

- di controllo nelle società Investire Partecipazioni S.p.a., Messina Sviluppo S.p.a. in liquidazione, Sviluppo Italia Piemonte S.p.a. in liquidazione e Sviluppo Italia Veneto srl in liquidazione;
- di minoranza in altre 20 Società;

ciò al prezzo complessivo di € 33.949.678,19 oltre interessi dal 20 ottobre 2009 fino alla data di cessione, salvi conguagli. Detti conguagli riguarderanno la differenza di valore del patrimonio netto del 31 dicembre 2008, preso a riferimento per la determinazione del prezzo di cessione, ed il valore del patrimonio netto al 31 dicembre 2010 risultante dai bilanci del relativo esercizio delle società compravendute o, in alternativa, dai bilanci finali di liquidazione delle stesse Società, se antecedenti alla data suddetta. Successivamente per le partecipazioni nelle società Vivenda S.p.A. ed Industria Macellazione Valle del Leo S.p.a. in liquidazione, sono stati rettificati i valori di acquisizione, in accordo con la Capogruppo, per tener conto di eventi sopravvenuti che ne hanno modificato la valutazione economica;

2. l'acquisizione della partecipazione al consorzio "Spinner, al valore stimato, concordemente tra le parti, di € 1,00, salvo conguaglio. Detto conguaglio deriverà dalla differenza tra il prezzo concordato all'atto della cessione ed il prezzo definitivo stabilito sulla base del patrimonio netto risultante dal bilancio di esercizio al 31 dicembre 2010.

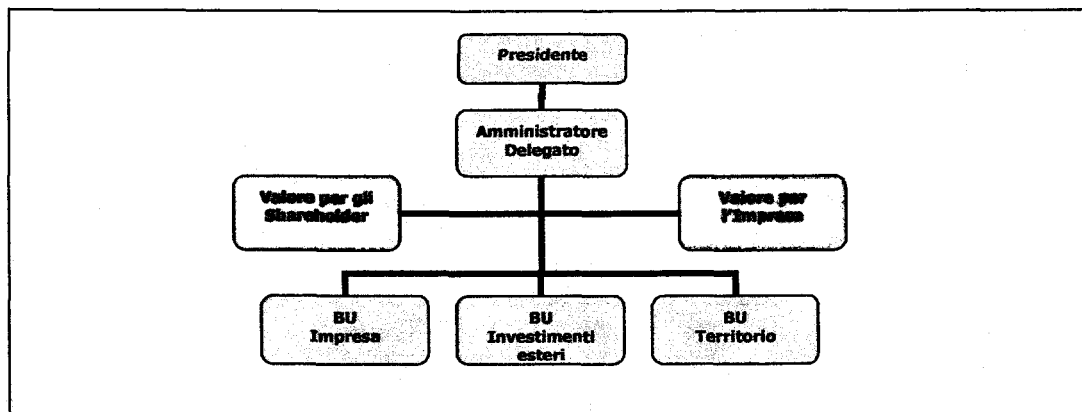
In data 30 settembre 2010 è stato sottoscritto l'atto di fusione per incorporazione in Invitalia Partecipazioni delle controllate: Investire Partecipazioni, Sviluppo Italia Piemonte in liquidazione e Gamma Geri in liquidazione; la fusione ha avuto effetti reali dal 1° ottobre 2010 ed effetti contabili e fiscali dal 1° gennaio 2010.

5. Organizzazione e risorse umane

5.1 Azioni sull'assetto organizzativo

Nel corso del 2009, in continuità con quanto realizzato nei precedenti esercizi, è stato consolidato il nuovo modello organizzativo, basato sulla definizione di tre Business Unit¹⁸, cui ampi cenni sono stati dedicati nelle precedenti relazioni, nonché sulla semplificazione attuata sia tramite la progressiva riduzione dei livelli organizzativi, sia mediante il riorientamento delle risorse umane tra staff e line con l'obiettivo di offrire nuova efficienza ai costi tramite l'accentramento nella Capogruppo della fornitura dei servizi alle Società controllate.

Figura n. 1: Struttura organizzativa



Il consolidamento del modello organizzativo è stato attuato attraverso il completo reengineering organizzativo e di processo delle BU Impresa e Territorio al fine di rendere la loro operatività più adeguata alla mission assegnata. In particolare, nell'ambito della BU Impresa il reengineering ha riguardato la funzione Sostegno Politiche occupazionali (SPO) ed è nato dall'esigenza di rivedere il processo anche in considerazione della progressiva cessione delle società regionali. La riorganizzazione ha consentito di allineare le attività e ad una logica di gestione del processo seguita anche nelle altre aree aziendali. Per la BU Territorio, il reengineering ha avuto come obiettivo la focalizzazione delle attività verso aree di servizio più coerenti con le richieste del committente, consentendo di garantire una maggiore efficacia ai servizi offerti.

¹⁸ La *Business Unit Impresa* opera nell'ambito della creazione di sviluppo di impresa in settori strategici per il Paese; la *Business Unit Territorio* è funzionale all'accrescimento della competitività dei territori tramite la qualificazione e valorizzazione di rilevanti elementi di localizzazione; la *Business Unit Investimenti esteri* opera nell'ambito della promozione e del sostegno dei processi di attrazione degli investimenti esteri di elevata qualità.

Sono stati inoltre adottati interventi organizzativi diretti su alcune società controllate col fine di razionalizzarne la struttura nell'ottica della loro confluenza nelle costituende Newco.

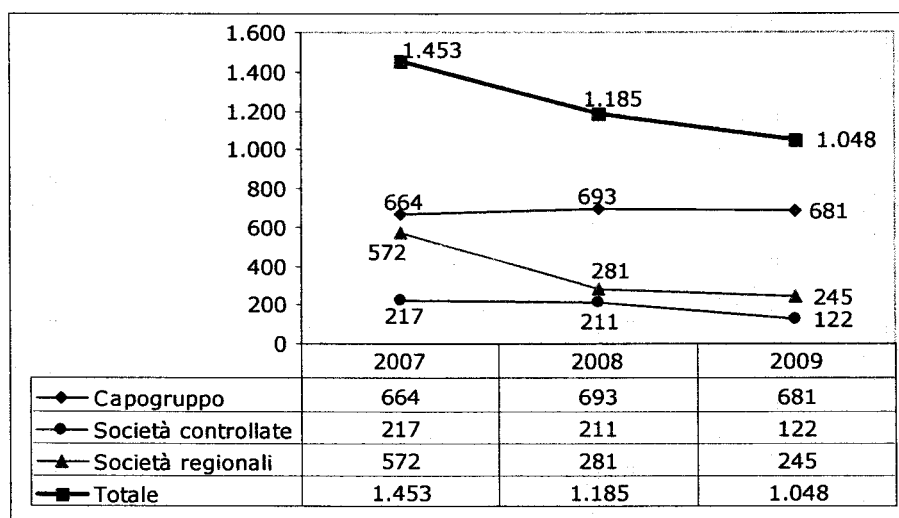
Merita inoltre segnalazione il continuo processo di adeguamento e manutenzione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui l'Agenzia si è dotata nel 2004 per adeguarsi al d. lgs. n. 231/2001, che sancisce la responsabilità diretta dell'impresa in caso di determinati reati commessi da amministratori o dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni.

5.2 Interventi di gestione sull'organico

Parallelamente agli interventi riguardanti il miglioramento del modello organizzativo, nel corso del 2009 sono proseguiti gli interventi di gestione sull'organico, avviati sin dal 2007, con l'obiettivo di procedere non solo al ridimensionamento e alla riduzione dei costi del personale, come peraltro richiesto dall'Assemblea degli azionisti ma anche al reperimento di nuove professionalità dal mercato e/o alla stabilizzazione del personale con rapporti di lavoro flessibili ma con profilo ad alto potenziale.

A seguito degli interventi realizzati nel corso dell'esercizio, il grafico n. 2 evidenzia una riduzione complessiva nell'organico del gruppo pari a 137 unità nel 2009 e complessive 405 unità nel corso dell'ultimo triennio, di cui 95 nelle società controllate e 327 nelle società regionali; mentre nella capogruppo si evidenzia invece dal 2007 una variazione in aumento di 17 unità di personale.

Grafico n. 2: Situazione organico della capogruppo e del gruppo



Con riferimento al solo organico della capogruppo, la tabella n. 5 mostra le movimentazioni del personale nel 2009.

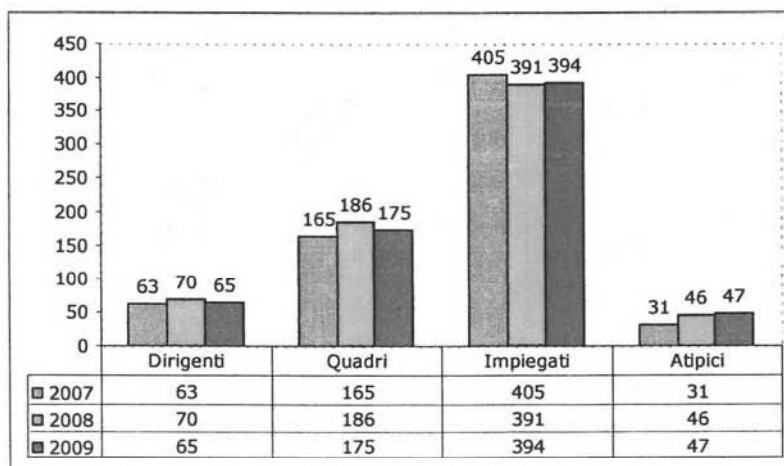
Tabella n. 5: Movimentazioni organico della capogruppo

| | Dirigenti | Quadri | Impiegati | Totale dipendenti | Aticipi (Collaboratori, Interinali, Stage) | Totale generale |
|-----------------------------------|------------|-------------|-------------|-------------------|--|-----------------|
| Organico al 31/12/2008 | 70 | 186 | 391 | 647 | 46 | 693 |
| Entrate: | 4 | 1 | 19 | 24 | 39 | 63 |
| - di cui da mercato | 4 | - | 18 | 22 | 39 | 61 |
| - di cui da società del gruppo | - | 1 | 1 | 2 | - | 2 |
| - di cui nomine a Quadro | - | - | - | - | - | - |
| - di cui nomine a Dirigente | - | - | - | - | - | - |
| Uscite: | - 9 | - 12 | - 16 | - 37 | - 38 | - 75 |
| - di cui cessazioni | - 8 | - 12 | - 16 | - 36 | - 38 | - 74 |
| - di cui verso società del gruppo | - 1 | - | - | - 1 | - | - 1 |
| - di cui nomine a Quadro | - | - | - | - | - | - |
| - di cui nomine a Dirigente | - | - | - | - | - | - |
| Organico al 31/12/2009 | 65 | 175 | 394 | 634 | 47 | 681 |

La tabella mostra che la capogruppo passa da 693 risorse a 681 in virtù dell'ingresso di 63 nuove risorse (di cui 61 dal mercato e 2 da società controllate) e di complessive 75 uscite, di cui 74 cessazioni, avvenute grazie a strumenti di incentivazione all'esodo, e il trasferimento di una risorsa ad una società del gruppo.

L'analisi della distribuzione del personale nella capogruppo per funzione (grafico n. 3), evidenzia, rispetto al precedente esercizio, una riduzione di 5 unità di personale dirigente e di 11 unità di personale quadro e il contestuale incremento di 4 unità di personale impiegatizio e di una unità di personale atipico.

Grafico n. 3: Situazione organico della capogruppo per funzioni



In termini di incidenza percentuale, nel 2009 gli impiegati rappresentano il 57,9% dell'organico complessivo (56,4% nel 2008 e 61% nel 2007) contro il 25,7% dei quadri (26,8% nel 2008 e 24,8% nel 2007), il 9,5% dei dirigenti (10,1% nel 2008 e 9,5% nel 2007) e il 6,9% degli atipici (6,6% nel 2008 e 4,7% nel 2007).

5.3 Analisi dei costi del personale

La tabella n. 6 mostra l'andamento del costo del personale che, nel 2009, registra un decremento pari a 6,2 milioni di euro (rispetto all'incremento di 4,3 milioni conseguito nel precedente esercizio), attribuibile principalmente alla riduzione conseguita nella voce "salari e stipendi" in conseguenza delle politiche di contenimento dei costi e alla riduzione nel numero dei dipendenti.

Tabella n. 6 : Costo del personale

in migliaia di euro

| Costo del personale | 2007 | 2008 | 2009 | Var. % |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Personale dipendente | | | | |
| salari e stipendi e oneri assimilabili | 37.160 | 37.933 | 32.847 | -8,8% |
| oneri sociali | 10.628 | 11.707 | 11.071 | -3,1% |
| accantonamento al trattamento di fine rapporto | 761 | 3.041 | 2.624 | -47,1% |
| TOTALE PERSONALE DIPENDENTE | 48.549 | 52.681 | 46.542 | -11,2% |
| Altre spese ¹ | 2.370 | 2.843 | 2.476 | -12,9% |
| TOTALE GENERALE | 50.919 | 55.524 | 49.018 | -11,3% |

1) Le altre spese comprendono collaborazioni coordinate e continuative, compensi e spese ai borsisti, lavoro interinale, compensi e spese amministratori e sindaci (esclusa la parte percepita dall'amministrazione delegato come lavoratore dipendente, contabilizzata nella voce salari e stipendi), recuperi di spesa per dipendenti distaccati presso altre aziende e rimborsi di spesa per dipendenti distaccati presso la società.

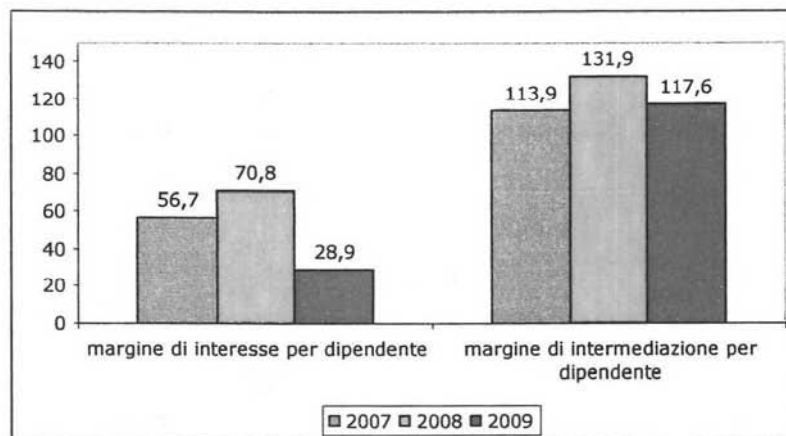
I grafici n. 4 e n. 5 illustrano gli indici di efficienza, di produttività e di redditività per dipendente. Gli indici di redditività per dipendente mostrano valori in riduzione rispetto al precedente esercizio: in particolare il margine di interesse per dipendente¹⁹ scende da 70,8 a 28,9 migliaia di euro, mentre il margine di intermediazione²⁰ per dipendente passa da 131,9 a 117,6 migliaia di euro.

¹⁹ Il *margine di interesse per dipendente* è pari al rapporto tra il margine di interesse e la consistenza media del personale al termine di ciascun esercizio. Il margine di interesse rappresenta il primo margine della struttura del conto economico dell'Agenzia ed è calcolato come differenza tra interessi attivi e proventi assimilati e interessi passivi e oneri assimilati. La consistenza media del personale è pari a 663 unità nel 2007, 658 nel 2008 e 643 nel 2009.

²⁰ Il *margine di intermediazione per dipendente* è pari al rapporto tra il margine di intermediazione e la consistenza media del personale al termine di ciascun esercizio. Il margine di intermediazione rappresenta il secondo margine del conto economico dell'Agenzia e si ottiene sommando al margine di interesse le commissioni nette, i dividendi e proventi assimilati, il risultato netto dell'attività di negoziazione e dell'attività di copertura, gli utili o le perdite da cessione o riacquisto, e, infine, il risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al fair value.

Grafico n. 4: Indici di redditività per dipendente

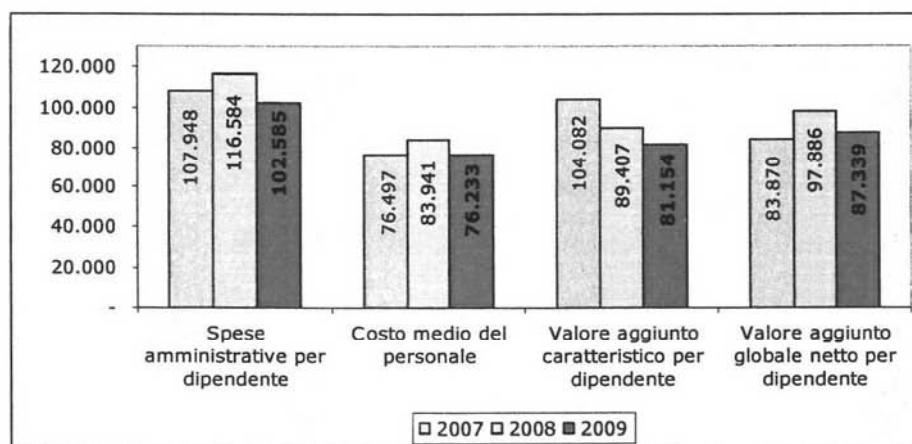
in migliaia di euro



Per quanto concerne gli indici di efficienza e produttività, il grafico n. 5 mostra i relativi andamenti: con riferimento all'efficienza si riducono sia le spese amministrative per dipendente²¹ sia il costo medio del personale; con riferimento alla produttività il valore aggiunto per dipendente²² (valore aggiunto caratteristico e globale netto) presenta valori in riduzione a causa dell'effetto combinato della riduzione produzione netta e dell'incremento dei consumi.

Grafico n. 5: Indici di efficienza e di produttività per dipendente

in euro



Per maggiore chiarezza si riporta la tabella di determinazione del valore aggiunto sulla base della quale sono stati calcolati gli indicatori "Valore aggiunto caratteristico per dipendente" e "Valore aggiunto globale netto per dipendente".

²¹ Calcolate come rapporto tra il totale delle spese imputate alla voce 120 del conto economico e la consistenza media del personale.

²² La formula per il calcolo del valore aggiunto è contenuta nella tabella n. 7.

Tabella n. 7: Prospetto di determinazione del valore aggiunto

in euro

| Voci di CE | | 2007 | 2008 | 2009 | Var. ass. 2009-2008 |
|------------|---|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| | PRODUZIONE NETTA | | | | |
| 10 | Interessi attivi | 39.793.827 | 48.499.214 | 19.178.576 | - 29.320.638 |
| 30 | Commissioni attive | 80.280.985 | 70.367.929 | 70.387.523 | 19.594 |
| 50 | Dividendi e proventi simili | 852.676 | 174.693 | 1.716.192 | 1.541.499 |
| 60 | Risultati netto attività di negoziazione | - 1.888.077 | - 3.083.510 | 3.938.975 | 7.022.485 |
| 70 | Risultati netto attività di copertura | - | - | - | - |
| 100 | Utili/perdite da cessione o riacquisto di crediti, attività e passività finanziarie | 741.046 | 1.689.907 | 1.047.189 | - 642.718 |
| 80 | Risultato netto delle attività e passività | | | | |
| 90 | fin al fair value | - 1.479.000 | 278.700 | 2.315.470 | 2.036.770 |
| 170 | | | | | |
| 180 | altri oneri e proventi di gestione | 2.312.982 | 3.418.914 | 17.342.423 | 13.923.509 |
| 190 | Utili/perdite delle partecipazioni | - 5.641.297 | - 3.568.662 | - 4.109.732 | - 541.070 |
| | TOTALE PRODUZIONE NETTA | 114.973.142 | 117.777.185 | 111.816.616 | - 5.960.569 |
| | | | | | - |
| | CONSUMI | | | | |
| 20 | Interessi passivi e oneri assimilati | 2.235.034 | 1.919.159 | 583.639 | - 1.335.520 |
| 40 | Commissioni passive | 40.557.112 | 29.225.090 | 22.401.782 | - 6.823.308 |
| 120b | Altre spese amministrative | 20.852.133 | 21.478.995 | 16.944.534 | - 4.534.461 |
| 110 | Rettifiche/riprese di valore per deterioramento crediti/attività e altre operazioni finanziarie | - 668.042 | 8.139.364 | 2.624.990 | - 5.514.374 |
| 160 | accantonamenti ai fondi rischi ed oneri | - 17.009.516 | - 1.857.405 | 17.074.606 | 18.932.011 |
| 130 | Rettifiche/riprese di valore nette su attività materiali (al netto di ammortamenti) | - | - | 5.103 | 5.103 |
| 140 | Rettifiche/riprese di valore nette su attività immateriali (al netto di ammortamenti) | - | 42.101 | - | - 42.101 |
| | TOTALE CONSUMI | 45.966.721 | 58.947.304 | 59.634.654 | 687.350 |
| | | | | | - |
| | VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO | 69.006.421 | 58.829.881 | 52.181.962 | - 6.647.919 |
| 150 | Risultati netto valutazione al fair value delle attività materiali e immateriali | - | - | - | - |
| 220 | Utile/perdite delle attività non correnti e dei gruppi di attività in via di dismissione | - 11.814.119 | 6.626.107 | 4.643.509 | - 1.982.598 |
| 200 | Utile/perdite da cessione investimenti | - 642 | - 9.218 | - 17.588 | - 8.370 |
| | VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO | 57.191.660 | 65.446.770 | 56.807.883 | - 8.638.887 |
| 130 | | | | | |
| 140 | ammortamenti | - 1.585.962 | - 1.037.920 | - 649.000 | 388.920 |
| | VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO | 55.605.698 | 64.408.850 | 56.158.883 | - 8.249.967 |
| 120a | costo del lavoro | - 50.717.271 | - 55.233.335 | - 49.017.818 | 6.215.517 |
| | UTILE LORDO | 4.888.427 | 9.175.515 | 7.141.065 | - 2.034.450 |
| | Imposte sul reddito dell'esercizio | - 2.181.819 | - 2.586.843 | - 2.030.122 | 556.721 |
| | UTILE NETTO | 2.706.608 | 6.588.672 | 5.110.943 | - 1.477.729 |

La tabella n. 8 e il grafico n. 6 illustrano la ripartizione dei costi del personale per business unit e il loro andamento.

Il grafico evidenzia nell'anno 2009 una significativa riduzione dei costi del personale in tutte le BU, eccetto che per la BU Investimenti Esteri, ove si osserva

peraltro un incremento decisamente modesto (+230 migliaia di euro in valore assoluto).

Grafico n. 6: Costi del personale per Business Unit

in migliaia di euro

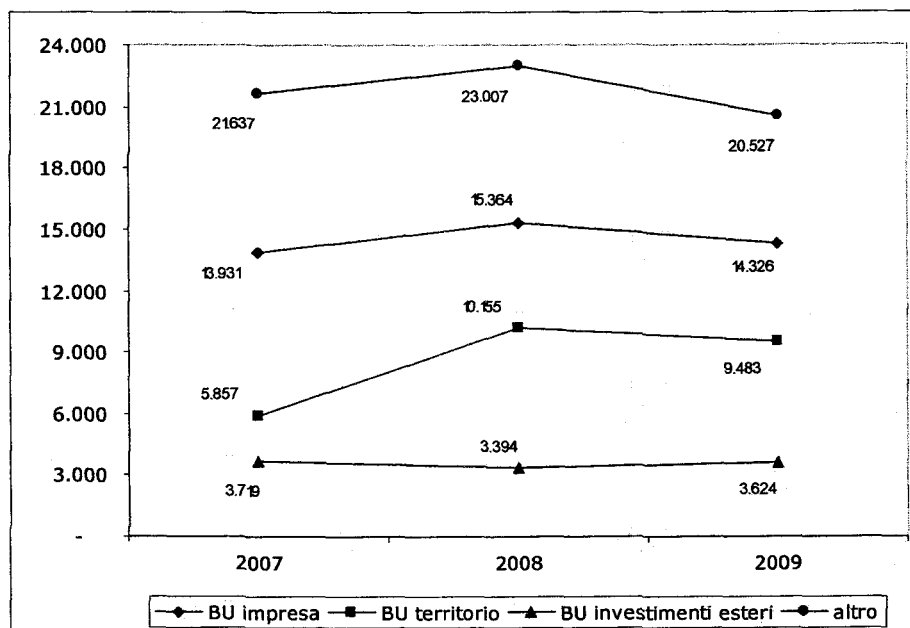


Tabella n. 8 : Costi del personale per Business Unit

in migliaia di euro

| COSTI DEL PERSONALE PER BU | BU IMPRESA | | | BU TERRITORIO | | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Costo del lavoro | 13.701 | 14.620 | 13.702 | 5.213 | 9.281 | 8.551 |
| Spese di viaggio | 188 | 357 | 300 | 153 | 217 | 225 |
| Comandi, collaborazioni e interinali | 249 | 299 | 205 | 484 | 507 | 570 |
| Rivalse per emolumenti e comandi | - 417 | - 212 | - 110 | - 95 | - 15 | - 4 |
| Ripartizione emolumenti amministratori | 137 | 188 | 184 | 66 | 103 | 114 |
| Ripartizione formazione | 73 | 112 | 45 | 36 | 62 | 28 |
| TOTALE | 13.931 | 15.364 | 14.326 | 5.857 | 10.155 | 9.484 |

in migliaia di euro

| COSTI DEL PERSONALE PER BU | BU INVESTIMENTI ESTERI | | | ALTRO | | |
|--|------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Costo del lavoro | 3.157 | 2.954 | 3.284 | 23.074 | 25.108 | 22.316 |
| Spese di viaggio | 187 | 71 | 151 | 488 | 523 | 422 |
| Comandi, collaborazioni e interinali | 319 | 309 | 160 | 2.533 | 1.660 | 1.446 |
| Rivalse per emolumenti e comandi | - | - | - 23 | - 4.833 | - 4.655 | - 3.948 |
| Ripartizione emolumenti amministratori | 36 | 38 | 42 | 241 | 232 | 234 |
| Ripartizione formazione | 20 | 22 | 10 | 134 | 139 | 57 |
| TOTALE | 3.719 | 3.394 | 3.624 | 21.637 | 23.007 | 20.527 |

Si fa presente che la somma dei costi del personale attribuiti a ciascuna BU nel 2009 (pari a 47.960 migliaia di euro) non coincide con il totale dei costi imputati nel conto economico (pari a 49.018 migliaia di euro); emerge, dunque, una differenza in

valore assoluto pari a 1.058 migliaia di euro che, secondo quanto riferito dall’Agenzia, è dovuta ad operazioni di riclassificazione effettuate dal controllo di gestione, determinate dalla necessità di tener conto che alcuni dipendenti in carico all’Agenzia svolgono la propria attività presso altre società controllate e quindi i relativi costi sostenuti dall’Agenzia vengono riaddebitati alle stesse.

Anche per i precedenti esercizi erano state rilevate differenze simili.

Riguardo all’andamento dei costi del personale, va segnalato che l’Assemblea ordinaria dell’Agenzia, nell’approvare il bilancio 2008 aveva invitato il Consiglio di amministrazione a *“porre in essere ogni iniziativa necessaria a realizzare un contenimento dei costi di struttura, in particolare quelli relativi al costo del personale, al fine di salvaguardare, per quanto possibile l’equilibrio economico della società, in una prospettiva di disponibilità finanziarie decrescenti per effetto dei recenti provvedimenti normativi”*.

Il Consiglio di amministrazione aveva pertanto dato mandato all’Amministratore delegato di predisporre un piano riguardante le azioni da intraprendere.

Il piano di azioni intrapreso nel corso dell’esercizio 2009 ha previsto il concorso di diverse misure, tra cui si segnalano: la risoluzione del rapporto di lavoro per 36 unità di personale (come dettagliato nella tabella n. 5), la riduzione del lavoro straordinario, la disdetta degli accordi sindacali aziendali per il personale dirigente al fine di eliminare la concessione del buono pasto giornaliero e la riduzione delle coperture assicurative al minimo previsto dai CCNL, la riduzione della politica meritocratica, la riduzione del turnover e la predisposizione di un piano di smaltimento delle ferie residue spettanti al personale dipendente.

5.4 Il sistema dei controlli

Come evidenziato nelle precedenti relazioni, l’Agenzia dispone di un insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a rilevare, monitorare e controllare l’attività svolta.

Oltre ai controlli di linea, che le singole unità organizzative svolgono sui propri processi e la cui responsabilità primaria è demandata al management operativo, la valutazione della funzionalità complessiva del sistema dei controlli interni è affidata all’*Internal Auditing*, la cui attività è disciplinata da speciale Regolamento e sulla base di un manuale delle procedure e metodologie da adottare negli interventi.

L’Agenzia, come riferito nella precedente relazione, ha inoltre adottato sin dal giugno 2004 un modello di organizzazione, gestione e controllo adeguandosi a quanto disposto dal d.lgs. n. 231/2001 che sancisce la responsabilità diretta di enti e imprese

pubbliche nel caso di commissione di alcuni reati da parte di amministratori e dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni.

Il Modello di organizzazione, comprensivo del Codice etico, è stato approvato e adottato dal Consiglio di amministrazione che, ai sensi dell'art. 6.1-b del d.lgs. 231, ha contestualmente provveduto all'istituzione dell'Organismo di vigilanza, organo collegiale dotato di autonomia e indipendenza e composto da un membro esterno con elevate caratteristiche di professionalità, dal responsabile dell'Internal Auditing e dal responsabile degli Affari legali. L'Organismo ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di vigilanza, nominato nel mese di settembre 2007 per la durata di un triennio e recentemente scaduto, è stato rinnovato nel mese di dicembre 2010 per la durata di un triennio.

Con riferimento al codice etico, nel corso del 2010 l'Agenzia ha provveduto ad aggiornare l'elencazione dei reati in relazione alle nuove fattispecie introdotte nel 2009 nel novero dei reati per i quali si applica il d.lgs. 231/2001²³.

Il controllo contabile è invece affidato dallo statuto sociale ad una società di revisione iscritta nel registro dei revisori contabili e nell'albo speciale tenuto dalla Consob, di cui all'art. 161 del d.lgs. n. 58/1998.

L'incarico alla società di revisione conferito per il triennio 2007-2009, è stato prorogato per un anno al precedente affidatario, in attesa della conclusione della gara per l'affidamento del nuovo incarico per il novennio 2011-2019.

Nel mese di settembre 2008, è stato siglato un protocollo di intesa tra Invitalia e la Guardia di finanza avente ad oggetto l'attività di controllo sui beneficiari delle agevolazioni erogate dall'Agenzia e sulla affidabilità dei fornitori utilizzati nell'attuazione dei Programmi operativi. Il Protocollo di controllo si estende solo a materie trattate dall'Agenzia, salvo valutare in seguito la possibilità di una sua estensione alle società controllate.

La principale finalità perseguita con tale accordo è quella di rendere marginale il rischio di distorsioni, usi impropri o illegali delle risorse, data la costante relazione dell'Agenzia, nell'ambito della attività di gestione delle misure nazionali di sostegno alle imprese, con una platea vasta ed eterogenea di soggetti candidati ad accedere alle risorse pubbliche.

²³ Si tratta, in particolare, dei delitti di criminalità organizzata introdotti con la l. n. 94/2009, dei delitti in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l'industria e il commercio introdotti dalla l. n. 99/2009, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, già previsti dalla l. n. 633/1941 e ai quali la l. n. 99/2009 ne ha esteso l'applicazione al d. lgs. 231/2001, del delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

In particolare, nell'ultimo triennio, l'Agenzia ha provveduto ad effettuare in media circa 26 mila verifiche dirette sulle imprese finanziate per valutare l'andamento economico/finanziario delle iniziative agevolate, la piena operatività degli investimenti e la permanenza delle competenze necessarie. Sono state inoltre effettuate 4.320 ispezioni presso le sedi delle aziende beneficiarie rilevando nel 7% dei casi inadempienze contrattuali e irregolarità tali da determinare 300 revoche di agevolazioni. Le imprese beneficiarie oggetto di controlli da parte della Guardia di Finanza o degli Organi di Polizia sono invece state circa 1.200, mentre 80 sono i procedimenti penali avviati sulla base di denunce dell'Agenzia.

Si evidenzia peraltro che, nel gennaio 2009, l'Agenzia, ha deciso di affiancare altri soggetti istituzionali impegnati sul fronte della lotta alla criminalità economica, siglando un protocollo di intesa con il Commissario per i beni sequestrati alla criminalità organizzata. Con tale protocollo l'Agenzia ha messo a disposizione il proprio know how tecnico per supportare il Commissario durante il procedimento giudiziario a carico delle aziende, per contribuire a preservarne l'operatività, evitarne l'espulsione dal ciclo economico e tutelare le persone che vi lavorano.

Si segnala, infine, che l'Agenzia, in quanto iscritta nell'elenco speciale degli intermediari finanziari (ex art. 107 del d.lgs. n. 385/1993) è tenuta alla stretta osservanza di quanto previsto dal d.lgs. 231/2007 con il quale il legislatore italiano ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva 2005/60/CE, resa esecutiva dalla direttiva 2006/70/CE, in materia di antiriciclaggio. In particolare, con la circolare del 23 dicembre 2009, la Banca d'Italia ha introdotto le norme di esecuzione di tale normativa applicabili a decorrere dal 1 luglio 2010.

Tali norme hanno come principale finalità quella di effettuare una adeguata verifica della clientela, al fine di stabilire l'identità e il profilo di rischio di riciclaggio di ciascun cliente in occasione della concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma ed al rilascio di garanzie ed impegni di firma da parte dei destinatari²⁴.

L'Agenzia non ha potuto dare attuazione immediata a tale normativa a causa dei numerosi dubbi interpretativi emersi sull'applicabilità della stessa agli intermediari finanziari. In ogni caso, nel mese di dicembre 2010, il Consiglio di amministrazione dell'Agenzia ha autorizzato l'amministratore delegato a porre in essere tutti gli adempimenti procedurali ed organizzativi necessari per ottemperare a tale normativa.

²⁴ Il quadro conoscitivo della clientela deve essere aggiornato costantemente nell'archivio unico informatico. La normativa citata richiede l'identificazione, oltre che del cliente, anche del c.d. titolare effettivo ossia la "persona fisica o le persone fisiche che, in ultima istanza, possiedono o controllano il cliente nonché la persona fisica per conto della quale è realizzata un'operazione o un'attività". I dati relativi al titolare effettivo devono essere acquisiti nell'archivio unico informatico, entro il 30 giugno 2010, anche per quei rapporti instauratisi prima del 1 giugno 2010 ed ancora in essere.

6. Gli organi sociali

Sono organi dell’Agenzia il Consiglio di amministrazione, il Presidente, l’Amministratore delegato ed il Collegio sindacale.

Gli organi dell’Agenzia, come riferito nelle precedenti relazioni, sono nominati dal Ministro dello Sviluppo economico, d’intesa con il Ministro dell’economia e delle finanze, che ne riferisce al Parlamento.

In particolare i 3 componenti del Consiglio di amministrazione (il Presidente e due Consiglieri), nominati in data 14 febbraio 2007, sono rimasti in carica fino all’approvazione del bilancio 2009. Nel corso dell’assemblea per l’approvazione del bilancio è stato nominato il nuovo Consiglio di amministrazione che è attualmente composto di 5 consiglieri, in luogo dei tre del precedente consiglio, in attuazione del d.l. n. 78/2009 convertito con la l. n. 102/2009. La disposizione citata abroga, infatti, l’art. 1, comma 459, della legge finanziaria 2007, che determinava per legge il numero dei membri del Consiglio di amministrazione dell’Agenzia, ora invece sottoposto alla disciplina generale sulle società controllate dallo Stato.

Nell’ambito del Consiglio non è prevista la figura del vice-presidente, né la corresponsione di gettoni di presenza in favore dei componenti degli organi societari.

Il 25 maggio 2007 il Consiglio di amministrazione, ai sensi dell’art. 2389, comma 3 del cod. civ. e dell’art. 1, comma 466, della l. n. 296/2006 (legge finanziaria 2007)²⁵, aveva definito i rapporti con l’Amministratore Delegato mediante la costituzione di un doppio rapporto, di lavoro dipendente e di amministrazione, nel tetto massimo retributivo consentito dalla citata normativa. Il rapporto di lavoro, in quanto antecedente alla data di applicazione dell’art. 3, comma 44, della l. n. 244/2007 come già affermato nel precedente referto, non costituiva, perciò, violazione della predetta norma.

La disposizione di cui all’art. 1, comma 466, della legge finanziaria 2007 è stata successivamente abrogata dalla legge finanziaria 2008 (art. 3, comma 51, l. n. 244/2007) il cui art. 3, comma 44, ha stabilito come limite massimo del trattamento economico onnicomprensivo a carico della finanza pubblica, per rapporti di lavoro dipendente o autonomo, quello del primo presidente della Corte di cassazione.

Il successivo comma 47 ha previsto, inoltre, un regime transitorio, in virtù del quale le disposizioni del comma 44 non si applicano ai contratti di diritto privato in

²⁵ Tale norma disponeva che nelle società di cui al comma 465 (tra le quali l’Agenzia), per il conferimento di nuovi incarichi, i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell’articolo 2389, comma 3 del cod. civ., non potevano superare l’importo di 500.000 euro annui, cui poteva essere aggiunta una quota variabile, non superiore al 50% della retribuzione fissa, da corrispondere al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici.

corso alla data del 28 settembre 2007. Conseguentemente, come chiarito dalla circolare n. 6/08 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, il disposto dell'art. 44 si applica ai contratti stipulati successivamente a tale data.

L'art. 4 quater del d.l. n. 97/2008, convertito con modificazioni dalla l. n. 129/2008, ha poi introdotto all'art. 3, comma 44 e seguenti della legge finanziaria 2008, il comma 52 bis che ha subordinato la data di decorrenza dell'applicazione dei commi da 44 a 52 della stessa legge all'emanazione di un apposito D.P.R. da emanarsi su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Tale decreto, emanato solo il 5 ottobre 2010 (ed entrato in vigore il 10 dicembre 2010)²⁶, oltre ad introdurre il limite massimo delle retribuzioni e degli emolumenti direttamente o indirettamente a carico delle finanze pubbliche²⁷, ha previsto, l'esclusione dall'applicazione del tetto Bankitalia e le autorità indipendenti, mentre ha assoggettato a tale limite le Amministrazioni dello stato, gli enti pubblici economici e non economici, gli enti di ricerca, le università e le società non quotate a totale o prevalente partecipazioni pubblica (tra le quali l'Agenzia).

L'art. 4 del D.P.R. in esame ha, tuttavia, escluso dall'assoggettamento di tale limite " i compensi determinati ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, codice civile, degli amministratori delle società non quotate a totale o prevalente partecipazione pubblica e le loro controllate investiti di particolari cariche". Inoltre, le disposizioni contenute nel citato D.P.R. si applicano solo ai contratti stipulati o rinnovati ed agli incarichi conferiti dopo l'entrata in vigore del provvedimento stesso.

L'Agenzia ha comunque confermato che sia nella capogruppo, come pure nelle società controllate, non ricorrono casi di retribuzioni o compensi superiori alla soglia prevista dal citato D.P.R.

Il collegio sindacale, composto dal Presidente, da 2 sindaci effettivi e 2 sindaci supplenti, è stato nominato nell'assemblea del 4 luglio 2008 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio 2010.

Si riporta, di seguito, la tabella n. 9 riassuntiva dei compensi lordi corrisposti agli organi nel 2009 a raffronto con quelli degli anni precedenti²⁸.

²⁶ D.P.R.n.195/2010.

²⁷ Il limite massimo annuale delle retribuzioni e degli emolumenti non può superare il trattamento economico annuale complessivo spettante per la carica al primo Presidente della Corte di Cassazione (attualmente pari a 311.000 euro).

²⁸ L'organo consiliare si è insediato nel mese di Marzo 2007 e, pertanto, i relativi compensi non sono stati erogati per l'intero anno solare.

Per quanto riguarda, in particolare, il compenso dell'amministratore delegato, anche nel 2009, esso si compone di una parte fissa, prevista, come nel 2007, a 500.000 euro lordi annui e di una parte variabile, pari ad una misura massima del 50% della retribuzione fissa (anche in questo caso come nel 2007). Tale remunerazione variabile è stata interamente corrisposta a fronte del raggiungimento degli specifici obiettivi definiti dal Consiglio di amministrazione e verificati dal comitato per le remunerazioni.

Tabella n. 9: Compensi organi sociali istruttoria bilancio*in migliaia di euro*

| | | 2007 | 2008 | 2009 |
|-------------------------|------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Presidente | indennità | 111 | 127 | 207 |
| | rimborsi spese | 35 | 46 | 14 |
| | totale | 146 | 173 | 221 |
| Componenti CDA | indennità | 107 | 140 | 42 |
| | rimborsi spese | - | - | - |
| | totale | 107 | 140 | 42 |
| Amministratore delegato | Indennità ¹ | 596 | 754 | 798 |
| | rimborsi spese | 5 | 17 | 37 |
| | totale | 601 | 771 | 835 |
| Collegio sindacale | indennità | 146 | 117 | 102 |
| | rimborsi spese | 36 | 39 | 44 |
| | totale | 182 | 156 | 146 |
| Comitato remunerazioni | indennità | 34 | 52 | 53 |
| | rimborsi spese | - | - | - |
| | totale | 34 | 52 | 53 |
| Altro ² | | - | - | 40 |
| TOTALE GENERALE | | 1.070 | 1.292 | 1.807 |

1) Il valore delle indennità dell'amministratore delegato comprende sia la parte relativa a rapporto di lavoro dipendente, sia la parte relativa al rapporto di amministrazione. Nel 2009 la parte relativa al rapporto di lavoro dipendente e la parte relativa al rapporto di amministrazione ammontano rispettivamente a 531 migliaia di euro e a 267 migliaia di euro.

2) Iva intradivisionale, cassa 4%, ecc.

7. L'attività istituzionale

7.1 Premessa

La missione di Invitalia, sin dalla sua istituzione è stata quella di promuovere, accelerare e diffondere lo sviluppo produttivo ed imprenditoriale per rafforzare la competitività del Paese, fungendo da catalizzatore di risorse pubbliche e private.

Essa gestisce, per conto del governo, la quasi totalità degli strumenti agevolativi nazionali, attraverso i quali sostiene i programmi di investimento presentati da nuove imprese o da imprese già avviate, soprattutto nei settori innovativi e con speciale attenzione verso le giovani forze imprenditoriali.

In coerenza con quanto previsto dalla Direttiva del Ministro dello Sviluppo Economico del 27 marzo 2007, le originarie linee di intervento dell'Agenzia sono state ridefinite con il Piano di riordino nelle tre Business Unit (BU): Impresa, Territorio e Investimenti Esteri.

7.2 Il piano industriale 2011-2013

Nel mese di dicembre 2010, sono state presentate le linee guida del # nuovo Piano industriale 2011-2013 contenente le future strategie operative del gruppo Invitalia.

La strategia si basa, in particolare, su una sommatoria di azioni aventi come requisito fondamentale quello di perseguire lo sviluppo del paese attraverso la connessione tra la domanda di crescita dei territori e dei settori industriali con l'offerta di adeguati incentivi allo sviluppo e di agevolazioni.

Obiettivo prioritario del nuovo piano industriale è quello di focalizzare la missione concentrandosi nelle aree più deboli e nei settori industriali più strategici, contribuendo al recupero del divario di sviluppo del mezzogiorno, area alla quale sono rivolti primariamente i suoi sforzi strategici.

L'aspirazione dell'agenzia è quella di consolidare, nel prossimo triennio, la sua mission di agente fondamentale per lo sviluppo del paese e, in particolare, di attuatore delle politiche di sviluppo del mezzogiorno.

La definitiva affermazione di tale mission implica, tuttavia, l'attuazione di una serie di correzioni istituzionali di natura operativa da parte del Governo, dirette a ricondurre a linearità e coerenza le azioni dei vari protagonisti dello sviluppo. Tali correzioni dovrebbero comportare, ad avviso dell'agenzia, in primo luogo il rafforzamento del suo ruolo di "braccio operativo" del governo nelle politiche per lo sviluppo contenute nel "Piano per il Sud"; in secondo luogo, il raggiungimento da parte

dell’Agenzia del ruolo di partner privilegiato delle regioni nelle politiche per la crescita dei propri territori/settori; in terzo luogo, l’eliminazione delle duplicazioni e dei tentativi di incrementare il proprio ambito di intervento da parte degli altri enti collegati al Ministero dello Sviluppo economico e, infine, il raggiungimento di crescenti livelli di integrazione con l’Agenzia da parte dei vari enti di sviluppo regionale.

Il nuovo piano industriale prevede, inoltre, altri interventi che riguardano le società controllate, il sistema di governance e il modello organizzativo della Capogruppo. Per quanto riguarda le società controllate, gli interventi potranno riguardare il loro perimetro che potrà essere variato in funzione della numerosità dei programmi e dei settori strategici per lo sviluppo in cui si riterrà opportuno concentrare l’azione del gruppo.

Per quanto attiene la governance, i principali interventi mirano al rafforzamento del sistema attuale attraverso l’introduzione di due board di coordinamento che rispondono all’amministratore delegato: il *corporate board* che dovrà garantire integrazione ed indirizzo alle attività delle società del gruppo e lo *strategic board* che dovrà garantire integrazione ed indirizzo alle iniziative poste in essere dalle diverse aree dell’Agenzia.

Infine, l’adeguamento del modello organizzativo si baserà sull’introduzione di business unit dirette a rafforzare le relazioni con le istituzioni e con le imprese.

7.3. Il sostegno allo sviluppo d’impresa

Il sostegno allo sviluppo di imprese nuove o già avviate viene attuato attraverso un pacchetto di strumenti in grado di incrementare la competitività delle aziende.

In particolare, in qualità di gestore unico, l’Agenzia valuta i progetti proposti, eroga le agevolazioni e verifica i risultati raggiunti dagli strumenti agevolativi (sintetizzati nella tabella n. 10).

Per quanto concerne gli *interventi nelle aree di crisi* (l. n. 181/89 e 513/93), l’attività nel corso del 2009 ha riguardato in primo luogo la promozione imprenditoriale che ha interessato, oltre alle aree di crisi siderurgica, anche le aree di crisi settoriale individuate con delibera del CIPE del 23/12/2003, ed inoltre il sostegno finanziario ai progetti con rilevante impatto sul territorio, promossi nell’ambito di interventi concertati con la Pubblica Amministrazione e con il cofinanziamento delle regioni interessate.

Complessivamente, nel 2009, sono stati ammessi alle agevolazioni 5 progetti per complessivi 26,8 milioni di investimenti che prevedono un incremento occupazionale pari a circa 145 unità.