



Piano triennale di attività - PTA
2019 - 2021

Roma, Aprile 2019

Piano triennale di attività – PTA 2019 - 2021

Introduzione	5
1. Contesto di riferimento	6
2. I contenuti del piano triennale	9
3. Le attività dell'INAPP	11
3.1 Ricerca Istituzionale	14
3.2 Ricerca Scientifica	18
3.3 Terza Missione	30
4. Gli obiettivi specifici del Piano della performance 2019 – 2021.....	37
4.1 Obiettivi specifici, indicatori e target	38
5. Prevenzione della corruzione e trasparenza	45
5.1 Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione	46
5.2 Il processo di gestione del rischio corruzione: la metodologia utilizzata	48
5.3 Monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nel PTPC 2018-2020.....	49
5.4 Misure per la prevenzione del rischio.....	58
5.5 Trasparenza	61
6. Consistenza e variazioni dell'organico INAPP	65
6.1 Organico rimodulato a seguito dell'attuazione del D.P.C.M 13.4.2016 e relativa copertura al 31.12.2018	65
6.2 Costo del personale e parametro di riferimento.....	67
7. Piano dei fabbisogni del personale	71
7.1 Fabbisogno del personale	73
7.2 Stabilizzazione del personale in forza con contratto di lavoro a tempo determinato	77
7.3.Sostenibilità dell'ulteriore programma di assunzioni nel triennio 2019-2021.....	79
7.4 Adempimenti in relazione al collocamento obbligatorio (L. n. 68/1999)	83
7.5 Organico rimodulato.....	83
8. Risorse nel Bilancio di previsione 2019-2021	90
8.1 Le risorse per il costo del personale	93
8.2. Il Bilancio di previsione pluriennale 2019-2020-2021.....	93

Allegato. 1 - PTPCT - 2019-2021 Schede delle misure di prevenzione del rischio.....	96
Allegato. 2 Obblighi di pubblicazione nella sezione " Amministrazione trasparente" e Responsabili dei dati INAPP	105
Allegato 3 – Allegato al Piano triennale della performance (PTP) 2019-2021	149

INTRODUZIONE

La programmazione delle attività dell'Istituto per il prossimo triennio (2019-2021) discende dalla missione istituzionale dell'INAPP – rivisitata alla luce del Decreto Legislativo del 14 settembre 2015 n. 150, e successivi D.P.C.M. del 13 aprile 2016 e Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 integrativo e correttivo anche del D.Lgs. n. 150. – e si basa, altresì, sulle disposizioni del Decreto Legislativo del 25 novembre 2018 n. 218 sulla semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca e, in particolar modo, su quanto previsto all'art. 7 dello stesso.

Ai sensi del comma 3 dell'art. 2 dello Statuto dell'INAPP¹ “ (...) *il piano triennale delle attività di cui all'articolo 7 del decreto legislativo n. 218 del 2016 e i suoi aggiornamenti, esplicitano gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle attività istituzionali, di ricerca scientifica e di terza missione, individuando altresì le risorse ad essi dedicate.*”.

Il presente Piano Triennale di Attività (di qui in avanti anche PTA) contiene la pianificazione operativa delle attività dell'Istituto per il periodo 2019-2021 e determina altresì, in conformità con il dettato normativo del richiamato Dlgs. n. 218/2016, la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale. Inoltre, in una logica di sempre maggiore integrazione e messa in coerenza della programmazione strategica ed operativa con tutti gli altri principali atti programmatori dell'Istituto, il presente PTA contiene al suo interno altresì la pianificazione della performance strategica (PTP 2019-2021). Inoltre, in esso è inclusa la pianificazione triennale delle attività di prevenzione e monitoraggio della corruzione (con indicazione delle misure obbligatorie) e di implementazione della trasparenza riferita al medesimo arco temporale (PTPCT 2019-2021).

L'integrazione dei diversi documenti programmatori costituisce un obiettivo che l'Istituto da tempo persegue ed una novità che esso ha introdotto a seguito della collaborazione avviata con l'Ufficio per la per la Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica (UVP-DFP).

¹ <http://inapp.org/sites/default/files/Statuto%20INAPP.pdf>

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente nazionale di ricerca, istituito con decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 1973, n. 478² e regolato dall'articolo 10 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive", con il quale è stata ridisegnata la governance delle politiche del lavoro in Italia.

L'ente è dotato di indipendenza di giudizio e di autonomia scientifica, metodologica, organizzativa, amministrativa e contabile ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 2 del 17 gennaio 2018, ha adottato il nuovo Statuto dell'Istituto, che è entrato in vigore dal 2 maggio 2018 ed è stato redatto ai sensi del già menzionato art. 10, co. 2, del Decreto Legislativo n. 150 del 2015 e dell'art. 4, co. 1, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218, sulla semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca. A ciò farà seguito, in coerenza, l'aggiornamento dei regolamenti di Istituto.

L'INAPP svolge le seguenti funzioni attribuite:

- a) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione, coerentemente con gli indirizzi strategici stabiliti dal Ministro, 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 per le Politiche Attive del 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;
- 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."³

Istituzionalmente, INAPP si occupa, quindi, di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e più in generale di tutte le politiche pubbliche

² Con effetto dal 1° dicembre 2016, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL), ente pubblico di ricerca costituito con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1973, n. 478, ha assunto la denominazione di Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP).

³ Art. 10, co. 2, D.Lgs n. 150 del 2015.

che hanno effetti sul mercato del lavoro ed associa alla produzione di conoscenza, realizzata attraverso tali attività, la finalizzazione dei relativi esiti e risultati in proposte ed indicazioni operative a supporto della definizione di politiche, per incrementare l'efficacia e l'efficienza di quelle esistenti.

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; realizza specifici progetti e iniziative sperimentali nazionali a carattere innovativo; cura la valorizzazione, la diffusione e il trasferimento dei risultati delle proprie attività.

I principali interlocutori istituzionali dell'INAPP sono:

- il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
- il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca;
- la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- le Regioni;
- l'ANPAL;
- le Parti sociali;
- l'Unione europea;
- altri Organismi internazionali tra i quali: quali l'OCSE, l'OIL, la Banca Mondiale, l'Eurofound, il Cedefop, l'EACEA;
- Istituti che svolgono funzioni simili ad INAPP in altri paesi europei, tra i quali il Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq - Francia) e il Bundesinstitut für Berufsbildung (Bibb - Germania).

L'INAPP svolge inoltre attività di ricerca statistica e fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN). È Agenzia nazionale per specifiche azioni del Programma Erasmus Plus per il periodo 2014-2020 e Punto Nazionale di Riferimento per l'assicurazione della qualità del sistema formativo, in collegamento con la rete europea EQAVET; è Ente capofila per l'Italia del progetto Refernet del CEDEFOP, coordina il progetto sull'implementazione della European Agenda per l'Adult Learning, partecipa al Board OCSE-PIAAC ed alla relativa indagine periodica, nonché ai programmi di ricerca di Eurofound. Inoltre dal 2017, INAPP ha riportato l'Italia nel consorzio europeo ERIC-ESS e cura per l'Italia l'indagine *European Social Survey*.

Dal 1° gennaio 2018 e fino al 31 dicembre 2020 – a seguito di designazione da parte dell'Autorità di Gestione ANPAL e sulla base di una specifica Convenzione stipulata con l'A.d.G. – l'INAPP sta operando in qualità di Organismo Intermedio del PON Sistemi e Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) del Fondo Sociale Europeo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 123 del Regolamento (UE) n. 1303/2013. L'attività che è chiamato a svolgere l'Istituto quale Organismo intermedio nel triennio 2018/2020 è in continuità con l'attività svolta da INAPP, ed ISFOL precedentemente, sempre nel contesto del Fondo Sociale Europeo (FSE) negli anni e nelle programmazioni precedenti, in qualità di soggetto beneficiario; in tal senso se ne prevede, in prospettiva, la prosecuzione anche negli anni successivi al 2020, ed in particolare per il 2021.

Per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, l'Istituto riceve ed utilizza un contributo ordinario di funzionamento da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Al di fuori di tali attività, l'Istituto riceve fondi a destinazione vincolata da parte di soggetti esterni che riguardano:

- attività a valere sulla Programmazione dei Fondi Strutturali FSE 2014 -2020;
- Programmi europei per la cui attuazione nello Stato membro Italia l'incarico è stato affidato all'Istituto (Erasmus Plus, ECVET, Programma CEDEFOP Refernet, Implementation of The European Agenda For Adult Learning 2017-2019, EQAVET National Reference Point 2017-2019);
- altre risorse finanziarie derivanti da accordi e convenzioni con soggetti e istituzioni nazionali e internazionali.

L'INAPP partecipa inoltre attivamente a bandi competitivi a livello europeo ed internazionale, presentando candidature in qualità di organismo capofila o di partner. I progetti che hanno vinto la selezione ed hanno ricevuto un finanziamento europeo o internazionale sono descritti nel paragrafo relativo alla Ricerca scientifica.

Il contesto di riferimento, così come sin qui descritto, guida l'intero esercizio programmatico di cui il presente PTA è espressione.

2. I contenuti del piano triennale

Le linee strategiche dell'INAPP prevedono la sempre maggiore integrazione del processo programmatorio (Piano Triennale di Attività, Piano della performance e Piano della trasparenza e della prevenzione della corruzione, programmazione economico-finanziaria) e lo sviluppo di sistemi di controllo, al fine di conseguire livelli sempre migliori di efficienza ed efficacia gestionale. Su questa logica è basato l'impianto del presente documento.

Come previsto nel dettato normativo, ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 218 del 2016 (Piano triennale di attività - PTA), il presente documento definisce:

- le attività previste nel triennio 2019-2021;
- la consistenza e le variazioni dell'organico;
- il Piano di fabbisogno del personale.

e individua le risorse finanziarie dedicate alla realizzazione delle attività.

Il Piano triennale di attività - PTA è sottoposto all'approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il presente documento definisce altresì, con riferimento al triennio 2019-2021:

- la pianificazione della performance strategica (PTP 2019-2021), con riferimento agli obiettivi specifici;
- la pianificazione triennale delle attività di prevenzione e monitoraggio della corruzione (con la descrizione delle misure obbligatorie) e di implementazione della trasparenza (PTPCT).

Costituiscono allegati al presente Piano: con riferimento al PTP, gli obiettivi di performance organizzativi, individuali e di gruppo; con riferimento al PTPCT - 2019-2021 le "Schede delle misure di prevenzione del rischio", obbligatorie e facoltativa; e gli "Obblighi di pubblicazione nella sezione <Amministrazione trasparente> e Responsabili dei dati INAPP".

Inoltre, il PTA si attiene e considera i seguenti atti d'indirizzo strategico e della programmazione d'Istituto:

- ✓ Le Linee di indirizzo del Ministro vigilante;
- ✓ Gli Indirizzi strategici triennali del Consiglio di Amministrazione dell'INAPP;
- ✓ I Bilanci annuali⁴ (Bilancio di Previsione (entro il 31 ottobre), Nota di Assestamento (entro il 31 luglio); Note di Variazione (in corso d'esercizio) ed il bilancio di previsione pluriennale 2019-2021;
- ✓ Il Piano della Formazione continua per il 2017-2020 (documento di programmazione delle attività formative per il personale dell'INAPP elaborato sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi del personale, per il periodo 2017-2020 e aggiornato annualmente);

⁴ Il Rendiconto generale, presenta i conti dell'Istituto al 31 dicembre a consuntivo (30 aprile).

- ✓ Il Piano di attuazione dell'INAPP in qualità di Organismo Intermedio (PA-OI 2018-2020) del Programma Operativo Nazionale, PON, SPAO⁵ 2014-2020, del Fondo Sociale Europeo, FSE e il relativo Piano triennale articolato per annualità, aggiornato annualmente (in conformità con la Convenzione tra AdG del PON SPAO e INAPP del 27/10/2017 + Addendum);
- ✓ “Descrizione del sistema di gestione e controllo”, SI.GE.CO., dell'Inapp in qualità di Organismo Intermedio con funzioni di gestione del PON SPAO 2014-2020.

Il Piano triennale di attività (PTA) dell'INAPP è aggiornato annualmente (in conformità con il Programma Nazionale della Ricerca – PNR), tenuto conto delle Linee di indirizzo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero vigilante. Più in generale, in una logica di aggiornamento continuo della programmazione di Istituto, ogni successivo aggiornamento dei documenti strategici verrà necessariamente recepito nel presente PTA.

3. LE ATTIVITÀ DELL'INAPP

La programmazione delle attività dell'Istituto per il triennio 2019-2021 discende dalla missione istituzionale dell'INAPP – rivisitata alla luce del Decreto Legislativo del 14 settembre 2015 n. 150, e successivi D.P.C.M. del 13 aprile 2016 e Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 integrativo e correttivo anche del D.Lgs. n. 150 – e si basa altresì sulle disposizioni del Decreto Legislativo del 25 novembre 2016 n. 218 sulla semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca.

Come anticipato in premessa, le principali funzioni assegnate all'Istituto attengono in particolare ad attività di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche coerentemente con gli indirizzi strategici stabiliti dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. In particolare, queste riguardano:

- politiche statali e regionali di istruzione e formazione professionale formazione in apprendistato e percorsi formativi in alternanza;
- politiche e sistemi per la formazione continua;
- politiche per l'integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità;
- politiche di inclusione sociale e contrasto alla povertà;
- terzo settore;
- servizi per il lavoro e politiche attive del lavoro;
- politiche e sistemi dei servizi per il lavoro, ivi inclusa la verifica del raggiungimento degli obiettivi istituzionali da parte dell' ANPAL, Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro;
- altre politiche pubbliche che direttamente o indirettamente producono effetti sul mercato del lavoro.

In questo quadro di riferimento, i principali filoni di ricerca e le linee di attività che saranno sviluppati e integrati nei prossimi anni si basano sul nuovo Statuto, entrato in vigore dal 2 maggio 2018, sull'Atto di indirizzo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per il triennio 2018-2020 del 16 gennaio 2018 e l'aggiornamento del 26 aprile 2018 - tenuto conto altresì dell'Atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2019 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 28 settembre 2018, trasmesso alle Direzioni Generali e per conoscenza all'Inapp il 20 dicembre 2018 – nonché sulla Delibera n. 1 del 16 gennaio 2019 adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'INAPP che definisce gli indirizzi strategici dell'Istituto per il triennio 2019-2021.

Di seguito si riportano gli indirizzi strategici dell'Istituto per il triennio 2019-2021:

- **Ricerca istituzionale** - Condurre attività di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione nell'ambito delle politiche economiche, sociali, del lavoro e della formazione, concentrandosi in particolare sull'analisi dei fenomeni e delle loro cause e sulla valutazione degli interventi di policy più recenti, in via prioritaria quelli relativi a mercato del lavoro, povertà e previdenza, nonché sull'elaborazione di scenari e proposte di policy, con particolare riferimento all'impatto socioeconomico del cambiamento tecnologico.
- **Ricerca scientifica** - Condurre ricerca policy oriented a carattere multidisciplinare e comparato, ispirata ai più rigorosi standard scientifici e

metodologici delle discipline di riferimento, concentrandosi in particolare sull'analisi dei fenomeni in chiave esplicativa, sulla valutazione delle politiche, sull'elaborazione di modelli analitici e previsionali e di scenari e proposte di policy, in via prioritaria negli ambiti relativi a mercati del lavoro, organizzazione del lavoro e sistemi di relazioni industriali; regimi di produzione di competenze e sistemi di politiche della formazione; sistemi di protezione sociale; politiche attive e passive del mercato del lavoro; politiche di inclusione sociale e di investimento sociale; e con particolare riferimento all'impatto socioeconomico del cambiamento tecnologico. A tali fini, accrescere il grado di apertura dell'istituto all'ambiente scientifico nazionale e internazionale attraverso:

- ✓ la partecipazione a progetti di grande rilevanza scientifica e lo sviluppo di collaborazioni e di scambi su scala nazionale e internazionale per ricerca di tipo policy-oriented;
 - ✓ seminari e periodi di ricerca presso l'istituto di ricercatori di altre istituzioni, anche attraverso l'integrazione nello svolgimento dei progetti e delle attività dell'istituto;
 - ✓ l'implementazione di procedure di valutazione tra pari delle attività di ricerca dell'istituto, in accordo con l'attuazione delle disposizioni normative al riguardo;
 - ✓ l'investimento nella formazione del personale dell'Istituto in aree strategiche quali le competenze metodologiche e linguistiche;
 - ✓ il consolidamento dell'attività di costruzione di basi di dati e lo sviluppo di un sistema unificato delle basi di dati dell'istituto e dell'integrazione con altre basi di dati.
- **Terza missione** - Perseguire una strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione dell'attività, degli strumenti e dei risultati dell'istituto a favore della comunità scientifica, dei policymaker e degli attori rilevanti; organizzare e prendere parte a iniziative divulgative sui temi di elezione dell'istituto a beneficio della comunità

Tale articolazione degli indirizzi strategici in *Ricerca istituzionale*, *Ricerca scientifica* e *Terza missione* e la programmazione delle relative attività seguono nel Piano triennale lo schema di classificazione proposto nelle Linee Guida ANVUR⁶ per le attività degli Enti pubblici di ricerca e nel D.Lgs. 218/2016.

I risultati, ma anche i processi per ottenerli, sono declinati sulla base dei noti parametri:

- Originalità, da intendersi come il livello a cui il prodotto introduce un nuovo modo di pensare, o nuovi temi e/o fonti, in relazione all'oggetto scientifico della ricerca, e si distingue pertanto dai precedenti approcci allo stesso tema;
- Rigore metodologico, da intendersi come il livello di chiarezza con cui il prodotto presenta gli obiettivi di ricerca e lo stato dell'arte nella letteratura, adotta una metodologia appropriata rispetto all'oggetto di ricerca e mostra che l'obiettivo è stato raggiunto;
- Impatto attestato o potenziale sullo svolgimento delle attività istituzionali dell'Ente ovvero nella comunità scientifica internazionale di riferimento, da

⁶ Con Delibera n. 103 del 20 luglio 2015, il Consiglio Direttivo ANVUR ha approvato in via definitiva due distinti documenti di indirizzo rivolti alle università statali e agli EPR. <http://www.anvur.it/attivita/valutazione-della-performance/linee-guida/>

intendersi come il livello a cui il prodotto ha esercitato – o è presumibile eserciti in futuro – un’influenza teorica e/o applicativa su tale comunità, anche in base alla sua capacità di rispettare standard internazionali di qualità della ricerca.

3.1 Ricerca Istituzionale⁷

Nella **ricerca istituzionale** si intendono comprese attività di natura obbligatoria e programmabili, con cadenza annuale, nel Piano triennale di attività (PTA), con esplicitazione di obiettivi quantitativi e qualitativi, il cui raggiungimento è verificabile e valutabile, laddove previsto o prescritto da norme, anche da soggetti esterni, e previsione delle risorse umane -personale di ricerca e personale tecnico e amministrativo - e risorse finanziarie.

Tali attività hanno come destinatari principali i *policymaker* ai vari livelli istituzionali, nazionali, europei e internazionali.

Per quanto riguarda l'Istituto tali attività comprendono, innanzitutto, **lo studio, la ricerca, il monitoraggio e la valutazione delle politiche pubbliche (lavoro, istruzione-formazione, protezione e previdenza sociale)** e in particolare, come già anticipato, ai sensi dell'art 10 del D. Lgs. 150 del 14 settembre 2015:

- 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**, anche avvalendosi dei dati di cui all'articolo 13 del citato D. Lgs 150/2015;
- 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'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;
- studio, ricerca, monitoraggio e valutazione in materia di **terzo settore**;
- **gestione di progetti comunitari**, anche in collaborazione, con enti, istituzioni pubbliche, università o soggetti privati operanti nel campo della istruzione, formazione e della ricerca.

In questo quadro generale, si prevede che tali attività si concentrino in via prioritaria sui più recenti interventi di *policy* relativi, in particolare, a mercato del

⁷ Per ricerca istituzionale si intende l'insieme delle attività "svolte in conformità allo specifico mandato istituzionale come descritto nella legge istitutiva, nello statuto o in atti amministrativi di alto livello. Esse rappresentano attività "obbligatorie" per gli EPR, perché richieste in modo formale da istanze della pubblica amministrazione cui l'ente di ricerca deve corrispondere. Queste attività sono frequentemente svolte in condizioni di esclusività da parte dell'ente, finanziate principalmente attraverso il finanziamento ordinario statale, e quantitativamente e qualitativamente programmabili" (Linee Guida ANVUR). Queste attività producono beni, servizi, pubblicazioni istituzionali e conoscenze di interesse del governo, di enti sovranazionali, della pubblica amministrazione, delle comunità scientifica o dei cittadini, sulla base della ricerca compiuta dagli enti e delle competenze tecnico-scientifiche del proprio personale.

lavoro, povertà e previdenza sociale, con particolare riferimento all'impatto socioeconomico del cambiamento tecnologico.

L'Istituto inoltre realizza **attività di ricerca a carattere ricorrente, ex lege o per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** che confluiscono in specifici rapporti. Tra questi:

- 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;
- Rapporto annuale sull'apprendistato, redatto ai sensi del Decreto ministeriale 20 maggio 1999 n. 179, art. 4).
- Rapporto sull'offerta di Formazione Professionale, redatto ai sensi del D.Lgs. 112/98 "Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del capo I della l. 15 marzo 1997, n. 59", art. 142.
- 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), redatto ai sensi del D.Lgs. 76/2005 "Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53", art. 7);
- 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 al Parlamento sullo stato di attuazione della L.68/1999.

Organismo intermedio PON SPAO, FSE 2014-2020

Tra le attività svolte in conformità a specifico mandato istituzionale, in coerenza con la *mission* attribuita all'Istituto dal D.Lgs. n.150/2015, nonché in funzione della capacità e competenza dell'INAPP nel contribuire al raggiungimento dei risultati attesi e al conseguimento degli obiettivi fissati dal Programma Operativo Nazionale PON Sistemi e Politiche Attive per l'Occupazione (SPAO) del Fondo Sociale Europeo 2014-2020, l'Istituto è **Organismo intermedio del PON SPAO** ai sensi di quanto previsto dall'art. 123 del Regolamento (UE) n. 1303/2013.

Infatti, dal 1° gennaio 2018 e fino al 31 dicembre 2020 – a seguito di designazione da parte dell'Autorità di Gestione ANPAL e sulla base di una specifica Convenzione stipulata con l'A.d.G. – l'INAPP è stato delegato all'attuazione di numerose e rilevanti azioni del PON. Tali azioni, in particolare, insistono sull'Asse I del PON - Occupazione, sull'Asse II - Istruzione e Formazione e sull'Asse IV - Capacità istituzionale e sociale. Inoltre, sono state assegnate all'INAPP risorse per l'Assistenza tecnica (Asse V).

Asse I - Occupazione

Sull'Asse Occupazione, l'Istituto intende dare attuazione al PON utilizzando la propria consolidata *expertise* (in termini di elaborazione e diffusione di modelli che anticipino i cambiamenti strutturali del sistema economico e del mercato del lavoro e di analisi ed aggiornamento dei fabbisogni di formazione e di professionalità delle imprese) al servizio del raggiungimento della priorità finalizzata a migliorare l'accesso all'occupazione per i soggetti in cerca di lavoro ed inattivi, compresi disoccupati e persone al margine del mercato del lavoro. I modelli e le analisi si propongono quali necessarie azioni preliminari e di accompagnamento, funzionali alla progettazione di interventi mirati sui target menzionati.

Asse II - Istruzione e formazione

Sull'Asse Istruzione e formazione, l'Istituto intende dare attuazione al PON combinando, da un lato, l'azione sul versante dell'offerta formativa e della messa in trasparenza e del rafforzamento delle competenze degli individui e, dall'altro, sulla migliore comprensione dei fabbisogni del mercato del lavoro, al fine di ridurre il *mismatch* tra domanda ed offerta e di agevolare una sempre maggiore spendibilità delle *skill* individuali. Lungo la prima direttrice, insistono, ad esempio, le indagini sulla popolazione scolastica e sui fattori che determinano gli abbandoni, il lavoro sulla promozione di un sistema di *lifelong learning* di qualità e sull'implementazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze e la validazione degli apprendimenti conseguiti al di fuori dei contesti formali. Lungo la seconda direttrice, si intende presidiare, a titolo di esempio, il raccordo con la domanda inespressa dalle imprese, lavorando, *inter alia*, sui dispositivi di *work-based learning* che più direttamente promuovono l'integrazione formazione-lavoro, attraverso analisi e disegno di modelli di intervento.

Asse IV- Capacità istituzionale

Il terzo Asse di intervento riguarda la Capacità istituzionale, ambito nel quale l'Istituto si propone di utilizzare le proprie consolidate competenze ed esperienze nella progettazione e sviluppo di sistemi conoscitivi, nell'analisi di contesto del mercato del lavoro e nella lettura di fenomeni nascenti a supporto delle policy.

Asse V - Assistenza tecnica

Attraverso gli interventi programmati nell'ambito dell'Asse Assistenza Tecnica, l'Istituto assicura la realizzazione di attività di informazione e comunicazione.

Sulla base della Convenzione sottoscritta con l'Anpal, l'INAPP proseguirà nella realizzazione delle attività previste nel proprio "Piano di attuazione 2018 - 2020". Il documento, approvato dall'Autorità di Gestione, è articolato in schede descrittive dell'attuazione degli interventi previsti, in termini di: contesto di riferimento; descrizione delle attività; risultati prodotti attesi e risorse allocate. Per ciascuna delle Azioni delegate sono in esso previste una o più "Operazioni" (complessivamente 17 Operazioni a fronte di 10 Azioni delegate). Tale Piano di attuazione è stato ulteriormente sviluppato nel "Piano triennale articolato per annualità" contenente le informazioni e il dettaglio analitico finanziario di tutte le 17 Operazioni per ciascuna delle tre annualità 2018, 2019 e 2020. Delle attività legate al ruolo dell'Organismo intermedio, si prevede, in prospettiva, la prosecuzione anche negli anni successivi al 2020, ed in particolare per il 2021.

Le attività svolte da INAPP come Organismo intermedio, finanziate dal PON SPAO del Fondo Sociale Europeo, rientrano tra le attività di ricerca istituzionale in quanto:

- svolte in condizioni di esclusività da parte dell'ente;
- richieste in modo formale da istanze della pubblica amministrazione cui l'ente di ricerca deve corrispondere;
- formalizzate con atti amministrativi di alto livello;
- rappresentano attività "obbligatorie" e quantitativamente e qualitativamente programmabili.

3.2 Ricerca Scientifica⁸

Nella **ricerca scientifica** si intendono comprese attività di ricerca multidisciplinare (politologica, statistica, metodologica, economica, giuridica, sociologica, pedagogica, psicosociale) aventi ad oggetto i sistemi e i fenomeni del lavoro, dell'istruzione, della formazione e sociali.

Tali attività hanno come destinatari principali la comunità scientifica nazionale e internazionale.

L'INAPP si occupa di **analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, politiche dell'istruzione e della formazione, politiche sociali** e più in generale di tutte le **politiche pubbliche** che hanno effetti sul mercato del lavoro. L'Istituto associa alla produzione di conoscenza, che realizza attraverso tali attività di ricerca, 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.

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 (**Policy Advice**). 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**.

L'Istituto continua il proprio impegno nel promuovere e sostenere i processi di ammodernamento del Paese. Da ciò deriva la scelta di individuare e consolidare le proprie **priorità di intervento sull'analisi, anche in prospettiva comparata, e valutazione delle politiche pubbliche, economiche, industriali, della formazione, sociali e del lavoro**, con particolare riguardo alle recenti **innovazioni** nelle politiche del lavoro, dell'inclusione e del contrasto alla povertà.

Per quanto riguarda le **politiche del lavoro**, particolare rilevanza scientifica assumono l'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;

⁸ La ricerca scientifica "produce conoscenza originale che rappresenta un avanzamento nello stato del sapere consolidato a livello internazionale. Si realizza attraverso pubblicazioni inserite in forma di comunicazione scientifica strutturata e specializzata, e in altri prodotti della ricerca – quali brevetti, disegni, software, mappe, database, ecc. – di norma anch'essi associati a pubblicazioni o eventualmente materializzati in oggetti suscettibili di osservazione esterna. [L']elemento qualificante [di tale attività] è la sua rilevanza dal punto di vista delle ricadute sullo svolgimento delle attività istituzionali dell'ente, quale motore per lo svolgimento allo stato dell'arte delle funzioni stesse" (Linee Guida ANVUR). La ricerca scientifica è limitatamente programmabile e non obbligatoria.

- dell'andamento e degli effetti degli istituti contrattuali, finalizzate a produrre evidenze sulle consistenze e sugli andamenti delle diverse tipologie, nonché effetti sull'occupazione e sulla partecipazione, con particolare attenzione alle fasce di età giovani e mature e alla componente femminile;
- degli schemi di sostegno al reddito in caso di disoccupazione (condotta anche a livello europeo attraverso uno specifico protocollo di intesa con l'Università di Amsterdam di seguito menzionato) 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;
- sul mercato del lavoro e sui lavoratori anziani, le politiche di invecchiamento attivo.

Al fine di aumentare la propria capacità di valutazione ex ante delle politiche sociali e del lavoro, nel triennio 2019-2021 l'Istituto si doterà di un **modello di microsimulazione** degli effetti delle politiche, collaborando con EUROMOD e l'Università di Essex (UK) a tal riguardo.

Per quanto riguarda le **politiche di inclusione e di contrasto alla povertà**, il peggioramento della condizione di esclusione di soggetti precedentemente al riparo da necessità di interventi e prestazioni di natura sociale impone - 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 questo quadro, le attività oggetto di studi e ricerche, analisi, monitoraggio e valutazione dell'Istituto riguarderanno, tra l'altro:

- 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.
- l'economia sociale e l'innovazione sociale - allo scopo di comprenderne ruolo e contributo non solo in termini di contrasto delle disuguaglianze, ma anche come ambito nel quale si realizzano processi innovativi e di qualità dei servizi

In materia di **integrazione ed inclusione di soggetti marginalizzati**, un target specifico di attenzione dell'Istituto riguarda **i cittadini migranti** e in particolare lo svolgimento di un'analisi del livello di integrazione sociale e lavorativa dei cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale. Tale analisi è funzionale a colmare un gap informativo sul fenomeno che rende l'Italia difficilmente comparabile a livello internazionale ed è finalizzata a costruire, con un approccio multidimensionale, un sistema di indicatori di integrazione, che possa anche, in prospettiva, supportare una valutazione di efficacia delle politiche messe in atto dai governi in materia. In proposito, prosegue la collaborazione con il Ministero del Lavoro per la realizzazione di attività di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche di integrazione poste in essere in favore di tali soggetti. In particolare, le attività

previste sono le seguenti: analisi del livello di integrazione e inclusione dei cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale; costruzione di un sistema di monitoraggio – in itinere ed ex post – e valutazione degli interventi posti in essere dal Ministero del Lavoro a favore dei migranti caratterizzati da vulnerabilità, per analizzarne risultati, criticità, e potenziale; analisi (anche attraverso la valorizzazione della banca dati degli enti già realizzata da INAPP) del ruolo svolto dall'associazionismo nel processo di integrazione; collaborazione in materia di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze acquisite dai migranti nei diversi contesti di apprendimento.

Per quanto riguarda le **politiche di formazione professionale**, nel rimettere al centro le competenze come fattore competitivo del sistema produttivo e presidio della qualità dei servizi erogati ai cittadini, l'Istituto intende mantenere alcune delle sue linee tradizionali di intervento, attraverso:

- il supporto all'implementazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze, che presuppone una forte interrelazione con gli attori istituzionali e le parti sociali, favorendo i processi di correlazione dei Repertori regionali e dei profili per l'apprendistato, e la costruzione del Repertorio nazionale, in raccordo con i processi europei di referenziazione all'*European Qualification Framework* (EQF);
- la predisposizione di analisi e indagini che, in esito, si sostanzino nella produzione di uno strumento di lettura integrata fra i sistemi della formazione e del lavoro, a partire da basi informative integrate riguardanti le variabili e le dinamiche di mercato, gli effetti della stessa normativa, l'efficacia e la capacità predittiva ed anticipatoria dei sistemi di rilevazione dei bisogni formativi e dei fabbisogni professionali, con l'obiettivo di consentire una più adeguata predisposizione dell'offerta di istruzione e formazione professionale e di favorire la valorizzazione degli apprendimenti lungo tutto il corso della vita.

Nel triennio 2019–2021 proseguirà l'impegno per valorizzare le prassi di alternanza e di apprendimento basato sul lavoro e, più in generale, per concorrere a strutturare meglio il rapporto tra sistema educativo e sistema delle imprese, a sostenere la qualità dell'offerta di *education e vocational training* e l'occupabilità dei giovani, nonché a contrastare il fenomeno degli abbandoni formativi.

Costituisce **indirizzo strategico e trasversale** ai filoni di ricerca dell'Istituto **l'analisi dell'impatto del cambiamento tecnologico su mercato e organizzazione del lavoro**, con particolare riguardo all'analisi delle competenze, delle professioni e della distribuzione dei redditi, **sulle relazioni industriali e sui sistemi di protezione sociale**, ivi incluso il grado di sostegno della cittadinanza per misure alternative di policy. Le analisi sono condotte con il duplice obiettivo, da un lato, di approfondire la conoscenza delle dinamiche in atto e delle loro determinanti; dall'altro, di fornire indicazioni e supporto circa le politiche pubbliche e gli strumenti efficaci per la gestione dei riflessi sociali di tali fenomeni e la promozione dello sviluppo sostenibile.

In particolare, l'INAPP sta sviluppando linee di ricerca specifiche volte a quantificare, sia sul piano quantitativo sia sul piano qualitativo, gli **effetti** che il

cambiamento sta avendo e potrà **avere su una serie di dimensioni** rilevanti quali la **quantità e la qualità dell'occupazione**; le **professioni**, le **mansioni** e le **competenze** ad esse associate; la **dinamica d'impresa** con particolare attenzione alle caratteristiche organizzative dei mercati interni del lavoro; l'**evoluzione delle retribuzioni**.

L'analisi di professioni, mansioni e competenze è condotta connettendo gli apparati informativi INAPP, contenenti dati di dettaglio circa i processi di lavoro e le attività svolte dalla totalità delle categorie professionali italiane, ad altre fonti statistiche ed amministrative nella disponibilità dell'Istituto. L'analisi delle dinamiche industriali e d'impresa in relazione all'innovazione tecnologica ed ai cambiamenti organizzativi dei mercati interni del lavoro – con un'attenzione particolare al ruolo ed alle caratteristiche della formazione professionale – è altresì condotta utilizzando la Rilevazione Imprese e Lavoro INAPP.

Nel corso del 2018, l'Istituto ha avviato un filone di ricerca sull'impatto del cambiamento tecnologico sui sistemi di protezione sociale, e in particolare – sfruttando l'indagine European Social Survey – sulle **preferenze dei cittadini** per le politiche sociali, così posizionandosi sulla frontiera della ricerca in campo politologico e di comparative political economy. Tale filone verrà ulteriormente sviluppato nel corso del triennio 2019-2021 promuovendo collaborazioni nazionali e internazionali con atenei e centri di ricerca di altissimo profilo, volte a condurre ricerca relativa alle attitudini, agli orientamenti e alle preferenze dei cittadini delle economie avanzate nei confronti del cambiamento tecnologico e delle misure di protezione dai suoi potenziali effetti avversi, così come relativa alla mappatura delle posizioni delle élite e dei policymaker al riguardo, e alla ricostruzione comparativa delle politiche industriali, sociali e dell'innovazione adottate in tali economie. Le basi informative per tale linea di ricerca saranno costituite da **indagini specifiche a livello di cittadinanza e di élite** promosse da INAPP, così come da un protocollo comune per la ricerca in ciascun paese coinvolto.

Sempre nell'ambito delle ricerche tese a studiare l'impatto del cambiamento tecnologico, INAPP attiverà nel corso del triennio 2019-2021 collaborazioni con altre istituzioni nazionali attive nel campo della formazione e del trasferimento tecnologico, volte a promuovere **ricerca applicata a carattere interdisciplinare** tra scienze sociali, tipiche dell'attività dell'Istituto, e discipline quali ingegneria, informatica, etica e diritto. L'intento è di mettere l'*expertise* dell'Istituto in materia di politiche della formazione e di analisi dell'impatto socioeconomico del cambiamento tecnologico a sistema con l'*expertise* propria del mondo delle imprese, di altre istituzioni della ricerca, dell'istruzione e della formazione, delle istituzioni territoriali attive nella promozione dell'innovazione tecnologica, anche attraverso collaborazioni con i *competence center* attivati con il Piano Industria 4.0, al fine di produrre conoscenza utile per il policymaker.

INAPP continuerà infine a portare avanti un'attività conoscitiva tesa ad investigare il fenomeno dell'**economia delle piattaforme ed il suo impatto su quantità e qualità dell'occupazione**, nonché i suoi effetti sull'impianto normativo e la disciplina del lavoro. Inoltre, l'Istituto conduce attività di ricerca di carattere quantitativo e qualitativo volte all'analisi della **contrattazione di secondo livello**

all'interno delle imprese italiane. Sfruttando specifiche banche dati, la ricerca mira a identificare la relazione tra l'uso della contrattazione di secondo livello ed una serie di variabili rilevanti per quel che concerne la performance delle imprese e dei lavoratori e l'evoluzione delle relazioni industriali.

Le rapide evoluzioni dei fenomeni e delle dinamiche del mercato del lavoro e l'evoluzione delle disuguaglianze sociali richiedono all'Istituto la disponibilità di analisi solide, robuste e tempestive, condotte attraverso l'elaborazione statistica di basi di dati informative integrate riguardanti le variabili e le dinamiche di mercato, gli effetti della stessa normativa, gli scenari e i fenomeni connessi alla partecipazione al mercato del lavoro, disoccupazione, inattività, lavoro irregolare, condizioni ed effetti della libera circolazione in ambito UE e extra-UE, asimmetrie e iniquità nei trattamenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione, efficacia e adeguatezza dei sistemi, dei dispositivi e dei servizi del lavoro e del sociale.

A tal fine, risultano strategici la **costruzione di indagini statistiche a carattere economico e sociale e lo sviluppo di basi dati integrate**, sia proprietarie sia costruite attraverso l'aggancio di basi dati di altre istituzioni. L'intento è quello di produrre basi dati espressamente concepite per un utilizzo a fini valutativi, siano esse di fonte amministrativa o di fonte *survey*, di natura sia *cross-section*, sia longitudinale. Le 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.

Le **basi dati di cui l'Istituto è titolare**, che costituiscono gli esiti delle indagini realizzate dall'INAPP, sono completamente pubbliche e **l'accesso ed il download di tutte le informazioni è gratuito**. Tali basi dati riguardano le seguenti indagini:

- PLUS – Participation, Labour, Unemployment Survey;
- RIL – Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro;
- QdL – Indagine campionaria sulla qualità del lavoro;
- IeFP – Istruzione e Formazione Professionale;
- ICP – Indagine campionaria sulle professioni;
- Audit – Audit dei fabbisogni professionali;
- Dottori di Ricerca - Indagine sulla mobilità geografica dei dottori di ricerca;
- Servizio Civile – Indagine sul Servizio Civile Nazionale;
- Servizi sociali – Indagine sull'Offerta non profit;
- Indaco – Indagine sulla conoscenza nelle imprese;
- Intangible Assets Survey – Indagine sugli investimenti intangibili delle imprese.

Qualunque studioso, ricercatore, *stakeholder*, cittadino può acquisire i dati accedendo al sito www.inapp.org, cliccando sull'icona "Dati" presente sull'homepage e selezionando, nella pagina web che si apre, l'indagine di proprio interesse. I metadati (informazioni di supporto alla comprensione dell'indagine: ad esempio, note metodologiche, questionari) ed i macrodati (dati già elaborati) sono scaricabili autonomamente. Per i microdati (file con i dati elementari), occorre selezionare l'indagine di interesse ed inviare una mail di richiesta specifica al Servizio statistico dell'Istituto (serviziostatistico@inapp.org). Si riceverà un modulo da compilare e ritrasmettere all'INAPP; a seguito della ricezione del

modulo compilato, l'Istituto provvederà a trasmettere la banca data criptata con password individuale.

Lo sviluppo delle basi dati di cui l'Istituto è titolare e l'integrazione con basi dati di altre istituzioni, nonché la messa a disposizione dei dati a beneficio della comunità scientifica e del pubblico più vasto costituiscono un ambito su cui l'Istituto intende investire in misura consistente nel prossimo triennio, proprio nella logica di valorizzare i risultati del proprio lavoro e di renderli fruibili e disponibili non solo agli esperti ma ai cittadini tutti.

La realizzazione del programma di ricerca dell'Istituto è favorita, peraltro, dall'acquisizione di un'importante quantità di dati trasmessi dal MLPS e dall'INPS. Nello specifico, oltre alle informazioni statistiche già in possesso dell'Istituto – sia prodotte dallo stesso sia trasmesse da Istat – grazie all'acquisizione di dati elementari derivanti dal sistema SISCO (Sistema informativo sulle comunicazioni obbligatorie) del MLPS ed estratti dagli archivi amministrativi dell'INPS, sarà possibile realizzare rilevanti esercizi valutativi sull'efficacia delle riforme del mercato del lavoro.

Per lo svolgimento delle attività di ricerca scientifica, come previsto dall'art. 2 dello Statuto, l'INAPP ha recepito con apposito Regolamento (Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 15 del 21 giugno 2017) le **disposizioni dell'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, per il conferimento di assegni di ricerca** ai sensi di suddetta disposizione.

A seguito di tale ricezione, è stato emanato un primo bando di selezione pubblica (Determina del Direttore Generale n. 129 dell'8 maggio 2018) per il conferimento di assegni di ricerca per la collaborazione scientifica sui seguenti temi:

- analisi, anche in prospettiva comparata, e valutazione delle politiche economiche, industriali, della formazione, sociali e del lavoro, con particolare riguardo alle recenti innovazioni nelle politiche del lavoro, dell'inclusione e del contrasto alla povertà;
- analisi dell'impatto del cambiamento tecnologico su mercato e organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'analisi delle competenze, delle professioni e della distribuzione dei redditi, sulle relazioni industriali e sui sistemi di protezione sociale;
- sviluppo informatico e statistico ed elaborazione statistica di basi di dati a carattere economico e sociale e costruzione di indagini statistiche a carattere economico e sociale, ivi inclusi l'elaborazione ed il disegno dei piani di campionamento.

A seguito degli esiti della selezione pubblica, sono già al lavoro su questi temi 13 assegnisti, cui se ne aggiungeranno altri 3 nelle prossime settimane. Questa rappresenta una prima esperienza a cui l'Istituto intende dare seguito con successivi bandi nel corso del prossimo triennio.

L'Istituto può prevedere, infine, su specifica delibera del Consiglio di amministrazione di **progetti strategici di durata limitata**, annuale o pluriennale, intesi come attività di particolare rilevanza scientifica e/o tematica.

L'INAPP punta ad un consistente rafforzamento del proprio **posizionamento internazionale**, in funzione del consolidamento del proprio network di riferimento e dell'attivazione di nuove collaborazioni, nella logica di uno scambio di culture, approcci ed esperienze valutativi ed a supporto dello sviluppo di quelle linee di ricerca che l'Istituto prevede di realizzare anche in una dimensione transnazionale.

Tale rafforzamento continuerà ad essere perseguito e realizzato attraverso il dialogo ed i partenariati con i principali organismi e istituzioni nazionali, europei e internazionali, quali, tra le collaborazioni recenti e in atto: Commissione europea, OCSE, OIL, Banca Mondiale, Eurofound, Cedefop, EACEA, assieme ad Istituti che svolgono le funzioni di INAPP nei paesi del G7 e dell'UE.

Il consolidamento e l'ampliamento delle relazioni internazionali si sostanzieranno, anche nel periodo 2019-2021, sia nella prosecuzione della partecipazione dell'Istituto a vari Programmi di ricerca e altre iniziative di seguito riepilogate, che nell'avvio di nuove iniziative e collaborazioni con gruppi di lavoro europei e internazionali.

European Social Survey

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 ed il Presidente di INAPP è *National Representative* di ESS. Il team di lavoro italiano è composto da ricercatori, in gran parte INAPP, esperti nell'ambito della *survey research*.

Dopo aver finanziato e partecipato all'ottavo round dell'indagine nel 2017, di cui nel corso del 2018 sono stati resi disponibili i risultati, INAPP è in procinto di lanciare il nono round: l'avvio della fase di campo è previsto tra la fine del 2018 ed il 2019; seguirà la validazione dei dati prima a livello nazionale e successivamente da parte del consorzio ERIC-ESS, per poi procedere alla successiva divulgazione delle risultanze dell'indagine, i cui dati verranno resi pubblici per tutti i soggetti interessati attraverso il sito del consorzio (www.europeansocialsurvey.org).

OCSE-PIAAC

L'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.

L'INAPP ha già partecipato per l'Italia al primo ciclo dell'indagine. Nel secondo ciclo, che prevede la realizzazione di un *field test* nel 2020 e di una rilevazione principale (*main survey*) nel 2021, l'Istituto mantiene la responsabilità del Programme Management generale dell'indagine, collaborando nella realizzazione della rilevazione nazionale con ANPAL ed ISTAT, con il coordinamento generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

EUROFOUND

L'INAPP collabora con l'Agenzia della Commissione europea e con il Ministero del lavoro su temi di policy e istituzionali pertinenti alle attività dell'Agenzia.

In particolare l'Inapp partecipa allo *Steering Group* della Company Survey congiunta Eurofound-Cedefop su innovazione, organizzazione del lavoro, *skills* e performance delle imprese e all'indagine sulla "Qualità della vita in Europa".

L'INAPP, ai sensi dell'Art. 2 co. 1, lettera n) dello Statuto, "collabora con le istituzioni universitarie, ospitando tirocini e svolgendo attività di formazione nei corsi universitari di dottorato di ricerca, eventualmente attivando corsi di dottorato e borse di studio in convenzione, ai sensi dell'articolo 4, commi 4 e 6, della legge 3 luglio 1998, n. 210;". Lo stesso articolo, al successivo comma 2, stabilisce che "Per le finalità e compiti di cui al comma precedente e in base a criteri e modalità determinati con proprio regolamento, l'INAPP può stipulare accordi e convenzioni, partecipare o costituire consorzi, fondazioni e società con soggetti pubblici e privati, nazionali ed internazionali, nel rispetto della normativa vigente in materia;".

L'istituto ha in essere **Convenzioni e Protocolli d'intesa** attivati e in corso di validità, in tutto o in parte, nel prossimo triennio con istituzioni e organismi pubblici e privati:

- ✓ Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR), University of Amsterdam (UvA), Collaborazione scientifica per la realizzazione di attività di ricerca in materia di sostegno dei cittadini europei nei confronti di schemi europei di condivisione del rischio di disoccupazione;
- ✓ Istituto di ricerca DIRPOLIS, Collaborazione scientifica per lo svolgimento di attività di interesse comune, in particolare in tema di politiche pubbliche, diritti sociali e tecnologia, ai fini del reciproco scambio di competenze e conoscenze nei relativi settori di interesse;
- ✓ ISTAT, Collaborazione scientifica al fine di aumentare l'informazione statistica e la sua qualità su temi socioeconomici (quali ad esempio sviluppo del capitale umano, mercato del lavoro, evoluzione della struttura dell'occupazione delle professioni e delle mansioni, qualità dell'occupazione e del lavoro, nuove forme

- di lavoro e l'economia delle piattaforme, investimenti sociali ed inclusione attiva);
- ✓ Fondazione Collegio Carlo Alberto, Collaborazione scientifica ai fini della realizzazione del progetto "Sviluppo di metodologie e procedure per l'integrazione di basi dati ed elaborazione dati per l'analisi e la valutazione delle politiche del lavoro"
 - ✓ Fondimpresa, Collaborazione scientifica per lo svolgimento di attività di interesse comune, con particolare riferimento allo studio ed all'analisi dei cambiamenti produttivi ed organizzativi correlati al Piano nazionale Industria 4.0;
 - ✓ Associazione Forum nazionale del terzo settore, Collaborazione scientifica per un'attività di monitoraggio e di valutazione del progetto Formazione Quadri Terzo Settore;
 - ✓ CNEL, Accordo interistituzionale per la collaborazione sui temi di analisi del mercato del lavoro italiano e della contrattazione collettiva ai diversi livelli;
 - ✓ Istituto di Economia della Scuola superiore Sant'Anna - Istituto SSSUP, Collaborazione scientifica per la realizzazione di attività di ricerca inerente la tematica "Tecnologia, processi lavorativi e dinamica delle imprese: analisi e valutazioni ai fini di policy";
 - ✓ Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca - ANVUR, Collaborazione scientifica per la realizzazione di attività di ricerca inerenti l'analisi del legame tra le competenze misurate da test cognitivi ANVUR su individui con titolo di studio terziario e il rendimento sul mercato del lavoro;
 - ✓ Università di Ginevra; Università Cattolica del Sacro Cuore - Centro di ricerca per i problemi del lavoro e dell'impresa, Università del Piemonte Orientale - Dipartimento di Studi per l'economia e l'impresa, Collaborazione scientifica per la realizzazione di attività di ricerca inerenti l'analisi degli effetti causali tra competenze misurate e analizzate dall'indagine PIAAC in Italia e la diffusione territoriale delle Università italiane;
 - ✓ Libera Università Internazionale di Studi sociali Guido Carli - LUISS, Convenzione per tirocini di formazione e di orientamento, Disponibilità dell'INAPP ad accogliere, su proposta della LUISS, soggetti in tirocinio curriculare di formazione e di orientamento;
 - ✓ *European Social Survey ESS-Eric*, Adesione dell'INAPP in rappresentanza dell'Italia, all'ESS ERIC;
 - ✓ La Sapienza Università di Roma - Facoltà di Farmacia e Medicina, Collaborazione nell'ambito della ricerca sui sistemi formativi, del mercato del lavoro e dell'orientamento universitario;
 - ✓ Istituto Superiore di Sanità, Accordo di collaborazione per ricerche e azioni finalizzate alla promozione della salute fisica e mentale e alla tutela del diritto di inclusione sociale degli individui in condizione e/o a rischio di marginalità;
 - ✓ Dipartimento di Scienze statistiche dell'Università di Roma "La Sapienza", Collaborazione per la realizzazione di progetti e iniziative di ricerca e di formazione su: mercato del lavoro, formazione e politiche sociali; sviluppo e applicazione di metodi per la valutazione delle politiche pubbliche; sviluppo di metodi per l'integrazione di banche dati;
 - ✓ Università degli Studi di Salerno - Dipartimento scienze Economiche e Statistiche, Accordo di collaborazione inter-istituzionale, Elaborazione di

- progetti comuni di ricerca sulla analisi della deprivazione sociale e sulle politiche di contrasto alla povertà;
- ✓ Università La Sapienza di Roma - Amministrazione centrale, "Convenzione Quadro", Realizzazione percorsi di tirocini formativi e di orientamento in Regione Lazio.

L'INAPP, ai sensi dell'Art. 2 co. 1 lett. O "partecipa a progetti e concorre a bandi di ricerca competitivi finanziati da istituzioni nazionali e internazionali", anche in partenariato con organismi italiani e stranieri.

Sulla predisposizione di candidature in risposta a *Call for Proposal* o *Call for Tender* nazionali, europei ed internazionali, l'Istituto ha notevolmente investito e prevede di continuare ad investire, mettendo in campo tutte le proprie professionalità e competenze in materia di progettazione e disegno scientifico, budgeting, project management, rendicontazione e disseminazione dei risultati, nonché utilizzando i propri network ed attivandone di nuovi per costruire partenariati competenti e funzionali. I risultati sinora ottenuti sono più che lusinghieri, con diversi progetti presentati, sia come capofila che come partner, che hanno superato processi di valutazione estremamente selettivi e sono risultati vincitori di bandi di notevole interesse per l'Istituto, ricevendo importanti finanziamenti.

Di seguito sono descritti i principali progetti vinti dall'Istituto, la cui realizzazione è prevista nel periodo di riferimento.

- **EaSI Progress progetto MOSPI** - INAPP ha presentato in qualità di capofila di un partenariato composto anche da Ministero dell'Economia e delle Finanze e Fondazione Giacomo Brodolini una candidatura nel quadro del bando UE su "Innovazione sociale e riforme nazionali" che la Commissione europea ha emanato nel quadro del Programma EaSI – Asse Progress (VP/2018/003). Su diretto mandato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, autorità nazionale competente in materia di previdenza sociale, l'Istituto ha proposto un progetto sulla modernizzazione dei sistemi di protezione sociale in risposta alle sfide della digitalizzazione e automazione dei processi produttivi e relativi effetti sul mercato del lavoro, anche in considerazione dell'invecchiamento progressivo della popolazione. Il progetto è stato approvato ed è in fase di contrattualizzazione. Le attività prendono avvio il 01/01/2019 e proseguiranno fino al 31/12/2021 (Budget complessivo del progetto: Euro 1.456.203,06; budget dell'INAPP: Euro 614.180, di cui Euro 491.340 di finanziamento europeo).
- **Progetto E.QU.A.L-** Enhancing Qualifications for Adult Learners through the implementation of Upskilling Pathways, finanziato da EaSI-PROGRESS "Awareness Raising Activities on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults". Si tratta di una azione che vede coinvolto l'Istituto come capofila di un partenariato che comprende, per l'Italia, anche Regione Lombardia, Regione Lazio, Provincia Autonoma di Trento, Fondazione Giacomo Brodolini e, per la Francia, il CEREQ, finalizzata all'accompagnamento in Italia delle indicazioni contenute nella Raccomandazione del Consiglio "Percorsi di miglioramento delle

competenze della popolazione adulta – Upskilling Pathways”. Le attività avviate in data 01/04/2018 proseguiranno fino al 30/09/2019 (Budget complessivo del progetto: Euro 360.585; budget dell’INAPP: Euro 89.608, di cui Euro 62.608 di finanziamento europeo).

- **Progetto “Youth employment partnerSHIP** - Evaluation studies in Spain, Hungary, Italy and Poland”. Finanziato dal fondo denominato “EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment” che promuove azioni volte a favorire l’occupazione giovanile sostenibile e di qualità. Con una dotazione pari ad oltre 60 milioni di euro, il Fondo ha lanciato un Bando nel corso del 2017, ACTIVE YOUTH - Call no. 2017-1 (Call-ID). L’INAPP ha partecipato in partenariato con enti di ricerca e università provenienti da Polonia, Ungheria e Spagna. A seguito di un processo di valutazione estremamente selettivo, la candidatura “Youth employment partner-SHIP” è stata approvata, l’ente finanziatore ha sottoscritto il contratto con l’Organismo Polacco capofila (ICS) ed in seguito il contratto con l’INAPP. Le relative attività sono in corso di realizzazione e si concluderanno presumibilmente nel terzo trimestre del 2021 (Budget complessivo del progetto: Euro 2.061.054; budget dell’INAPP: Euro 299.454, di cui Euro 254.535,90 di finanziamento europeo).
- **Progetto AlpGov – EUSALP**, nell’ambito del progetto AlpGov volto a supportare l’implementazione della Strategia macroregionale alpina EUSALP (www.alpine-region.eu), la leadership del Gruppo di Azione 3 di EUSALP, volto a “Migliorare l’adeguatezza della forza lavoro, dell’istruzione e della formazione nei settori strategici”, è stata affidata alla Provincia autonoma di Trento. In tale contesto, il Gruppo di Azione 3 - impegnato in particolare nel portare avanti delle iniziative sul fronte del sistema duale - ha programmato l’elaborazione di uno studio comparativo dei modelli di formazione duale nell’ambito delle 48 Regioni/7 Stati di EUSALP e la predisposizione di un decalogo di raccomandazioni e di linee guida in cui verranno individuati gli elementi essenziali da declinare compiutamente al fine di implementare un sistema di formazione duale performante all’interno della Regione Alpina. INAPP ha predisposto una proposta di attuazione di queste azioni, recentemente approvata dall’Amministrazione provinciale. L’Istituto ha sottoscritto l’accordo, realizzato operativamente le azioni programmate, che si concluderanno nel primo trimestre del 2019 (Valore complessivo dell’affidamento: Euro 13.895).
- **Call for Tender bandito dalla Commissione Europea - Directorate B. Growth & Innovation JRC.B.4** - Human Capital and Employment - e relativo alla realizzazione del progetto 'Compilation of tasks data at the national level and support in the development and testing of a tasks questionnaire'. Il *tender* è finalizzato alla costruzione di un *framework metodologico* propedeutico alla realizzazione di un’indagine campionaria a livello UE sulle professioni, le mansioni, le competenze e l’organizzazione del lavoro. Il progetto prevede, inoltre, lo sfruttamento di basi dati nazionali al fine di validare e testare suddetto *framework*. Il contratto avrà una durata massima di 12 mesi. INAPP è ha vinto la Call e realizzerà le attività previste in collaborazione con tre istituzioni straniere: BIBB (Germania), Warwick Univ (UK) e Pompeu Fabra (SP) (Valore complessivo dell’affidamento: Euro 110.000, in attesa di contrattualizzazione).

Per concludere, le due tipologie di ricerca rispettivamente, Ricerca Istituzionale e Ricerca Scientifica, rivestono, con una precisa enfasi sull'interconnessione tra queste, particolare importanza nell'evidenziare l'efficacia nella gestione delle risorse finanziarie, umane e strumentali dell'INAPP.

3.3 Terza Missione⁹

Le attività relative alla cosiddetta “terza missione” attengono

- alla valorizzazione della ricerca;
- alla produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa, culturale;
- al supporto tecnico-scientifico alla Commissione europea, al Ministero del Lavoro, ed altri Ministeri, al Parlamento, alle Regioni e Province autonome, agli Enti locali, alle Istituzioni nazionali, pubbliche e private sulle politiche e sui sistemi della formazione ed apprendimento lungo tutto l'arco della vita, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale.

Si tratta di attività in gran parte di natura largamente programmabile e programmata che parte dall'esplicitazione nel PTA e nella programmazione specifica dei finanziamenti comunitari e nazionali, degli obiettivi quantitativi e qualitativi di queste attività.

Tali attività volte a favorire il rapporto dell'Ente di ricerca con la società e con lo sviluppo economico e culturale, attraverso la messa a disposizione e la circolazione della conoscenza prodotta, nonché la promozione e l'avviamento alla ricerca stessa, hanno come destinatari principali i cittadini, gli *stakeholder* e i *Policy maker*.

L'attività di *terza missione* in particolare riguarda:

- Partecipazione agli organismi del Sistema statistico nazionale (SISTAN);
- Progettazione e realizzazione di attività di natura sociale, educativa e culturale destinate ad un pubblico specializzato e non (scuole, corsi universitari, istituzioni, imprese, associazioni, fondazioni, ecc.);
- Partecipazione ad attività con il coinvolgimento del pubblico specializzato e non (scuole, corsi universitari, istituzioni, imprese, associazioni, fondazioni, ecc.);
- Condivisione dei risultati della ricerca attraverso canali di diffusione non accademici;
- Rielaborazione dei risultati di ricerca in un linguaggio adatto alla comprensione del pubblico non specializzato;
- Coinvolgimento attivo della società e degli utenti delle ricerche nel processo di ricerca;
- Condivisione dei risultati provvisori dell'attività di ricerca con le parti interessate attraverso piattaforme aperte (ad esempio: Opac, che è un repository digitale per la ricerca, dove gli utenti possono rendere disponibili i loro lavori in maniera citabile, condivisibile e interrogabile);

⁹ La terza missione riguarda “il rapporto degli enti di ricerca con la società e con lo sviluppo economico e culturale, attraverso la messa a disposizione e la circolazione della conoscenza prodotta, nonché la promozione e l'avviamento alla ricerca stessa. Si tratta di un insieme complesso di attività, che include diverse relazioni, diversi *output* e diversi sistemi di trasferimento, al cui interno sono comprese, laddove non incluse tra le attività di ricerca istituzionale dell'Ente, le attività di (i) valorizzazione della ricerca e (ii) produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale” (ibidem). La terza missione implica la trasformazione della conoscenza prodotta dalla ricerca in conoscenza utile a fini produttivi e per questo è naturalmente associata al concetto di “impatto”.

- Coinvolgimento delle parti interessate in processi di *peer review*.

In coerenza con gli Indirizzi strategici per il triennio 2019-2021, l'Inapp prosegue il proprio consistente investimento nelle attività di "Terza missione".

In quest'ambito di intervento, notevole rilevanza nel quadro delle attività dell'Istituto riveste innanzitutto la **produzione di *policy brief* e l'organizzazione e la partecipazione ad eventi** finalizzati a promuovere la discussione con e tra *policy maker* su temi rilevanti.

In particolare, le diverse linee strategiche di ricerca portate avanti dall'Istituto danno periodicamente luogo alla pubblicazione di brevi note (***Policy brief***), finalizzate a dare risalto ai risultati salienti delle analisi condotte ed a veicolare messaggi rilevanti dal punto di vista della politica economica e sociale. La realizzazione di tali *Policy brief* e la partecipazione ad eventi dove i contenuti degli stessi vengono divulgati e discussi sono funzionali a diffondere in modo tempestivo e capillare gli esiti delle ricerche condotte dall'Istituto nonché a contribuire al dibattito di *policy*, fornendo evidenze basate sulle risultanze di estese ed articolate indagini qualitative e quantitative.

I *policy brief* rientrano tra le collane editoriali dell'Inapp, di seguito menzionate. Alcuni recenti *policy brief* prodotti dall'Istituto (disponibili all'indirizzo: <https://inapp.org/it/Pubblicazioni/Collane>) riguardano ad esempio "Le piattaforme di lavoro in Italia", "La natura delle mansioni e la dinamica dell'occupazione in Italia", "Il ricorso al lavoro accessorio e domanda di lavoro discontinuo" e "Il sostegno dei cittadini europei per uno schema europeo di condivisione del rischio di disoccupazione".

L'attuazione della strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione implica inoltre **un investimento costante nel potenziamento di tutti gli strumenti e i canali di comunicazione e scambio**, con cui veicolare informazioni di carattere generale sulle attività poste in essere e sui risultati conseguiti. Gli strumenti, i canali ed i messaggi privilegiati sono sempre più **a carattere innovativo**, per garantire la massima efficacia comunicativa ed il raggiungimento di un pubblico sempre più ampio. Tutto ciò in funzione non solo di un'esigenza di trasparenza e di *accountability*, ma anche di un obiettivo di valorizzazione e di condivisione degli *output* d'Istituto a beneficio della comunità scientifica, degli stakeholder, del grande pubblico e di specifici target.

Le principali attività svolte a tal fine riguardano: **l'organizzazione di eventi** (seminari, conferenze, convegni a livello internazionale, nazionale e locale) **e la partecipazione ad omologhe iniziative promosse da istituzioni e soggetti terzi; la produzione editoriale; l'implementazione degli strumenti multimediali di comunicazione ed informazione (portale e social media).**

A mero titolo di esempio della varietà e dell'intensità di tali attività, si possono citare innanzitutto alcuni recentissimi (autunno 2018) **eventi organizzati**

dall'Istituto presso la propria sede o che ne hanno visto la **partecipazione a livello istituzionale**. Tali eventi hanno coniugato l'elevato livello scientifico degli interventi – volti anche alla valorizzazione e alla divulgazione della ricerca d'Istituto – con l'orientamento agli stakeholders e alla popolazione (anche attraverso la disponibilità della traduzione simultanea negli eventi internazionali organizzati presso INAPP) e alla diffusione da parte dei media.

Convegno su "Competenze, abilità e conoscenze" (ottobre 2018) sugli effetti del lavoro che cambia sulla natura delle competenze nonché sul processo di formazione, acquisizione e diffusione delle stesse, con la presentazione di modelli e la loro discussione da parte degli stakeholder.

Infoday sul Programma Erasmus+ (novembre 2018), seminario informativo volto ad approfondire gli aspetti principali della progettazione di candidature riferite alle Azioni KA1 "Mobilità individuale a fini d'apprendimento (VET Learners e VET Staff)" e KA2 "Partenariati Strategici per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche". L'evento ha offerto una panoramica del programma Erasmus +, informazioni per la progettazione, una sessione dedicata alla presentazione del progetto "Learning outcome validation according to ECVET for disadvantaged learners and SEN", e presentazioni sul quadro europeo e nazionale in materia di inclusione, sugli interventi contro l'esclusione di migranti e persone con disabilità e sul tema dell'inclusione in Erasmus +, in particolare per l'ambito VET).

OrientaSud - Il salone delle opportunità (Napoli, novembre 2018) manifestazione dedicata a soddisfare la domanda di orientamento di studenti degli ultimi anni degli Istituti di Istruzione Superiore di II grado, neodiplomati e giovani in cerca di opportunità. L'INAPP ha partecipato con un proprio spazio espositivo all'interno di uno stand condiviso con Ministero del Lavoro e Inps e con due workshop: "Programma Erasmus+ e le nuove sfide nel post 2020" che ha presentato le opportunità offerte dal Programma Erasmus+ ambito VET e i risultati del Programma nel periodo 2014 - 2017; "Stage4eu: un'app e un sito per trovare uno stage in Europa" che ha illustrato le caratteristiche e le funzionalità di stage4eu, una mobile app e un sito web pensati per i giovani che intendono fare un'esperienza di stage in Europa.

Salone della scuola, della formazione, dell'orientamento e del lavoro (Genova, novembre 2018). L'INAPP, presente nello stand con Ministero del lavoro e delle Politiche sociali e Anpal, ha partecipato con due workshop: la presentazione del "Progetto stage4eu" che ha illustrato la app ed il sito web per i giovani alla ricerca di opportunità di stage; "Le opportunità di Mobilità transnazionale per i giovani: il contributo Erasmus+ VET nel 2019", volto a descrivere le finalità dell'Azione Chiave 1 (KA1) - Mobilità individuale ai fini di apprendimento - ambito VET, all'interno del Programma Erasmus+ e le opportunità formative e occupazionali da queste offerte ai giovani partecipanti.

Conferenza “Cambiamento strutturale, imprese e lavoro. Quali spazi per le politiche pubbliche” (novembre 2018), che ha costituito un’occasione per discutere sul complesso rapporto che lega le potenzialità competitive delle imprese e le prospettive di reddito e occupazione nel mercato del lavoro. L’attenzione è stata posta su alcuni fattori che condizionano in profondità la capacità di produrre e redistribuire ricchezza dell’economia italiana: le caratteristiche produttive e manageriali del tessuto imprenditoriale, la tecnologia e l’organizzazione industriale dei mercati, gli assetti istituzionali del mercato del lavoro e delle relazioni industriali.

JOB&Orienta (Verona, novembre 2018) è il più grande salone nazionale dell’orientamento, scuola, formazione e lavoro. La mostra-convegno si pone come luogo d’incontro privilegiato tra il visitatore e il mondo del lavoro, della scuola e della formazione, con informazioni ed eventi utili all’orientamento dei giovani. “Dalla Cittadinanza al Lavoro. Promuovere i diritti, formare competenze, garantire opportunità” è stato il tema di questo anno. L’INAPP ha partecipato con un proprio spazio espositivo all’interno di uno stand condiviso con Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Inps e Anpal e con una serie di workshop svolti in un’area dedicata all’interno dello stand.

Convegno Internazionale su "The socio-economic impact of technological change. Theory, empirics and policies" (novembre 2018), che ha riunito studiosi internazionali di alto livello e policy makers per discutere dell’attuale trasformazione del mercato del lavoro. L’accento è stato posto sull’impatto socio-economico dei cambiamenti tecnologici, ovvero sull’impatto che le attuali trasformazioni tecnologiche stanno avendo sull’occupazione, la distribuzione del reddito e le preferenze socio-politiche.

Presentazione presso il CNEL (dicembre 2018) a una platea di stakeholder del mondo imprenditoriale e sindacale del **Rapporto CNEL INAPP ANPAL sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva 2018**, al quale l’Istituto ha contribuito sui temi della contrattazione di secondo livello e dello *skills mismatch*.

"Second Astril International Conference: Technology Employment and Labour Market Institutions"(dicembre 2018) presso la Scuola di Economia e Studi Aziendali di Roma. Il Convegno è stato organizzato dall’INAPP in collaborazione con l’Università degli Studi di Roma Tre per analizzare una delle forze trainanti del processo di cambiamento strutturale che riguarda tutte le economie mondiali, ovvero la diffusione di profonde innovazioni tecnologiche e organizzative. Questo processo ha un forte impatto, sia in termini quantitativi che qualitativi, sull’occupazione e solleva una sfida per l’adeguatezza delle istituzioni del mercato del lavoro.

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.

Le **collane editoriali** dell'INAPP, sempre più oggetto di diffusione via *web* in formato elettronico, sono: **Report, Paper**, i già citati **Policy brief**. L'Istituto ha una **rivista scientifica quadrimestrale dal titolo "SINAPPSI"**, che rappresenta un luogo di confronto e dibattito scientifico, tecnico e, nel senso più stretto del termine, politico.

Per quanto riguarda l'informazione multimediale, l'attività si è sviluppata attraverso numerose azioni tra loro strettamente integrate, il cui fulcro è il sito istituzionale. Dal 26 aprile 2017 è in linea la nuova versione del **portale dell'INAPP** con una nuova veste grafica: www.inapp.org. Il sito consente di conoscere più approfonditamente le attività, i prodotti, le iniziative e gli appuntamenti dell'Ente attraverso una navigazione semplice, intuitiva e interattiva. Il sito mette a disposizione tutti i contenuti e i servizi offerti dall'Istituto al pubblico, siano essi studenti, docenti, ricercatori, operatori, policy maker o cittadini.

Tra gli altri prodotti multimediali, l'Istituto prosegue nell'implementazione canali di comunicazione social, quali **Twitter, Facebook, LinkedIn e You Tube**. Per quanto riguarda i prodotti in formato digitale viene realizzata infine la newsletter digitale "INAPP news", finalizzata a favorire la visibilità dell'immagine delle attività più rappresentative dell'Istituto.

Oltre a ciò rispondono alla *terza missione* una serie di attività dell'INAPP a specifico finanziamento europeo, di seguito elencate.

Programma Erasmus Plus

Il Programma Erasmus Plus è rivolto, in particolare, a sostenere i giovani studenti e neo-qualificati nella partecipazione a programmi di mobilità transnazionale ed a supportare azioni destinate a sostenere la qualità nei sistemi di istruzione e formazione professionale.

Il Programma è coordinato – per l'ambito istruzione e formazione professionale – dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed è gestito dall'INAPP - Agenzia Nazionale Erasmus+, cui è stata affidata l'implementazione di specifiche azioni per il periodo 2014-2020.

L'Istituto svolge, nell'ambito di uno specifico accordo delega con la Commissione europea (Direzione generale Istruzione, Gioventù, Sport e Cultura), numerosi compiti quali:

- 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.

Team nazionale di esperti ECVET

L'INAPP - Agenzia Nazionale Erasmus Plus coordina inoltre il "Team nazionale di esperti ECVET", che, con una linea di budget dedicata (sempre nell'ambito dell'accordo delega dell'Agenzia nazionale Erasmus Plus), ha l'obiettivo di supportare l'implementazione del dispositivo ECVET nel contesto nazionale, attraverso la realizzazione di attività di informazione, consulenza, formazione e promozione.

Programma CEDEFOP - ReferNet

ReferNet è una rete europea istituita dall'Agenzia comunitaria CEDEFOP volta a condividere conoscenze e informazioni sui sistemi nazionali di istruzione e formazione professionale, attraverso l'elaborazione di rapporti e documenti tecnico-scientifici sui progressi conseguiti annualmente 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 il compito di elaborare e redigere la parte di competenza del proprio paese. L'INAPP è l'Ente capofila responsabile della partecipazione al Progetto per l'Italia ed opera sulla base di un accordo di partenariato quadriennale 2016-2019.

Progetto "IT - Implementation of the European Agenda for Adult Learning" 2017-2019

L'INAPP proseguirà fino al 31.12 2019 la realizzazione delle azioni individuate nel Progetto IT - *Implementation of the EU Agenda for Adult Learning* (il cui avvio è avvenuto in data 01.11.2017). Il progetto alterna azioni di sensibilizzazione nei territori degli stakeholder e degli attori delle organizzazioni del privato sociale sui temi dell'Agenda dell'*Adult Learning* della Commissione europea alla realizzazione di indagini e studi sui sistemi dell'offerta di opportunità educative e formative per gli adulti e sugli effetti delle riforme in atto nel settore. Un terzo filone di intervento riguarderà la realizzazione di Peer Learning Activities anche con la partecipazione di *stakeholder* ed esperti provenienti da Paesi dell'UE, sui temi della valutazione del sistema dell'offerta educativa per gli adulti e sulla validazione delle competenze acquisite dagli adulti nei contesti informali e non formali di apprendimento.

Progetto "EQAVET NRP 2017-2019"

L'INAPP proseguirà fino al 31.03.2019 la realizzazione delle azioni individuate nel Progetto "EQAVET NRP 2017-2019", che sostiene le attività del Reference Point Nazionale per la qualità dell'Istruzione e formazione (il cui avvio è avvenuto in data 01/04/2017). Le attività sono focalizzate prevalentemente 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. Il Reference Point Nazionale sostiene la diffusione e l'implementazione di metodologie innovative di assicurazione qualità, in particolare la Peer Review e l'autovalutazione.

Tra le attività a carattere internazionale che rispondono alla *terza missione*, si possono considerare altresì le seguenti:

Future of Work Forum

INAPP è rappresentante per l'Italia nel *Forum* creato, sotto la Presidenza di turno Italiana, da OCSE, OIL e Commissione europea all'interno del G7 e proseguito sotto la Presidenza Canadese. Nel periodo di riferimento si prevede la continuazione delle attività previste in questo ruolo.

Eurodesk Italy

L'Istituto ha in essere un Protocollo d'intesa, rinnovato di anno in anno, per l'adesione alla rete nazionale italiana di Eurodesk per diffondere ai giovani informazioni sui programmi per la gioventù promossi dall'Unione europea e dal Consiglio d'Europa.

4. GLI OBIETTIVI SPECIFICI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2019 - 2021

La presente sezione del PTA costituisce il Piano Triennale della performance (PTP) per il livello strategico.

Il PTP è il documento programmatico che definisce, per il periodo di riferimento, gli obiettivi specifici che identificano le priorità strategiche dell'amministrazione e i relativi indicatori per la misurazione e la valutazione della performance istituzionale. Il Piano è quindi lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione triennale ed annuale della performance.

La redazione del Piano triennale della performance segue l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e le Linee guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica.

Il Piano è redatto dall'Amministrazione, adottato dal Vertice politico-amministrativo con delibera del Consiglio di Amministrazione e, nel rispetto del principio di trasparenza, pubblicato sul sito internet istituzionale.

Successivi aggiornamenti potranno essere adottati e pubblicati sia a seguito di variazioni nella programmazione ed attuazione economico-finanziaria e delle attività sia, per quanto riguarda gli allegati, per l'articolazione degli obiettivi, organizzativi ed individuali. In particolare, con riferimento a questi ultimi, la declinazione degli stessi avverrà con l'adozione di un successivo allegato, soggetto al medesimo *iter* approvativo seguito dal PTP.

In applicazione del D. Lgs. n. 218/2016, la Consulta dei Presidenti degli Enti Pubblici di Ricerca ha approvato le Linee Guida per la valutazione della qualità dei processi, dei risultati e dei prodotti delle attività di ricerca, redatte da ANVUR.

L'applicazione della valutazione della qualità dei risultati della ricerca, assieme al recepimento delle innovazioni normative (D.Lgs. n. 74/2017) e degli indirizzi applicativi in materia di gestione, misurazione e valutazione della performance, costituiscono altrettante sfide di rilievo per l'Istituto anche nel prossimo triennio.

Quella che segue è la descrizione operativa degli *Obiettivi specifici*, basati su variabili e indicatori fisici utilizzati per valutare la performance strategica.

Gli obiettivi specifici e i set di variabili e indicatori proposti discendono dagli indirizzi strategici e tengono conto delle tre *mission* dell'ente di ricerca, "Ricerca Istituzionale", "Ricerca Scientifica" e "Terza Missione", e delle precondizioni organizzative (risorse e procedure) per la realizzazione delle attività, necessarie per conseguire i risultati e raggiungere gli obiettivi definiti nei documenti di programmazione dell'Istituto.

4.1 Obiettivi specifici, indicatori e target

Gli indirizzi strategici 2019-2021 adottati dal Consiglio di Amministrazione sono assunti nel PTP quali obiettivi specifici dell'Istituto per il triennio 2019-2021.

Il perseguimento di questi obiettivi, finalizzato a potenziare il contributo dell'Istituto allo sviluppo culturale, scientifico e socio-economico del Paese, è responsabilità dell'intero Istituto; il loro conseguimento è affidato alle unità organizzative sulla base delle specifiche responsabilità funzionali.

Di seguito si riporta una descrizione sintetica di contenuti, attività e modalità di conseguimento di ciascuno degli Obiettivi specifici dell'Inapp, con l'indicazione delle funzioni organizzative maggiormente coinvolte nel conseguimento degli stessi.

Obiettivo specifico INAPP	Descrizione
<p>OS 1 – Ricerca Istituzionale Condurre attività di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione nell'ambito delle politiche economiche, sociali, del lavoro e della formazione, concentrandosi in particolare sull'analisi dei fenomeni e delle loro cause e sulla valutazione degli interventi di policy più recenti, in via prioritaria quelli relativi a mercato del lavoro, povertà e previdenza, nonché sull'elaborazione di scenari e proposte di policy, con particolare riferimento all'impatto socioeconomico del cambiamento tecnologico</p>	<p>Si riferisce alle attività di ricerca affidate all'Istituto in conformità al mandato istituzionale come da normativa, Statuto ed atti amministrativi di alto livello.</p> <p>L'Istituto persegue le finalità della ricerca istituzionale attraverso lo sviluppo e la realizzazione di ricerche ed analisi, elaborazioni, valutazione di interventi, elaborazione di scenari e proposte, previste nel PTA a valere su specifici mandati ex lege o convenzioni ed atti analoghi con la PA centrale e territoriale come, ad esempio, il piano di attuazione quale Organismo Intermedio del PON SPAO.</p> <p>La ricerca istituzionale prevede la realizzazione di attività di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione delle politiche economiche, sociali, del lavoro e della formazione. Queste attività producono beni e servizi, pubblicazioni istituzionale e conoscenze di interesse del Governo, di Enti sovranazionali, della PA, della comunità scientifica e dei cittadini.</p> <p>Le funzioni organizzative maggiormente coinvolte nel conseguimento del OS1 sono la Direzione Generale e le direzioni amministrative subordinate, le Strutture di ricerca ed i Progetti strategici, il Servizio Programmazione e Sviluppo ed il Servizio Statistico.</p>

Obiettivo specifico INAPP	Descrizione
<p>OS2 – Ricerca scientifica</p> <p>Condurre ricerca policy oriented a carattere multidisciplinare e comparato, ispirata ai più rigorosi standard scientifici e metodologici delle discipline di riferimento, concentrandosi in particolare sull'analisi dei fenomeni in chiave esplicativa, sulla valutazione delle politiche, sull'elaborazione di modelli analitici e previsionali e di scenari e proposte di policy, in via prioritaria negli ambiti relativi a mercati del lavoro, organizzazione del lavoro e sistemi di relazioni industriali; regimi di produzione di competenze e sistemi di politiche della formazione; sistemi di protezione sociale; politiche attive e passive del mercato del lavoro; politiche di inclusione sociale e di investimento sociale; e con particolare riferimento all'impatto socioeconomico del cambiamento tecnologico.</p> <p>A tali fini, accrescere il grado di apertura dell'istituto all'ambiente scientifico nazionale e internazionale attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la partecipazione a progetti di grande rilevanza scientifica e lo sviluppo di collaborazioni e di scambi su scala nazionale e internazionale per ricerca di tipo policy-oriented; • seminari e periodi di ricerca presso l'istituto di ricercatori di altre istituzioni, anche attraverso l'integrazione nello svolgimento dei progetti e delle attività dell'istituto; • l'implementazione di procedure di valutazione tra pari delle attività di ricerca dell'istituto, in accordo con l'attuazione delle disposizioni normative al riguardo; • l'investimento nella formazione del personale dell'Istituto in aree strategiche quali le competenze metodologiche e linguistiche; • il consolidamento dell'attività di costruzione di basi di dati e lo sviluppo di un sistema unificato delle basi di dati dell'istituto e dell'integrazione con altre basi di dati. 	<p>Si riferisce alle attività di ricerca scientifica che l'Istituto conduce negli ambiti e sui temi elettivi connessi alla propria mission. La ricerca scientifica si caratterizza per un approccio policy oriented, multidisciplinare e comparato coerente con gli standard scientifici e metodologici delle discipline di riferimento.</p> <p>L'Istituto persegue le finalità della ricerca scientifica attraverso l'analisi dei fenomeni in chiave esplicativa, la valutazione delle politiche, l'elaborazione di modelli analitici e previsionali e di scenari e proposte di policy. Risulta prioritario, a tal proposito, il rafforzamento della proiezione internazionale attraverso la partecipazione a grandi progetti di ricerca ed eventi, lo sviluppo di collaborazione e scambi con altre istituzioni ed enti, l'implementazione di procedure di peer review, lo sviluppo e la condivisione del patrimonio informativo proprietario dell'Istituto, l'aggiornamento continuo delle competenze strategiche del personale. Le attività di ricerca scientifica producono conoscenze originali veicolate attraverso pubblicazioni inserite in forma di comunicazioni scientifiche strutturate e specializzate ed in altri prodotti quali, ad esempio, le basi dati. Tale ricerca si rivolge principalmente alla comunità scientifica, nazionale ed internazionale, ma assume altresì significativa rilevanza dal punto di vista delle ricadute sullo svolgimento delle attività istituzionali.</p> <p>Le funzioni organizzative maggiormente coinvolte nel conseguimento del OS2 sono la Direzione Generale e le direzioni amministrative subordinate, le Strutture di ricerca ed i Progetti strategici, il Servizio Statistico.</p>

Obiettivo specifico INAPP	Descrizione
<p>OS3 – Terza Missione Perseguire una strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione dell’attività, degli strumenti e dei risultati dell’istituto a favore della comunità scientifica, dei policymaker e degli attori rilevanti; organizzare e prendere parte a iniziative divulgative sui temi di elezione dell’istituto a beneficio della comunità.</p>	<p>Si riferisce alla valorizzazione della ricerca istituzionale e scientifica realizzata dall’Istituto, alla produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale, al supporto tecnico-scientifico alle Istituzioni, nazionali ed internazionali. Si tratta di un insieme complesso di attività che include diverse relazioni, diversi output, diversi sistemi di trasferimento.</p> <p>L’Istituto persegue le finalità della terza missione principalmente attraverso: la produzione di Policy Brief, funzionali a diffondere gli esiti delle ricerche condotte dall’istituto e a contribuire al dibattito di policy; l’investimento nelle attività di comunicazione e divulgazione scientifica e l’innovazione degli strumenti, canali e messaggio veicolati; la realizzazione di programmi, iniziative e progetti volti all’implementazione, a livello nazionale, di politiche e dispositivi europei a beneficio di istituzioni, stakeholder e cittadini (ad esempio il programma Erasmus + - FP, EQAVET ecc.).</p> <p>Le funzioni organizzative maggiormente coinvolte nel conseguimento del OS3 sono la Direzione Generale e le direzioni amministrative subordinate, le Strutture di ricerca, i Progetti strategici, l’Agenzia Nazionale Erasmus+, il Servizio Comunicazione.</p>

L’identificazione di indicatori e target utili per la valutazione della performance strategica risulta fondamentale per consentire la misurazione del livello di conseguimento degli Obiettivi specifici.

A tal fine di seguito sono riportati gli *Indicatori* e i *Target* identificati per ciascuno degli obiettivi.

Tabella 1 - Indicatori e target degli obiettivi specifici

Obiettivi Specifici	Indicatori	Baseline	2019	2020	2021
OS1 - Ricerca istituzionale Condurre attività di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione nell'ambito delle politiche economiche, sociali, del lavoro e della formazione, concentrandosi in particolare sull'analisi dei fenomeni e delle loro cause e sulla valutazione degli interventi di policy più recenti, in via prioritaria quelli relativi a mercato del lavoro, povertà e previdenza, nonché sull'elaborazione di scenari e proposte di policy, con particolare riferimento all'impatto socioeconomico del cambiamento tecnologico.	Realizzazione della produzione istituzionale programmata e qualificata come prioritaria (Rapporti di ricerca e Studi ed analisi nell'annualità). Numero delle pubblicazioni istituzionali nell'annualità Numero delle citazioni alla produzione INAPP su <i>google scholar</i> (dato fine annualità).	17 (2018) 7 (2018) 3.039 (2018) 12 (2018)	21 +10% rispetto al 2018 +5% rispetto al 2018 +10% rispetto al 2018	23 +10% rispetto al 2019 +5% rispetto al 2019 +10% rispetto al 2019	26 +10% rispetto al 2020 +10% rispetto al 2020 +10% rispetto a.p.
OS2 - Ricerca scientifica Condurre ricerca <i>policy oriented</i> a carattere multidisciplinare e comparato, ispirata ai più rigorosi standard scientifici e metodologici delle discipline di riferimento, concentrandosi in particolare sull'analisi dei fenomeni in chiave esplicita, sulla valutazione delle politiche, sull'elaborazione di modelli analitici e previsionali e di scenari e proposte di policy, in via prioritaria negli ambiti relativi a mercati del lavoro, organizzazione del lavoro e sistemi di relazioni industriali; regimi di produzione di competenze e sistemi di politiche della formazione; sistemi di protezione sociale; politiche attive e passive del mercato del lavoro; politiche di inclusione sociale e di investimento sociale; e con particolare riferimento all'impatto socioeconomico del cambiamento tecnologico.	Realizzazione della produzione scientifica qualificata come prioritaria (Pubblicazioni monografie, articoli ecc.) nell'annualità Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di partner o capofila, nell'annualità Numero di progetti internazionali ammessi al finanziamento nell'annualità Numero di convenzioni di ricerca, stipulate con istituzioni nazionali e/o internazionali, nell'annualità Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>peer review</i> interna Numero di contributi scientifici sottoposti a call for paper ed accettati Numero di contributi scientifici sottoposti a riviste scientifiche ed accettati Unità di personale in formazione sulle competenze strategiche (linguistiche,	4 (2018) 2 (2018) 6 (2018) 25 (2018) n.d. n.d.	4 2 3 27 2 2	5 2 3 30 4 4	5 2 3 33 6 6
A tali fini, accrescere il grado di apertura dell'istituto all'ambiente scientifico nazionale e internazionale attraverso: <ul style="list-style-type: none"> la partecipazione a progetti di grande rilevanza scientifica e lo sviluppo di collaborazioni e di scambi su scala nazionale e internazionale per ricerca di tipo <i>policy-oriented</i>; 		100 (2018)	100	100	100

<ul style="list-style-type: none"> • seminari e periodi di ricerca presso l'istituto di ricercatori di altre istituzioni, anche attraverso l'integrazione nello svolgimento dei progetti e delle attività dell'istituto; • l'implementazione di procedure di valutazione tra pari delle attività di ricerca dell'istituto, in accordo con l'attuazione delle disposizioni normative al riguardo; • l'investimento nella formazione del personale dell'Istituto in aree strategiche quali le competenze metodologiche e linguistiche; • il consolidamento dell'attività di costruzione di basi di dati e lo sviluppo di un sistema unificato delle basi di dati dell'istituto e dell'integrazione con altre basi di dati. 	<p>gestionali, metodologie e strumenti della ricerca)</p> <p>Basi dati rese accessibili direttamente o su richiesta, dal sito istituzionale</p>	13 (2018)	14	15	16
<p>OS3 - Terza missione</p> <p>Perseguire una strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione dell'attività, degli strumenti e dei risultati dell'istituto a favore della comunità scientifica, dei <i>policy maker</i> e degli attori rilevanti; organizzare e prendere parte a iniziative divulgative sui temi di elezione dell'istituto a beneficio della comunità.</p>	<p>Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati nell'annualità</p> <p>Organizzazione o co-organizzazione di eventi nazionali e internazionali (convegni, workshop, conferenze, tavole rotonde) rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza</p> <p>Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni anche non accademici rivolti a stakeholders e mondo della pratica.</p> <p>Numero di visite al sito istituzionale</p> <p>Downloading della produzione editoriale</p> <p>Open Archive INAPP+OPAC INAPP (inc. ISFOL)</p> <p>AN Erasmus + - FP numero delle mobilità individuali finanziate nell'annualità</p>	8	8	9	10
		5 (2018)	6	7	8
		124 (2018)	130	130	130
		440.000 (2018)	+ 5% rispetto al 2018	+ 5% rispetto al 2019	+ 5% rispetto al 2020
		31.000 (2018)	+ 5% rispetto al 2018	+ 5% rispetto al 2019.	+ 5% rispetto al 2020
		9.000	10.000	10.000	10.000

Il perseguimento degli obiettivi dell'Istituto nel triennio 2019-2021 è sostenuto dalla pianificazione annuale degli obiettivi assegnati alle funzioni ed unità organizzative.

A regolamento organizzativo vigente, la Direzione generale costituisce l'unica funzione dirigenziale generale dell'Istituto. E' responsabile dell'attuazione degli indirizzi, dei piani e dei progetti deliberati dal Presidente e dal Consiglio di Amministrazione e della gestione complessiva dell'Istituto, avvalendosi delle articolazioni organizzative e funzionali subordinate.

I tre Uffici dirigenziali amministrativi (Amministrazione e Bilancio, Affari generali e Personale, Controllo di gestione e Patrimonio) sono responsabili di obiettivi di performance organizzativa coerenti con le risorse e le funzioni direzionali, amministrative, gestionali e di controllo di competenza.

In particolare queste funzioni/unità organizzative devono perseguire, nei tempi previsti dai piani di attività, il conseguimento:

- degli obiettivi di efficacia/efficienza gestionali di competenza, presidiati da indicatori/target di realizzazione fisica (output documentali) e finanziaria (Impegnato/stanziato e speso/impegnato);
- degli obiettivi d'innovazione loro assegnati e presidiati da indicatori/target di risultato.

I quattro Servizi trasversali di supporto (Servizio Programmazione e sviluppo, Servizio Statistico, Servizio Comunicazione e divulgazione scientifica, Servizio Sistemi informativi automatizzati) sono responsabili di obiettivi di performance organizzativa coerenti con le risorse e le specifiche funzioni attribuite.

In particolare queste funzioni/unità organizzative devono perseguire, nei tempi previsti dai piani di attività, il conseguimento:

- degli obiettivi di efficacia gestionale di competenza, presidiati da indicatori/target di realizzazione fisica (output documentali) e di risultato;
- degli obiettivi d'innovazione loro assegnati e presidiati da indicatori/target di risultato.

Alla Direzione Generale afferisce, anche, l'Agenzia Nazionale *Erasmus+* cui spetta il raggiungimento degli obiettivi organizzativi stabiliti nel "*Work Program*".

Le Strutture di ricerca e i Progetti strategici (questi ultimi adottati su Delibera del Consiglio di Amministrazione) sono responsabili di obiettivi di performance organizzativa correlati con la realizzazione delle funzioni, dei piani e delle attività loro attribuite.

- In particolare queste funzioni/unità organizzative devono perseguire, nei tempi previsti dai piani di attività, il conseguimento:
- degli obiettivi di produzione istituzionale, scientifica e di terza missione di competenza, presidiati da indicatori/target di realizzazione fisica (output documentali);

- degli obiettivi di efficacia/efficienza gestionali di competenza, presidiati da indicatori/target di realizzazione finanziaria (Impegnato/stanziato e speso/impegnato);
- degli obiettivi d'innovazione loro assegnati e presidiati da indicatori/target di risultato.

Come precedentemente illustrato, la declinazione degli obiettivi di performance organizzativi, individuali e di gruppo avverrà con l'adozione di un successivo allegato, soggetto al medesimo iter approvativo seguito dal PTP.

Per quanto riguarda le regole sulla programmazione, il monitoraggio e la valutazione della performance, così come le procedure e i processi valutativi si rinvia al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

5. Prevenzione della corruzione e trasparenza

La presente sezione del PTA costituisce il **“Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2019-2021** dell’INAPP. Il PTPCT è atto di indirizzo organizzativo con indicazioni sulla prevenzione per l’esercizio di funzioni pubbliche nonché sulle attività di pubblico interesse maggiormente esposte a rischi di corruzione e rappresenta lo strumento di pianificazione del sistema di prevenzione della corruzione¹⁰ all’interno dell’Istituto per il triennio in questione.

Il Piano è redatto in conformità alle ultime modifiche normative e regolamentari. Ci si riferisce in particolare a: la determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 di aggiornamento 2015 al Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2013; il D.Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016 di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione; il D.Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016, Codice dei contratti pubblici; la delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 – PNA 2016; la delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 – PNA 2017; la Legge del 30 novembre 2017 n. 179 *“Whistleblowing”* concernente le *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*; la delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2017 – PNA 2018.

Il Piano è redatto dall’Amministrazione, adottato dal Vertice politico-amministrativo con delibera del Consiglio di Amministrazione e, nel rispetto del principio di trasparenza, pubblicato sul sito internet istituzionale.

In questa sezione sono descritti i principi e la metodologia su cui si fonda il Sistema di prevenzione della corruzione in INAPP, il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione previste per il 2019 e la programmazione di queste ultime per il triennio in esame; inoltre, conformemente alle previsioni dell’ANAC nel PNA 2016, la sezione comprende infine una parte dedicata alla Trasparenza. I contenuti di tale sezione possono subire modifiche ed integrazioni contenenti aggiornamento strutturale e sostanziale ogni qual volta emergono rilevanti mutamenti dell’organizzazione e/o delle attività dell’ente.

10 Il concetto di “corruzione”, preso in considerazione nel presente documento, va inteso come comprensivo di tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si possa riscontrare l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, configurando situazioni rilevanti e più ampie fino ad arrivare a delle fattispecie penalistiche di cui agli articoli 318, 319 e 319 ter del Codice penale. Tali situazioni includono tutti i delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice penale, nonché i malfunzionamenti dell’amministrazione a causa dell’uso ai fini personali delle funzioni attribuite.

5.1 Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

Il sistema di prevenzione della corruzione adottato dall'INAPP prevede l'interazione sinergica di una pluralità di soggetti con funzioni, responsabilità e compiti diversi.

Il Consiglio di amministrazione designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; adotta il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti, nonché ulteriori eventuali atti di indirizzo di carattere generale finalizzati alla prevenzione della corruzione.

L'Organismo indipendente di valutazione - OIV partecipa al processo di gestione del rischio; svolge compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa; esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ente.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), individuato nel Direttore generale dell'ente spetta:

- ✓ predisporre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in tempi utili per l'adozione dello stesso, da parte dell'Organo di indirizzo politico (entro il 31 gennaio di ogni anno - art. 1, co. 8, Legge n. 190/2012);
- ✓ verificare la concreta ed efficace attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e la sua idoneità, nonché proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Istituto (art. 1, co. 10, lett. a. Legge n. 190/2012);
- ✓ segnalare all'Organo di indirizzo politico e all'OIV le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indicare all'Ufficio procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le suddette misure (art. 1, co. 7, Legge n. 190/2012);
- ✓ verificare le modalità per la rotazione del personale, con particolare riferimento agli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, co. 10, lett. b. Legge n. 190/2012);
- ✓ individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co. 10, lett. c. Legge n. 190/2012);
- ✓ aver cura che siano rispettate, ai fini del conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, le disposizioni disciplinanti casi di inconferibilità e di incompatibilità (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- ✓ segnalare al Consiglio di Amministrazione, all'ANAC, nonché alla Corte dei Conti, l'eventuale sussistenza di casi di inconferibilità e di incompatibilità vietate dalla norma per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative;

- ✓ definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, co. 8, Legge 190/2012);
- ✓ pubblicare annualmente sul sito web istituzionale una relazione recante i risultati dell'attività svolta, trasmettendone copia all'Organismo indipendente di valutazione e all'Organo di indirizzo politico cui, qualora richiesto, sarà riferito sulle attività svolte (art. 1, commi 8-bis e 14, Legge n. 190/2012);
- ✓ curare la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio (art. 15, DPR n. 62/2013);
- ✓ ricevere le denunce del whistleblower, curarne l'istruttoria ed effettuare le eventuali segnalazioni ai soggetti interni ed esterni all'Istituto, secondo quanto indicato nelle Linee guida in materia emanate dall'ANAC (determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015);
- ✓ adottare specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e le ulteriori necessarie misure e iniziative di promozione;
- ✓ segnalare al Consiglio di Amministrazione, all'OIV, e all'Ufficio Procedimenti Disciplinari i casi di mancata o ritardata pubblicazione dei dati previsti dal D.Lgs. n. 33/2013;
- ✓ ricevere e istruire le istanze di accesso civico ai sensi dell'art. 5, D.Lgs. n. 33/2013.

I Dirigenti e i Responsabili titolari di unità organizzative, nell'ambito di rispettiva competenza, sono responsabili della corretta attuazione del PTPCT e devono:

- ✓ vigilare sulla corretta e puntuale applicazione delle misure indicate nel piano da parte dei dipendenti assegnati al proprio Ufficio/struttura/servizio/progetto strategico;
- ✓ assicurare il rispetto del Codice di comportamento e del Codice di condotta e segnalare al RPCT ogni fatto/evento/comportamento che contrasti con le norme del sistema anticorruzione;
- ✓ curare, all'interno proprio Ufficio/struttura/servizio/progetto strategico, la diffusione e la conoscenza del PTPCT;
- ✓ contribuire alla mappatura e alla valutazione del rischio di corruzione, effettuata dal RPCT nelle aree di propria competenza, confrontandosi con lo stesso per i necessari aggiornamenti/modifiche, comunicando tempestivamente eventuali mutamenti rilevanti ai fini della mappatura stessa e proponendo procedure interne per disciplinare eventuali attività a rischio;
- ✓ assicurare, negli ambiti di propria competenza, che le attività avvengano nel rispetto delle normative, delle procedure di riferimento e del PTPCT e promuovere, all'interno del proprio Ufficio/struttura/servizio/progetto strategico, l'adozione di adeguate misure correttive nei casi in cui, nello

- svolgimento delle proprie attività, dovessero emergere punti di attenzione connessi al mancato rispetto della normativa di riferimento e del PTPCT;
- ✓ informare il RPCT di tutti i fatti o gli atti di cui vengano a conoscenza che possano costituire una violazione della normativa di riferimento e del PTPCT.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), individuato nell'ambito dell'Ufficio dirigenziale Affari generali e Personale, svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

I Dipendenti tutti sono chiamati a collaborare e a dare piena attuazione alla strategia dell'anticorruzione e delle relative misure di contrasto, con facoltà di formulare segnalazioni. Devono attivamente partecipare al processo di gestione del rischio ed osservare le misure contenute nel PTPCT, segnalando eventuali situazioni di illecito al proprio Dirigente/Responsabile.

I Collaboratori e i Consulenti esterni, che a qualsiasi titolo interagiscono con l'INAPP, sono tenuti ad uniformarsi alle misure adottate nel PTPCT, conformando il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di comportamento.

Per quanto riguarda, infine, le previste attività di iscrizione e aggiornamento annuale degli elementi identificativi dell'amministrazione nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) gestita dall'ANAC, il Responsabile (RASA) per l'INAPP coincide con il RPCT nella figura del Direttore generale, Avv. Paola Nicastro.

5.2 Il processo di gestione del rischio corruzione: la metodologia utilizzata

Il processo di gestione del rischio interno all'INAPP ha previsto la costruzione di un Catalogo dei Processi e degli Eventi Rischiosi ad essi associati coerente con le peculiarità dell'Istituto estesamente illustrate nel PTPCT 2018-2020 cui si rimanda. In conformità alla normativa di riferimento, le aree e le sotto-aree di rischio oggetto di analisi sono quelle obbligatorie individuate dalla L. 190/2012 e s.m.i., laddove presenti e coincidenti con le specificità organizzative e procedurali dell'Istituto, integrate da ulteriori aree e sotto-aree di rischio, nel rispetto della struttura organizzativa e operativa dell'INAPP. Le elencazioni riportate nel Catalogo sono pertanto il frutto di una costante revisione a fronte di eventuali cambiamenti del contesto interno e/o esterno all'Istituto.

5.3 Monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nel PTPC 2018-2020

In relazione alle misure di prevenzione del rischio corruttivo previste nel PTPCT 2018-2020, il Gruppo di lavoro, in continuità con le annualità precedenti, ha effettuato un'attività di monitoraggio, volta a verificare lo stato di attuazione delle misure previste nel Piano stesso.

Come evidenziato anche nella Relazione 2018 del Responsabile della Prevenzione della Corruzione pubblicata nel sito web dell'INAPP, dal monitoraggio effettuato si è rilevata la validità delle misure di prevenzione del rischio adottate.

Di seguito si forniscono i dettagli in merito all'attuazione di ciascuna misura di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT 2018-2020.

a) Codice di comportamento

In attuazione di detta misura di prevenzione della corruzione, è stata inviata nel 2018 a tutto il personale INAPP, da parte del Direttore Generale e del Responsabile dell'UD Affari Generali e Personale, una comunicazione volta ad incentivare la diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno di INAPP e richiamare i dipendenti all'osservanza del Codice di Comportamento dell'Istituto (disponibile nel sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto la sezione "Disposizioni generali/Atti generali"), strutturato in base all'articolato del "Regolamento codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (D.P.R. n. 62/2013). Il target previsto nella relativa scheda della misura di prevenzione del rischio del PTPCT 2018-2020 (100% dipendenti sensibilizzati sul Codice di Comportamento) è stato pertanto raggiunto.

Il Codice di Comportamento continua ad essere notificato ai nuovi assunti e a quanti, collaboratori/consulenti si trovino ad operare con l'Istituto. Nei contratti di collaborazione/consulenza stipulati dall'Istituto con esperti esterni è previsto un articolo appositamente dedicato all'osservanza scrupolosa del Codice di Comportamento durante l'intero periodo di vigenza contrattuale; analogamente nella dichiarazione di assenza di conflitto di interessi sottoscritta da detti esperti esterni è prevista una specifica assunzione di "presa visione" del Codice. Inoltre, nelle dichiarazioni relative all'assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità e di conflitto di interessi per l'attribuzione di incarichi di dirigente/responsabile è prevista la "presa visione" del Codice di Comportamento dell'Istituto.

Inoltre, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità ha costantemente richiamato i principi etici del Codice di Comportamento e del Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano in INAPP nell'erogazione del servizio di prima accoglienza e di analisi delle segnalazioni ricevute e nei contatti che, nello svolgimento di tale compito, il Comitato ha avuto con il personale dell'Istituto nel 2018.

Si segnala altresì che nel corso del 2018, è stato avviato e concluso un procedimento disciplinare a carico di un dipendente dell'Istituto.

b) Rotazione del personale

Nel corso del 2018, in applicazione delle linee guida per la rotazione del personale dell'Istituto, è stata effettuata la rotazione del personale con funzioni di responsabilità come misura di prevenzione del rischio.

Stante l'approvazione il 2 maggio 2018 del nuovo Statuto INAPP, le posizioni oggetto di incarico hanno continuato ad essere quelle previste nel vigente Regolamento di organizzazione e funzionamento degli Organi e delle Strutture ISFOL, con la previsione, nel provvedimento di nomina, di possibile risoluzione anticipata in relazione al nuovo assetto dell'INAPP.

A seguito di avvisi di selezione pubblica e call interne, la rotazione degli incarichi ha riguardato le seguenti posizioni di responsabilità:

- ✓ Responsabile "Servizio statistico"
- ✓ Responsabile "Struttura Lavoro e professioni"
- ✓ Responsabile "Struttura Inclusione sociale"
- ✓ Responsabile "Servizio Sistemi informativi e automatizzati"
- ✓ Responsabile del "Censimento del patrimonio ICT"

Il principio di rotazione è stato garantito per gli incarichi di Responsabile unico del procedimento (RUP) e di componenti interni di commissioni, presidenti e membri, avvalendosi del sistema Civilia che agevola la verifica dell'avvicendamento dei componenti di tali commissioni.

Inoltre, il principio di rotazione ha continuato ad essere applicato dall'Agenzia Nazionale Erasmus+ INAPP agli incarichi conferiti ad esperti esterni per la valutazione dei progetti *Erasmus+*. Per garantire la rotazione degli incarichi, questi ultimi, oltre ad essere attribuiti a seguito di una valutazione comparativa dei curricula da parte di un'apposita Commissione interna all'Istituto, sono affidati solo ad esperti che non abbiano ricevuto incarichi per la valutazione dei progetti Erasmus+ nel corso dei 2 anni precedenti e i cui eventuali ulteriori incarichi con l'istituto si siano conclusi da oltre sei mesi.

c) Gestione del conflitto di interessi

Al fine di dare esecuzione a tale misura, è stata verificata a campione la presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto d'interessi rilasciate nel 2018 dai RUP (Responsabile Unico di Procedimento), dai presidenti e componenti di Commissioni Giudicatrici, Commissioni valutative interne e Commissioni di valutazione e comparazione esperti, dai consulenti esterni e dai dipendenti dell'istituto che hanno effettuato incarichi extra-istituzionali. La verifica, che ha riguardato il 10% del totale delle dichiarazioni rese, ha avuto esito positivo.

d) Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Al fine di ottimizzare l'acquisizione delle dichiarazioni obbligatorie da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale è stato predisposto un modulo che ricomprende le tre fattispecie previste: inconferibilità, incompatibilità e assenza di conflitto di interessi.

Per l'attuazione della misura di prevenzione della corruzione in oggetto, sono state acquisite le dichiarazioni sostitutive ex art. 20 D.Lgs. 39/2013 rilasciate per il 2018 dal Presidente, dai membri del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio dei Revisori dei conti, dal Direttore Generale, dai Dirigenti titolari di incarichi dirigenziali e dall'OIV Monocratico. Tali dichiarazioni sono state tempestivamente pubblicate nelle previste sottosezioni dell'Amministrazione trasparente sul sito web istituzionale.

e) Attività ed incarichi extra-istituzionali

In linea con la specifica procedura prevista, differenziata per livello di inquadramento, è stata verificata a campione la presenza dei moduli per la richiesta di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte dei dipendenti dell'Istituto (art. 53, co. 7 del D.Lgs. n. 165/2001) e dei moduli per la comunicazione dell'utilizzo del monte annuale di 160 ore per attività destinate ad arricchimento professionale (art. 58, co. 4. CCNL 21.02.2002), debitamente compilati e sottoscritti dai dipendenti INAPP interessati. La verifica, che ha riguardato il 10% del totale delle dichiarazioni rese, ha avuto esito positivo.

L'elenco dei dipendenti INAPP, in ruolo e a tempo determinato, autorizzati a svolgere attività ed incarichi extra-istituzionali sono tempestivamente resi pubblici sia nel sito www.perlapa.gov.it (anagrafe delle prestazioni), facente capo al Dipartimento della Funzione pubblica (ex art. 53, co. 14, D.Lgs. 165/2001), sia nella prevista sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale (ex art. 18, del D.Lgs. n. 33/2013).

f) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)

In osservanza di detta misura di prevenzione della corruzione e in linea con la procedura per la raccolta di segnalazioni di illeciti da parte di dipendenti dell'Istituto, nel sito web istituzionale è disponibile un modulo per le segnalazioni ed è attiva una casella di posta elettronica certificata dedicata alla ricezione delle stesse, il cui accesso è riservato al RPCT al fine di garantire la riservatezza al/ai segnalante/i. In ogni caso l'Istituto prende in considerazione qualsiasi segnalazione indipendentemente dal mezzo utilizzato per la trasmissione. Nel corso dell'annualità 2018 non sono pervenute all'Istituto segnalazioni di illeciti ma è stata comunque effettuata un'attività di sensibilizzazione e informazione su diritti ed obblighi dei dipendenti in relazione alla segnalazione di illeciti attraverso l'invio a tutti i dipendenti dell'Istituto di una comunicazione del Direttore Generale

e del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale nella quale è stata richiamata la normativa che disciplina il *whistleblowing* nell'ambito del pubblico impiego. Infine, la pagina del sito istituzionale dedicata al *whistleblowing*, presente in Amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/segnalazioni-condotte-illecite-cd-*whistleblowing*, è stata introducendo il *link* relativo alle segnalazioni di eventuali illeciti da inoltrare direttamente ad ANAC.

g) Formazione

Nel corso dell'annualità 2018 è stata prevista nel Piano di Formazione dell'Istituto una specifica sezione dedicata alla formazione specialistica in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, da realizzarsi in convenzione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) o altri istituti di formazione. In coerenza con tali previsioni, nel 2018 è stata erogata formazione specialistica di primo livello presso la SNA a due dipendenti dell'Istituto (uno membro del Gruppo di lavoro "Prevenzione corruzione, pubblicità e trasparenza" e uno assegnato all'Unità funzionale Controllo di I livello dell'Organismo intermedio incardinata nell'Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio). Inoltre, sei componenti del gruppo di lavoro "Prevenzione corruzione, pubblicità e trasparenza" hanno partecipato in data 19 novembre 2018 al "Corso di formazione per i referenti dell'anticorruzione" erogato attraverso webinar da IFEL.

L'attività formativa erogata da IFEL, come emerso dai questionari di gradimento somministrati ai partecipanti, non è risultata particolarmente soddisfacente, mentre la formazione erogata da SNA è risultata soddisfacente.

Per quanto riguarda le previste azioni di informazione e sensibilizzazione generale di tutto il personale dell'Istituto in materia di prevenzione della corruzione, è stata trasmessa a tutti gli utenti INAPP una comunicazione e-mail, a firma del Direttore Generale e del Responsabile dell'Ufficio Dirigenziale Affari Generali e Personale, con la quale si è informato dell'approvazione del PTPCT 2018-2020 e della sua disponibilità per la consultazione nel sito web istituzionale nonché degli adeguamenti normativi intervenuti nel corso dell'annualità 2018.

h) Patti di integrità negli affidamenti

Al fine di dare esecuzione alla specifica misura di prevenzione della corruzione, è stata verificata a campione l'attuazione delle procedure interne previste in materia di patti di integrità che gli operatori economici interessati sono chiamati a sottoscrivere negli affidamenti esterni. La verifica, che ha riguardato il 20% del totale dei patti d'integrità sottoscritti, ha avuto esito positivo.

i) Prevenzione del conflitto di interessi nelle aree a maggior rischio di corruzione

Per le aree a maggior rischio di corruzione dell'Istituto, quali l'Agenzia Nazionale Erasmus+ e l'Ufficio Dirigenziale Affari Generali e Personale, una misura ulteriore è stata prevista nel PTPCT 2018-2020. Per ridurre il rischio corruttivo, sono state predisposte delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi che il personale assegnato alle due aree interessate ha debitamente compilato e sottoscritto nel corso del 2018. In particolare, in relazione alla prevenzione del conflitto d'interessi per le attività inerenti il Programma Erasmus+, è stata predisposta per il personale assegnato all'Agenzia Nazionale Erasmus+ una specifica dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi ai sensi della normativa nazionale e comunitaria, nonché delle disposizioni contenute nelle vigenti Linee Guida per le Agenzie Nazionali Erasmus+ e Guida al Programma Erasmus+ (entrambe predisposte dalla CE). La verifica, che ha riguardato il 30% del totale delle dichiarazioni rese, ha avuto esito positivo.

j) Informatizzazione dei processi nelle aree a maggior rischio di corruzione

Al fine contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi, nel PTPCT 2018-2020 adottato dall'Istituto è stata prevista una misura ulteriore, volta ad incrementare l'informatizzazione dei processi nelle aree a maggior rischio di corruzione. In relazione alla prima attività prevista, inerente l'informatizzazione del processo di identificazione dei fabbisogni formativi da parte dei Responsabili di Dipartimento/Servizio/Ufficio, si è provveduto a realizzare nel corso del 2018 l'applicativo in oggetto, attraverso l'utilizzo di tecnologie open-source.

Quanto alla prevista attività di informatizzazione del processo di contrattualizzazione di consulenti esterni, essa non è stata definitivamente implementata in considerazione di problemi tecnici e diseconomie riscontrate nell'uso del sistema Civilia, inizialmente destinato ad ospitare tale processo. In ogni caso, anche in considerazione della revoca del Regolamento per il conferimento di incarichi di consulenza approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 7 del 24/03/2011 come disposta dal medesimo Consiglio con delibera n. 17 del 31/10/2018, l'Istituto, nelle more dell'adozione di un nuovo regolamento, in sede di conferimento degli incarichi esterni sta regolarmente applicando i principi di pubblicità e trasparenza così da rendere verificabile il processo di contrattualizzazione dei consulenti.

Più in particolare, la procedura prevede che sia trasmesso al personale, per posta elettronica e pubblicato nella intranet aziendale, un Avviso interno indicante le attività per cui è venuto a configurarsi uno specifico e temporaneo fabbisogno e, solo in caso di assenza di personale idoneo al soddisfacimento di tale fabbisogno (derivante dalla mancata ricezione di candidature interne documentata con apposita e-mail dell'Ufficio dirigenziale Affari generali e personale trasmessa all'Ufficio proponente), si procede alla pubblicazione sul sito internet dell'Istituto di un Avviso pubblico in cui viene richiesta all'esterno la presentazione di candidature da parte di esperti interessati a collaborare con l'INAPP sugli specifici temi e questioni che hanno generato il medesimo fabbisogno.

Le candidature vengono ricevute a mezzo posta elettronica e protocollate all'interno del sistema informatico di gestione documentale. Sulla validità e congruenza delle candidature viene chiamato a pronunciarsi un apposito Nucleo di Valutazione nominato con Determina del Direttore generale, anch'essa pubblicata sul sito internet dell'Istituto.

In base all'esito del relativo processo di valutazione, sul sito internet istituzionale viene pubblicato l'eventuale provvedimento direttoriale di conferimento di incarico a un consulente.

La suddetta procedura, come si evince da quanto sopra esposto, comporta comunque una tracciatura totalmente informatizzata delle diverse fasi del processo di contrattualizzazione di consulenti esterni. Tale processo sarà in ogni caso perfezionato a seguito dell'emanazione del nuovo regolamento interno in materia.

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa del monitoraggio inerente l'implementazione nel 2018 delle misure di prevenzione della corruzione.

Tabella 2 - MONITORAGGIO IMPLEMENTAZIONE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - ANNO 2018

Misura di prevenzione	Attività	Output	Termine implementazione	Status	Responsabile misura
Codice di comportamento	Diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Istituto (100% dipendenti sensibilizzati sul Codice di Comportamento)	Comunicazione al personale	30/11/2018	Realizzato	Avv. Paola Nicastro
	Monitoraggio annuale relativo all'attuazione delle norme del Codice di comportamento	Report	30/11/2018	Realizzato	
Rotazione del personale	Applicazione delle linee guida	Atti interni	31/12/2018	Realizzato	Avv. Paola Nicastro
	Monitoraggio sull'applicazione del principio di rotazione	Report	30/11/2018	Realizzato	
Gestione del conflitto di interessi	Verifica a campione della presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto d'interessi rilasciate (10% del totale delle dichiarazioni rese)	Esito controlli su base campionaria	30/11/2018	Realizzato	Avv. Paola Nicastro
Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive ex. Art. 20 Dlgs 39/2013	Dichiarazione su specifica modulistica	tempestivamente, nel rispetto delle scadenze previste <i>ex lege</i>	Realizzato	Avv. Paola Nicastro
	Monitoraggio dell'attuazione della misura (verifica 100% delle dichiarazioni)	Report	30/11/2018	Realizzato	

Misura di prevenzione	Attività	Output	Termine implementazione	Status	Responsabile misura
Attività ed incarichi extra-istituzionali	Verifica a campione della presenza della modulistica debitamente sottoscritta (10% del totale delle dichiarazioni rese)	Esito controlli su base campionaria	30/11/2018	Realizzato	Avv. Mario Emanuele
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	Aggiornamento della procedura alle disposizioni di legge	Linee guida aggiornate	30/11/2018	Realizzato	Avv. Paola Nicastrò
	Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativa alla segnalazione di illeciti	Sessioni di sensibilizzazione	30/11/2018	Realizzato	
	Monitoraggio delle eventuali segnalazioni pervenute	Report	30/11/2018	Non sono pervenute segnalazioni	
Formazione	Definizione di una sezione specifica all'interno del Piano di Formazione dell'Istituto che preveda la formazione specialistica (in convenzione con SNA) o altri istituti di formazione	Piano di formazione	31/07/2018	Realizzato	Avv. Mario Emanuele
	Sessioni di informazione e formazione (attività di formazione/informazione per il 70% del totale dei dipendenti - formazione specialistica per 6 unità)	Attività di informazione/formazione fruita	30/11/2018	Realizzato	
	Monitoraggio e valutazione dell'efficacia della formazione	Relazione	30/11/2018	Realizzato	
Patti d'integrità negli affidamenti	Verifica a campione dell'attuazione delle procedure interne previste in materia (20% del totale dei patti d'integrità)	Report	30/11/2018	Realizzato	Dott. Lorianò Bigi

Misura di prevenzione	Attività	Output	Termine implementazione	Status	Responsabile misura
Prevenzione del conflitto di interessi nelle aree a maggior rischio di corruzione	Verifica dell'attuazione delle procedure interne previste in materia per il personale dell'Agenzia Erasmus + e per il personale della Direzione del personale e affari generali (30% del totale delle dichiarazioni rese)	Esito controlli su base campionaria	30/11/2018	Realizzato	Avv. Mario Emanuele Dott. Isabella Pitoni
Informatizzazione dei processi nelle aree a maggior rischio di corruzione	Informatizzazione del processo di identificazione dei fabbisogni formativi da parte dei Responsabili di Dipartimento/Servizio/Ufficio	Report	31/10/2018	Realizzato	Avv. Mario Emanuele
	Informatizzazione del processo di contrattualizzazione di consulenti esterni	Flusso informatizzato	31/10/2018	Realizzato	

5.4 Misure per la prevenzione del rischio

In questo paragrafo sono presentate le misure obbligatorie di prevenzione del rischio di carattere generale o trasversale che l'INAPP adotta per il triennio in esame. Le schede riepilogative di tali misure, unitamente ad una ulteriore misura di carattere facoltativo che l'Inapp ha adottato, sono riportate in allegato.

5.4.1 Codice di comportamento

Anche per il triennio in esame lo strumento del Codice di comportamento rimane una misura di prevenzione ormai consolidata tra quelle trasversali adottate dall'INAPP. Il Codice di Comportamento dell'Istituto è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 14 del 23 giugno 2015 e, oltre a recepire il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al DPR n. 62 del 16 aprile 2013, fa riferimento al Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'ente, di cui l'Istituto dispone dal 2014.

Vigilano sull'applicazione del Codice di Comportamento il RPCT, i dirigenti e i responsabili di ciascun ufficio/struttura/servizio e l'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD). Quest'ultimo, istituito con delibera del Commissario straordinario n. 2 del 30 gennaio 2012 e individuato nell'ambito dell'Ufficio dirigenziale Affari generali e personale, opera in raccordo con il RPCT per le previste funzioni disciplinari indicate all'art. 16 del Codice di comportamento conformandosi a quanto indicato nel PTPCT.

In merito ai procedimenti disciplinari, l'INAPP si è dotato anche di un Codice disciplinare che regola la materia delle infrazioni e delle sanzioni disciplinari connesse alle responsabilità nonché ai relativi procedimenti disciplinari del personale dipendente dei livelli I-VIII e della Dirigenza Amministrativa.

Infine, tutto personale che opera all'interno dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ continuerà a rispettare anche lo specifico Codice etico e deontologico di derivazione europea, adottato dal 2008 e la cui applicazione è vigilata dal Responsabile dell'Agenzia.

5.4.2 Rotazione del personale

Per l'adozione di questa misura l'Istituto nel 2014 ha predisposto delle Linee Guida per la rotazione del personale, diffuse al personale con una Comunicazione del Direttore generale, che illustrano il principio della rotazione degli incarichi e la loro cadenza nell'ente.

Nel triennio in esame si proseguirà ad applicare le previste Linee guida interne e si provvederà garantire la rotazione degli incarichi del Responsabile unico del procedimento (RUP) e dei componenti interni delle commissioni, presidenti e

membri avvalendosi del sistema di gestione documentale “Civilia”, che agevola la verifica per l’avvicendamento degli incarichi.

In continuità con le precedenti annualità, il principio di rotazione sarà applicato anche agli incarichi conferiti dall’Agenzia Nazionale Erasmus+ INAPP ad esperti esterni per la valutazione dei progetti Erasmus + . Tali incarichi, oltre ad essere attribuiti a seguito di una valutazione comparativa dei curricula da parte di un’apposita Commissione interna all’Istituto, saranno affidati solo ad esperti che non abbiano ricevuto incarichi per la valutazione dei progetti Erasmus+ nel corso dei 2 anni precedenti e i cui eventuali ulteriori incarichi con l’istituto siano conclusi da oltre sei mesi.

Per quanto riguarda la c.d. rotazione “straordinaria” , misura cui non si è fatto ricorso sino ad oggi in assenza di condotte di natura corruttiva, l’amministrazione provvederà ad attivarla nel caso in cui dovesse verificare l’avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti di un dipendente, ivi inclusi i dirigenti, ovvero dovesse riscontrare una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come “corruttiva” ai sensi dell’art. 16, co. 1, lett. l-quater del D.Lgs. 165/2001. In ordine a quest’ultimo aspetto l’Inapp, così come consigliato dal PNA 2018, provvederà ad introdurre nel proprio Codice di comportamento l’obbligo per i dipendenti di comunicare all’amministrazione la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

5.4.3 Gestione del conflitto di interessi

In continuità con i precedenti anni, anche per il triennio in esame continueranno ad essere acquisite le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi da parte di tutti i titolari di incarichi cui si applica la normativa in parola. Il RPCT curerà il monitoraggio della misura con il necessario supporto dei rispettivi responsabili di procedimenti interni. Gli esiti del monitoraggio della misura saranno illustrati nella relazione annuale anticorruzione.

5.4.4 Inconferibilità degli incarichi ed incompatibilità delle posizioni dirigenziali

Il RPCT provvederà ad acquisire le dichiarazioni attestanti l’insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità di cui al decreto all’atto del conferimento dell’incarico mediante una dichiarazione sostitutiva di certificazione dell’interessato, resa nei termini e alle condizioni di cui all’art. 46 del DPR n. 445/2000. Per gli incarichi pluriennali, gli interessati forniranno al RPCT la dichiarazione annuale sulla insussistenza di entrambe le cause sopra menzionate, così come previsto dall’art. 20 del D.Lgs. 39/2013.

5.4.5 Svolgimento di attività e incarichi extra-istituzionali

Il personale INAPP non dirigente, a tempo indeterminato e determinato, per lo svolgimento di attività extra-istituzionali è tenuto a compilare un apposito modulo per ottenere l'autorizzazione (livelli dal IV al VIII) ovvero la comunicazione e successiva presa visione (livelli dal I al III) da parte del Direttore Generale. Le informazioni relative agli incarichi conferiti ed autorizzati sono pubblicate sul sito internet istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", così come previsto dall'art. 18, del D.Lgs. n. 33/2013, e sul sito www.perlapa.gov.it (anagrafe delle prestazioni) del Dipartimento della Funzione pubblica (ex art. 53, co. 14, D.Lgs. 165/2001).

5.4.6 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblowing)

Nel rispetto di quanto disposto dalla Legge del 30 novembre 2017 n. 179, concernente le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", l'Istituto ha provveduto ad aggiornare, nel corso dell'annualità 2018, la procedura di whistleblowing.

La procedura ed il relativo modello sono reperibili nel sito web dell'Istituto, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", nella sottosezione dedicata alla segnalazione di illeciti, ove, altresì, sono pubblicate le modalità di compilazione ed invio. Ad implementazione di detta procedura, è stata attivata una casella di posta elettronica (resp.anticorruzioneinapp@pec.it) dedicata alle segnalazioni di illecito. La gestione della segnalazione è a carico del RPCT e tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza.

5.4.7 Formazione

Nel 2019 si prevede di far ricorso alla formazione specialistica programmata dalla Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA) a favore dei componenti del gruppo di lavoro "Prevenzione corruzione, pubblicità e trasparenza" e dei referenti di uffici/servizi/strutture particolarmente rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione. Inoltre si prevede la consueta realizzazione di attività di informazione/formazione a favore del personale dipendente.

5.4.8 Patti di integrità negli affidamenti

L'Istituto, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della Legge 190/2012, ha adottato un apposito Patto di integrità che disciplina i comportamenti di tutti i partecipanti alle

gare al fine di prevenire il fenomeno corruttivo e di valorizzare comportamenti eticamente adeguati. Tale patto, deve essere sottoscritto dai candidati che intendano partecipare a gare di appalto, presupposto necessario in fase concorsuale, e deve essere comunque sottoscritto all'affidamento di commesse. In caso di violazione del Patto di integrità, si dà luogo all'esclusione dalla gara o alla risoluzione del contratto.

5.5 Trasparenza

In questa sezione sono indicati i flussi informativi attivati per dare attuazione agli obblighi generali di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/ 2013.

5.5.1 Individuazione dei responsabili dei dati

Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, gli uffici responsabili dei dati INAPP che devono alimentare le diverse sottosezioni dell'“Amministrazione trasparente” on-line con tutti i contenuti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono riportati nella tabella di cui all'Allegato 2.

Gli uffici indicati nella colonna “Responsabile del dato” ricomprendono le diverse articolazioni gerarchiche presenti nell'ente con riferimento agli obblighi di elaborazione/trasmissione dei dati e si riferiscono a:

Uffici dirigenziali e Unità organizzative previste nell'attuale organigramma, per i dati con obbligo di pubblicazione di cui rispondono per competenza i rispettivi incaricati, i quali possono avvalersi di referenti operativi per la trasparenza; il RPCT, tra i cui compiti rientra la produzione di dati/informazioni/documenti con pubblicazione obbligatoria, che nel caso dell'INAPP coincide con il Direttore Generale.

Per quanto riguarda l'obbligo di pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito internet istituzionale, esso è di competenza del Servizio per la Comunicazione e la divulgazione scientifica che si avvale del Responsabile della pubblicazione della trasparenza del sito internet istituzionale, così come meglio specificato nel successivo paragrafo.

Nella tabella dell'Allegato 2, predisposta sullo schema fornito dall'ANAC, sono riportate anche le sottosezioni di primo e di secondo livello che, pur non applicandosi all'INAPP perché non attinenti (es. Opere pubbliche), sono presenti nel sito istituzionale con un'indicazione formale di esclusione del tipo “L'INAPP non ha competenza in materia”, per consentire alla “Bussola della trasparenza” di verificare la correttezza complessiva della sezione “Amministrazione trasparente”.

L'Allegato 2 potrà essere aggiornato nel caso di modifiche della denominazione e/o delle funzioni degli Uffici e delle Unità organizzative che dovessero intervenire a seguito del completamento del processo di riordino dell'ente

5.5.2 Flussi e procedure per la pubblicazione dei dati

La trasmissione e l'aggiornamento dei dati che costituiscono i contenuti delle sottosezioni di secondo livello del sito "Amministrazione trasparente" INAPP avvengono sotto la supervisione del rispettivo responsabile del dato ed in base alle Linee guida interne sugli obblighi di pubblicazione .

Il RPCT ha un ruolo di programmazione, coordinamento e monitoraggio sulla effettiva pubblicazione dei dati nel sito istituzionale, ma non può sostituirsi agli uffici responsabili dei dati, così come individuati nell'Allegato 2.

I Responsabili del dato hanno funzioni di impulso, monitoraggio e verifica dell'andamento delle attività sulla trasparenza di propria competenza, con particolare riferimento al flusso di dati da pubblicare/aggiornare in base alla tempistica prevista dalle normative vigenti. Essi operano in continuo dialogo con il RPCT o un suo delegato, anche con la finalità di fare emergere, laddove vi siano, eventuali fattori di criticità. Ciascun Responsabile del dato, nell'ambito del proprio Ufficio/servizio/settore, è chiamato a svolgere i seguenti compiti:

raccogliere i dati oggetto di obbligo di pubblicazione (ai sensi della vigente normativa e sinteticamente indicati nell'Allegato 2), verificarne i requisiti di completezza, tempestività e qualità (ex artt. 6 ed 8, D.Lgs. n. 33/2013), nonché le caratteristiche di apertura del formato dei dati (art. 7, D.Lgs. 33/2013) e, se del caso, provvedere a renderli conformi;

trasmettere tramite posta elettronica il/i dato/i al Responsabile della pubblicazione della trasparenza e per conoscenza al RPCT o suo delegato;

verificare l'avvenuta pubblicazione dandone riscontro (conferma o rettifica) al Responsabile della pubblicazione della trasparenza e per conoscenza al RPCT o un suo delegato.

Il Responsabile della pubblicazione della trasparenza ha il compito di creare e implementare la sezione "Amministrazione Trasparente", provvedendo a:

- ✓ verificare la conformità dei dati ricevuti rispetto agli standard e ai formati richiesti dalla normativa;
- ✓ verificare la conformità dei contenuti ai requisiti di accessibilità e usabilità;
- ✓ verificare la rispondenza dei dati inviati con quanto previsto dalla normativa di settore;
- ✓ segnalare tramite posta elettronica ai Responsabili dei dati eventuali modifiche da apportare ovvero incongruenze riferite a tutti e tre i punti sopra elencati prima dell'inserimento on-line, informandone per conoscenza il RPCT o un suo delegato;
- ✓ implementare la sezione e/o la/e sottosezione/i della "Amministrazione

Trasparente" indicata/e dal Responsabile del dato;

inoltrare, ad avvenuto inserimento, un messaggio di posta elettronica al Responsabile del dato e al RPCT o un suo delegato con il quale informa dell'avvenuta pubblicazione, indica il link della pagina aggiornata e chiede riscontro sulla corrispondenza dei dati inseriti.

La pubblicazione dei dati è effettuata con le cadenze temporali fissate dalle normative vigenti e sulla base di specifiche regole quali:

i dati devono essere trasmessi, laddove previsto, nei format e secondo gli standard forniti dal Responsabile della pubblicazione della trasparenza;

i dati devono essere corredati di data di pubblicazione, ovvero, dell'ultima revisione, ovvero del periodo temporale di riferimento;

nel caso di modifiche o revoche di atti già pubblicati sul sito istituzionale, gli stessi non saranno sostituiti ma soltanto integrati da apposita comunicazione in cui si dà atto delle avvenute modificazioni, come chiarito dalla FAQ n. 13.10 sul sito dell'ANAC;

gli aggiornamenti o le eliminazioni di dati già presenti nel sito, ove previsto, devono prevedere la contestuale indicazione dell'URL di interesse.

5.5.3 Attuazione dell'istituto dell'accesso civico, semplice e generalizzato

In considerazione della rilevanza del tema e della necessità disporre di indicazioni operative atte a disciplinare l'accesso civico, il Consiglio di Amministrazione dell'INAPP, con delibera n. 7 del 21 febbraio 2017, ha adottato il Regolamento accesso civico (ex art. 5, co. 2 del D.Lgs. 33/2013) . Il Regolamento individua nel RPCT il soggetto cui indirizzare le domande di accesso, sia generalizzato sia civico, su moduli appositamente predisposti e messi a disposizione, insieme a tutte le informazioni del caso, nella prevista sottosezione del sito internet istituzionale "Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Accesso civico".

A seconda del tipo di accesso richiesto il RPCT:

✓ accesso civico "semplice"

✓ verifica la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione e:

in caso di riscontro positivo, entro il termine di 20 giorni pubblica i documenti/informazioni/dati oggetto della richiesta nella sezione Amministrazione trasparente; entro 30 giorni comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale al dato/documento/informazione;

in caso di riscontro negativo, entro il termine di 15 giorni comunica al richiedente l'infondatezza dell'istanza indicando il relativo collegamento ipertestuale a dato/documento/informazione già pubblico.

accesso civico "generalizzato"

verifica che l'istanza indichi chiaramente i documenti/informazioni/dati che si desidera acquisire e nel caso di eccessiva genericità, entro 15 giorni replica al richiedente informandolo della inammissibilità. Per le istanze che indicano chiaramente i documenti/informazioni/dati che si desidera ricevere il RPCT entro 30 giorni dal ricevimento comunica l'esito della propria valutazione:

in caso di accoglimento, trasmette – con le modalità indicate nell’istanza – i documenti/informazioni/dati richiesti;
in caso di rifiuto, motiva il rigetto, differimento o limitazione della richiesta, tramite provvedimento espresso e motivato.

Il RPCT cura il monitoraggio annuale degli accessi e ne riporta l’esito nella relazione annuale del RPCT pubblicata sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione/Relazione del RPCT.

5.5.4 Monitoraggio degli obblighi informativi ed altre misure di supporto

Il controllo sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione nelle diverse sottosezioni di “Amministrazione trasparente”, come previsto dall’art. 43 del D.Lgs. 33/2013, è svolto dal RPCT attraverso monitoraggi periodici, solitamente semestrali.

Il monitoraggio effettuato dal RPCT dell’INAPP, o da un suo delegato, in collaborazione con il Responsabile della pubblicazione della trasparenza, prevede il riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nell’Allegato 2 del presente PTPCT. Gli esiti del monitoraggio sono restituiti attraverso un report interno a Presidenza, OIV e diretti interessati.

5.5.5 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Nel triennio in esame, proseguirà la sensibilizzazione di tutto il personale con azioni di informazione/formazione sui contenuti del presente Piano. Inoltre, si prevede l’organizzazione delle previste Giornate annuali della trasparenza (ex art. 10, comma 6 del D.Lgs. 33/2013) alle quali, ancora una volta, saranno chiamati a partecipare gli stakeholder esterni e la società civile in generale al fine di individuare le informazioni di concreto interesse per la collettività degli utenti e sollecitare contributi propositivi per una sempre maggiore efficacia dell’opera di prevenzione.

In allegato sono riportati gli “Obblighi di pubblicazione nella sezione <Amministrazione trasparente> e Responsabili dei dati INAPP”.

6. CONSISTENZA E VARIAZIONI DELL'ORGANICO INAPP

6.1 Organico rimodulato a seguito dell'attuazione del D.P.C.M 13.4.2016 e relativa copertura al 31.12.2018

Come dettagliato nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2017-2019 (approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 4.10.2017), a seguito dell'emanazione del D.P.C.M. del 13.4.2016 e della successiva adozione del Decreto Direttoriale n. 1 del 22.12.2016 a firma del Direttore Generale dell'INAPP e del Direttore Generale dell'ANPAL (emanato in diretta attuazione dell'art. 4 del succitato D.P.C.M.), sono stati trasferiti all'ANPAL, a decorrere dal 1.1.2017, n. 93 dipendenti di ruolo, di cui n. 63 inquadrati nei livelli IV-VIII e n. 30 inquadrati nei livelli I-III.

L'organico INAPP, pertanto, come da tabella sotto riportata, è stato determinato al 1.1.2017 in misura pari a n. 323 unità di personale (compreso il Direttore Generale). Nella medesima tabella è, altresì, riportata la copertura di tale organico al 31.12.2018, come derivante dalla parziale attuazione del succitato Piano triennale dei fabbisogni 2017-2019, nonché dalla stabilizzazione di n. 65 unità di personale già a tempo determinato effettuate nel 2018, ai sensi delle Determine nn. 24 e 64 del 2018, in attuazione dell'art. 20, co. 1, D.Lgs. n. 75/2017 e dalle assunzioni di personale disabile effettuate a seguito della sottoscrizione della Convenzione ex art. 11 Legge n. 68/1999 stipulata nel 2016 con il Servizio SILD della Città Metropolitana di Roma

Tabella 3 - Organico rimodulato a seguito D.D. n. 1 del 22.12.2016 e copertura al 31.12.2018

	Profili professionali	Organico rimodulato	Copertura al 31.12.2018
I	Direttore Generale	1	1
I	Dirigente	0	0
II	Dirigente	3	2
	totale profilo	4	3
I	Dirigente di Ricerca	15	5
II	Primo Ricercatore	30	6
III	Ricercatore	68	62
	totale profilo	113	73
I	Dirigente Tecnologo	3	1
II	Primo Tecnologo	11	3
III	Tecnologo	14	14
	totale profilo	28	18
IV	Funzionario Amm.ne	5	4
V	Funzionario Amm.ne	8	9
	totale profilo	13	13
IV	C.T.E.R.	47	37
V	C.T.E.R.	12	12
VI	C.T.E.R.	26	45
	totale profilo	85	94
V	Collaboratore di Amm.ne	12	12
VI	Collaboratore di Amm.ne	9	9
VII	Collaboratore di Amm.ne	22	72
	totale profilo	43	93
VI	Operatore Tecnico	4	1
VII	Operatore Tecnico	2	2
VIII	Operatore Tecnico	28	23
	totale profilo	34	26
VII	Operatore Amm.ne	0	0
VIII	Operatore Amm.ne	3	5
	totale profilo	3	5
	TOTALE	323	325

6.2 Costo del personale e parametro di riferimento

Ai fini dell'individuazione del costo per le assunzioni di personale da effettuare in attuazione del presente Piano assume rilevanza essenziale quanto previsto dal D.Lgs. n. 218 del 25.11.2016.

Ed infatti, ai sensi dell'art. 9, co. 2, del succitato Decreto, *“L'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio. Negli Enti tale rapporto non può superare l'80 per cento”*.

Il successivo comma quarto della medesima disposizione prevede, inoltre, che *“Il calcolo delle spese complessive del personale è dato dalla somma algebrica delle spese di competenza dell'anno di riferimento, comprensive degli oneri a carico dell'amministrazione, al netto di quelle sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati”*.

Rispetto alle previsioni di cui al comma quinto del succitato art. 9, secondo cui *“Le entrate derivanti da finanziamenti esterni di soggetti pubblici e privati destinate al finanziamento delle spese per il personale a tempo determinato devono essere supportate da norme, accordi o convenzioni approvati dall'Organo di vertice che dimostrino la capacità a sostenere gli oneri finanziari assunti”*, appare utile evidenziare che le risorse comunitarie derivanti dal FSE per il finanziamento dei costi connessi alle attività svolte dal personale a tempo determinato vengono conferite all'Istituto con appositi Decreti Direttoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e/o dell'ANPAL, quindi ampiamente probanti in ordine alla capacità di *“sostenere gli oneri finanziari assunti”*.

In tale contesto risulta ancora di fondamentale importanza quanto ancora previsto dal comma sesto del succitato art. 9, secondo cui, *“In riferimento al comma 2 si applicano i seguenti criteri:*

- a) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento, non possono procedere all'assunzione di personale;*
- b) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale inferiore all'80 per cento possono procedere all'assunzione di personale con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa media annua pari a non più del margine a disposizione rispetto al limite dell'80 per cento;*
- c) ai fini di cui alle lettere a) e b) e del monitoraggio previsto al comma 3 del presente articolo, per ciascuna qualifica di personale assunto dagli Enti, è definito dal Ministro vigilante un costo medio annuo prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca”*.

Sul punto, occorre precisare che, alla data del 31.12.2018, considerate le risorse finanziarie a bilancio, ivi comprese quelle relative al FSE, il rapporto delle spese

sostenute per il personale di ruolo (pari ad € 17.964.762,95) rispetto alla media delle entrate complessive dell'Ente (pari a € 45.219.420,49), è risultato pari al **39,73%**, quindi inferiore all'80% di cui all'art. 9, D.Lgs. n. 218/2016. In proposito, si evidenzia sin d'ora che la chiusura dell'esercizio in corso potrebbe determinare un eventuale assestamento di tale dato solo in termini di decimali percentuali, che non inciderebbe in alcun modo sulle capacità assunzionali dell'Istituto.

Attesa tale percentuale, l'INAPP si trova nella condizione di potere legittimamente programmare ed effettuare assunzioni di personale, in piena conformità rispetto al citato art. 9, anche ai fini della stabilizzazione del personale già assunto a tempo determinato, procedendo in attuazione dell'art. 20, co. 1, D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 1, co. 811, L. 205/2017 (*"Al fine di superare il precariato e di valorizzare la professionalità acquisita dal personale a tempo determinato dell'INAPP impiegato in funzioni connesse con l'analisi, il monitoraggio e la valutazione delle politiche pubbliche, attivando le procedure previste dall'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, i trasferimenti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'INAPP sono incrementati di 3 milioni di euro per l'anno 2018, 6 milioni di euro per l'anno 2019 e 9 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020"*) con cui è stato correlatamente incrementato il contributo istituzionale assegnato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per gli anni 2018-2020.

Fermo quanto sopra sinora considerato in termini di ricostruzione del contesto di riferimento, va adesso evidenziato che, al netto della posizione del Direttore Generale, il **costo medio** del personale è stato calcolato secondo le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la nota prot. n. 783 del 21.1.2018, contenente in allegato la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica del 15.12.2017 (prot. n. 031/0011918) con il relativo prospetto sintetico.

Il valore di riferimento in tale nota è rappresentato e costituito dalla retribuzione spettante al Dirigente di Ricerca (I livello professionale), mentre gli altri profili di inquadramento sono determinati in misura percentuale rispetto a tale valore.

Per la determinazione del costo, come da nota del 15.12.2017 succitata, si è, inoltre, aggiunta *"la quota destinata ad accantonamento per il trattamento di fine rapporto"*.

In funzione di tali elementi, il costo medio, articolato per singoli livelli di inquadramento, è stato calcolato come da Tabella 4 sotto riportata. Sulla base di tale costo medio, nella Tabella 5 sotto riportata è stato riportato il costo relativo all'organico rimodulato (a seguito dell'adozione del D.D. INAPP/ANPAL n. 1 del 22.12.2016 in attuazione del D.P.C.M. 13.4.2016) ed alla sua copertura al 31.12.2018, anche in termini di raffronto con il parametro di riferimento relativo al Dirigente di Ricerca (pari ad € 134.958,85). Appare evidente che la spesa del personale in servizio (come calcolata sulla base del costo medio ex art. 9, D.Lgs. n. 218/2016) alla fine del 2018, comprensiva di quella derivante dalle assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali (art. 1, co. 811, L. n. 205/2017) e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, è stata inferiore alla spesa di personale relativa all'organico derivante dallo scomputo del personale

trasferito ad ANPAL, ai sensi del succitato D.D. n. 1 del 2016, rispetto all'organico previsto dal D.P.C.M. 22.1.2013.

**Tabella 4 - Costo medio unitario del personale
(secondo dati del Dipartimento della Funzione Pubblica)**

Livello	% DFP	Costo medio unitario
Dirigente II^ Fascia	131,10%	176.796,09
I (Dir. Ric)	100%	134.958,85
I (Dir. Tec)	88,14%	118.952,70
II (I Ric)	65,68%	88.640,97
II (I Tec)	75,36%	101.705,00
III (Ric)	42,86%	57.843,36
III (Tec)	44,37%	59.881,20
IV	46,90%	63.295,70
V	41,20%	55.603,05
VI	36,72%	49.556,89
VII	32,77%	44.226,02
VIII	30,60%	41.297,41

Tabella 5 - Costo medio totale dell'organico (di cui alla Tabella 3)

Livello	Percentuale rispetto al valore di riferimento	Totale costo organico rimodulato post D.P.C.M. 13.4.2016/anche in termini di parametro di riferimento (Dir. Ric)	Totale costo personale al 31.12.2018/anche in termini di parametro di riferimento (Dir. Ric)
Dirigente II^ Fascia	131,10%	3	2
I (Dir. Ric)	100%	15	5
I (Dir. Tec)	88,14%	3	1
II (I Ric)	65,68%	30	6
II (I Tec)	75,36%	11	3
III (Ric)	42,86%	68	62
III (Tec)	44,37%	14	14
IV	46,90%	52	41
V	41,20%	32	33
VI	36,72%	39	55
VII	32,77%	24	74
VIII	30,60%	31	28
Totale		322	324
		20.806.335,41	17.993.631,34
		154,17%	133,33%
			2.62%
			5,00%
			0,88%
			3,94%
			2,26%
			26,57%
			6,21%
			19,23%
			13,60%
			20,20%
			24,25%
			8,57%
			353.592,19
			674.794,25
			118.952,70
			531.845,82
			305.115,00
			3.586.288,32
			838.336,80
			2.595.123,70
			1.834.900,65
			2.725.628,95
			3.272.725,48
			1.156.327,48

7. PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

La programmazione del fabbisogno del personale costituisce l'elemento di sintesi previsionale delle politiche di gestione delle risorse umane e riveste un ruolo fondamentale nella gestione del management nelle pubbliche amministrazioni. Si tratta di un atto amministrativo complesso, che sintetizza tutte le azioni che si intendono realizzare nell'arco del triennio in relazione alla gestione del personale, al fine di individuare le professionalità, sia in termini quantitativi che qualitativi, necessarie al raggiungimento dei fini istituzionali.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare il Piano triennale di fabbisogno di personale al fine di assicurare la compatibilità tra le proprie esigenze di funzionalità ed i vincoli di bilancio. Il Piano di fabbisogno costituisce, inoltre, il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi di quanto disposto dagli artt. 7 e 12 della D.Lgs. n. 218/2016. Quest'ultimo decreto, come noto, introduce una regolamentazione di particolare semplificazione, rispetto al D.Lgs. n. 165/2001, in ordine alle procedure di adozione ed approvazione del Piano dei fabbisogni di personale.

Il presente Piano è stato redatto avendo riguardo agli specifici fabbisogni dell'Istituto nel triennio 2019-2021, alle già intervenute cessazioni di personale dal servizio ed a quelle previste nel corso del medesimo triennio, nonché alle novità legislative introdotte dal citato D.Lgs. 218/2016 e dal D.Lgs. n. 75/2017 – con cui, come noto, è stato previsto il superamento delle dotazioni organiche e del condizionamento delle assunzioni al turn over delle annualità precedenti – nonché dal Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 15.5.2018, con il quale sono state fornite le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, compatibilmente con il regime peculiare ed autonomo di cui al citato D.Lgs. n. 218/2016.

Occorre ancora rilevare che, con il presente Piano, l'INAPP intende rimodulare il proprio precedente Piano per il triennio 2017-2019 approvato con la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 4.10.2017 nella parte in cui lo stesso non ha trovato, ad oggi, applicazione.

Per completezza, si evidenzia che l'INAPP, quale Ente pubblico di Ricerca, si avvale delle tipologie di personale inquadrato nei profili descritti dal D.P.R. n. 171/1991 e dal CCNL del comparto Istituzione e Ricerca per le diverse aree: scientifica (ricercatori e tecnologi), tecnica (collaboratori tecnici, operatori tecnici) e amministrativa (funzionari, collaboratori di amministrazione, operatori di amministrazione).

Il Piano in questione tiene, altresì, conto delle risorse umane presenti in Istituto al 31.12.2018, come distinte tra personale di ruolo e personale con contratto a tempo determinato, e della prevedibile evoluzione nell'arco del suddetto triennio 2019-2021, in coerenza con la programmazione delle attività e delle necessità

dell'Istituto, come individuate nell'ambito degli indirizzi strategici enucleati dal Consiglio di Amministrazione con la Delibera n. 1 del 17.1.2018.

In osservanza dei vincoli normativi vigenti, il Piano dei fabbisogni contiene, dunque, le linee di politica del personale che consentiranno all'Istituto di ottimizzare nei prossimi anni l'utilizzo delle risorse ed avviare, nel rispetto delle disponibilità di bilancio (come incrementate con l'art. 1, co. 811, Legge n. 205/2017), un programma di assunzioni a tempo indeterminato mirato al soddisfacimento di specifici fabbisogni, oltre che alla stabilizzazione del personale ad oggi ancora in forza con contratto di lavoro a tempo determinato.

Il Piano dei fabbisogni di personale si colloca, peraltro, per gli anni 2019-2021, in un periodo di intenso svolgimento delle attività dell'Istituto connesse a diversi fattori, come già ampiamente esposto nei capitoli precedenti e di seguito sinteticamente riepilogato.

Innanzitutto, l'implementazione concreta dei compiti attribuiti dalla normativa a seguito dell'introduzione del D.Lgs. n. 150/2015 (in particolare, dell'art. 10, relativo alle funzioni dell'Istituto) insieme al D.Lgs. n. 185/2016, con cui è stata ridisegnata la *governance* delle politiche del lavoro e ampliata la *mission* dell'Istituto nelle complessive attività di valutazione delle politiche pubbliche.

L'INAPP si occupa, come già illustrato, di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, politiche dell'istruzione e della formazione, politiche sociali e più in generale di tutte le politiche pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Le analisi sono dunque condotte con il duplice obiettivo di approfondire la conoscenza delle dinamiche in atto e delle loro determinanti e elaborare indicazioni di politica economica, sociale, del lavoro e della formazione professionale utili a massimizzare i benefici del processo di cambiamento.

In secondo luogo, l'Istituto a partire dal 1.1.2018, è stato designato Organismo Intermedio dall'Autorità di Gestione ANPAL. Il nuovo ruolo richiede un sforzo organizzativo notevolmente superiore (in termini programmatori, amministrativo-gestionali e di rendicontazione e controllo) che deriva dalla gestione di parte del PON, ai sensi di quanto previsto dall'art. 123 del Regolamento (UE) n. 1303/2013 e dallo svolgimento, con riferimento alle azioni delegate, di tutte le funzioni previste dall'art. 125 di tale Regolamento.

In terzo luogo, l'Istituto ha ricevuto un deciso indirizzo per un forte sviluppo della dimensione internazionale delle proprie attività, anche attraverso la sempre più ampia partecipazione a bandi competitivi, il che comporta una capacità costante e non occasionale di *fund-raising*, progettazione e *management*, di contenuto e amministrativo-finanziario per l'attuazione di progetti complessi. Assume, di conseguenza, carattere assolutamente strategico l'investimento nelle capacità di coordinamento scientifico che tali attività richiedono.

Da ultimo, è in corso uno sforzo organizzativo e finanziario notevole, richiesto dallo sviluppo di infrastrutture e beni pubblici di ricerca, quali la costruzione archivi statistici a carattere economico e sociale e lo sviluppo di basi dati integrate, di fonte amministrativa o di fonte *survey*, perché siano rese disponibili all'intera comunità scientifica, nel rispetto delle norme vigenti e degli eventuali accordi con i soggetti istituzionali proprietari dei dati.

E' necessario infine evidenziare la rilevanza delle esigenze di complessiva riorganizzazione derivanti dal ridisegno dell'Istituto discendente dall'approvazione del nuovo Statuto, in vigore dal 2.5.2018.

Tutto ciò richiede professionalità e competenze organizzate a tal fine, in buona parte già presenti in Istituto su cui l'INAPP potrà contare con continuità in esito al lungo processo di stabilizzazione del personale già avviato.

In forza della complessità ed articolazione del contesto amministrativo e normativo di riferimento, come discendente dalle considerazioni sopra riportate, il presente Piano potrà essere eventualmente integrato con elementi, obiettivi e dati attualmente non disponibili.

Occorre ancora tenere in considerazione l'impatto che sul presente piano potrà avere l'annunciata riforma pensionistica, ove la stessa dovesse nei prossimi mesi essere effettivamente attuata. Laddove tale riforma dovesse, infatti, trovare attuazione nel corso del 2019, potrebbe incrementarsi il numero delle cessazioni di personale per conseguimento dei requisiti pensionistici.

Si precisa, infine, che il Piano è soggetto a pubblicazione sul sito istituzionale, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, dell'art. 54, co. 1, lett. e), D.Lgs. n. 82/2005 e dell'art. 16, D.Lgs. n. 33/2013.

7.1 Fabbisogno del personale

La pianificazione del fabbisogno del personale, di cui al presente documento, tiene strettamente conto della programmazione delle attività che l'INAPP andrà a svolgere nel triennio 2019-2021, in attuazione dei compiti istituzionali per la produzione di conoscenza a sostegno delle scelte di *policy* e di innovazione nei sistemi del lavoro, della formazione e delle politiche sociali, come sopra richiamati; il presente Piano è stato inoltre costruito in coerenza con i vincoli finanziari e normativi.

In particolare, proprio in relazione ai succitati vincoli, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 di seguito illustrata è stata individuata, come previsto dalla normativa vigente, nel rispetto dell'art. 9 del D.Lgs. n. 218/2016.

Tale programmazione è, inoltre, come premesso, impostata in stretta correlazione alle maggiori risorse finanziarie ricevute dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per gli anni 2018-2020 in attuazione del citato art. 1, co. 811, L. n. 205/2017.

Va, altresì, aggiunto che, ai fini della redazione del presente Piano, sono state prioritariamente prese in considerazione le previsioni introdotte con l'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, emanate al fine di superare il fenomeno del precariato nelle pubbliche amministrazioni.

La stabilizzazione del personale a tempo determinato dell'INAPP rappresenta, infatti, non solo un obiettivo prioritario rispetto alle politiche nazionali in materia di contrasto al precariato, ma soprattutto una necessità e/o opportunità per rafforzare quegli ambiti e settori strettamente coinvolti dal processo di ridefinizione strutturale e funzionale dell'Istituto così come descritto nell'introduzione del presente documento. Il personale oggi in forza ancora a tempo determinato è, infatti, dal 2008 inserito sia all'interno degli uffici amministrativi che delle strutture di ricerca e garantisce, in costanza di assegnazione, la piena attività dell'Istituto nel perseguimento delle proprie finalità tecniche e scientifiche, oltre che lo svolgimento dell'azione amministrativa.

Come noto, il D.Lgs. 25.5.2017 n. 75 (cd. "Legge Madia"), prevede al comma 1 dell'articolo 20 la possibilità di stabilizzazione in favore dei soggetti titolari di un rapporto a tempo determinato successivamente al 28.8.2015, con un'anzianità di servizio al 31.12.2017 di almeno 3 anni negli ultimi 8 e che siano stati reclutati a seguito di procedure concorsuali (come effettivamente avvenuto per il personale in forza a seguito dei concorsi banditi nel 2007).

Come premesso, per l'attuazione di tale previsione normativa, i trasferimenti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'INAPP sono stati incrementati, a seguito dell'introduzione della Legge n. 205/2017 ("Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020") di 3 milioni di euro per l'anno 2018, 6 milioni di euro per l'anno 2019 e 9 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020.

In proposito, si evidenzia che alla data dell'1.1.2018 l'Istituto aveva in forza n. 168 dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato in scadenza al 31.12.2020. I rapporti di lavoro con tali dipendenti, instaurati all'esito di appositi concorsi pubblici nel 2008, sono stati prorogati al 31.12.2020 in applicazione del Contratto collettivo decentrato del 6.6.2013, dell'Accordo del 10.12.2014 tra il Ministero del Lavoro, l'allora ISFOL e le OO.SS., nonché dell'art. 118, co. 14, Legge n. 388/2000, come modificato dall'art. 14 bis, D.L. n. 66/2014, convertito in L. n. 89/2014.

Il personale a tempo determinato in servizio ancora oggi in Istituto possiede i requisiti, sopra riportati, previsti dall'art. 20, co. 1, D.Lgs. n. 75/2017.

Come premesso, si torna ad evidenziare che l'Istituto, in attuazione del Piano dei Fabbisogni per il personale per il triennio 2017-2019, nonché delle Determine del

Direttore Generale n. 24 del 30.1.2018 e n. 64 del 15.3.2018, nel marzo del 2018 ha provveduto, nei limiti delle risorse di cui all'art. 1, co. 811, della L. 205/2017 per l'annualità 2018, alla stabilizzazione di n. 65 unità personale in forza con contratto a tempo determinato (di cui n. 48 con inquadramento da collaboratore di amministrazione di VII livello professionale; n. 1 con inquadramento da funzionario di amministrazione di V livello professionale; n. 16 con inquadramento da collaboratore tecnico enti di ricerca di VI livello professionale), in funzione del particolare fabbisogno relativo allo svolgimento delle diverse specifiche attività amministrative e tecnico-scientifiche, cui lo stesso personale era assegnato, che contribuiscono al costante funzionamento dell'Ente.

Va ancora aggiunto che, in relazione alle attività programmate ed alle cessazioni intervenute e previste nel corso dei prossimi anni, l'INAPP ha necessità di procedere all'assunzione di personale inquadrato nei livelli apicali dei profili di ricerca così da potenziare e garantire un adeguato e capillare coordinamento delle attività di ricerca ed istituzionali, nonché di personale con inquadramento da funzionario da destinare al presidio ed alla responsabilità di uffici amministrativi di particolare rilevanza strategica per l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa dell'ente.

Ed ancora, di procedere alla copertura di un posto da dirigente di II^a fascia che si è reso vacante così da assicurare il pieno ed efficace funzionamento dell'Istituto. Intende, inoltre, procedere alla trasformazione a tempo pieno dei rapporti di lavoro instaurati negli scorsi anni a tempo parziale con alcuni dipendenti ed agli interventi eventualmente ai fini dell'osservanza degli obblighi del collocamento mirato.

Pertanto, fermo quanto già disposto, e tenuto conto degli obiettivi correlati alla realizzazione delle attività di ricerca pianificate per il triennio 2019-2021, l'INAPP intende adesso complessivamente procedere, nei limiti della disponibilità di bilancio ed a fronte dell'approvazione del presente Piano, all'attuazione, nell'arco del medesimo triennio, dei seguenti interventi considerati prioritari in termini di gestione del proprio fabbisogno di personale ed in relazione alle politiche di governo utili a rendere più efficiente ed al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro:

- a) completare la stabilizzazione del personale, avviata nel marzo 2018, procedendo all'assunzione a tempo indeterminato, appena possibile e in ogni caso nel corso delle annualità 2019 e 2020, di complessive 101 unità di personale ancora in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato;
- b) bandire nel corso del 2019 un concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 6 unità di Funzionario di amministrazione di V livello professionale;
- c) bandire nel corso del 2019 un concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità di Dirigenti di Ricerca di I livello professionale;
- d) bandire nel corso del 2019 un concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità di Primo Ricercatore di II livello professionale;

- e) bandire nel corso del 2019 un concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità di Primo Tecnologo di II livello professionale;
- f) bandire nel corso del 2019 un concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità di personale con inquadramento di Dirigente Amministrativo di II^ fascia;
- g) trasformare nel corso del 2019 a tempo pieno i rapporti di lavoro a tempo parziale in tal modo instaurati *ab initio* con n. 9 dipendenti;
- h) assumere personale disabile, laddove necessario, in funzione delle eventuali scoperture della quota d'obbligo di cui alla Legge 68/1999.

Rispetto a tali interventi, ovviamente, l'Istituto procederà nel rispetto delle previsioni di legge, ivi compreso il previo esperimento delle procedure di mobilità di personale e l'osservanza della regolamentazione normativa in materia di anticorruzione.

A fronte degli specifici fabbisogni sopra evidenziati, non sussistono in Istituto graduatorie di idonei di precedenti concorsi da scorrere per nuove assunzioni.

7.2 Stabilizzazione del personale in forza con contratto di lavoro a tempo determinato

Come già sopra esplicitato, la missione affidata ad INAPP sia dal nuovo Statuto che dall'art. 4, co. 1, lett. f, del D. Lgs 185/2016, è quella di sviluppare attività di ricerca, istituzionale e scientifica, per l'analisi e la valutazione delle politiche pubbliche, negli ambiti caratteristici di competenza.

Inoltre, dal 1.1.2018 l'Istituto svolge funzioni di Organismo intermedio del PON SPAO.

Il carattere strategico dell'INAPP è stato, peraltro, confermato dalla Legge di Bilancio 2018 che ha assegnato all'Istituto risorse finanziarie supplementari, nel triennio 2018-2020, al fine di permettere il passaggio in ruolo di tutto il personale, attualmente in forza con contratti di lavoro a tempo determinato.

In tal senso, l'Istituto procederà, previa informativa sindacale ai sensi di quanto previsto dal CCNL Istruzione e Ricerca, a disporre le stabilizzazioni di personale a tempo determinato secondo le modalità indicate con le Determine del Direttore Generale n. 24 del 30.1.2018 e n. 64 del 15.3.2018.

Pertanto, al netto di quanto già avvenuto nel 2018, l'Istituto procederà nel corso del 2019 alla stabilizzazione di n. 59 unità di personale ad oggi in forza con contratto di lavoro a tempo determinato, come da tabella sotto riportata (Tab. 6).

Tabella 6 - Stabilizzazioni ex art. 1, co. 811 L. 205/2017 - anno 2019

Qualifica	Livello	Percentuale rispetto al valore di riferimento	Costo medio unitario (da tabella DFP)	Posti	Costo medio totale	Costo totale rispetto al parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
Ric	III	42,86%	57.843,40	3	173.530,20	1,29
Tec	III	44,37%	59.881,20	2	119.762,40	0,89
Cter	VI	36,72%	49.556,90	52	2.576.958,80	19,09
Ote	VIII	30,60%	41.297,40	2	82.594,80	0,61
Totale				59	2.952.846,20	21,88

Infine, nel corso dell'annualità 2020, l'INAPP completerà la stabilizzazione delle rimanenti n. 42 unità di personale oggi in forza con contratto di lavoro a tempo determinato, come da tabella sotto riportata (Tab. 7).

Tabella 7 - Stabilizzazioni ex art. 1, co. 811 L. 205/2017 - anno 2020

Qualifica	Livello	Percentuale rispetto al valore di riferimento	Costo medio unitario FP	Posti	Costo medio unitario totale	Costo totale rispetto al parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
Ric	III	42,86%	57.843,40	27	1.561.771,80	11,57
Tec	III	44,37%	59.881,20	15	898.218,00	6,66
Totale				42	2.459.989,80	18,23

7.3.Sostenibilità dell'ulteriore programma di assunzioni nel triennio 2019-2021

Fermo quanto premesso al paragrafo precedente, va ancora assunto che nel triennio 2019-2021 alcuni uffici e settori strategici impegnati nelle numerose attività istituzionali e di ricerca scientifica che l'INAPP è chiamato a svolgere, oltre quelle derivanti dall'esecuzione delle funzioni di Organismo Intermedio del PON SPAO, subiranno un depotenziamento a causa delle cessazioni di personale, di cui alle tabelle sotto riportate (Tab. 7.1 – 7.2 – 7.3). In tali tabelle sono considerate tutte le cessazioni che dovrebbero intervenire, sulla base dei requisiti pensionistici vigenti, nel triennio 2019-2021, quindi con ultimo giorno lavorativo al 31.12.2021.

Tabella 7.1 - Cessazioni di personale dal servizio anno 2019

Livello	Qualifica	Percentuale rispetto al valore di riferimento	n. unità	Costo medio unitario	Costo medio totale	Costo totale in diminuzione espresso in funzione di parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
III	Tec	44,37%	1	59.881,20	59.881,20	-0,44-
VI	Cam	36,72%	1	49.556,89	49.556,89	-0,37
VII	Ote	32,77%	1	44.226,02	44.226,02	-0,33
Totale			3		153.664,11	-1,14

Tabella 7.2 - Cessazioni di personale dal servizio anno 2020

Livello	Qualifica	Percentuale rispetto al valore di riferimento	n. unità	Costo medio unitario	Costo medio totale	Costo totale in diminuzione espresso in funzione di parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
II Fascia	Dirigente Amministrativo	131,10%	1	176.796,09	176.796,09	-1,31
I	Dir. Ric	100,00%	2	134.958,85	269.917,70	-2,00
III	Tec	44,37%	1	59.881,20	59.881,20	-0,44
VI	Cter	36,72%	1	49.556,89	49.556,89	-0,37
VII	Cam	32,77%	1	44.226,02	44.226,02	-0,33
VIII	Ote	30,60%	1	41.297,41	41.297,41	-0,31
			7		641.675,31	-4,76

Tabella 7.3 - Cessazioni di personale dal servizio anno 2021

Livello	Qualifica	Percentuale rispetto al valore di riferimento	n. unità	Costo medio unitario	Costo medio totale	Costo totale in diminuzione espresso in funzione di parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
III	Ric	42,86%	2	57.843,36	115.686,72	-0,86
VI	Cam	36,72%	1	49.556,89	49.556,89	-0,37
IV	Cter	46,90%	1	63.295,70	63.295,70	-0,47
VII	Ote	32,77%	1	44.226,02	44.226,02	-0,33
VIII	Ote	30,60%	1	41.297,41	41.297,41	-0,31
			6		314.062,74	-2,33

Le cessazioni, come sopra premesso, potrebbero risultare in numero superiore laddove dovesse trovare attuazione l'annunciato programma governativo di riforma dei requisiti pensionistici (cd. *quota 100*).

Ed ancora, la necessità di rafforzare l'organizzazione amministrativa dell'Istituto, soprattutto nelle funzioni di maggiore rilevanza ed importanza tecnica (bilancio, gestione del personale, gestione appalti, RUP, ecc.), e l'organigramma delle posizioni finalizzate al coordinamento e presidio delle attività di ricerca scientifica comporta l'urgenza di procedere all'attuazione di un programma di assunzioni ulteriori rispetto alle stabilizzazioni di cui al paragrafo precedente.

Pertanto, l'Istituto nella successiva tabella (Tab. 8) ha individuato, per le finalità sopra riportate, i profili professionali necessari a colmare le carenze allo stato maggiormente rilevanti per ciascun ambito organizzativo e funzionale.

Tabella 8 – Programmazione delle ulteriori assunzioni per l'anno 2019

Qualifica	Livello/Fascia	Percentuale rispetto al valore di riferimento	Costo medio unitario FP	Posti	Costo medio unitario totale	Costo totale rispetto al parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
Dirigente Amm.	II	131,10%	176.796,09	1	176.796,09	1,31
Dir. Ric	I	100,00%	134.958,85	2	269.917,70	2
I Ric	II	65,68%	88.641,00	2	177.281,94	1,31
I Tec	II	75,36%	101.705,00	2	203.410,00	1,51
Funz	V	41,20%	55.603,05	6	333.618,30	2,47
Totale				13	1.161.024,03	8,60

Contestualmente, per le necessità sopra richiamate, l'Istituto ritiene necessario procedere nel corso del 2019 alla trasformazione a tempo pieno delle unità di personale assunte a tempo parziale nel 2016 e 2017 per i profili di cui alla successiva tabella (Tab. 9).

Tabella 9 – Trasformazione contratti di lavoro da part time a full time

Qualifica	Livello	Costo medio unitario DFP	Posti	Differenziale in €	Differenziale totale in €
Ric da 88% al 100%	III	57.843,36	2	6.941,20	13.882,41
Ric da 80% al 100%	III	57.843,36	3	11.568,67	34.706,01
Tec da 80% al 100%	III	59.881,20	1	11.976,24	11.976,24
Tec da 90% al 100%	III	59.881,20	2	5.988,12	11.976,24
Cter da 90% al 100%	VI	49.556,89	1	4.955,69	4.955,69
Totale			9		77.496,59

Per tali posizioni non si procede alla rappresentazione del costo in termini di raffronto con il parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca) atteso che la copertura dei rapporti di lavoro instaurati *ab initio* a tempo parziale è già considerata come se si trattasse di personale a tempo pieno.

7.4 Adempimenti in relazione al collocamento obbligatorio (L. n. 68/1999)

Come già sopra evidenziato, l'INAPP, sempre nel marzo del 2018, nel rispetto della programmazione delle assunzioni di personale disabile a copertura della quota d'obbligo, e previa intesa con il servizio SILD della Città Metropolitana di Roma Capitale definita con apposita Convenzione ex art. 11, L. n. 68/1999 del 28.10.2016 (prot. n. 143815), ha assunto, agli esiti dei tirocini di inserimento lavorativo della durata di n. 4 mesi, n. 3 unità di personale con inquadramento di Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca di VI livello professionale e n. 2 unità di personale con inquadramento di Collaboratore di Amministrazione di VII livello professionale.

Per le annualità 2019 e 2020, in parallelo alle assunzioni e cessazioni come sopra programmate e previste, l'INAPP, laddove si dovesse rendere necessario, anche a all'esito della ricognizione effettuata ai sensi dell'art. 4, co. 3 bis 3 e 4, Legge n. 68/1999, provvederà a coprire eventuali posizioni mancanti con assunzioni a *chiamata diretta* o con assunzioni da disporre sulla base di selezioni pubbliche, previa definizione di una nuova convenzione con il Servizio SILD della Regione Lazio ai sensi dell'art. 11, dalla già citata Legge n. 68/1999.

7.5 Organico rimodulato

Alla luce di quanto sopra evidenziato, viene di seguito riportata la rimodulazione dell'organico INAPP per le tre annualità del presente Piano (Tab. 10-11-12), in funzione dell'attuazione, cronologicamente cadenzata, dei diversi interventi (oltre che delle cessazioni *medio tempore* intervenute) indicati nei paragrafi precedenti a fronte delle esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione complessiva dell'Istituto ed al pieno ed attivo svolgimento delle funzioni e *mission* scientifica allo stesso assegnate.

Tabella 10 - Organico rimodulato al 31.12.2019

% tab. DFP	Livello	Profili professionali	Organico al 31.12.2018	In termini di parametro (Dir. Ric)	Assunz./Cessaz. Anno 2019			Organico al 31.12.2019	In termini di parametro (Dir. Ric)
					Ass	Cess.	Stab.		
0,00	I	Direttore Generale	1	1,00			1	0,00	
0,00	I	Dirigente	0	0,00			0	0,00	
131,1	II	Dirigente	2	3,93	1		3	3,93	
		totale profilo	2	3,93	1		3	3,93	
100	I	Dirigente di Ricerca	5	6,00	2		7	7,00	
65,68	II	Primo Ricercatore	6	3,94	2		8	5,25	
42,86	III	Ricercatore	62	26,57			65	27,86	
		totale profilo	73	35,51	4		80	40,11	
88,14	I	Dirigente Tecnologo	1	0,88			1	0,88	
75,36	II	Primo Tecnologo	3	2,26	2		5	3,77	
44,37	III	Tecnologo	14	6,21		1	15	6,66	
		totale profilo	18	9,35	2	1	21	11,31	
46,90	IV	Funzionario Amm.ne	4	1,88			4	1,88	
41,20	V	Funzionario Amm.ne	9	3,71	6		15	6,18	
		totale profilo	13	5,58	6		19	8,06	
46,90	IV	C.T.E.R.	37	17,35			37	17,35	
41,20	V	C.T.E.R.	12	4,94			12	4,94	
36,72	VI	C.T.E.R.	45	16,52			97	35,62	
		totale profilo	94	38,82			146	57,92	
41,20	V	CAM	12	4,94			12	4,94	
36,72	VI	CAM	9	3,30		1	8	2,94	
32,77	VII	CAM	72	23,59			72	23,59	
		totale profilo	93	31,84		1	92	31,48	
36,72	VI	Operatore Tecnico	1	0,37			1	0,37	
32,77	VII	Operatore Tecnico	2	0,66		1	1	0,33	
30,60	VIII	Operatore Tecnico	23	7,04		2	25	7,65	
		totale profilo	26	8,06		1	27	8,34	
32,77	VII	Operatore Amm.ne	0	0,00			0	0,00	
30,60	VIII	Operatore Amm.ne	5	1,53			5	1,53	
		totale profilo	5	1,53			5	1,53	
		Totali generali	324	133,33	13	3	393	162,67	

L'incremento del costo totale del personale, pari a 29,34 punti (rispetto al parametro di riferimento del Dirigente di Ricerca), è determinato in modo assolutamente preponderante (per 21,88 punti rispetto al suddetto parametro) dall'attuazione del programma di stabilizzazioni da effettuarsi in conformità alle finalità di politica legislativa di cui all'art. 1, co. 811, Legge n. 205/2017 ed all'art. 20, co. 1, Legge n. 75/2017.

Tabella 11 - Organico rimodulato al 31.12.2020

% tab. DFP	Livello	Profili professionali	Organico al 31.12.2019	In termini di parametro (Dir. Ric)	Previsione Assunzioni/Cessazioni Anno 2020			Organico al 31.12.2020	In termini di parametro (Dir. Ric)
					Ass.	Cess.	Stab.		
0,00	I	Direttore Generale	1	0,00			1	0,00	
0,00	I	Dirigente	0	0,00			0	0,00	
131,1	II	Dirigente	3	3,93		1	2	2,62	
		totale profilo	3	3,93		1	2	2,62	
100	I	Dirigente di Ricerca	7	7,00		2	5	5,00	
65,68	II	Primo Ricercatore	8	5,25			8	5,25	
42,86	III	Ricercatore	65	27,86			92	39,43	
		totale profilo	80	40,11		2	105	49,69	
88,14	I	Dirigente Tecnologo	1	0,88			1	0,88	
75,36	II	Primo Tecnologo	5	3,77			5	3,77	
44,37	III	Tecnologo	15	6,66		1	29	12,87	
		totale profilo	21	11,31		1	35	17,52	
46,90	IV	Funzionario Amm.ne	4	1,88			4	1,88	
41,20	V	Funzionario Amm.ne	15	6,18			15	6,18	
		totale profilo	19	8,06			19	8,06	
46,90	IV	C.T.E.R.	37	17,35			37	17,35	
41,20	V	C.T.E.R.	12	4,94			12	4,94	
36,72	VI	C.T.E.R.	97	35,62		1	96	35,25	
		totale profilo	146	57,92		1	145	57,55	
41,20	V	CAM	12	4,94			12	4,94	
36,72	VI	CAM	8	2,94			8	2,94	
32,77	VII	CAM	72	23,59		1	71	23,27	
		totale profilo	92	31,48		1	91	31,15	
36,72	VI	Operatore Tecnico	1	0,37			1	0,37	
32,77	VII	Operatore Tecnico	1	0,33			1	0,33	
30,60	VIII	Operatore Tecnico	25	7,65		1	24	7,34	
		totale profilo	27	8,34		1	26	8,04	
32,77	VII	Operatore Amm.ne	0	0,00			0	0,00	
30,60	VIII	Operatore Amm.ne	5	1,53			5	1,53	
		totale profilo	5	1,53			5	1,53	
		Totali generali	393	162,67		7	428	176,15	

Anche per il 2020, l'incremento previsionale rispetto al 2019 del costo del personale è determinato in modo preponderante (in misura pari a 18,23 punti rispetto al parametro di riferimento del Dirigente di Ricerca, al netto delle cessazioni) dalla programmata stabilizzazione, nella medesima annualità, di ulteriori 42 unità di personale già a tempo determinato in attuazione alle previsioni legislative sopra richiamate.

Tabella 12 - Organico rimodulato al 31.12.2021

% Tabella DFP	Livello	Profili professionali	Organico al 31.12.2020	In termini di parametro (Dir. Ric)	Previsione Assunzioni cessazioni Anno 2021			Organico al 31.12.2021	In termini di parametro (Dir. Ric)
					Ass.	Cess.	Stab.		
0,00	I	Direttore Generale	1	0,00			1	0,00	
0,00	I	Dirigente	0	0,00			0	0,00	
131,1	II	Dirigente	2	2,62			2	2,62	
		totale profilo	2	2,62			2	2,62	
100	I	Dirigente di Ricerca	5	5,00			5	5,00	
65,68	II	Primo Ricercatore	8	5,25			8	5,91	
42,86	III	Ricercatore	92	39,43		2	90	38,57	
		totale profilo	105	49,69		2	103	48,83	
88,14	I	Dirigente Tecnologo	1	0,86			1	0,88	
75,36	II	Primo Tecnologo	5	3,77			5	3,77	
44,37	III	Tecnologo	29	12,87			29	12,87	
		totale profilo	35	17,50			35	17,52	
46,90	IV	Funzionario Amm.ne	4	1,88			4	1,88	
41,20	V	Funzionario Amm.ne	15	6,18			15	6,18	
		totale profilo	19	8,06			19	8,06	
46,90	IV	C.T.E.R.	37	17,35		1	36	16,88	
41,20	V	C.T.E.R.	12	4,94			12	4,94	
36,72	VI	C.T.E.R.	96	35,25			96	35,25	
		totale profilo	145	57,55		1	144	57,08	
41,20	V	CAM	12	4,94			12	4,94	
36,72	VI	CAM	8	2,94		1	7	2,57	
32,77	VII	CAM	71	23,27			71	23,27	
		totale profilo	91	31,15		1	90	31,15	
36,72	VI	Operatore Tecnico	1	0,37			1	0,37	
32,77	VII	Operatore Tecnico	1	0,33		1	0	0,00	
30,60	VIII	Operatore Tecnico	24	7,34		1	23	7,04	
		totale profilo	26	8,04		2	24	7,41	
32,77	VII	Operatore Amm.ne	0	0,00			0	0,00	
30,60	VIII	Operatore Amm.ne	5	1,53			5	1,53	
		totale profilo	5	1,53		0	5	1,53	
		Totali generali	428	176,15		6	422	173,82	

Per il 2021, in assenza, allo stato, di ulteriori previsioni assunzionali, il dato del costo del personale al 31.12.2021 evidenzia una leggera flessione correlata alle cessazioni previste per la medesima annualità.

Ovviamente, ci si riserva di formulare nel corso del triennio di riferimento ogni necessaria rimodulazione del presente Piano in funzione degli specifici fabbisogni di personale che potranno emergere in relazione alle molteplici attività dell'Istituto.

8. RISORSE NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2019-2021

Per quanto attiene alle risorse finanziarie per l'attuazione del presente PTA, sono individuate nel Bilancio di Previsione relativo all'esercizio finanziario 2019, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'IINAPP con la Delibera N. 14 del 31 ottobre 2018. Di seguito si dettaglia, per competenza, la composizione delle entrate e delle spese (per Titoli), in pareggio di Bilancio.

Al fine di garantire la continuità gestionale ed il finanziamento delle spese relative a progetti pluriennali il Bilancio di previsione dispone, come previsto dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 26 del 7/12/2016, l'utilizzo dell'avanzo di amministrazione presunto prima dell'approvazione formale del rendiconto dell'esercizio 2018, solo ed esclusivamente per la parte di tale avanzo costituita da fondi vincolati per un importo pari a € 27.822,96.

Il totale delle Entrate di competenza previste per il 2019, ripartito per Titoli, è pari a € 100.104.743,72 di cui:

- € 46.001.512,20 trasferimenti correnti;
- € 428.760,86 entrate extratributarie;
- € 4.294,66 entrate da riduzione di attività finanziarie;
- € 7.000.000,00 accensione di prestiti (anticipazioni contributi da committenti);
- € 18.820.176,00 anticipazioni da Istituto tesoriere/cassiere;
- € 27.850.000,00 entrate per conto terzi e partite di giro.

La ripartizione delle Entrate per fonti di finanziamento, come da prospetto di Bilancio riepilogativo delle poste finanziarie a valere sulle risorse destinate alla gestione dei fondi Istituzionali e alla gestione dei fondi a destinazione vincolata, è la seguente:

- € 23.356.846,36 relativo alla Gestione dei fondi Istituzionali;
- € 22.650.414,20 relativo alla Gestione di fondi a destinazione vincolata;

Il totale delle Spese di competenza previste, ripartito per Titoli, è pari a € 100.132.566,68, di cui:

- € 45.539.672,68 per spese correnti
- € 922.718,00 per spese in conto capitale
- € 7.000.000,00 rimborso prestiti
- € 18.820.176,00 chiusura anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere
- € 27.850.000,00 Uscite per conto terzi e partite di giro

La ripartizione delle Uscite per fonti di finanziamento, come da "prospetto riepilogativo delle poste finanziarie a valere sulle risorse destinate alla

gestione dei fondi Istituzionali e alla gestione dei fondi a destinazione vincolata” è la seguente:

- € 23.356.846,36 relativo alla Gestione dei fondi Istituzionali;
- € 22.678.237,16 relativo alla Gestione di fondi a destinazione vincolata;

Fatti rilevanti:

Il contributo istituzionale per l'annualità 2019 risulta essere pari a complessivi € 23.351.098,00 come comunicato con nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prot. n. 9731 del 8/10/2018. Tale stanziamento tiene conto del contributo aggiuntivo, pari a 3 milioni di euro così come previsto dalla Legge n. 205 del 27/12/2017, ai fini della stabilizzazione del personale precario.

Con la firma dell'Addendum in data 24 settembre 2018 relativo alla Convenzione del 26/10/2017 con la quale si delega l'INAPP allo svolgimento di attività a valere sul PON SPAO 2014-2020 attribuendo all'Istituto il ruolo di Organismo Intermedio, sono stati ridefiniti gli obiettivi di spesa del triennio 2018-2020 prevedendo, per l'annualità 2019, l'attribuzione di risorse pari a euro 20.052.900,80.

Come noto, per effetto dell'art. 20 del D.lgs. 75/2017, il personale a tempo determinato dell'Istituto coinvolto nella realizzazione delle operazioni del PON SPAO 2014 - 2020 sarà progressivamente stabilizzato per il tramite di tre tranche con cadenza annuale comportando, nel triennio 2018/2020 di attuazione del Programma, una riduzione delle risorse a carico del PON medesimo.

Di conseguenza, nelle more della stabilizzazione del personale precario prevista per l'annualità 2019, l'importo pari a circa 3.000.000,00 di euro, risulta ancora contabilizzato, nella macrovoce di spesa personale inerente il piano di attuazione per l'anno 2019; importo che sarà portato in detrazione, tramite corrispondente preliminare riduzione dei finanziamenti FSE PON SPAO con modifica alla convenzione con ANPAL e conseguente nota di variazione di bilancio, non appena sarà compiuta la seconda tranche di stabilizzazione relativa al 2019.

Nella more della sottoscrizione del protocollo d'intesa INAPP/ANPAL per l'anno 2019, l'INAPP continuerà ad ospitare, presso la propria sede di Corso d'Italia n. 33, n. 103 unità di personale dell'ANPAL, garantendo anche l'accesso alle reti internet e telefonica; consentirà l'utilizzo dell'auditorium, delle sale riunioni e delle aree comuni, per cui è previsto il rimborso da parte di ANPAL di quota parte dei costi sostenuti per le spese generali in misura pari alle corrispondenti postazioni di lavoro.

Tavola 1 - Entrate di competenza previste

Entrate correnti	Importo
Finanziamento per le attività istituzionali accordato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali come da nota prot. n. 9731 del 08/10/2018	23.351.098,00
Contributo da parte di ANPAL per la realizzazione delle attività previste per l'annualità 2019 - Programmazione FSE 2014-2020 - PON SPAO;	20.052.900,80
Contributo della Commissione europea per il funzionamento dell'Agenzia Nazionale Erasmus Plus, annualità 2019;	1.816.796,00
Cofinanziamento nazionale da parte del MLPS per il funzionamento dell'Agenzia Nazionale Erasmus Plus, annualità 2019;	498.000,00
Contributo della Commissione Europea per il funzionamento del progetto ECVET, annualità 2019;	18.000,00
Cofinanziamento nazionale da parte del MLPS per il funzionamento del progetto ECVET, annualità 2019;	2.000,00
Contributo del CEDEFOP per la realizzazione delle attività relative al Progetto Refernet Action - annualità 2019;	43.620,00
Contributo di ANPAL per la realizzazione delle attività relative al Progetto EQAVET - annualità 2019;	9.198,06
Contributo della Commissione Europea per la realizzazione delle attività relative al Progetto EQAVET - annualità 2019;	27.594,17
Contributo da parte dell' EACEA per l'annualità 2019 per la realizzazione delle attività del Progetto "Implementation of the European Agenda for Adult Learning";	149.807,31
Contributo da parte del Forum Nazionale del Terzo Settore per la realizzazione delle attività inerenti il progetto stesso - annualità 2019;	2.948,77
Contributo da parte della Commissione Europea per la realizzazione delle attività inerenti il progetto E.QU.A.L. - Enhancing Qualification of Adult Learners through the implementation of Upskilling pathw- annualità 2019;	25.194,09
Contributo da parte di Fondimpresa per la realizzazione delle attività inerenti il Progetto stesso - annualità 2019	4.355,00
Totale Entrate correnti	46.001.512,20
Entrate extratributarie	
Interessi attivi da finanziamenti a medio lungo termine concessi a altri soggetti	1.453,70
Totale Entrate extratributarie	1.453,70
Entrate da riduzione di attività finanziarie	
Riscossione crediti di medio-lungo termine a tasso agevolato da Famiglie	4.294,66
Totale Entrate da riduzione di attività finanziarie	4.294,66
Totale Entrate	46.007.260,56

8.1 Le risorse per il costo del personale

Le spese del personale, sia di ruolo che a tempo determinato, e gli oneri previsti nel bilancio di previsione del 2019, escluse le spese per le missioni, benefici sociali e culturali e per la formazione professionale, ammontano complessivamente ad euro 24.856.800,46.

Gli interventi di politica occupazionale che l'Istituto intende attuare nel corso del 2019 sono precisati e definiti all'esito dell'approvazione del Piano dei fabbisogni del personale 2018-2020 illustrato nel capitolo precedente.

In particolare, in tale sede trovano rappresentazione i possibili interventi, di modifica ed integrazione di atti e determinazioni già assunti, da porre in essere ai fini stabilizzazione del personale oggi a tempo determinato ai sensi dell'art. 20, co. 1, D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 1, co. 811, Legge n. 205/2017, nonché eventuali ulteriori assunzioni che potranno essere programmate ai fini del soddisfacimento di precise esigenze organizzative dell'Istituto.

Tali interventi/assunzioni non sono stati considerati nel Bilancio previsionale, non potendo a tal fine individuarsi con esattezza una serie di aspetti che sono necessariamente previamente definiti all'interno del Piano dei fabbisogni, da rimettere all'approvazione del Ministero vigilante. Le previsioni di costo, pertanto, sono state elaborate in base allo stato giuridico ed agli inquadramenti economici del personale prevedibili alla data del 31.12.2018.

8.2. Il Bilancio di previsione pluriennale 2019-2020-2021

Il Bilancio Pluriennale è redatto solo in termini di competenza per un periodo non inferiore al triennio. Esso descrive, in termini finanziari, le linee strategiche dell'Istituto ad oggi predisposte secondo le nuove determinazioni riguardanti il contributo istituzionale e il finanziamento delle attività a valere sulla nuova Programmazione Comunitaria FSE 2014-2020. E' allegato al Bilancio di Previsione 2019 e non ha valore autorizzativo. Il Bilancio pluriennale presenta un'articolazione delle poste coincidente con quella del Bilancio annuale finanziario decisionale e la prima annualità corrisponde al presente Bilancio finanziario decisionale dell'Esercizio 2018. Il Bilancio pluriennale viene annualmente aggiornato in occasione della presentazione del Bilancio di Previsione e non forma oggetto di approvazione.

Per quanto concerne il contributo istituzionale è stato stanziato l'importo di € 23.351.098,00 come da nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prot. n. 9731 del 08/10/2018.



***Allegati al Piano triennale di attività – PTA
2019 – 2021***

ALLEGATO 1 - PTPCT - 2019-2021 SCHEDE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO

Schede della Misure obbligatorie:

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2019-2021 MISURE DI PREVENZIONE		
Ufficio	Direzione Generale	
MISURA DI PREVENZIONE: CODICE DI COMPORTAMENTO		
Denominazione misura	Codice di comportamento	
Descrizione misura	Sensibilizzazione e Monitoraggio circa l'attuazione del Codice di Comportamento INAPP	
Tipologia misura	Obbligatoria	
Responsabile dell'implementazione della misura	Avv. Paola Nicastro	
ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Istituto	Comunicazione al personale	controllabile dall'Amministrazione
Monitoraggio annuale relativo all'attuazione delle norme del Codice di comportamento	Report	controllabile dall'Amministrazione
Termine implementazione della misura		
Diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Istituto		30/11/2019
Monitoraggio annuale relativo all'attuazione delle norme del Codice di comportamento		30/11/2019
INDICATORE		
Denominazione	Formula	Target
Tasso dipendenti sensibilizzati sul Codice di Comportamento	numeri dipendenti sensibilizzati/totale dipendenti	100%
COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE		
Il collegamento con il Piano della performance avverrà all'atto dell'adozione degli obiettivi organizzativi con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto		

Ufficio	Direzione Generale	
MISURA DI PREVENZIONE: ROTAZIONE DEL PERSONALE		
Denominazione misura	Rotazione del personale	
Descrizione misura	Applicazione del principio di rotazione	
Tipologia misura	Obbligatoria	
Responsabile dell'implementazione della misura	Avv. Paola Nicastro	
ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Applicazione linee guida	Atti interni	controllabile dall'Amministrazione
Monitoraggio sull'applicazione del principio di rotazione	Report	controllabile dall'Amministrazione
Termine implementazione della misura		
Applicazione linee guida		31/12/2019
Monitoraggio sull'applicazione del principio di rotazione		30/11/2019
INDICATORE		
Denominazione	Formula	Target
Applicazione linee guida	Sì/No	
Monitoraggio sull'applicazione del principio di rotazione	Sì/No	
COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE		
Il collegamento con il Piano della performance avverrà all'atto dell'adozione degli obiettivi organizzativi con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto		

Ufficio	Direzione Generale	
MISURA DI PREVENZIONE: GESTIONE DEL CONFLITTO D'INTERESSI		
Denominazione misura	Gestione del conflitto di interessi	
Descrizione misura	Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema	
Tipologia misura	Obbligatoria	
Responsabile dell'implementazione della misura	Avv. Paola Nicastro	
ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Verifica a campione della presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi rilasciate	esito controlli su base campionaria	controllabile dall'Amministrazione
Termine implementazione della misura		
Verifica a campione della presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi rilasciate		30/11/2019
INDICATORE		
Denominazione	Formula	Target
Numero dei controlli	Numero dichiarazioni controllate / numero dichiarazioni totali	10%
COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE		
Il collegamento con il Piano della performance avverrà all'atto dell'adozione degli obiettivi organizzativi con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto		

Ufficio	Direzione Generale	
MISURA DI PREVENZIONE: INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI		
Denominazione misura	Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	
Descrizione misura	Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema	
Tipologia misura	Obbligatoria	
Responsabile dell'implementazione della misura	Avv. Paola Nicastro	
ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive ex. Art. 20 D.Lgs 39/2013	Dichiarazione su specifica modulistica	controllabile dall'Amministrazione
Monitoraggio dell'attuazione della misura	Report	controllabile dall'Amministrazione
Termine implementazione della misura		
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive ex. Art. 20 D.Lgs 39/2013	tempestivamente nel rispetto delle scadenze previste <i>ex lege</i>	
Monitoraggio dell'attuazione della misura	30/11/2019	
INDICATORE		
Denominazione	Formula	Target
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive	Si/No	
Verifica dell'effettiva attuazione della disciplina	Numero dichiarazioni	100%
COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE		
Il collegamento con il Piano della performance avverrà all'atto dell'adozione degli obiettivi organizzativi con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto		

Ufficio	Ufficio Dirigenziale Affari Generali e Personale	
MISURA DI PREVENZIONE: ATTIVITA' ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI		
Denominazione misura	Attività ed incarichi extra-istituzionali	
Descrizione misura	Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema	
Tipologia misura	Obbligatoria	
Responsabile dell'implementazione della misura	Avv. Mario Emanuele	
ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Verifica a campione della presenza della modulistica debitamente sottoscritta	esito controlli su base campionaria	controllabile dall'Amministrazione
Termine implementazione della misura		
Verifica a campione della presenza della modulistica debitamente sottoscritta		30/11/2019
INDICATORE		
Denominazione	Formula	Target
Numero dei controlli	Numero dichiarazioni controllate / numero dichiarazioni totali	10%
COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE		
Il collegamento con il Piano della performance avverrà all'atto dell'adozione degli obiettivi organizzativi con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto		

Ufficio	Direzione Generale	
MISURA DI PREVENZIONE: TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO		
Denominazione misura	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	
Descrizione misura	Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativa alla segnalazione di illeciti	
Tipologia misura	Obbligatoria	
Responsabile dell'implementazione della misura	Avv. Paola Nicastro	
ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Aggiornamento della procedura alle disposizioni di legge	Linee guida aggiornate	controllabile dall'Amministrazione
Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativa alla segnalazione di illeciti	Sessioni di sensibilizzazione	controllabile dall'Amministrazione
Monitoraggio delle eventuali segnalazioni pervenute	Report	controllabile dall'Amministrazione
Termine implementazione della misura		
Aggiornamento della procedura alle disposizioni di legge		30/11/2019
Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativa alla segnalazione di illeciti		30/11/2019
Monitoraggio delle eventuali segnalazioni pervenute		30/11/2019
INDICATORE		
Denominazione	Formula	Target
Aggiornamento della procedura alle disposizioni di legge	SI/NO	
Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativa alla segnalazione di illeciti	SI/NO	
Monitoraggio delle eventuali segnalazioni pervenute	Numero segnalazioni	100%
COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE		
Il collegamento con il Piano della performance avverrà all'atto dell'adozione degli obiettivi organizzativi con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto		

Ufficio	Ufficio Dirigenziale affari generali e personale	
MISURA DI PREVENZIONE: FORMAZIONE		
Denominazione misura	Formazione	
Descrizione misura	Interventi formativi/informativi finalizzati alla promozione della cultura della legalità e di intervento per la gestione del rischio di corruzione	
Tipologia misura	Obbligatoria	
Responsabile dell'implementazione della misura	Avv Mario Emanuele	
ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Definizione di una sezione specifica all'interno del Piano di Formazione dell'Istituto che preveda la formazione specialistica (in convenzione con SNA o altri Istituti di formazione)	Piano di formazione	controllabile dall'Amministrazione
Sessioni di informazione/formazione	Attività di informazione/formazione fruita	controllabile dall'Amministrazione
Monitoraggio e valutazione dell'efficacia della formazione	Relazione	controllabile dall'Amministrazione
Termine implementazione della misura		
Definizione di una sezione specifica all'interno del Piano di Formazione dell'Istituto che preveda la formazione specialistica (in convenzione con SNA o altri Istituti di formazione)		31/07/2019
Sessioni di informazione/formazione		30/11/2019
Monitoraggio e valutazione dell'efficacia della formazione		30/11/2019
INDICATORE		
Denominazione	Formula	Target
Definizione sessione specifica del Piano Formazione	SI/NO	
Attività di formazione/informazione generale	Numero dipendenti coinvolti/numero dipendenti	70%
Attività di formazione specialistica	Soggetti destinatari di formazione specialistica	6 formati
COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE		
Il collegamento con il Piano della performance avverrà all'atto dell'adozione degli obiettivi organizzativi con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto		

Ufficio	Ufficio Dirigenziale amministrazione e bilancio	
MISURA DI PREVENZIONE: PATTI DI INTEGRITA'		
Denominazione misura	Patti di integrità negli affidamenti	
Descrizione misura	Adozione patti di integrità negli affidamenti esterni	
Tipologia misura	Obbligatoria	
Responsabile dell'implementazione della misura	Dott. Lorianò Bigi	
ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Verifica a campione dell'attuazione delle procedure interne previste in materia	Report	controllabile dall'Amministrazione
Termine implementazione della misura		
Verifica a campione dell'attuazione delle procedure interne previste in materia		30/11/2019
INDICATORE		
Denominazione	Formula	Target
Numero di verifiche a campione	Numero patti di integrità controllati / numero patti di integrità totali	20%
COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE		
Il collegamento con il Piano della performance avverrà all'atto dell'adozione degli obiettivi organizzativi con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto		

Scheda della Misura facoltativa: la Prevenzione del Conflitto d'Interessi nelle aree a maggior rischio di corruzione

L'Istituto, per le aree a maggior rischio di corruzione, identificate nell'Agenzia Nazionale Erasmus+ e nell'Ufficio Dirigenziale Affari Generali e Personale, prevede nel PTPCT 2019-2021 di mantenere la misura aggiuntiva "Prevenzione del conflitto di interessi nelle aree a maggior rischio di corruzione", che non rientra tra le otto misure obbligatorie.

In base ad essa, al fine di ridurre il rischio corruttivo, sono state predisposte delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi che il personale assegnato alle due aree interessate è tenuto a compilare e sottoscrivere annualmente.

In particolare, in relazione alla prevenzione del conflitto d'interessi per le attività inerenti il Programma Erasmus+, è stata predisposta per il personale assegnato all'Agenzia Nazionale Erasmus+ una specifica dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi ai sensi della normativa nazionale e comunitaria, nonché delle disposizioni contenute nelle vigenti Linee Guida per le Agenzie Nazionali Erasmus+ e Guida al Programma Erasmus+ (entrambe predisposte dalla CE).

Ufficio	Ufficio Dirigenziale Affari generali e personale - Agenzia Nazionale <i>Erasmus+</i>	
MISURA DI PREVENZIONE: Gestione del conflitto d'interessi		
Denominazione misura	Prevenzione del Conflitto d'Interessi nelle aree a maggior rischio di corruzione	
Descrizione misura	Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema	
Tipologia misura	ulteriore	
Responsabile dell'implementazione della misura	Dott. Nario Emanuele - Dot.ssa Ismene Tramontano	
ATTIVITA' DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	Output	Analisi del rischio
Verifica dell'attuazione delle procedure interne previste in materia di personale dell'Agenzia Erasmus+ e per il Personale della direzione del personale e affari generali	esito controlli su base campionaria	controllabile dall'Amministrazione
Termine implementazione della misura		
Verifica a campione dell'attuazione delle procedure interne previste in materia		30/11/2019
INDICATORE		
Denominazione	Formula	Target
Numero dei controlli	Numero dichiarazioni controllate / numero dichiarazioni totali	30%
COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE		
Il collegamento con il Piano della performance avverrà all'atto dell'adozione degli obiettivi organizzativi con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto		

**ALLEGATO 2 - OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE NELLA SEZIONE " AMMINISTRAZIONE
TRASPARENTE" E RESPONSABILI DEI DATI INAPP**

PTPCT - 2019-2021

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILI						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
1. Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) (<u>link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione</u>)	Annuale (art. 10, c. 1, d.lgs. N. 33/2013)	Presidenza
			Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normativa" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizio Comunicazione e divulgazione scientifica
		Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza - Direzione Generale - Uffici dirigenziali
	Atti generali		Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza
		Art. 12, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
		Art. 34, d.lgs. n. 33/2013	Oneri informativi per cittadini e imprese	Regolamenti ministeriali o interministeriali, provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato per regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, nonché l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici con allegato elenco di tutti gli oneri informativi gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i medesimi atti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	
	Burocrazia zero	Art. 37, c. 3, d.l. n. 69/2013	Burocrazia zero	Casi in cui il rilascio delle autorizzazioni di competenza è sostituito da una comunicazione dell'interessato	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 10/2016	

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 37, c. 3-bis, d.l. n. 69/2013	Attività soggette a controllo	Elenco delle attività delle imprese soggette a controllo (ovvero per le quali le pubbliche amministrazioni competenti ritengono necessarie l'autorizzazione, la segnalazione certificata di inizio attività o la mera comunicazione)		
2. Organizzazione		Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Voce del menu non prevista
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Voce del menu non prevista
2. Organizzazione		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Voce del menu non prevista

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILI						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Voce del menu non prevista
		0		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Voce del menu non prevista
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Voce del menu non prevista
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Voce del menu non prevista

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982	\	1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Voce del menu non prevista
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Voce del menu non prevista
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla for		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del d.lgs. n. 33/2013 (N.B. in INAPP Presidente e Consiglio di	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ							
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati	
2. Organizzazione		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Amministrazione)	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza	
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza - Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale	
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza		
	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza		
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Presidenza		
	Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico poi annuale	Presidenza		
	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013						
	Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982						

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
				Autorizzazione P.A. di appartenenza	Tempestivo/annuale	Presidenza
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l.n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Presidenza
		D.Lgs. 39/2013		Dichiarazione "Inconferibilità e incompatibilità" ai sensi del D.lgs. 39/2013	Annuale	Presidenza
		artt. 46 e 47 DPR 445/2000		Attestazione assenza conflitto di interesse ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000	Annuale	Presidenza
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web con riferimento a cariche cessate dal 1° gennaio 2017) (N.B. in INAPP Presidente e Consiglio di Amministrazione)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	Presidenza
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Presidenza
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Presidenza
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Presidenza
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web con riferimento a	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Presidenza

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013	cariche cessate dal 1° gennaio 2017)	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Presidenza
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Presidenza
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegato copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Nessuno	Presidenza
2. Organizzazione		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Presidenza

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	RPCT
	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Art. 28, c. 1, d.lgs. n. 33/2013				Non applicabile all'INAPP
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione generale - Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale - SIA

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
3. Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 - FAQ ANAC 6.11 del 2017	Collegio dei Revisori	CV, Atto di incarico e durata, compenso annuo lordo, dichiarazioni insussistenza cause di incompatibilità e inconfiribilità	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
3. Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ							
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati	
4. Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	\	Tabella relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale	
		Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale	
	Titolari di incarichi amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle) (N.B. in INAPP il Direttore Generale)	Per ciascun titolare di incarico:	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013			Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	\	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale
	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Direzione Generale

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
4. Personale		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982	\	2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Direzione Generale
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Direzione Generale
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle) (N.B. in INAPP il Direttore Generale)	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfirmità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Direzione Generale
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Direzione Generale
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Direzione Generale
				Incarichi dirigenziali,	Per ciascun titolare di incarico:	

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	<p>a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali</p> <p>(da pubblicare in tabelle che distinguono le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)</p>	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		<p>Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo</p> <p>Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)</p> <p>Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici</p>	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
				Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982	e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali (da pubblicare in tabelle che distinguono le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati disereziionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	sospeso da Delibera ANAC n. 382 del 12/04/2017
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	sospeso da Delibera ANAC n. 382 del 12/04/2017
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	sospeso da Delibera ANAC n. 382 del 12/04/2017
4. Personale		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfirmità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 15, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Elenco posizioni dirigenziali discrezionali	Elenco delle posizioni dirigenziali, integrato dai relativi titoli e curricula, attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	
		Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti	Annuale	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Nessuno	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	web)	Curriculum vitae	Nessuno	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	sospeso da Delibera ANAC n. 382 del 12/04/2017
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	sospeso da Delibera ANAC n. 382 del 12/04/2017
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
				1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	sospeso da Delibera ANAC n. 382 del 12/04/2017

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILI							
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati	
4. Personale		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l.n. 441/1982	\	3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico). Con schema ANAC all. 2 della delibera 241/2017	sospeso da Delibera ANAC n. 382 del 12/04/2017	
		Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	RPCT	
		Art. 14, c. 1-quinquies, d.lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Dotazione organica	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio/Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio/Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio/Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle Finanze, che predispongono, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio/Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
4. Personale	OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	OIV	Nominativi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Struttura tecnica permanente OIV
		Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle)	Curricula	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Struttura tecnica permanente OIV

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILI						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Par. 14.2, delib. CiVIT n. 12/2013	Compensi		Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Struttura tecnica permanente OIV
5. Bandi di concorso		Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonche' i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delib. CiVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Direzione generale
	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione generale
	Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione generale
6. Performance	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Struttura tecnica permanente OIV
				Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Struttura tecnica permanente OIV - Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	<p>Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio</p> <p>Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi</p>	<p>Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)</p> <p>Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale</p> <p>Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale</p>
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Benessere organizzativo	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Benessere organizzativo	Livelli di benessere organizzativo	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	
	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile all'INAPP
7. Enti controllati	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	<p>Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)</p>	Non applicabile all'INAPP

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILI						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
7. Enti controllati	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti di diritto privato, comunemente denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile all'INAPP
	Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile all'INAPP
8. Attività e procedimenti	Dati aggregati attività amministrativa	Art. 24, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Dati aggregati attività amministrativa	Dati relativi alla attività amministrativa, in forma aggregata, per settori di attività, per competenza degli organi e degli uffici, per tipologia di procedimenti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	
	Per ciascuna tipologia di procedimento:					
8. Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di procedimento	1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali
		Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle)	2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	\	4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali
		Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali
		Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del provvedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali
		Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali
		Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali
		Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) <i>link</i> di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali
	Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
8. Attività e procedimenti				obbligatoriamente per il versamento		
		Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013		1) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali
				Per i procedimenti ad istanza di parte:		Direzione Generale - Uffici dirigenziali
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione Generale - Uffici dirigenziali
		Art. 24, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 28, l. n. 190/2012	Monitoraggio tempi procedurali	Risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni precedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti del Presidente	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza
9. Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti del CdA	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza
	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILI						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (link alla sottosezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Direzione generale - Uffici dirigenziali
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	
10. Controlli sulle imprese		Art. 25, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di controllo	Elenco delle tipologie di controllo a cui sono assoggettate le imprese in ragione della dimensione e del settore di attività, con l'indicazione per ciascuna di esse dei criteri e delle relative modalità di svolgimento	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016	
		Art. 25, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Obblighi e adempimenti	Elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che le imprese sono tenute a rispettare per ottemperare alle disposizioni normative		
11. Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190 Informazioni sulle singole procedure	Codice Identificativo Gara (CIG)	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILI						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
11. Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	(da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Struttura proponente, Oggetto del bando, Procedura di scelta del contraente, Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, Aggiudicatario, Importo di aggiudicazione, Tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, Importo delle somme liquidate	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013 Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 Art. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
				Per ciascuna procedura:		Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni. Compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 50/2016	Avvisi di preinformazione - Avvisi di preinformazione (art. 70, c. 1, 2 e 3, d.lgs. n. 50/2016); Bandi ed avvisi di preinformazioni (art. 141, d.lgs. n. 50/2016)	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Delibera a contrarre o atto equivalente (per tutte le procedure)	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILI						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	\	<p>Avvisi e bandi - Avviso (art. 19, c. 1, d.lgs. n. 50/2016); Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7, d.lgs. n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Avviso di formazione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7, d.lgs. n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9, d.lgs. n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1, e 4, d.lgs. n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 127, c. 1, d.lgs. n. 50/2016); Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 2, d.lgs. n. 50/2016); Avviso relativo all'esito della procedura; Pubblicazione a livello nazionale di bandi e avvisi; Bando di concorso (art. 153, c. 1, d.lgs. n. 50/2016); Avviso di aggiudicazione (art. 153, c. 2, d.lgs. n. 50/2016); Bando di concessione, invito a presentare offerta, documenti di gara (art. 171, c. 1 e 5, d.lgs. n. 50/2016); Avviso in merito alla modifica dell'ordine di importanza dei criteri, Bando di concessione (art. 173, c. 3, d.lgs. n. 50/2016); Bando di gara (art. 183, c. 2, d.lgs. n. 50/2016); Avviso costituzione del privilegio (art. 186, c. 3, d.lgs. n. 50/2016); Bando di gara (art. 188, c. 3, d.lgs. n. 50/2016)</p>	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
11. Bandi di gara e contratti		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		<p>Avviso sui risultati della procedura di affidamento - Avviso sui risultati della procedura di affidamento con indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, d.lgs. n. 50/2016); Bando di concorso e avviso sui risultati del concorso (art. 141, d.lgs. n. 50/2016); Avvisi relativi l'esito della procedura, possono essere raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3, d.lgs. n. 50/2016); Elenchi dei verbali delle commissioni di gara</p>	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILI						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	\	Avvisi sistema di qualificazione - Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione, di cui all'Allegato XIV, parte II, lettera H; Bandi, avviso periodico indicativo; avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione; Avviso di aggiudicazione (art. 140, c. 1, 3 e 4, d.lgs. n. 50/2016)	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Affidamenti Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10, d.lgs. n. 50/2016); tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti (art. 192 c. 3, d.lgs. n. 50/2016)	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016		Informazioni ulteriori - Contributi e resoconti degli incontri con portatori di interessi unitamente ai progetti di fattibilità di grandi opere e ai documenti predisposti dalla stazione appaltante (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 50/2016); Informazioni ulteriori, complementari o aggiuntive rispetto a quelle previste dal Codice; Elenco ufficiali operatori economici (art. 90, c. 10, d.lgs. n. 50/2016)	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari	Provvedimenti di esclusione e di ammissione (entro 2 giorni dalla loro adozione)	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
			e tecnico-professionali.			
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei componenti.	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Art. 1, co. 505, l. 208/2015 disposizione speciale rispetto all'art. 21 del d.lgs. 50/2016	Contratti	Testo integrale di tutti i contratti di acquisto di beni e di servizi di importo unitario stimato superiore a 1 milione di euro in esecuzione del programma biennale e suoi aggiornamenti	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ							
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati	
12. Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale - Agenzia Nazionale Erasmus +	
							Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013
		Per ciascun atto:					
	Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	\	4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) <i>link</i> al progetto selezionato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) <i>link</i> al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
	Atti di concessione	Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Nell'ambito del Programma Erasmus+ 2014-2020, l'Agenzia Nazionale Inapp (già Isfol) gestisce le azioni decentrate del settore istruzione e formazione professionale, ovvero: la mobilità individuale a fini di apprendimento (KA1); i partenariati strategici (KA2). Tra le sovvenzioni che il Programma Erasmus+ assegna all'Agenzia vi sono inoltre i fondi destinati a finanziare le Transnational Cooperation Activities (TCA), finalizzati a sostenere la partecipazione di operatori VET a seminari ed eventi formativi in Europa.	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale
		Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Sovvenzioni Erasmus +	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
13. Bilanci		Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016				
13. Bilanci		Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016				

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILI						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del d.lgs. n. 91/2011 - Art. 18-bis del d.lgs. n. 118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivi e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
14. Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Controllo di Gestione e Patrimonio
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Controllo di Gestione e Patrimonio
15. Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.A.C.	OIV
				Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	OIV

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
	funzioni analoghe		funzioni analoghe	Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	OIV
	Organi di revisione amministrativa e contabile		Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	OIV
	Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza
	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorché non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Presidenza
16. Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Servizio Comunicazione e divulgazione scientifica
16. Servizi erogati	Class action		Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	Direzione Generale

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	\	Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	Direzione Generale
		Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	Direzione Generale
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale - Servizio Comunicazione e divulgazione scientifica
	Liste di attesa	Art. 41, c. 6, d.lgs. n. 33/2013	Liste di attesa (obbligo di pubblicazione a carico di enti, aziende e strutture pubbliche e private che erogano prestazioni per conto del servizio sanitario) (da pubblicare in tabelle)	Criteri di formazione delle liste di attesa, tempi di attesa previsti e tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile all'INAPP

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
	Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo	L'INAPP non fornisce servizi in rete
	Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
	Dati sui pagamenti del servizio sanitario nazionale	Art. 41, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti in forma sintetica e aggregata (da pubblicare in tabelle)	Dati relativi a tutte le spese e a tutti i pagamenti effettuati, distinti per tipologia di lavoro, bene o servizio in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
17. Pagamenti dell'amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
				Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
			Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
17. Pagamenti dell'amministrazione	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio
18. Opere pubbliche		Art. 38, D.Lgs. n. 33/2013				Non applicabile all'INAPP
19. Pianificazione e governo del territorio		Art. 39, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Pianificazione e governo del territorio (da pubblicare in tabelle)	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	Tempestivo (art. 39, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile all'INAPP
20. Informazioni ambientali		Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile all'INAPP
21. Strutture sanitarie private accreditate		Art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013	Strutture sanitarie private accreditate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle strutture sanitarie private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile all'INAPP

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ							
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati	
22. Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Non applicabile all'INAPP	
		Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	Annuale	RPCT	
23. Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	RPCT	
			Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Tempestivo	RPCT	
	Prevenzione della Corruzione	Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, l. n. 190/2012)	RPCT
		Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	RPCT

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo		Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo	RPCT
		Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggette a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	RPCT
	Accesso civico	Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	RPCT
		Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale	Direttore Generale
23. Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dat.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tempestivo	Direttore Generale - SIA - Servizio Statistico

PTPCT 2019-2021 INAPP - ALLEGATO 2) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE E RELATIVI RESPONSABILITÀ						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	\	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dei dati
		Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	Direttore Generale - SIA - Servizio Statistico
	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	SIA - Servizio Comunicazione e divulgazione scientifica
	Dati ulteriori	Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	Annuale	Presidenza - Direzione Generale - Dirigenti e responsabili di uffici

**ALLEGATO 3 - ALLEGATO AL PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE
(PTP) 2019-2021**

Obiettivi organizzativi, individuali, di gruppo e
comportamenti organizzativi attesi

INDICE

Obiettivi specifici indicatori e target 2019-2021.....	151
Obiettivi organizzativi 2019.....	153
Direzione Generale.....	153
Uffici Dirigenziali II fascia.....	153
Strutture di ricerca.....	155
Progetti strategici.....	156
Servizi trasversali.....	157
A.N. Erasmus+ -VET.....	159
Altri progetti o unità.....	159
Obiettivi individuali, di gruppo o comportamenti organizzativi attesi 2019.....	161
Direttore Generale.....	161
Dirigenti II fascia, Responsabili delle strutture di ricerca, dei Progetti strategici, dei Servizi trasversali, dell' A.N. Erasmus+ -VET, di altri progetti o unità.....	163
Coordinatori di uffici, gruppi di ricerca e gruppi di lavoro.....	171
Il personale tecnico/amministrativo.....	178

Obiettivi specifici, indicatori e target 2019-2021

Obiettivi Specifici	Indicatori	Baseline	2019	2020	2021
OS1 - Ricerca istituzionale Condurre attività di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione nell'ambito delle politiche economiche, sociali, del lavoro e della formazione, concentrandosi in particolare sull'analisi dei fenomeni e delle loro cause e sulla valutazione degli interventi di policy più recenti, in via prioritaria quelli relativi a mercato del lavoro, povertà e previdenza, nonché sull'elaborazione di scenari e proposte di policy, con particolare riferimento all'impatto socioeconomico del cambiamento tecnologico.	Realizzazione della produzione istituzionale programmata e qualificata come prioritaria (Rapporti di ricerca e Studi ed analisi nell'annualità).	17(2018)	21	23	26
	Numero delle pubblicazioni istituzionali nell'annualità	7 (2018)	+10% rispetto al 2018	+10% rispetto al 2019	+10% rispetto al 2020
	Numero delle citazioni alla produzione INAPP su Google scholar (dato fine annualità).	3.039 (2018)	+5% rispetto al 2018	+5% rispetto al 2019	+10% rispetto al 2020
OS2 - Ricerca scientifica Condurre ricerca <i>policy oriented</i> a carattere multidisciplinare e comparato, ispirata ai più rigorosi standard scientifici e metodologici delle discipline di riferimento, concentrandosi in particolare sull'analisi dei fenomeni in chiave esplicativa, sulla valutazione delle politiche, sull'elaborazione di modelli analitici e previsionali e di scenari e proposte di policy, in via prioritaria negli ambiti relativi a mercati del lavoro, organizzazione del lavoro e sistemi di relazioni industriali; regimi di produzione di competenze e sistemi di politiche della formazione; sistemi di protezione sociale; politiche attive e passive del mercato del lavoro; politiche di inclusione sociale e di investimento sociale; e con particolare riferimento all'impatto socioeconomico del cambiamento tecnologico. A tali fini, accrescere il grado di apertura dell'istituto all'ambiente scientifico nazionale e internazionale attraverso: la partecipazione a progetti di grande rilevanza scientifica e lo sviluppo di collaborazioni e di scambi su scala nazionale e internazionale per ricerca di tipo <i>policy-oriented</i> ; seminari e periodi di ricerca presso l'istituto di ricercatori di altre istituzioni,	Realizzazione della produzione scientifica qualificata come prioritaria (Pubblicazioni monografie, articoli ecc.) nell'annualità	12 (2018)	+10% rispetto al 2018	+10% rispetto a.p.	+10% rispetto a.p.
	Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di partner o capofila, nell'annualità	4 (2018)	4	5	5
	Numero di progetti internazionali ammessi al finanziamento nell'annualità	2 (2018)	2	2	2
	Numero di convenzioni di ricerca, stipulate con istituzioni nazionali e/o internazionali, nell'annualità	6 (2018)	3	3	3
	Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>peer review</i> interna	25 (2018)	27	30	33
	Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati	n.d.	2	4	6

Obiettivi Specifici	Indicatori	Baseline	2019	2020	2021
<p>anche attraverso l'integrazione nello svolgimento dei progetti e delle attività dell'istituto; l'implementazione di procedure di valutazione tra pari delle attività di ricerca dell'istituto, in accordo con l'attuazione delle disposizioni normative al riguardo; l'investimento nella formazione del personale dell'Istituto in aree strategiche quali le competenze metodologiche e linguistiche; il consolidamento dell'attività di costruzione di basi di dati e lo sviluppo di un sistema unificato delle basi di</p>	Numero di contributi scientifici sottoposti a riviste scientifiche ed accettati	n.d.	2	4	6
	Unità di personale in formazione sulle competenze strategiche (linguistiche, gestionali, metodologie e strumenti della ricerca)	100 (2018)	100	100	100
	Basi dati rese accessibili direttamente o su richiesta, dal sito istituzionale	13 (2018)	14	15	16
<p>OS3 - Terza missione Perseguire una strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione dell'attività, degli strumenti e dei risultati dell'istituto a favore della comunità scientifica, dei policymaker e degli attori rilevanti; organizzare e prendere parte a iniziative divulgative sui temi di elezione dell'istituto a beneficio della comunità.</p>	Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati nell'annualità	8	8	9	10
	Organizzazione o co-organizzazione di eventi nazionali e internazionali (convegni, workshop, conferenze, tavole rotonde) rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	5 (2018)	6	7	8
	Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni anche non accademici rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	124 (2018)	130	130	130
	Numero di visite al sito istituzionale	440.000 (2018)	+ 5% rispetto al 2018	+ 5% rispetto al 2019	+ 5% rispetto al 2020
	Downloading della produzione editoriale Open Archive INAPP+OPAC INAPP (inc. ISFOL)	31.000 (2018)	+ 5% rispetto al 2018	+ 5% rispetto al 2019.	+ 5% rispetto al 2020
	AN Erasmus + - FP numero delle mobilità individuali finanziate nell'annualità	9.000	10.000	10.000	10.000

Obiettivi organizzativi 2019¹¹

Direzione generale

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi della <u>Direzione generale</u>	Indicatore	Target 2019
OS1	DG	Coordinare e promuovere le azioni necessarie ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Istituto	% Realizzazione degli obiettivi organizzativi dell'Istituto.	Almeno il 60%
	DG	Potenziare le misure per l'attuazione del D.Lgs. 218/2016, con particolare riguardo all'introduzione e/o consolidamento di prassi applicative virtuose	Numero report descrittivi delle prassi applicative.	1

Uffici dirigenziali di II fascia

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi dell' <u>UD Affari Generali e Personale</u>	Indicatore	Target 2019
OS2	UDAgP	Sviluppare la formazione del personale dell'Istituto nelle aree strategiche (linguistiche, gestionali, metodologie e strumenti della ricerca).	Numero unità di personale in formazione nelle aree strategiche.	Almeno 100 unità di personale in formazione
	UDAgP	Attuare il Piano dei Fabbisogni del Piano Triennale delle Attività 2019-2021.	% Istruttorie per bandi di mobilità e di concorso.	100% delle istruttorie richieste
	UDAgP	Sovrintendere agli adempimenti in materia di dati ed informazioni richieste da istituzioni esterne, di salute e sicurezza, di posizione del personale disabile, di trattamento di fine rapporto e di fine servizio e di gestione delle missioni	% Predisposizione tempestiva degli adempimenti previsti.	100%
	UDAgP	Contribuire alla dematerializzazione dei processi amministrativi.	% Produzione dei contributi informativi di competenza per la realizzazione di quanto previsto dal piano operativo annuale per la dematerializzazione dei processi amministrativi.	100%
	UDAgP	Sperimentare gli indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle A.A. P.P. (DFP)	% Indicatori comuni di competenza prodotti.	100%

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi dell' <u>UD Amministrazione e bilancio</u>	Indicatore	Target 2019
	UDAb	Partecipare all'analisi preliminare, relativamente ai processi gestionali, ai procedimenti amministrativi ed alle procedure di competenza della	% Produzione dei contributi informativi di competenza per la realizzazione di quanto previsto dal piano operativo annuale per la	100%

¹¹ Quando non diversamente indicato il termine temporale di validità del target è riferito a dicembre 2019.

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi dell' <u>UD Amministrazione e bilancio</u>	Indicatore	Target 2019
		propria struttura, alla implementazione del sistema informativo integrato per la dematerializzazione delle attività amministrative dell'Istituto e per l'implementazione del sistema documentale.	dematerializzazione dei processi amministrativi.	
	UDAb	Realizzare il monitoraggio fisico, finanziario piano OI	Numero di report di monitoraggio rilasciati, nell'ambito degli applicativi informatici in dotazione.	1
	UDAb	Realizzare il monitoraggio dell'avanzamento della spesa e proposta ed attuazione delle eventuali azioni correttive per il riallineamento	Numero di report di monitoraggio e comparazione tra la spesa prevista e quella realizzata nel 2019, finalizzato alla predisposizione dell'aggiornamento del piano triennale 2018/2020 con riferimento all'annualità 2020.	1
	UDAb	Definire il quadro dei residui attivi e passivi e le azioni conseguenti	Numero di prospetti intermedi finalizzati al ri-accertamento da effettuare nel conto consuntivo 2019, di un quadro dettagliato dei residui attivi e passivi iscritti a bilancio con proposta di ri-accertamento o radiazione.	1
	UDAb	Sperimentare gli indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle A.A. P.P. (DFP)	% Indicatori comuni di competenza prodotti.	100%

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi dell' <u>UD Controllo di gestione e patrimonio</u>	Indicatore	Target 2019
	UDCdG	Gestire gli immobili di proprietà dell'Istituto nonché di quello in locazione con riferimento agli aspetti manutentivi	Numero di relazioni gestionali.	2
	UDCdG	Gestire i beni mobili ed il relativo inventario	% Aggiornamenti del Registro dell'inventario.	100%
	UDCdG	Contribuire alla dematerializzazione dei processi amministrativi.	% Produzione dei contributi informativi di competenza per la realizzazione di quanto previsto dal piano operativo annuale per la dematerializzazione dei processi amministrativi.	100%
	UDCdG	Analizzare le principali evidenze gestionali relative all'attività istituzionali	Numero di redazioni e proposte del Rapporto di gestione 2018.	1
	UDCdG	Provvedere alla ricognizione e all'approvvigionamento tempestivo dei materiale di consumo	% Richieste di approvvigionamento evase.	100%
	UDCdG	Sperimentare gli indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle A.A. P.P. (DFP)	% Indicatori comuni di competenza prodotti.	100%

Strutture di ricerca

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi della <u>Struttura Lavoro e professioni</u>	Indicatore	Target 2019
OS1	StLp	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza.	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%
OS2	StLp	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica.	Numero di contributi di ricerca sottoposti a <i>peer review</i> interna.	6
			Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati.	6
			Numero di contributi sottoposti a riviste scientifiche e accettati.	4
OS3	StLp	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati.	8
			Numero di eventi organizzati/co-organizzati.	Almeno 4
			Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	Almeno 5

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi della <u>Struttura Metodologie e Strumenti</u>	Indicatore	Target 2019
OS1	StMs	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza.	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%
OS2	StMs	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica.	Numero di contributi di ricerca sottoposti a <i>peer review</i> interna.	2
			Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati.	6
			Numero di contributi sottoposti a riviste scientifiche e accettati.	2
OS3	StMs	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati.	3
			Numero di eventi organizzati/co-organizzati.	Almeno 2
			Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	Almeno 6

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi della <u>Struttura Inclusione Sociale</u>	Indicatore	Target 2019
OS1	StIs	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%
OS2	StIs	Accrescere il grado di apertura dell'Istituto all'ambiente scientifico nazionale ed internazionale.	Numero di proposte di convenzioni e/o protocolli di intesa: <ul style="list-style-type: none"> convenzione con il Forum Nazionale del Terzo Settore finalizzata al monitoraggio e alla valutazione del progetto FQTS (Formazione quadri del terzo settore); protocollo di intesa con il Centro di Ateneo SInAPSi (Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti) dell'Università degli Studi di Napoli Federico II 	2

OS2	StIs	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica.	Numero di contributi di ricerca sottoposti a <i>peer review</i> interna.	2
			Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati.	2
			Numero di contributi sottoposti a riviste scientifiche e accettati.	2
OS3	StIs	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati.	1
			Numero di eventi organizzati/co-organizzati.	Almeno 3
			Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	Almeno 5

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi della <u>Struttura Sistemi e Servizi Formativi</u>	Indicatore	Target 2019
OS1	StSf	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%
OS2	StSf	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica.	Numero di contributi di ricerca sottoposti a <i>peer review</i> interna.	2
			Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati.	2
OS3	StSf	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati.	1
			Numero di eventi organizzati/co-organizzati.	Almeno 3
			Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	Almeno 4

Progetti strategici

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi del <u>Progetto Strategico Integrazione dei migranti</u>	Indicatore	Target 2019
OS2	PSI	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza.	% Prodotti realizzati su prodotti previsti (due report tecnici con cadenza semestrale).	100%
OS2	PSI	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica.	Numero di pubblicazioni scientifiche nell'annualità.	Almeno 7
OS3	PSI	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di iniziative seminariali in collaborazione con altri ricercatori ed istituzioni qualificate (aventi finalità di formazione avanzata sulle competenze strategiche per il Progetto).	Almeno 4
			Numero di eventi organizzati/co-organizzati.	Almeno 1
			Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	Almeno 4

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi del Progetto Strategico Analisi strategica delle Politiche Pubbliche	Indicatore	Target 2019
OS1	PSA	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza.	% Prodotti realizzati su prodotti previsti (e due report tecnici attuativi con cadenza semestrale)	100%
			Numero di pubblicazioni Istituzionali nell'annualità.	4
OS2	PSA	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica.	Numero di pubblicazioni scientifiche nell'annualità.	3
			Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>peer review</i> interna.	3
			Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati.	3
OS3	PSA	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di eventi organizzati/co-organizzati.	Almeno 1
			Numero di seminari e convegni con partecipazione qualificata.	Almeno 6

Servizi trasversali

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi del Servizio Programmazione e Sviluppo	Indicatore	Target 2019
OS1	SePs	Assolvere alle funzioni previste dal Sistema di Gestione e Controllo (SiGeCo) dell'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PON SPAO in capo all'Unità funzionale Programmazione	% Attività realizzate su attività previste nel periodo di riferimento.	100%
OS1	SePs	Implementare il <i>repository</i> condiviso dei prodotti e dei <i>deliverable</i> realizzati dall'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PON SPAO sulla base del Piano triennale articolato per annualità 2018-2020	% del <i>Repository</i> dei prodotti e dei <i>deliverable</i> disponibili, aggiornato in base all'attuazione e verificato su base periodica in termini di conformità rispetto al Piano triennale.	100%
OS1-2	SePs	Realizzazione attività di <i>reporting</i> al Ministero vigilante (es. Relazione al Segretario generale, relazione ex D.Lgs. 218/2016) e ad uso interno.	% Produzione di relazioni periodiche richieste del Ministero vigilante e reporting interno sulle prassi applicative virtuose.	100%
	SePs	Contribuire alla dematerializzazione dei processi amministrativi.	% Produzione dei contributi informativi di competenza per la realizzazione di quanto previsto dal piano operativo annuale per la dematerializzazione dei processi amministrativi.	100%
	SePs	Gestione documentale	% Corretta tenuta ordinaria dell'archivio unitario, con particolare riguardo all'operazione di protocollazione dei documenti in entrata ed in uscita.	100%

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi del Servizio per la Comunicazione e la divulgazione scientifica	Indicatore	Target 2019
OS3	SeC	Potenziare la promozione e disseminazione delle attività istituzionali e scientifiche verso i policy maker, la comunità scientifica, gli attori rilevanti e la cittadinanza	Numero di report di censimento periodico delle citazioni della produzione INAPP su Google Scholar.	2
			Numero di report di monitoraggio periodico del numero di visite al sito istituzionale e dei principali social network.	4
			Numero di contenuti pubblicati sui canali social istituzionali.	Almeno 200
			Numero di report di monitoraggio del downloading della produzione editoriale (Open Archive INAPP+OPAC INAPP, inc. ISFOL).	2
			Numero di report di monitoraggio del numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	1
			Numero di report di ricognizione della produzione istituzionale e scientifica INAPP.	1
			Numero di eventi nazionali/internazionali promossi e supportati dal Servizio.	Almeno 8
			Numero di report di monitoraggio dell'attività Urp.	2

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi del Servizio Statistico	Indicatore	Target 2019
OS1	SeS	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza.	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%
OS2	SeS	Sviluppare il sistema unificato delle basi dati proprietarie e l'integrazione con altri <i>dataset</i> statistici ed amministrativi.	Numero di basi dati istituzionali rese accessibili all'esterno dal sito INAPP.	14
			Numero di basi dati integrate rese accessibili al personale interno dal sito INAPP.	2
OS2	SeS	Coordinare le attività istituzionali in ambito Sistan	Numero di report periodici sulle attività di coordinamento	1
	SeS	Sperimentare degli indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle A.A. P.P. (DFP)	% Indicatori comuni di competenza prodotti.	100%

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi del Servizio Sistemi Informativi e Automatizzati	Indicatore	Target 2019
	SeSia	Contribuire alla dematerializzazione dei processi amministrativi.	% Produzione dei contributi informativi di competenza per la realizzazione di quanto previsto dal piano operativo annuale per la dematerializzazione dei processi amministrativi.	100%
	SeSia	Analizzare i fabbisogni tecnici, software e di rete delle unità	Numero di report di analisi periodica e proposta di implementazione della	1

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi del Servizio Sistemi Informativi e Automatizzati	Indicatore	Target 2019
		organizzative	dotazione hardware/software e di rete delle unità organizzative.	
	SeSia	Sviluppare e implementare la dotazione hardware, software e di rete istituzionale	% Aggiornamento software delle postazioni di lavoro e creazione/implementazione server virtuali di rete.	100%
	SeSia	Sperimentare gli indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle A.A. P.P. (DFP)	% Indicatori comuni di competenza prodotti.	100%

A.N. Erasmus+-VET

Rif.OS	Cod.	Obiettivi organizzativi dell'Agenzia Nazionale Erasmus+	Indicatore	Target 2019
OS1	ANE	Realizzare gli output previsti nella programmazione annuale (<i>Work Programme</i>)	Numero delle mobilità individuali finanziate nell'annualità.	9500 <i>learners</i> + 500 tra staff, docenti e accompagnatori
			Numero progetti KA1 approvati nell'annualità.	85 progetti
OS1	ANE	Ridurre i tempi di istruttorie e pagamenti degli organismi beneficiari titolari di progetti Erasmus +	Tempo medio di pagamento saldo ai beneficiari dalla ricezione del rapporto finale (valore medio calcolato al 31 dicembre 2019)	entro 60 giorni
OS3	ANE	Promuovere e disseminare le opportunità offerte dal Programma Erasmus+ verso gli attori rilevanti e la cittadinanza	Numero di partecipazione a seminari e convegni (anche in modalità <i>webinar</i>) organizzati dall'INAPP Agenzia Nazionale Erasmus+ e/o da altri stakeholder.	11

Altri progetti o unità

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi della Struttura tecnica di supporto ad OIV INAPP	Indicatore	Target 2019
	StOIV	Contribuire, da un punto di vista tecnico e metodologico, alle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione	% di elaborazione e proposta all'OIV della documentazione prevista dalla normativa (Attestazione obblighi di pubblicazione 2019, Relazione annuale sul funzionamento del sistema dei controlli 2019, Proposta valutativa della performance istituzionale e della dirigenza apicale annualità 2018, Validazione Relazione performance 2018, Aggiornamento	100%

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi della <u>Struttura tecnica di supporto ad OIV INAPP</u>	Indicatore	Target 2019
			2019 del Sistema di misurazione e valutazione della performance).	
			Numero di questionari di gradimento dei servizi istituzionali web	1
			% Rispetto degli obblighi di pubblicazione attribuiti ad OIV	100%

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi del progetto/unità <u>Il ciclo_Survey of Adult Skills</u>	Indicatore	Target 2019
OS2	PAAS	Realizzare i prodotti previsti dal progetto PIAAC nel Piano di Attuazione annuale INAPP e partecipare agli incontri previsti dall'OCSE	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi del progetto <u>Youth employment partnerSHIP</u>	Indicatore	Target 2019
OS2	PYEP	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%

Rif. OS	Cod.	Obiettivi organizzativi del progetto/unità <u>Protezione dei dati</u>	Indicatore	Target 2019
	UPD	Ottemperare tempestivamente alla normativa europea e nazionale di riferimento	Numero di anomalie o non conformità riscontrate nell'annualità.	0

Obiettivi individuali, di gruppo e comportamenti organizzativi attesi¹² 2019

Direttore generale

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale¹³ è collegata a:

Componente	Punteggio max. conseguibile
Istituzionale Conseguimento degli indicatori/target programmati relativi a gli Obiettivi Specifici o a quelli qualificati come prioritari. (ponderati per il peso % attribuito, tot. = 100)	30
Individuale Conseguimento degli indicatori/target programmati relativi agli Obiettivi Individuali del Direttore generale. (ponderati per il peso % attribuito, tot. = 100)	40
Comportamenti Organizzativi Rispondenza dei comportamenti espressi nel ruolo rispetto alle attese	30
Totale	100

Rif. OS	Obiettivi specifici, indicatori e target, qualificati come prioritari e attribuiti al Direttore Generale	Baseline	2019	Peso% (tot.=30)
OS1	Realizzazione della produzione istituzionale programmata e qualificata come prioritaria (Rapporti di ricerca e Studi ed analisi nell'annualità)	17 (2018)	21	15
OS2	Numero di convenzioni di ricerca, stipulate con istituzioni nazionali e/o internazionali, nell'annualità	6 (2018)	3	10
OS3	Organizzazione o co-organizzazione di eventi nazionali e internazionali (convegni, workshop, conferenze, tavole rotonde) rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	5 (2018)	6	5

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del Direttore generale	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=40)
OS1-2-3	IDG	Programmazione delle attività di ricerca in coerenza con gli indirizzi strategici.	Proposta al CdA del Piano triennale di attività.	1	15
OS1-2	IDG	Analisi dell'andamento complessivo delle attività di ricerca svolte dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale.	Relazione sull'andamento complessivo delle attività di ricerca svolte dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale.	1	15
OS1	IDG	Rafforzamento della cultura di <i>project management</i> nella gestione delle attività di ricerca previste dal Piano OI	Programmazione di incontri con il personale delle Strutture/Progetti Strategici.	Almeno 2	10

¹² Per approfondimenti si rinvia al Dizionario delle competenze, allegato al SMVP 2012.

¹³ Cfr. INAPP, Sistema di misurazione e valutazione della performance, Aggiornamento 2018.

Comportamenti organizzativi attesi		
Ambiti	Fattori	Punteggio max. conseguibile
Gestione e problem solving	Programmazione e gestione delle risorse	10
	Gestione criticità e problem solving	
	Iniziativa	
Leadership e governo delle relazioni	Gestione e sviluppo competenze organizzative	10
	Motivazione del personale agendo come modello di ruolo	
	Relazioni e comunicazione	
Orientamento al risultato	Consapevolezza dell'impatto	10
	Attribuzione degli obiettivi e valutazione	
	Sviluppo e supporto alla cultura della valutazione	
Totale		30

Dirigenti II fascia, Responsabili delle Strutture di ricerca, dei Progetti strategici, dei Servizi trasversali, dell'A.N. Erasmus+-VET, di altri progetti e unità

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili degli Uffici dirigenziali di II fascia e dei Responsabili dei Servizi, delle Strutture di ricerca, dei Progetti strategici, dell'A.N. Erasmus+-VET, degli altri progetti ed unità è collegata a:

Componente	Punteggio max. conseguibile
Individuale Conseguimento degli indicatori/target programmati relativi agli Obiettivi Individuali assegnati. (ponderati per il peso % attribuito, tot. = 100)	70
Comportamenti Organizzativi Rispondenza dei comportamenti espressi nel ruolo rispetto alle attese	30
Totale	100

Rif. OS	Cod.	<u>Obiettivi individuali del Dirigente di II fascia dell'UD Affari Generali e del Personale</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS2	IUDAgP	Sviluppare collaborazioni e scambi su scala nazionale e internazionale per rafforzare il grado di apertura dell'istituto all'ambiente scientifico	Numero di istruttorie per la stipula di convenzioni e protocolli d'intesa con istituzioni nell'annualità.	Almeno 3	20
OS2	IUDAgP	Sviluppare la formazione del personale dell'Istituto nelle aree strategiche	Predisposizione della proposta di piano di formazione 2019 e report di valutazione annuale delle attività realizzate.	2	20
	IUDAgP	Promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro	Predisposizione istruttoria della circolare attuativa sulla regolamentazione dell'orario di lavoro.	1	10
	IUDAgP	Realizzare le misure e assolvere tempestivamente agli obblighi di pubblicazione previsti dal PTPCT 2019-2021	% Attuazione delle misure e assolvimento degli obblighi di competenza.	100%	20

Rif. OS	Cod.	<u>Obiettivi individuali del Dirigente di II fascia dell'UD Amministrazione e Bilancio</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
	IUDAb	Definire e proporre il regolamento delle funzioni RUP e loro coordinamento	Proposta Regolamento funzioni RUP. (settembre 2019)	1	15
	IUDAb	Definire e proporre il regolamento per le procedure di gara	Proposta Regolamento procedure di gara. (settembre 2019)	1	15
	IUDAb	Rendicontare le spese FSE ad AdC relative al 2018 e 2019	% Rendicontazione periodica delle spese.	100% spese sostenute nel 2018 ed almeno il 50% delle spese 2019	30

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del <u>Dirigente di II fascia dell'UD Amministrazione e Bilancio</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
				sostenute al secondo trimestre dello stesso anno	
	IUDAb	Realizzare le misure e assolvere tempestivamente agli obblighi di pubblicazione previsti dal PTPCT 2019-2021	% Attuazione delle misure e assolvimento degli obblighi di competenza.	100%	10

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del <u>Dirigente di II fascia dell'UD Controllo di gestione e patrimonio</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
	IUDCd	Coordinare la predisposizione del PTPCT 2020-2022	Numero di proposta annuale PTPCT 2020-2022.	1	30
	IUDCd	Coordinare il monitoraggio periodico dell'attuazione del PTPCT	Numero di report semestrali.	2	30
	IUDCd	Definire le procedure relative alla dismissione dell'immobile di proprietà dell'Istituto sito in Albano Laziale	Avvio delle procedure per la dismissione.	Entro il 15 maggio	10

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del <u>Responsabile della Struttura Lavoro e professioni</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS1-OS2	IStLp	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero di contributi sottoposti a riviste scientifiche ed accettati.	Almeno 2 articoli in qualità di autore/curatore	30
			Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati.	Almeno 2 contributi in qualità di autore	
OS3	IStLP	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di relazioni a seminari e convegni.	2	20
			Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati.	3 in qualità di autore/curatore	20

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del <u>Responsabile della Struttura Metodologie e strumenti</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS1-OS2	IStMs	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero di contributi sottoposti a riviste scientifiche ed accettati.	almeno 4 articoli in qualità di autore/curatore	30

OS3	IStMs	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di relazioni a seminari e convegni.	4	30
			Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati.	2 in qualità di autore/curatore	10

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del Responsabile della Struttura Inclusionione Sociale	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS2	IStIs	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero di contributi scientifici sottoposti a riviste scientifiche e accettati.	2 contributi in qualità di autore/curatore	30
OS3	IStIs	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di partecipazione qualificata a seminari e convegni.	Almeno 3	30
OS3	IStIs	Partecipare in qualità di esperto INAPP al Comitato Tecnico Scientifico Centro interuniversitario GEO (Giovani Educazione e Orientamento).	Numero di contributi a CTS GEO.	2 relazioni CTS	10

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del Responsabile della Struttura Sistemi e Servizi formativi	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS1-OS2	IStSf	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero rapporti di ricerca sullo stato e le prospettive della formazione in Italia.	1 rapporto in qualità di autore/curatore	30
			Numero di contributi sottoposti a riviste scientifiche ed accettati.	2 articoli in qualità di autore/curatore su Il sistema della IEFP e Le competenze chiave nella IEFP	20
OS3	IStSf	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di relazioni a seminari e convegni.	Almeno 3	20

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del <u>Responsabile del Progetto Strategico Integrazione dei migranti</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS2	IPSI	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero di contributi pubblicati sulle collane istituzionali o sottoposti a riviste scientifiche ed accettati.	Almeno 2 pubblicazioni in qualità di autore/curatore	30
			Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati.	Almeno 1 contributo in qualità di autore	25
OS3	IPSI	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza. anche non accademici rivolti a stakeholders e mondo della pratica	Numero di relazioni a seminari e convegni.	Almeno 2 relazioni	15

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del <u>Responsabile Progetto Strategico Analisi strategica delle Politiche Pubbliche</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS2	IPSA	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero di contributi scientifici sottoposti a riviste scientifiche e accettati.	2 contributi in qualità di autore/curatore	30
OS3	IPSA	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza. anche non accademici rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	Numero di relazioni a seminari e convegni.	Almeno 2 relazioni	30
			Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati.	1 in qualità di autore/curatore	10

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del <u>Responsabile del Servizio Programmazione e Sviluppo</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS1-OS2	ISeSIA	Contribuire alla redazione del Piano triennale di attività	Bozza di proposta di Piano triennale di attività (Novembre 2019)	1	30
OS1-2	ISeSIA	Contribuire all'analisi dell'andamento complessivo dell'attività di ricerca svolta dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale	Bozza di relazione sull'andamento complessivo delle attività di ricerca svolte dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale (ivi	1	20

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del Responsabile del <u>Servizio Programmazione e Sviluppo</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
			compresa la partecipazione a bandi competitivi nazionali ed internazionali). (Novembre 2019)		
OS1	ISeSIA	Sostenere il rafforzamento di una cultura del <i>project management</i> nella gestione delle attività di ricerca previste dal Piano dell'Organismo intermedio	Supporto all'organizzazione di incontri sul funzionamento e la gestione dell'Organismo intermedio con il personale delle strutture/ dei progetti strategici.	Almeno 2 incontri	20

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del Responsabile del <u>Settore Dematerializzazione dei processi amministrativi e gestione documentale</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
	ISeDe	Contribuire alla dematerializzazione dei processi amministrativi: predisposizione di flussi di dematerializzazione della documentazione scientifica e supporto alla predisposizione dei flussi di dematerializzazione della documentazione amministrativa	Numero proposte di flusso della documentazione scientifica e amministrativa articolata per tipologia.	1	20
	ISeDe	Elaborare il manuale di gestione documentale.	Numero proposte operative di Manuali di gestione documentale.	1	30
	ISeDe	Informare e sensibilizzare il personale sulla gestione documentale	Numero proposte di modulo formativo dedicato.	1	20

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del Responsabile del <u>Servizio per la Comunicazione e la divulgazione scientifica</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS3	ISeC	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di contributi redazionali pubblicati sui canali di informazione istituzionali.	Almeno 4	20
			Numero di eventi pubblicati nel sito istituzionale.	Almeno 15	10
			Numero di prodotti digitali a carattere divulgativo realizzati come autore.	Almeno 2	40

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del <u>Responsabile del Servizio Statistico</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS3	ISeS	Aggiornare le procedure di diffusione dei dati per ottemperare agli obblighi previsti dalla normativa recente europea (Regolamento UE 2016/679, noto come RGPD), nazionale (D.Lgs. 196/2003 e s.m.i., noto come Codice e Regole deontologiche di cui alle Delibere nn. 514 e 515/2018 del Garante della Protezione dei dati personali)	Linee guida e modulistica aggiornata.	1	70

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del <u>Responsabile del Servizio Sistemi Informativi e Automatizzati</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
	ISeSIA	Partecipare al gruppo di lavoro trasversale per la formulazione del protocollo d'intesa Team Digitale	Elaborazione e proposta di contributi per la definizione del Protocollo di intesa.	1	35
	ISeSIA	Coordinare le attività di analisi dei fabbisogni della dotazione hardware e software e di rete delle unità organizzative	Numero di report di analisi dei fabbisogni.	1	35

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del <u>Responsabile dell'Agenzia Nazionale Erasmus+</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS3	IANE	Revisione del Sistema di Gestione della Qualità dell'Agenzia	Manuale del Sistema di gestione della Qualità aggiornato al 2019.	1	50
	IANE	Realizzare le misure e ottemperare agli obblighi di competenza previsti dal PTPCT	% Applicazione delle misure e rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PTPCT.	100%	20

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del <u>Responsabile della STP-OIV</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
	ISTOiv	Ricognizione della strumentazione per il coinvolgimento dei cittadini, degli utenti finali nonché degli stessi utenti interni nella valutazione delle attività e dei servizi realizzati dall'Amministrazione e della sua performance organizzativa	Proposta metodologica e tecnica all'OIV INAPP.	1	70

		(D.Lgs. 74, del 25 maggio 2017, art.11 comma 6, art. 13 comma 2, 3, 4 e 5)			
--	--	--	--	--	--

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del Responsabile del progetto <u>II ciclo Survey of Adult Skills</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS2	IPSAS	Coordinare il gruppo di lavoro impegnato nella conduzione del Progetto.	Numero di report di attuazione e proposta di eventuali misure correttive.	2	70

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del Responsabile del progetto <u>Youth employment partnerSHIP</u>	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
OS2	IPYEP	Coordinare il gruppo di lavoro impegnato nella conduzione del Progetto.	Numero di report di attuazione e proposta di eventuali misure correttive.	2	70

Rif. OS	Cod.	Obiettivi individuali del Responsabile della Protezione dei dati	Indicatore	Target 2019	Peso% (tot.=70)
	IUPD	Assicurare il monitoraggio dell'evoluzione normativa europea e nazionale di riferimento	% di anomalie o non conformità nell'annualità	0%	10
	IUPD	Informare e fornire consulenza al titolare o al responsabile del trattamento, nonché ai colleghi interni che trattano i dati per finalità istituzionali, a fini statistici e di ricerca scientifica	Numero note informative e risposte a quesiti.	Almeno 5 note informative e 30 risposte a quesiti	20
	IUPD	Partecipare a riunioni esterne di Responsabili protezione dati a fini formativi e al fine della costruzione di una rete tra Enti pubblici di ricerca.	% Report al vertice istituzionale e predisposizione di documentazione di riferimento	100%	10
	IUPD	Sorvegliare l'osservanza del regolamento UE e delle disposizioni nazionali relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo.	Elaborazione e proposta di linee guida in materia di protezione dei dati e/o consulenza in materia di adeguamento delle norme interne.	1	30

Comportamenti organizzativi attesi		
Ambiti	Fattori	Punteggio max. conseguibile
Gestione e problem solving	Programmazione e gestione delle risorse	10
	Gestione criticità e problem solving	
	Iniziativa	
Leadership e governo delle relazioni	Gestione e sviluppo competenze organizzative	12
	Motivazione del personale agendo come modello di ruolo	
	Relazioni e comunicazione	
Orientamento al risultato	Consapevolezza dell'impatto	8
	Attribuzione degli obiettivi e valutazione	
	Sviluppo e supporto alla cultura della valutazione	
Totale		30

Coordinatori di uffici, gruppi di ricerca e gruppi di lavoro

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente <u>UD Ufficio Affari Generali e Personale</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GUDAgP	Adempiere agli obblighi in materia di trasparenza previsti dall'Allegato A del D.Lgs. n. 33/2013 per quanto di competenza dell'Ufficio dirigenziale Affari Generali e Personale	% di Attuazione tempestiva degli obblighi previsti	100%	Tutti gli uffici
GUDAgP	Rilevazioni dati ed elaborazione delle informazioni richieste da istituzioni esterne (Corte dei conti, MEF/RGS, DFP, Istat, ecc.)	% di Attuazione tempestiva degli adempimenti connessi a tali rilevazioni	100%	Tutti gli uffici
GUDAgP	Adempimenti per l'aggiornamento della posizione dei dipendenti disabili	% di Attuazione tempestiva degli adempimenti previsti verso le autorità competenti	100%	Settore Reclutamento, relazioni sindacali e formazione
GUDAgP	Adempimenti, istruttori e gestionali, per l'organizzazione dei corsi di formazione	% di Attuazione tempestiva degli adempimenti rispetto all'affidamento dei corsi all'esterno	100%	
GUDAgP	Adempimenti in materia di salute e sicurezza	% di Istruttorie per l'attuazione tempestiva degli adempimenti prescritti	100%	Settore Trattamento giuridico e gestione del rapporto di lavoro
GUDAgP	Adempimenti in materia di gestione dei rapporti di lavoro del personale	% di Istruttorie per l'attuazione tempestiva degli adempimenti prescritti e per la corretta ed esaustiva implementazione dei correlati applicativi informatici	100%	
GUDAgP	Aggiornamento dei dati sul trattamento di fine rapporto e di fine servizio del personale	% di Riverifica e conteggio degli accantonamenti del trattamento di fine servizio/di fine rapporto del personale	100%	Settore Trattamento economico, trattamento di quiescenza, benefici e sussidi
GUDAgP	Gestione trattamento retributivo	% di esecuzione tempestiva e corretta delle procedure per l'erogazione del trattamento retributivo in favore del personale e corretta esecuzione degli adempimenti correlati	100%	
GUDAgP	Procedure di missioni	% di esecuzione	100%	

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente <u>UD Ufficio Affari Generali e Personale</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
		tempestiva e corretta delle procedure di missione entro il periodo di competenza		
GUDAgP	Benefici e sussidi	% di esecuzione tempestiva e corretta delle procedure per l'erogazione di benefici e sussidi in favore del personale	100%	
GUDAgP	Trattamento Accessorio 2019	% di predisposizione calcoli e verifiche istruttorie in relazione al trattamento accessorio per l'annualità 2019	100%	Settore Reclutamento, relazioni sindacali e formazione e Settore Trattamento economico, trattamento di quiescenza, benefici e sussidi

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente <u>UD Amministrazione e Bilancio</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GUDAb	Rendicontazione spese FSE ad AdC relative al 2018 e 2019	% di Rendicontazione periodica delle spese FSE.	100% delle spese sostenute nel 2018 ed almeno il 50% delle spese 2019 sostenute al secondo trimestre dello stesso anno	Tutti gli uffici
GUDAb	Dematerializzazione dei processi amministrativi.	% di Dematerializzazione delle procedure per la gestione del bilancio.	100% del bilancio preventivo 2020	Uffici contabili
GUDAb	Ri-accertamento dei residui attivi maturati negli anni fino al 2016 nei confronti di soggetti esterni	% di Procedure di ri-accertamento.	90% delle pratiche	
GUDAb	Dematerializzazione dei processi amministrativi.	% di Dematerializzazione delle nuove procedure di gara ed acquisizione beni.	100%	Ufficio gare e uffici contabili

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente <u>l'UD Controllo di gestione e patrimonio</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GUDCdG	Analizzare i dati gestionali ed contribuire all'elaborazione del Rapporto annuale	Numero di rapporto di gestione 2018	1	Personale afferente all'Ufficio Controllo di gestione

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente <u>l'UD Controllo di gestione e patrimonio</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GUDCdG	Aggiornare tempestivamente l'inventario dei beni mobili incluse le apparecchiature informatiche	% di Aggiornamento Inventario.	100%	Personale afferente all'Ufficio Patrimonio

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente alla <u>Struttura Lavoro e professioni</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GStLP	Contribuire all'implementazione della linea di attività "Innovazione tecnologica, relazioni industriali e mercato del lavoro" su Piano OI	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Unità di personale afferente al gruppo di lavoro
GStLP	Contribuire all'implementazione della linea di attività "Genere e demografia nel mercato del lavoro e nelle politiche pubbliche" su Piano OI	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Unità di personale afferente al gruppo di lavoro
GStLP	Contribuire all'implementazione della linea di attività "Capitale umano, <i>skill mismatch</i> e mercato del lavoro" su Piano OI	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Unità di personale afferente al gruppo di lavoro
GStLP	Contribuire all'implementazione della linea di attività "Innovazione tecnologica e invecchiamento della forza lavoro" su Piano OI	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Unità di personale afferente al gruppo di lavoro
GStLP	Contribuire all'implementazione della linea di attività "Analisi dell'integrazione dei servizi sociali e dei servizi di politica attiva del lavoro ai fini dello studio dei processi d'implementazione del rei nei diversi ambiti territoriali" su Piano OI	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Unità di personale afferente al gruppo di lavoro
GStLP	Contribuire alla realizzazione delle attività di ricerca scientifica relative ai progetti approvati agli stagisti assegnati alla struttura Lavoro e Professioni	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano di attività.	100%	Unità di personale afferente al gruppo di lavoro

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente alla <u>Struttura Metodologie e strumenti</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GStMs	Contribuire all'implementazione dell'Atlante Lavoro	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Personale del gruppo Atlante Lavoro
GStMs	Contribuire alla realizzazione delle attività previste relative a Fabbisogni e competenze	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Personale del gruppo Fabbisogni e competenze
GStMs	Contribuire alla realizzazione delle	% di prodotti	100%	Personale del

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente alla <u>Struttura Metodologie e strumenti</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
	attività previste da PIAAC	realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.		gruppo PIAAC

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente alla <u>Struttura sistemi e Servizi formativi</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GStSf	Contribuire alla realizzazione delle attività previste relative al monitoraggio apprendistato	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Personale del Gruppo di lavoro Apprendistato
GStSf	Contribuire alla realizzazione delle attività previste relative a Sviluppo professionale e politiche di sostegno del lavoro autonomo	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Personale del Gruppo di lavoro Formazione continua
GStSf	Contribuire alla realizzazione delle attività previste relative al monitoraggio IEFP	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Personale del Gruppo di lavoro Formazione iniziale

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente alla <u>Struttura Inclusione Sociale</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GStIs	Contribuire alla realizzazione delle attività previste relative ad "Analisi dell'integrazione dei servizi sociali e dei servizi di politica attiva del lavoro ai fini dello studio dei processi d'implementazione del REI nei diversi ambiti territoriali"	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Personale definito sul Piano OI
GStIs	Contribuire alla realizzazione delle attività previste relative al Monitoraggio e valutazione del progetto FQTS del Forum Nazionale Terzo Settore	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Personale del gruppo di lavoro Monitoraggio

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente al <u>Progetto Strategico Integrazione dei migranti</u>	Indicatore	Target 2019	Personale
GPSI	Concorso alla realizzazione della produzione istituzionale e scientifica prevista dal progetto nell'annualità 2019	Numero di testi con menzione di personale tra gli autori.	2	Tutto il personale assegnato al Progetto

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale assegnato al <u>Progetto Strategico Analisi strategica delle Politiche Pubbliche</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GPSA	Concorso alla realizzazione della	% di prodotti	100%	Tutto il Personale

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale assegnato al <u>Progetto Strategico Analisi strategica delle Politiche Pubbliche</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
	produzione scientifica prevista dal progetto nell'annualità 2019	realizzati su prodotti previsti dal progetto.		
GPSA	Concorso alla realizzazione della produzione istituzionale di competenza sul Piano OI	% di prodotti realizzati su prodotti previsti dal Piano OI.	100%	Tutto il Personale

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente al <u>Servizio Programmazione e Sviluppo</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GSePs	Svolgimento delle funzioni previste dal Sistema di Gestione e Controllo (SiGeCo) dell'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PON SPAO in capo all'Unità funzionale Programmazione	% di Attività realizzate / attività previste nel periodo di riferimento.	100%	Tutto il personale dell'Unità funzionale Servizio programmazione-ne FSE
GSePs	Gestione del <i>repository</i> condiviso dei prodotti e dei <i>deliverable</i> realizzati dall'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PON SPAO sulla base del Piano triennale articolato per annualità 2018-2020	% del <i>Repository</i> dei prodotti e dei <i>deliverable</i> disponibili, aggiornato in base all'attuazione e verificato su base periodica in termini di conformità rispetto al Piano triennale.	100%	Tutto il personale dell'Unità funzionale Servizio programmazione FSE
GSePs	Realizzazione attività di <i>reporting</i> al Ministero vigilante (es. Relazione al Segretario generale, relazione ex D.Lgs. 218/2016)	% Produzione di relazioni periodiche richieste del Ministero vigilante.	100%	Tutto il personale del Servizio, con esclusione del personale del Settore Dematerializzazione
GSePs	Gestione documentale	% Corretta tenuta ordinaria dell'archivio unitario, con particolare riguardo all'operazione di protocollazione dei documenti in entrata ed in uscita.	100%	Tutto il personale del Settore Dematerializzazione e dei processi amministrativi e gestione documentale

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente al <u>Servizio per la Comunicazione e la divulgazione scientifica</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GSeC	Contribuire alla disseminazione delle attività INAPP	Numero di report di censimento periodico delle citazioni della produzione INAPP su Google Scholar.	2	Personale del Gruppo di lavoro Documentazione
		Numero di report di monitoraggio del downloading della produzione editoriale (Open Archive INAPP+OPAC INAPP, inc. ISFOL).	2	
		Numero di report di monitoraggio del numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	1	
GSeC	Contribuire alla divulgazione e diffusione dei contenuti delle attività istituzionali	Numero di report di monitoraggio numero di visite al sito istituzionale.	2	Personale del Gruppo di lavoro Informazione
		Numero di report di monitoraggio numero di accessi ai social network istituzionali.	2	
		Numero di contenuti pubblicati sui canali social.	Almeno 200	
GSeC	Contribuire alla disseminazione delle attività INAPP	Numero di report di ricognizione della produzione istituzionale e scientifica INAPP.	1	Personale del Gruppo di lavoro Editoria
GSeC	Contribuire alla disseminazione delle attività INAPP	Numero di eventi nazionali/internazionali promossi e supportati dal Servizio.	Almeno 8	Personale del Gruppo di lavoro Eventi
GSeC	Contribuire alla disseminazione delle attività INAPP	Numero di report di monitoraggio dell'attività Urp.	2	Personale del Gruppo di lavoro Urp

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente al <u>Servizio Statistico</u>	Indicatore	Target 2019	Personale
GSeS	Contribuire al censimento e riorganizzazione degli archivi statistici in possesso del servizio e depositati sul server d'Istituto per aumentare i livelli di protezione e sicurezza dei dati	Definizione dello schema di organizzazione degli archivi e dei permessi di accesso ai dati.	1	Tutto il personale afferente al Servizio

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente al <u>Servizio sistemi informativi e automatizzati</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GSeSIA	Contribuire all'analisi dei fabbisogni della dotazione hardware, software e di rete delle unità organizzative	Numero di report periodico di analisi	2	Tutto il personale

Cod.	Obiettivi di gruppo del personale afferente all' <u>Agenzia Nazionale Erasmus+</u>	Indicatore	Target 2019	Personale:
GANE	Contribuire alla realizzazione delle attività dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ nel rispetto del <i>Work Programme</i> e del Sistema Gestione Qualità	% rispetto delle Procedure Operative ed utilizzo dei relativi strumenti (<i>check-list</i> e moduli SGQ).	100%	Tutto il personale afferente alle Attività Trasversali, all'Unità di gestione, all'Unità di consulenza, monitoraggio e valutazione

Comportamenti organizzativi attesi		
Ambiti	Fattori	Punteggio max. conseguibile
Gestione e problem solving	Programmazione e gestione delle risorse	20
	Gestione criticità e problem solving	
	Iniziativa	
Leadership e governo delle relazioni	Gestione e sviluppo competenze organizzative	20
	Motivazione del personale agendo come modello di ruolo	
	Relazioni e comunicazione	
Orientamento al risultato	Consapevolezza dell'impatto	10
	Attribuzione degli obiettivi e valutazione	
	Sviluppo e supporto alla cultura della valutazione	
Totale		50

Il personale tecnico/amministrativo (livelli IV-VIII)¹⁴

Comportamenti organizzativi attesi	Punteggio max. conseguibile
Precisione e qualità delle prestazioni svolte	30
Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione dei cambiamenti organizzativi	30
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra i diversi uffici	20
Capacità di proporre soluzioni innovative e contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	20
Totale	100

¹⁴ La valutazione, seppur ai fini della erogazione del 10 per cento della produttività collettiva ed individuale - come individuata nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" – agg. 2018 per il personale inquadrato nei livelli IV-VIII - non verrà applicata nelle more della definizione di un'apposita intesa in tal senso con le OO.SS.. Il CCNL Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, all'art. 68, rimette, infatti, alla contrattazione integrativa la definizione dei "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance".
