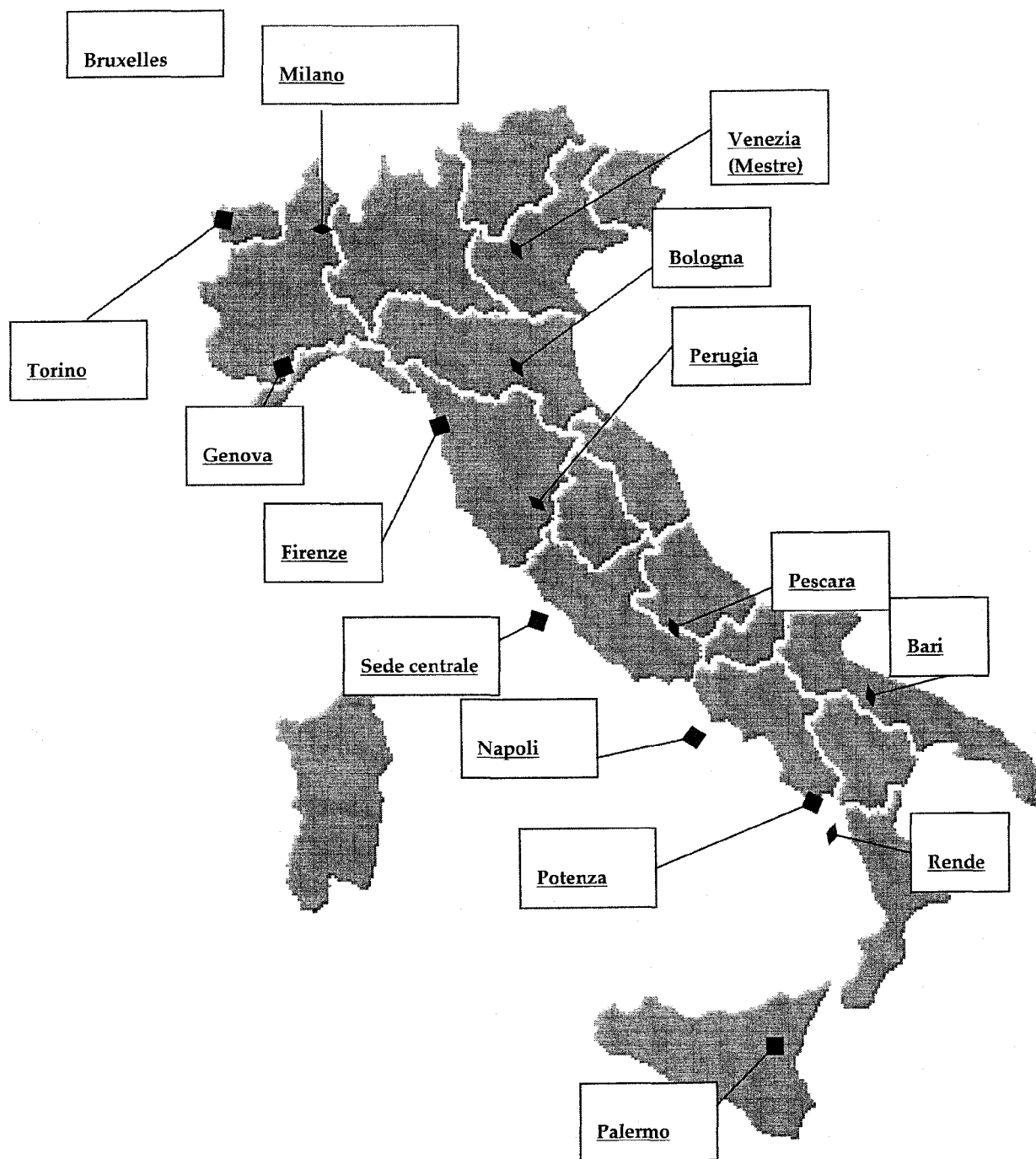


UNITA' TERRITORIALI



2.2 - I Poteri del Presidente e dell'Amministratore Delegato fino alla modifica statutaria del 9 luglio 2008.

Il Presidente

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spettano i poteri previsti dalla legge e dallo Statuto della Società.

Al Presidente spetta la rappresentanza istituzionale e legale della Società e l'uso della firma sociale nei limiti della carica, della legge e dello Statuto della Società.

Spettano, inoltre, al Presidente, le seguenti attribuzioni e l'uso della firma sociale, salvo che il loro esercizio includa atti di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Delegato:

1. la rappresentanza generale della Società;
2. il coordinamento delle funzioni di predisposizione e di invio delle relazioni per l'autorità vigilante, per le istituzioni, per le autorità politiche ed amministrative;
3. la predisposizione, d'intesa con l'Amministratore Delegato, delle linee strategiche della Società, nell'ambito della missione societaria e degli indirizzi dell'autorità vigilante, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
4. la vigilanza sull'attuazione degli indirizzi e delle delibere del Consiglio di Amministrazione;
5. la convocazione e la presidenza del Comitato Scientifico della Società;
6. il coordinamento della predisposizione del Bilancio Sociale;
7. la sovrintendenza ai rapporti inerenti il "Comitato di partenariato sociale ed istituzionale su Italia Lavoro".

Nell'ambito dei poteri delegati e del relativo budget annuale di spesa approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, il Presidente può:

- a. commettere a terzi prestazioni di fornitura di beni e/o servizi;
- b. conferire incarichi professionali e consulenze fino ad un limite di importo per ciascuna operazione – ancorché avvenuta frazionatamente nell'arco dell'anno – di € 50.000,00 annui.

L'Amministratore Delegato

La delega di poteri dell'Amministratore Delegato è esercitata nell'ambito dell'oggetto sociale e degli indirizzi dettati dal Consiglio d'Amministrazione. L'Amministratore Delegato sovrintende alla gestione delle attività sociali ed al coordinamento delle stesse dando esecuzione agli indirizzi ed alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato predisporre il budget annuale della Società sulla base delle indicazioni strategiche definite dal Consiglio di Amministrazione e il progetto di bilancio di esercizio della Società da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, compiendo all'uopo tutti gli atti amministrativi e contabili necessari. Egli, inoltre, predisporre e sottoporre almeno ogni tre mesi al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta, nonché sull'andamento economico, amministrativo e finanziario.

All'Amministratore Delegato compete l'attuazione e la gestione della missione istituzionale e delle linee strategiche della Società nell'ambito degli indirizzi e delle attività approvate dal Consiglio di Amministrazione, ovvero individuate ed attribuite alla Società medesima dal Governo e dalle Istituzioni attraverso indirizzi, direttive, leggi, atti amministrativi e/o contrattuali di qualsiasi genere, ecc..

L'Amministratore Delegato, per tutto quanto è correlato funzionalmente alle proprie attribuzioni, rappresenta attivamente e passivamente la Società, in Italia ed all'estero, nei rapporti con le Istituzioni, le entità politiche ed amministrative e con ogni soggetto, pubblico o privato; sovrintende all'organizzazione ed al coordinamento delle strutture aziendali, all'attività relativa alle risorse umane, finanziarie e del controllo di gestione, curando i rapporti finalizzati al conseguimento degli scopi sociali ed allo sviluppo della Società.

Negli ambiti sopra evidenziati, spettano all'Amministratore Delegato tutti i poteri per l'amministrazione della Società, la sua rappresentanza legale e processuale e l'uso della firma sociale, fino ad un limite di importo per ciascuna operazione – ancorché avvenuta frazionatamente nell'arco dell'anno e salvo che l'operazione non sia stata espressamente prevista nel budget generale della Società o nei budget relativi alle singole commesse approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società– di euro 100.000,00 annui.

Dai poteri delegati all'Amministratore Delegato restano esclusi, oltre che i poteri non delegabili per legge (art. 2381 cod. civ.), i seguenti poteri riservati al Consiglio di Amministrazione della Società: a) la definizione degli indirizzi per la predisposizione del budget annuale e dei programmi di investimento delle linee strategiche della organizzazione aziendale e della politica finanziaria della Società; b) l'approvazione del budget annuale predisposto dall'Amministratore Delegato nonché dei budgets di spesa delle singole commesse aventi un valore eccedente euro 100.000,00; c) l'acquisto, l'usufrutto, la vendita di beni immobili nonché le locazioni, gli affitti ed i comodati di beni immobili per un canone superiore ad € 100.000,00 su base annua; d) l'acquisto, comodato, locazione, affitto, usufrutto; vendita di aziende o di rami di azienda; e) le fusioni, anche per incorporazione, e le scissioni; f) l'acquisto o la sottoscrizione di partecipazioni in società ed enti di qualunque tipo; g) la vendita di partecipazioni; h) la creazione di vincoli sulle azioni della Società o delle società partecipate, che attribuiscono a terzi il diritto di voto; i) l'acquisto o vendita di titoli e di altri strumenti finanziari a medio e lungo termine di valore superiore a euro 100.000,00; l) l'assunzione o la concessione di finanziamenti di valore superiore a euro 100.000,00.

In presenza di oggettive motivazioni d'urgenza, l'Amministratore Delegato potrà esercitare i poteri riservati al Consiglio di Amministrazione, salvo ratifica del Consiglio di Amministrazione stesso nella prima riunione utile.

2.3 – I Poteri del Presidente – Amministratore Delegato dopo la modifica statutaria del 2008.

Conseguentemente alle ricordate modifiche statutarie apportate dall'Assemblea straordinaria del 9 luglio 2008, che ha ridotto a tre il numero dei componenti del C.d.A. cumulando le funzioni di Presidente e Amministratore Delegato, i poteri di quest'ultimo sono così definiti:

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spettano i poteri previsti dalla legge e dallo Statuto della Società. A tal fine spettano al Presidente le seguenti attribuzioni e l'uso della firma sociale, salvo che il loro esercizio includa atti di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione:

1. la predisposizione e l'invio delle relazioni per l'autorità vigilante, per le istituzioni, per le autorità politiche ed amministrative;
2. la predisposizione delle linee strategiche della Società nell'ambito della missione societaria e degli indirizzi dell'autorità vigilante da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;

Sono conferite inoltre al Presidente, cui è pertanto attribuita la carica altresì di Amministratore Delegato, le seguenti deleghe che saranno esercitate nell'ambito dell'oggetto sociale e degli indirizzi dettati dal Consiglio d'Amministrazione e dalle norme introdotte dal D.M. 17 marzo 2008:

3. sovrintendere alla gestione delle attività sociali ed al coordinamento delle stesse dando esecuzione agli indirizzi ed alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
4. predisporre il budget annuale della Società sulla base delle indicazioni strategiche definite dal Consiglio di Amministrazione;
5. predisporre il progetto di bilancio di esercizio della Società da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, compiendo all'uopo tutti gli atti amministrativi e contabili necessari;
6. predisporre e sottoporre almeno ogni tre mesi al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta, nonché sull'andamento economico, amministrativo e finanziario;
7. predisporre il Bilancio Sociale da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
8. per tutto quanto è correlato funzionalmente alle proprie attribuzioni, rappresentare attivamente e passivamente la Società, in Italia ed all'estero, nei rapporti con le Istituzioni, le entità politiche ed amministrative e con ogni soggetto, pubblico o privato;
9. sovrintendere all'organizzazione ed al coordinamento delle strutture aziendali, all'attività relativa alle risorse umane, finanziarie e del controllo di gestione, curando i rapporti finalizzati al conseguimento degli scopi sociali ed allo sviluppo della Società.

Negli ambiti sopra evidenziati, spettano al Presidente e Amministratore Delegato tutti i poteri per l'amministrazione della Società fino ad un limite di importo per ciascuna operazione – ancorché avvenuta frazionatamente nell'arco dell'anno e salvo che l'operazione non sia stata espressamente

prevista nel budget generale della Società o nei budget relativi alle singole commesse approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società – di euro 100.000,00 annui.

Dai poteri delegati al Presidente e Amministratore Delegato restano esclusi, oltre che i poteri non delegabili per legge, i seguenti poteri riservati al Consiglio di Amministrazione della Società: a) la definizione degli indirizzi per la predisposizione del budget annuale e dei programmi di investimento delle linee strategiche della organizzazione aziendale e della politica finanziaria della Società; b) l'approvazione del budget annuale predisposto dal Presidente e Amministratore Delegato nonché dei budget di spesa delle singole commesse aventi un valore eccedente euro 100.000,00 ; c) l'acquisto, l'usufrutto, la vendita di beni immobili nonché le locazioni, gli affitti ed i comodati di beni immobili per un canone superiore ad € 100.000,00 su base annua; d) l'acquisto, comodato, locazione, affitto, usufrutto; vendita di aziende o di rami di azienda; e) le fusioni, anche per incorporazione, e le scissioni; f) l'acquisto o la sottoscrizione di partecipazioni in società ed enti di qualunque tipo; g) la vendita di partecipazioni; h) la creazione di vincoli sulle azioni della Società o delle società partecipate, che attribuiscono a terzi il diritto di voto; i) l'acquisto o vendita di titoli e di altri strumenti finanziari a medio e lungo termine di valore superiore a euro 100.000,00; l) l'assunzione o la concessione di finanziamenti di valore superiore a euro 100.000,00.

In presenza di oggettive motivazioni d'urgenza, il Presidente e Amministratore Delegato potrà esercitare i poteri riservati al Consiglio di Amministrazione, salvo ratifica del Consiglio di Amministrazione stesso nella prima riunione utile.

2.4 - I compensi degli Organi Sociali

Per tutto l'esercizio 2007, e fino all'Assemblea ordinaria del 9 luglio 2008, i compensi degli Organi Sociali erano così determinati:

Presidente: 102.000,00 euro annui lordi, di cui 42.000,00 per l'esercizio delle deleghe conferite dal C.d.A.;

Amministratore Delegato: 255.000,00 euro annui lordi, di cui 25.000,00 quale membro del C.d.A., 180.000,00 per la carica di A.D. e 50.000,00 quale compenso annuo variabile;

Consiglieri: 25.000,00 euro annui lordi;

Presidente Collegio Sindacale: 27.000,00 euro annui lordi;

Membri effettivi del Collegio Sindacale: 18.000,00 euro annui lordi.

A seguito delle determinazioni assunte dall'azionista in sede assembleare il 9 luglio 2008 i compensi hanno subito le seguenti variazioni:

- *Presidente*, che cumula anche le funzioni di Amministratore Delegato ex art.3, comma 12, L. 24 dicembre 2007 n. 244 (legge finanziaria 2008): 255.000,00 €/annui lordi.

3 - Il personale

Evoluzione

L'organico del personale dipendente, come risulta dal prospetto che segue, ha subito un'evoluzione nel corso degli ultimi tre anni, con un aumento del 32% delle unità dovuto in massima parte alla stabilizzazione di personale con precedente esperienza in azienda attraverso contratti a progetto.

Organico	31/12/2005	31/12/2006	31/12/2007
Dirigente	47	48	43
Dirigente in comando	1		
Giornalista	3	2	2
Quadro	31	39	47
Impiegato	185	230	263
Impiegato in comando	2		1
Organico Totale	269	319	356

DIRIGENTI

E' in atto una politica di graduale diminuzione del numero dei Dirigenti aziendali, che nel 2006 erano 48. A partire dal gennaio 2007 il numero è diminuito a 45, è divenuto 43 a fine anno ed è previsto, attraverso pensionamenti, incentivazioni e prepensionamenti, una ulteriore diminuzione a 39 entro il 2008.

Le attività degli attuali dirigenti sono suddivisi per due terzi (28) sui progetti e per un terzo (15) sugli Staff.

IMPIEGATI E QUADRI

Il numero dei dipendenti è aumentato di 87 unità in tre anni, per stabilizzazioni di personale in precedenza contrattualizzato a progetto.

Le stabilizzazioni hanno riguardato per due terzi personale con mansioni ritenute strategiche per i Progetti (progettista, coordinatore operativo) e per un terzo personale negli Staff aziendali.

Al 31 dicembre 2007 i dipendenti impiegati e quadri sono suddivisi per due terzi sui Progetti (211) e per un terzo sugli Staff (101); tra i dipendenti che lavorano su Progetti, ve ne sono 70 che svolgono attività di Staff – come controllo di gestione, risorse umane, comunicazione, ecc – direttamente ed esclusivamente presso i Progetti.

Le assunzioni sono state localizzate per il 66% presso la sede centrale (laddove sono presenti i presidi nazionali e le funzioni strategiche) e per il 34% presso le Unità Territoriali; il numero più alto di assunzioni (7) si registra in regioni come la Campania ed il Piemonte dove diverse attività progettuali locali sono ormai diventate stabili e continuative.

ORGANICO TOTALE

L'evoluzione del totale del personale (dipendenti e contratti atipici) negli ultimi tre anni mostra un trend di diminuzione generale del personale (da 1.119 del 2005 a 997 del 2007).

Organico	31/12/2005	31/12/2006	31/12/2007
Dipendenti	269	319	356
Co.Pro.	767	837	586
Altri	83	99	55
Organico Totale	1.119	1.255	997

Si riscontra inoltre una diminuzione della percentuale dei contratti a progetto (dal 69% sul totale dell'organico al 59%); contestualmente sale la percentuale dei dipendenti a tempo determinato dal 24% al 36% sul totale dell'organico.

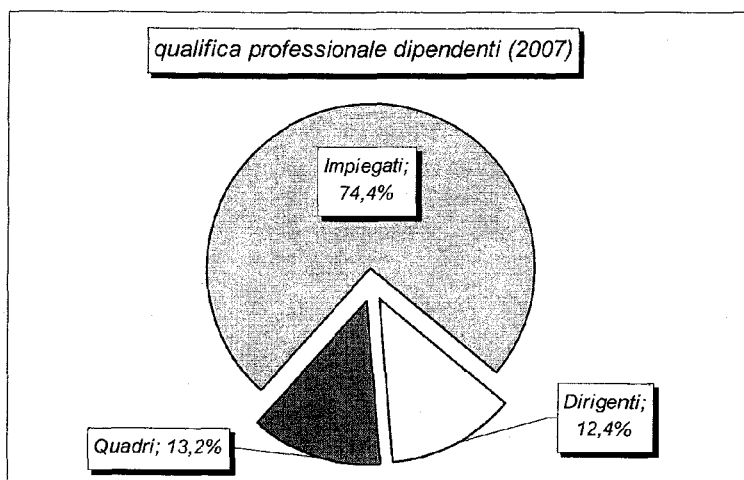
Organico	31/12/2005	31/12/2006	31/12/2007
Altri	7%	8%	5%
Co.Pro.	69%	67%	59%
Dipendenti	24%	25%	36%

Ciò è dovuto ad una politica di miglioramento della produttività con una forte focalizzazione sulla mobilità interna e a politiche di stabilizzazione delle risorse migliori.

Le politiche di stabilizzazione in questi ultimi anni sono state influenzate più da un aumento del fatturato che da dinamiche di stabili programmi di attività aziendali.

Affidamenti progettuali e/o di programma di medio-lungo periodo creerebbero le condizioni per un organico a tempo indeterminato di più vaste proporzioni.

Nel grafico che segue si riporta la consistenza dei dipendenti per qualifica professionale



La distribuzione delle risorse umane secondo il nuovo accordo contrattuale

Alla luce dell'ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale la distribuzione delle risorse umane avviene attraverso un nuovo inquadramento professionale: dai sei livelli contrattuali si è passati ad un sistema di classificazione per 5 macroaree e 9 livelli economici in grado di agevolare in modo più efficace il percorso di sviluppo professionale delle risorse meritevoli. Secondo questo nuovo inquadramento la suddivisione delle risorse è quella rappresentata nel prospetto che segue.

Qualifica	Lv	In forza al 31.12.2007	Donne	Uomini
DIRIGENTE ³	D	44	9	35
QUADRO	A1	40	19	21
	A2	7	4	3
IMPIEGATO ⁴	B1	68	38	30
	B2	20	9	11
	C1	66	46	20
	C2	18	9	9
	D1	59	43	16
	E1	32	23	9
	E2	1	0	1
CO.PRO/CO.CO.CO.		872	496	376
Totale organico al 31.12.2007		1.227	696	531

³ Comprensivo di un dirigente capo redattore.

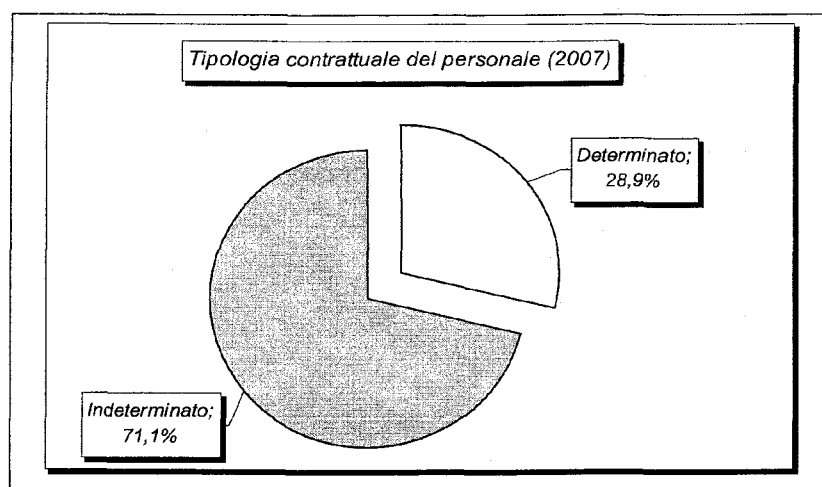
⁴ Comprensivo di un impiegato redattore.

La transizione delle risorse umane a secondo della tipologia di inquadramento contrattuale dal 2006 al 2007 si è realizzata secondo lo schema seguente.

	In forza al 31.12.2006	Turnover al 31/12/2007			In forza al 31.12.2007
		entrati	passaggi di livello/nuove contrattualizzazioni	usciti	
Dirigenti	47	0	1	5	43 ⁵
Dirigente in comando	1	0	-1	0	0
Giornalista	2	0	0	0	2
Quadro	39	0	8	0	47
Impiegato	228	6	36	7	263
Dipendenti	317	6	44	12	355
Collaboratori	865	448	11/-42	410	872
Risorse Umane	1.182	454	13	422	1.227

	tempo determinato			tempo indeterminato			Totale
	F	M	TOT	F	M	TOT	
Dirigenti	0	0	0	9	35	44	44
Quadri	0	0	0	23	24	47	47
Impiegati	13	11	24	155	85	240	264
Collaboratori	496	376	872				872
Totale	509	387	896	187	144	331	1.227

⁵ Non viene conteggiato il capo redattore.



L'elevata flessibilità che contraddistingue la politica di gestione delle risorse umane, è stata applicata anche grazie all'impiego di un numero considerevole di collaboratori (872 su una popolazione lavorativa complessiva di 1.227 unità) che hanno garantito la necessaria flessibilità operativa della struttura organizzativa per progetti, la sostenibilità economica della struttura dei costi e l'equilibrio tra i fabbisogni di professionalità e le esigenze legate al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

3.1 - COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Il costo del personale dipendente è aumentato da 14.530.276 euro del 2005 a 18.973.381,30 euro nel 2007, dovuto in massima parte alle stabilizzazioni effettuate, mentre in maniera lieve hanno inciso la maggiore retribuzione derivante dal rinnovo del Contratto Collettivo, l'innalzamento dei livelli professionali e l'inquadramento reso necessario dalla scelta di presidiare professionalità distintive e strategiche.

Costo del lavoro anni 2005 - 2006 e 2007

Qualifica	Descrizione	2005	2006	2007	Delta 2007/2005
Dirigenti	Competenze	2.964.276,97	3.324.881,70	3.252.035,29	
	Indennità Missione	95.099,78	119.612,68	177.966,26	
	Accantonamenti	304.855,23	348.358,43	300.212,56	
	Contributi	1.113.253,70	1.263.899,04	1.247.678,91	
	Tfr	257.060,16	286.844,54	288.043,46	
	Altri costi	90.894,99	109.110,28	114.048,31	
TOTALE DIRIGENTI		4.825.440,83	5.452.706,67	5.379.984,79	554.543,96
Impiegati	Competenze	4.554.388,01	5.616.100,44	6.530.552,79	
	Lavoro straordinario	92.116,41	109.006,51	122.710,52	
	Indennità Missione	40.918,31	45.251,65	98.337,82	
	Accantonamenti	457.709,85	599.388,62	646.485,53	
	Contributi	1.611.460,55	1.915.303,80	2.230.821,56	
	Tfr	399.596,18	502.626,80	600.581,12	
	Altri costi	167.483,02	240.203,80	269.099,53	
TOTALE IMPIEGATI		7.323.672,33	9.027.881,62	10.498.588,87	3.174.916,54
Quadri	Competenze	1.194.930,68	1.449.378,24	1.885.005,67	
	Lavoro straordinario	3.464,21	6.336,05	10.635,07	
	Indennità Missione	16.739,21	23.875,13	22.207,88	
	Accantonamenti	122.001,92	145.951,53	171.495,85	
	Contributi	424.283,48	494.220,97	624.385,06	
	Tfr	108.906,00	131.694,24	168.407,41	
	Altri costi	34.040,24	48.149,81	54.214,24	
TOTALE QUADRI		1.904.365,74	2.299.605,97	2.936.351,18	1.031.985,44
Giornalisti	Competenze	132.691,29	98.718,08	96.716,23	
	Lavoro straordinario	208,08	-	-	
	Indennità Missione	4.450,63	4.543,44	6.769,80	
	Accantonamenti	19.869,22	15.146,83	15.053,11	
	Contributi	38.651,10	28.466,86	27.688,19	
	Tfr	11.154,22	8.269,44	8.376,03	
	Altri costi	4.438,76	4.201,14	3.853,10	
TOTALE GIORNALISTI		211.463,30	159.345,79	158.456,46	-53.006,84
Totale Costo del lavoro		14.264.942,20	16.939.540,05	18.973.381,30	4.708.439,10

Il costo del lavoro per qualifica al 31 dicembre 2007

QUALIFICA	LIV	Totale retribuzioni	Oneri sociali	TFR	Altri costi	Totale costo per il personale
DIRIGENTI	D	€ 3.807.295,51	€ 1.265.227,91	€ 293.412,43	€ 115.521,95	€ 5.481.457,80
QUADRI	A1	€ 1.884.777,42	€ 562.309,57	€ 153.263,40	€ 47.890,78	€ 2.600.350,39
	A2	€ 204.758,04	€ 60.169,65	€ 15.144,01	€ 6.152,46	€ 280.071,70
IMPIEGATI	B1	€ 2.595.199,28	€ 769.696,13	€ 214.083,75	€ 78.609,48	€ 3.578.979,16
	B2	€ 436.862,06	€ 126.278,48	€ 35.689,40	€ 14.006,37	€ 612.836,31
	C1	€ 2.043.596,15	€ 621.014,29	€ 166.165,39	€ 75.834,60	€ 2.906.610,43
	C2	€ 250.467,06	€ 77.171,75	€ 19.115,44	€ 10.170,80	€ 356.925,05
	D1	€ 1.499.618,70	€ 461.277,54	€ 121.067,30	€ 62.753,06	€ 2.144.716,60
	E1	€ 595.719,44	€ 181.729,99	€ 46.277,30	€ 29.210,77	€ 852.937,50
	E2	€ 17.890,56	€ 5.698,41	€ 1.189,60	€ 1.065,04	€ 25.843,61
TOTALE COSTO PER IL PERSONALE		€ 13.336.184,22	€ 4.130.573,72	€ 1.065.408,02	€ 441.215,31	€ 18.973.381,27

Nella tabella, il valore del costo delle retribuzioni dei giornalisti non compare in quanto gli stessi sono stati inseriti in base alla loro qualifica professionale (dirigenti, impiegati etc.,).

Le retribuzioni annue per qualifica al 31 dicembre 2007

QUALIFICA	Livello	Numero risorse umane	Retribuzione annua (in media)	Scatto annuo (in media)	Superminimo annuo (in media)
DIRIGENTI	D	44	€ 76.080,00	-	-
QUADRI	A1	40	€ 46.462,00	€ 3.030,00	€ 2.094,00
	A2	7	€ 38.214,00	€ 412,00	€ 264,00
IMPIEGATI	B1	68	€ 37.723,00	€ 2.495,00	€ 1.525,00
	B2	20	€ 31.956,00	€ 967,00	€ 436,00
	C1	66	€ 29.659,00	€ 1.476,00	€ 814,00
	C2	18	€ 26.284,00	€ 416,00	€ 394,00
	D1	59	€ 25.270,00	€ 1.145,00	€ 546,00
	E1	32	€ 21.208,00	€ 400,00	€ 143,00
	E2	1	€ 17.649,00	-	€ 1.040,00

3.2 - TURNOVER

Una caratteristica peculiare della gestione delle risorse umane in Azienda è l'elevato turnover del personale, in massima parte a progetto.

Oggi sono ancora presenti in Azienda solo 534 persone delle originarie 1.047 in forza al 31 dicembre 2004, pari ad un turnover della metà della forza lavoro in soli tre anni.

Le ragioni di tale turnover sono molteplici:

- a) variabilità dei Progetti in termini di contenuto;
- b) temporalità relativamente breve degli affidamenti economici;
- c) impatto territoriale dei progetti determinante una differente allocazione logistica.

Tutto ciò ha comportato negli anni richieste di competenze professionali differenti che, di conseguenza, ha prodotto un alto turnover.

Come già sottolineato, affidamenti progettuali e/o di programma di medio-lungo periodo creerebbero le condizioni per uno sviluppo organizzativo che preveda stabilizzazioni delle risorse umane a tempo indeterminato di più vaste proporzioni.

Turnover dal 2004 al 2007						
Anno	Tipo movimento	Dirigente	Quadro	Impiegato	Co.Pro_Altri	Totale
In forza 31.12.2004		45	27	164	811	1047
Variazioni 2005	Entrati	1		6	642	649 62%
	Usciti	-1		-1	-575	-577 -55%
	Stabilizzazioni	5	4	19	-28	0
Variazioni 2005		5	4	24	39	72 7%
In forza 31.12.2005		50	31	188	850	1119
Variazioni 2006	Entrati	1	2	9	699	711 64%
	Usciti	-2	-1	-7	-528	-538 -48%
	Stabilizzazioni		7	41	-48	0
Variazioni 2006		-1	8	43	123	173 15%
In forza 31.12.2006		49	39	231	973	1292
Variazioni 2007	Entrati		2	6	842	850 66%
	Usciti	-5		-8	-791	-804 -62%
	Stabilizzazioni		6	36	-42	0
Variazioni 2007		-5	8	34	9	46 4%
In forza 31.12.2007 (*)		44	47	265	982	1338
(*) di cui 533 in forza a dicembre 2004						

Nel presente turnover sono stati inseriti anche tutti i movimenti relativi agli Impiegati e Dirigenti in comando presso Italia Lavoro

3.3 - CONTRATTUALIZZAZIONI

Il numero di contrattualizzazioni aziendali è decisamente elevato (oltre 2.500 contratti di media l'anno negli ultimi tre anni): ciò è dovuto alle brevi proroghe di diversi progetti aziendali ed alla incertezza sulla prosecuzione di alcuni programmi aziendali, incertezza che sta generando anche contratti di durata non superiore ai 2-3 mesi.

3.4 - ANZIANITA' DEI CONTRATTI A PROGETTO

Il personale a progetto che lavora continuativamente in azienda da più di quattro anni è pari a 210 persone.

Tale dato – secondo la Società - pone specifiche riflessioni sul futuro professionale degli stessi; infatti, circa 150 persone hanno esperienza pluriennale come Operatore di assistenza tecnica e tale esperienza potrebbe divenire interessante da utilizzare in maniera permanente nei Centri per l'Impiego o presso Agenzie di somministrazione.

	2005	2006	2007	TOTALE
Assunzioni	37	59	50	146
Di cui stabilizzazioni di Co.Pro.	28	50	42	120
Dipendenti (al 31.12)	269	319	356	

3.5 - CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

Il 13 Ottobre 2006 è stata firmata l'Ipotesi di Accordo che ha rinnovato il Contratto Aziendale fermo dal 2001.

Contenuti principali dell'accordo

- a) Nuovo Inquadramento Contrattuale. Dai sei livelli contrattuali si è passati ad un sistema di classificazione per 5 Macroaree e 9 livelli economici.
- b) Aumento del Minimo Contrattuale. Va evidenziato che il rinnovo del CCAL (formalmente per il 2004, 2005, 2006), dati i ritardi, è stato convenuto con una copertura salariale e normativa anche per il biennio 2007 e 2008.

L'aumento medio complessivo al netto della I.V.C. (indennità di vacanza contrattuale) maturata fino al 2006 incluso è di circa 126€.

Tale dinamica che è stata indirizzata a coprire l'andamento tendenziale dell'inflazione del 2006 (2,1%) e quella programmata del 2007 (2,0%) e 2008 (1,7%) comporterà costi aggiuntivi (al netto della I.V.C. prevista, pari al 50% dell'inflazione programmata) per circa il 3,1% a regime (dal 2008).

- c) Premio Variabile di Risultato / Scatti d'anzianità. E' stato introdotto l'istituto del Premio di Risultato che sarà gestito su un secondo livello di contrattazione ad hoc.

La prima erogazione del Premio è stata prevista per il 2008 in base a parametri e somme definiti nel corso del 2007, anno che sarà considerato di sperimentazione.

L'accordo prevede che tale istituto venga introdotto utilizzando le risorse che gradualmente si liberano grazie al raffreddamento della dinamica degli scatti alle quali è aggiunto un 1% del costo del personale al 31 dicembre 2006.

Per tal fine si diminuiranno gli scatti automatici di anzianità da 12 biennali fino a un massimo di 5 triennali.

Benefici e costi complessivi dell'accordo

E' oltremodo arduo quantificare i benefici attesi; certamente è indubbio che i miglioramenti dell'infrastruttura contrattuale sono notevoli e assolutamente in linea con l'evoluzione organizzativa che ha segnato la recente storia dell'Azienda.

Lo schema organizzativo per progetto, focalizzato su obiettivi e risultati definiti, si coniuga con i nuovi istituti contrattuali del Sistema di Valutazione Individuale (basato sulla valutazione annuale effettuata dal Responsabile e sulla pianificazione dello sviluppo professionale) e del Premio di Risultato (pagato in base a obiettivi risultati individuali, di progetto e aziendali).

L'incidenza dei costi complessivi dell'accordo (a regime) sono i seguenti:

Aumento Minimi contrattuali:	3,1%
Premio Variabile di Risultato:	1%
Ticket Restaurant:	1,2%
Rimborso chilometrico:	0,2%
TOTALE:	5,5%

Sistema di incentivazione per i Dirigenti di Italia Lavoro

Nel 2008 è entrato in vigore un nuovo sistema di valutazione e incentivazione dei dirigenti al fine di focalizzare gli sforzi del personale direttivo verso gli obiettivi chiave aziendali, così come è stato previsto nel rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale per quadri ed impiegati.

Il sistema si compone di due parti: a) l'assegnazione e valutazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi e b) il bonus.

a) Assegnazione e Valutazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi

All'inizio di ogni anno solare vengono assegnati dal Vertice aziendale ad ogni Unità Organizzativa aziendale gli obiettivi specifici.

Oltre alla assegnazione di obiettivi specifici, il dirigente viene valutato anche sul "come" li raggiunge, cioè sui comportamenti organizzativi manifestati.

Sono stati individuati tre comportamenti (lavoro di gruppo orientato ai risultati, sviluppo dei collaboratori, rispetto dei valori e delle procedure aziendali) che saranno oggetto di osservazione e valutazione personale da parte del Vertice aziendale attraverso un'apposita scheda valutativa .

E' da precisare l'importanza della valutazione dei comportamenti organizzativi come elemento costruttivo di una cultura aziendale fondata sul rispetto delle regole e procedure aziendali e del Codice Etico. Per questi motivi è previsto che il "bonus" possa essere diminuito in presenza, nell'anno di riferimento, di:

- Lettere di Contestazione o biasimo,
- Valutazione dei Comportamenti Organizzativi inferiore a 3 punti su 4.