedimenti già citati.

E' proseguita l'azione di attuazione del nuovo Statuto. Nel corso del 2006 si sono registrate alcune fasi di notevole rilevanza per la gestione, che vengono di seguito elencate:

- l'approvazione del nuovo piano triennale per l'attività dell'Istituto 2007-2009;
- la nuova disciplina per la nomina dei responsabili di Macro-Area (modifica dell'art. 12. c. 5, del Regolamento di organizzazione e funzionamento);
- la nomina del Responsabile del Trattamento dei dati, prevista dal documento programmatico sull'applicazione della D.Lgs. n. 196/2003;
- l'istituzione della sede decentrata dell'Istituto a Benevento.

Nel corso del 2007 sono stati adottati ulteriori provvedimenti di riorganizzazione, anche con la modifica del citato regolamento, sui quali si riferirà dettagliatamente nella prossima relazione al Parlamento.

Va infine ricordato, che l'Istituto ha provveduto alla messa a regime delle attività relative al Controllo di Gestione, Controllo Strategico e Valutazione dei Dirigenti in base ai criteri stabiliti dal Regolamento di Organizzazione vigente e alla luce dei principi normativi generali in materia; tali linee di attività non risultano peraltro ancora pienamente operative.

Nel corso del 2006 si sono svolte le verifiche amministrativo-contabili da parte dell'Ispettorato del Ministero del Lavoro; non risulta, secondo le certificazioni dell'Istituto, che siano stati formulati rilievi a seguito di tali verifiche.

Nel corso del 2007 le analoghe visite ispettive del Ministero del Lavoro hanno dato luogo a contestazioni sull'osservanza delle procedure relative alla rendicontazione delle erogazioni dei fondi strutturali, con le correlative controdeduzioni dell'Istituto; la procedura di verifica è tuttora in corso e si fa riserva di riferire al riguardo sulle conclusioni definitive degli accertamenti.

5. Attività dell'Istituto

Lo svolgimento dell'attività istituzionale dell'Istituto si inquadra nella programmazione triennale definita con il piano operativo, approvato dal Ministero vigilante, aggiornato annualmente, che stabilisce gli indirizzi generali e determina gli obiettivi, le priorità e le risorse disponibili corrispondenti, anche in coerenza con il piano nazionale della ricerca approvato con il d.legs. 5 giugno 1998, n. 204¹⁴.

Il bilancio annuale e pluriennale costituisce il necessario complemento finanziario degli strumenti operativi della gestione, che deve essere verificata con il rendiconto annuale e i documenti allegati ai fini della valutazione dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità dell'attività svolta dall'Istituto. E' stato recentemente approvato il piano triennale 2006/2008, ed adottato il piano di attività per il 2006.

Tali documenti, di dettagliata ed accurata redazione, non sono, peraltro, corredati di corrispondenti analisi dei risultati operativi a consuntivo e in particolare di quelli relativi all'esercizio che precede l'impostazione dei piani e dei programmi adottati. Per considerazioni sul piano operativo 2006 si rinvia al succ. par. 7.

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

- Struttura Nazionale di Sostegno per le Iniziative Comunitarie; presta assistenza tecnica per il Fondo sociale Europeo (Obiettivi 1, 3 e 4 nella Programmazione 1994-1999; obiettivi 1 e 3 nella Programmazione 2000-2006), nonché per la realizzazione di parte delle Azioni di Sistema in base ai PON AS ob. 3 e ATAS ob. 1;

¹⁴ Vedi al riguardo, per maggiori dettagli e riferimenti normativi, l'art. 1 del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'ISFOL, emanato in base all'art. 3 dello Statuto dell'ente.

- valuta attività realizzate con finanziamento del Fondo Sociale Europeo;
- svolge funzioni di Agenzia Nazionale di Coordinamento del Programma Comunitario Leonardo da Vinci, Europas ed Equal;
- presta assistenza tecnica per l'Osservatorio per la formazione continua, istituito presso il Ministero del Lavoro;¹⁵
- offre il proprio supporto al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la predisposizione di un rapporto annuale al Parlamento ed alla Conferenza unificata sulle politiche del lavoro (art. 17 D.Lgs 10.9.2003, n. 276).

Come già evidenziato nelle precedenti relazioni, tali nuovi compiti ed attribuzioni hanno comportato una nuova organizzazione delle Strutture di ricerca, il potenziamento degli altri servizi e il conseguente aumento delle risorse umane. In linea generale il ruolo dell'ISFOL prevede l'assolvimento di particolari compiti inerenti alle politiche dello sviluppo professionale delle risorse umane (politiche del lavoro e politiche formative); all'analisi degli aspetti strutturali del sistema di formazione professionale (interventi, destinatari, sedi, personale), processuali (programmazione, progettazione, formazione-didattica, monitoraggio, certificazione, valutazione), relazionali (interazioni con l'istruzione e le attività lavorative) e relative alle offerte formative (dall'obbligo di formazione alla formazione continua).

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

In linea generale, l'attività dell'ISFOL si è sviluppata secondo tre linee prioritarie:

- a) realizzazione delle azioni di sistema affidate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per assicurare omogeneità e qualità ai sistemi di formazione professionale (accreditamento delle strutture, certificazione delle competenze, analisi dei fabbisogni, valutazione delle attività, formazione dei formatori);

¹⁵ Vedi art. 48 della L.F. n. 289/2002, con le funzioni previste dalla Circolare dello stesso Ministero n. 36 del 18.11.2003 (pubblicata in G.U. n. 5 Serie generale dell'8.1.2004). Con sentenza della Corte costituzionale n. 51 del 13/28-1-2005 il citato art. 48 della L. F. n. 289/2002 è stato dichiarato illegittimo nella parte in cui non prevede strumenti idonei a garantire una leale collaborazione tra Stato e Regioni; con la stessa sentenza è stato dichiarato illegittimo anche l'art. 47, 1° comma della stessa L. F. 2003, recante finanziamenti statali per la formazione professionale perché relativo a materia devoluta alla competenza residuale delle Regioni.

- b) sperimentazione, sviluppo e messa a regime delle nuove offerte formative (apprendistato, obbligo formativo, formazione continua, formazione superiore non accademica, tirocinii, ecc.);
- c) analisi e monitoraggio in materia di mercato del lavoro e di valutazione delle politiche del lavoro (flussi e modalità di ingresso e reingresso nel mercato del lavoro, mobilità lavorativa e professionale degli occupati, misure finalizzate all'inserimento lavorativo soprattutto dei soggetti a rischio, politiche preventive della disoccupazione, sviluppo dei servizi per l'impiego, ecc.).¹⁶

L'Istituto, in continuità con l'attività svolta nel 2005 e nell'ambito della Programmazione FSE 2000-2006 ha gestito nel 2006 le attività previste dal Piano operativo 2006.

Nell'ambito delle attività svolte possono in sintesi essere richiamati i seguenti punti, secondo le indicazioni fornite dall'Istituto:

- l'attenzione e l'impegno dell'Istituto sull'intero versante delle politiche dello sviluppo professionale delle risorse umane (politiche del lavoro e politiche formative);
- la saturazione di tutti gli aspetti del sistema di formazione professionale: gli aspetti strutturali (interventi, destinatari, sedi, personale), gli aspetti di processo (programmazione, progettazione, formazione-didattica, monitoraggio, certificazione, valutazione), gli aspetti relazionali (le interazioni con l'istruzione e il lavoro), le offerte formative (dall'obbligo di formazione alla formazione continua);
- la forte concentrazione di *know how* innovativo, alimentato soprattutto dall'assistenza tecnica alle iniziative e Programmi Comunitari che hanno come *mission* la ricerca di percorsi innovativi ed esemplari;
- sul piano delle modalità operative, la progressiva integrazione della "ricerca" con "l'assistenza tecnica" (non solo e non tanto erogazione di servizi ma anche e soprattutto momento di elaborazione di soluzioni prototipali e paradigmatiche).

Il Piano di attività 2006 è la risultante di piani particolari, programmi e progetti operativi, con finalità, fonti finanziarie e committenze diverse, nonché di altri programmi settoriali, esposti nella tabella che segue.

¹⁶ Si segnala che l'art. 4 del D.L. 14/3/2005, n. 35, convertito con L. 14/5/2005, n. 80, ha abrogato l'art. 1, c. 82, della L.F. 2005, che aveva attribuito all'ISFOL nuove funzioni in materia di controllo dell'utilizzazione dei finanziamenti a favore degli enti per la formazione professionale.

PIANO ATTIVITA' ISFOL 2006			
PROGRAMMI/PIANI/PROGETTI	FONTE FINANZIARIA	RISORSE FINANZIARIE	%
PON Ob. 3	FONDO SOCIALE EUROPEO- FONDO DI ROTAZIONE	31.801.625,589	58,17%
PON Ob. 1	FONDO SOCIALE EUROPEO - FONDO DI ROTAZIONE	10.335.860,10	18,91%
Iniziativa Com. EQUAL	FONDO SOCIALE EUROPEO - FONDO DI ROTAZIONE	2.739.955,00	5,01%
Programma Com. Leonardo da Vinci	COMMISSIONE EUROPEA	3.844.092,99	7,03%
Centro Nazionale Europass	COMMISSIONE EUROPEA	248.500,00	0,45%
Progetto: Consigliere di parità	FONDI NAZIONALI: art. 9 del Dlgs 23 maggio 2000 n. 196 e art. 47 comma 1, lettera d) della legge 17 maggio 1999 n. 144 e legge 18/2/n.45	723.940,00	1,32%
Progetto: Associa	FONDI NAZIONALI: art. 127 "fondo nazionale d'intervento per la lotta alla droga" D.P.R. 9/10/1990 n. 309 e successive modifiche	64.992,00	0,12%
Progetto: Indagine pilota sul volontariato	FONDI NAZIONALI: Bilancio di previsione dello Stato - L. n. 312 cap. 5203	150.000,00	0,27%
Progetto: Nuove Tecnologie e promozione sociale	FONDI NAZIONALI: Bilancio di previsione dello Stato - L. n. 312 cap. 5204	350.000,00	0,64%
Progetto: Quaderno "Aiutaci ad aiutare"	FONDI NAZIONALI: Bilancio di previsione dello Stato - L. n. 312 cap. 5204	57.050,00	0,10%
Progetto: Campagna 5 per mille	FONDI NAZIONALI	60.000,00	0,11%
Progetto: Centro per il Mediterraneo	FONDO DI ROTAZIONE	800.000,00	1,46%
Progetto: OCSE "Riconoscimento e validazione delle competenze..."	FONDI NAZIONALI: D.Lgs 112/98	300.000,00	0,55%
Progetto: Sistema monitoraggio Fondi paritetici interprofessionali	FONDI NAZIONALI: Bilancio di previsione dello Stato - L. n. 312 cap. 7031	300.000,00	0,55%
Diffusione risultati Progetto "Orientaonline"	FONDO DI ROTAZIONE	518.500,00	0,95%
Progetto: Sostegno e sviluppo percorsi integr. Inser. Socio-lav. Soggetti disturbo psichico	FONDO DI ROTAZIONE	333.000,00	0,61%
Progetto: P.A.R.I. (Padri Attivi nella Responsabilità interna alla famiglia)	COMMISSIONE EUROPEA	40.558,75	0,07%
Progetto: ETTCampus	COMMISSIONE EUROPEA	26.985,00	0,05%
Progetto: Helios	COMMISSIONE EUROPEA	14.305,00	0,03%
Progetto: Universiteit Twente-Agreement	Progetto: Universiteit Twente-Agreement	38.429,00	0,07%
Progetto: Piattaforma Europea "Sound planning and management"	COMMISSIONE EUROPEA	142.459,28	0,26%
Programma Comunitario Visite di Studio "CEDEFOP"	COMMISSIONE EUROPEA	72.000,00	0,13%
Progetto: AT Regione Veneto	FONDO SOCIALE EUROPEO - FONDO DI ROTAZIONE - FONDI REGIONALI	1.383.699,14	2,53%
Progetto: AT Regione Lazio - Completamento e ridefinizione del sistema di accreditamento della regione Lazio	FONDO SOCIALE EUROPEO - FONDO DI ROTAZIONE - FONDI REGIONALI	45.000,00	0,08%
Progetto: AT Regione Calabria - Accreditamento	FONDO SOCIALE EUROPEO - FONDO DI ROTAZIONE - FONDI REGIONALI	100.000,00	0,18%
Progetto: Sperimentazione modelli formazione continua lavoratori	Provincia di Milano	5.000,00	0,01%
CIF. ILO - Progetto "Modernization productiva y desarrollo sociolaboral para el sector pesquero"	O.N.U.	4.700,00	0,01%
Progetto Ttnet "CEDEFOP"	COMMISSIONE EUROPEA	28.000,00	0,05%
Progetto REFERNET "CEDEFOP"	COMMISSIONE EUROPEA	30.000,00	0,05%
Programma PARI (Programma d'azione per il reimpiego)	FONDI NAZIONALI	100.000,00	0,18%
TOTALE GENERALE (*)		54.668.651,84	100%

(*) Il totale generale non comprende il fondo istituzionale pari a € 10.000.000,00

Sotto il profilo dei contenuti tali programmi riguardano sia azioni di sistema di grande rilievo, sia segmenti dei sistemi stessi; qualcuno presenta attività con connotazioni prevalentemente di ricerca, altri invece con maggiori caratteristiche di assistenza tecnica/supporto consulenziale; altri ancora riguardano solo attività di disseminazione di risultati.

Tale complesso di attività è riconducibile alle tre politiche che rappresentano il quadro operativo dell'ISFOL definito dallo Statuto: politiche del lavoro, politiche della formazione, politiche dell'inclusione sociale.

I due piani ISFOL in attuazione dei Programmi Operativi Nazionali – PON OB. 3 "Azioni di sistema" e PON OB. 1 "Azioni di sistema e assistenza tecnica" rappresentano il momento programmatico di gran lunga più importante del Piano di attività ISFOL 2006, in quanto l'aspetto del volume finanziario rappresenta il 77,08% delle risorse del Bilancio d'Istituto, al netto delle risorse del fondo istituzionale (pari a euro 10.000.000) e dei residui di stanziamento del Bilancio 2005; essi sono inoltre caratterizzati da una valenza innovativa dei sistemi lavoro, formazione e inclusione sociale sia per le Regioni del Centro-Nord sia per quelle del Meridione.

Si deve considerare al riguardo che, nell'ambito del PON OB. 3 sono state commissionate dal Ministero del Lavoro all'Istituto attività ricadenti in 8 misure sulle 9 e in 26 azioni sulle 33 in cui si articola il PON.

In merito al peso strategico di tale intervento sono indicative le denominazioni delle azioni nelle quali l'Istituto è chiamato a portare il suo contributo di ricerca e assistenza tecnica, esposte nella tabella precedente.

Per quanto riguarda, in particolare, la formazione professionale, l'ISFOL opera in azioni che riguardano:

- i *principali processi* del governo dei sistemi regionali: il processo di programmazione (azione C.1.2. Analisi dei fabbisogni professionali e formativi) il processo gestionale (azione C.1.1 Accreditamento delle strutture formative) il processo didattico-formativo, sia sotto il profilo dei media (azione C.1.4 Promozione della qualità del sistema di f.p., con particolare riferimento al Sistema permanente di formazione on line), sia sotto il profilo della certificazione delle competenze acquisite e della loro spendibilità in altri canali formativi (azione C.1.3. Certificazione dei percorsi formativi, delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi);
- le *offerte di formazione* (azioni: C.1.6 Apprendistato e contratti d'inserimento C.1.7 Diritto-dovere all'istruzione e formazione, C.1.8 Formazione superiore, C.1.9 Formazione permanente, D.1 Definizione e sperimentazione di modelli di

formazione continua e diffusione delle buone pratiche nel quadro delle priorità SEO) e ai *servizi di orientamento* (C.1.5 Orientamento).

Anche per quanto attiene il mercato del lavoro le attività dell'ISFOL riguardano:

- i *sistemi* (azione A11 con attività di monitoraggio delle attività e dell'assetto organizzativo dei servizi per l'impiego e dei rapporti tra questi e le reti locali;) e le loro esigenze conoscitive del mercato del lavoro (azione A.1.2 con attività di analisi del m.d.l. italiano con particolare riguardo allo stato di attuazione della SEO, con studi e ricognizioni sulla condizione occupazionale di specifici segmenti, con attività di analisi della critica dei giovani nel m.l.d.; azione E.1.2 con analisi dei differenziali retributivi di genere e analisi del lavoro nero al femminile);
- le *politiche* (azione A.1.3 Azioni di supporto all'attuazione della riforma del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle attività di monitoraggio dello sviluppo ed evoluzione dei nuovi contratti di lavoro e al monitoraggio istituzionale per le politiche dell'emersione).

Numerose sono inoltre le attività di assistenza tecnica alle Direzioni Generali del Ministero del lavoro, Politiche dell'orientamento e della formazione e Mercato del lavoro: (cfr Misura F.1 azioni 1 e 2 e Misura F.2 azioni 1, 3, 4 e Misura A.1 azione 1). Si tratta di supporti consulenziali, attività di monitoraggio e valutazione, di informazione e pubblicità del QCS e del PON, supporto organizzativo ai Comitati di Sorveglianza e ai Comitati di Pilotaggio.

Analoghe considerazioni potrebbero essere fatte per il Piano ISFOL per l'OB. 1; la struttura del PON OB. 1 "Azioni di Sistema e Assistenza Tecnica" fa riferimento, sostanzialmente, a quella del PON OB. 3 "Azioni di Sistema".

La tabella che segue espone in maniera esemplificativa il profilo di sviluppo di misure ed azioni del PON OB. 3 nel quadro del Piano operativo 2006.

Misure e azioni del PON Ob. 3 oggetto del piano ISFOL 2006

Misura A1 - Azioni di sistema per rendere operativa la riforma del mercato del lavoro e sostenere il nuovo sistema a rete pubblico-privato per l'incontro domanda offerta	
Azione 1	Sostegno ai SPI e alla creazione della rete tra SPI e tra questi e i servizi privati
Azione 2	Azioni di supporto all'attuazione della SEO
Azione 3	Azioni di supporto all'attuazione della riforma del mercato del lavoro
Misura B1 - Azioni di sistema per l'inclusione sociale	
Azione 1	Azioni di sistema per favorire l'integrazione tra politiche sociali e politiche del lavoro nell'ambito della riforma dell'assistenza
Azione 2	Azioni a supporto del nuovo sistema di governance e di promozione della qualità delle politiche
Misura C1 - Azioni di sistema per sostenere la riforma della formazione professionale, innalzare la qualità e promuovere l'apprendimento permanente	
Azione 1	Accreditamento delle strutture formative
Azione 2	Analisi dei fabbisogni professionali e formativi
Azione 3	Certificazione dei percorsi formativi, delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi
Azione 4	Promozione della qualità del sistema di formazione professionale
Azione 5	Orientamento
Azione 6	Apprendistato e contratti d'inserimento
Azione 7	Diritto - dovere all'istruzione e formazione
Azione 8	Formazione superiore
Azione 9	Formazione permanente
Misura C2 - Azioni di sistema per lo sviluppo del sistema nazionale di analisi e valutazione	
Azione 1	Analisi di valutazione
Azione 2	Sistema statistico informativo
Azione 3	Analisi e supporto del QCS, complementarietà e promozione del mainstreaming
Misura D1 - Sostegno al consolidamento di un sistema nazionale di formazione continua	
Azione 1	Definizione e sperimentazione di modelli di formazione continua e diffusione di buone pratiche nel quadro delle priorità SEO
Azione 2	Azioni a sostegno del dialogo sociale
Misura E1 - Azioni di sistema per sostenere il mainstreaming e le azioni positive per le pari opportunità tra donne e uomini	
Azione 1	Azioni a sostegno del mainstreaming e della diffusione di una cultura delle pari opportunità tra uomini e donne
Azione 2	Azioni di supporto per l'applicazione della SEO, della riforma del lavoro e per lo sviluppo di politiche attive del lavoro in una prospettiva di mainstreaming di genere
Misura F1 - Spese di gestione, monitoraggio, controllo del QCS e del PON	
Azione 1	Azioni di accompagnamento del QCS
Azione	Azioni di accompagnamento del PON
Misura F2 - Altre spese di assistenza tecnica del QCS e del PON	
Azione 1	Valutazione del QCS
Azione 2	Informazione e pubblicità del QCS
Azione 3	Informazione e pubblicità del PON

Altri fenomeni programmatori di rilievo, che rappresentano il 12,04% delle risorse del Piano 2006, riguardano le attività di assistenza tecnica prestata dall'ISFOL:

- alla iniziativa comunitaria EQUAL (autorità di gestione è il Ministero del Lavoro) mediante la Struttura Nazionale di Supporto.
- al programma comunitario LEONARDO DA VINCI (coordinato dal Ministero del Lavoro e dal Ministero dell'Istruzione, università e ricerca scientifica) mediante l'Agenzia Nazionale.

Tale assistenza è prestata all'iniziativa da una Struttura Nazionale di Supporto, al Programma da una Agenzia Nazionale.

La Struttura Nazionale di Supporto realizza un'attività a sostegno:

- dell'autorità di gestione, mediante un monitoraggio qualitativo, interventi di animazione tematica, la partecipazione come supporto metodologico al tavolo tecnico delle buone prassi.
- dei soggetti attuatori (Partnership di sviluppo) mediante azioni di informazione e tutoraggio.

L'Agenzia Nazionale assomma una pluralità di compiti di natura diversa; è chiamata, infatti, ad azioni:

- di informazione, di assistenza, valutazione e contrattualizzazione dei progetti presentati dai soggetti attuatori,
- di animazione e disseminazione dei risultati e di monitoraggio tematico.

L'Agenzia segue anche l'azione Label Europeo, incaricato di selezionare le esperienze più innovative in materia di insegnamento e apprendimento delle lingue straniere.

Altri piani e progetti (27), di minor peso finanziario di quelli precedentemente considerati, sono rappresentati da:

- il Progetto CONSIGLIERE DI PARITÀ riguarda azioni a sostegno della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità; altre attività riguardano il monitoraggio del fondo delle Consigliere e la implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consiglieria Nazionale di Parità.
- L'INDAGINE PILOTA SUL VOLONTARIATO è una ricerca di tipo ricognitivo-analitico sull'universo degli enti che in Italia operano nel settore del volontariato per verificarne la partecipazione e le capacità professionali nei processi di progettazione locale e interventi sociali previsti dalla Legge quadro 382/2000.
- La ricerca NUOVE TECNOLOGIE E PROMOZIONE SOCIALE si pone l'obiettivo di fornire il quadro sullo stato di utilizzo delle tecnologie nell'erogazione e gestione

delle attività di promozione sociale da parte delle associazioni che operano nel settore.

- il Progetto HELIOS (Horizontal E-Learning Integrated Observation System) è finalizzato alla costituzione di un osservatorio europeo sull'e-learning mediante l'attivazione e l'inclusione di osservatori nazionali dei 25 paesi UE.
- REFERNET è un sistema di raccolta e di divulgazione d'informazioni (configurato in rete in maniera strutturata e decentrata) sia nel campo dell'istruzione e formazione professionale sia dell'apprendimento nell'Unione europea, raccogliendo le esperienze accumulate dalle organizzazioni chiave. ReferNet è stato creato dal Cedefop per consentire raffronti tra gli Stati membri sui rispettivi sviluppi e sulle rispettive politiche.
- TTnet fa parte del più ampio European Training of Trainers network, costituito dal Cedefop per sviluppare la comunicazione e la cooperazione a livello comunitario tra responsabili di ricerca, istituti pubblici e privati specializzati in materia di formazione dei formatori. La rete italiana è stata avviata dall'ISFOL fin dal 1998. All'interno della rete nazionale sono attivi tre gruppi tematici su standard di professionalità del formatore, qualità della formazione, formazione dei formatori a distanza.
- il Progetto ETTCAMPUS, di cui l'ISFOL è partner, mira a realizzare un Campus virtuale europeo per incrementare le competenze di formatori e insegnanti nell'uso delle tecnologie per l'informazione e la comunicazione.
- EUROPASS è un portafoglio di "dispositivi europei" per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (i dispositivi sono 5: curriculum vitae, passaporto delle lingue, mobilità, supplemento al certificato, supplemento al diploma). L'ISFOL è Centro Nazionale Europass con compiti di coordinamento e promozione dei dispositivi. Il Centro Nazionale fa parte di una rete europea coordinata dalla D.G. UE Istruzione e cultura, con il supporto del Cedefop.
- La UNIVERSITEIT TWENTE è una università olandese titolare di un progetto pilota Leonardo, di cui l'Istituto è partner, che riguarda i sistemi qualità delle strutture formative.
- P.A.R.I. (Padri Attivi nella Responsabilità Interna alla famiglia) è un progetto finanziato dal V programma della azione comunitaria Pari opportunità fra uomini e donne e tratta il tema della conciliazione tra vita familiare e vita professionale sul versante maschile.
- L'ASSISTENZA TECNICA ALLA REGIONE VENETO è un progetto pluriennale "multintervento, iniziato nel 2001, finalizzato a fornire consulenza e supporto