

Determinazione n. 74/2011

LA CORTE DEI CONTI

IN SEZIONE DEL CONTROLLO SUGLI ENTI

nell'adunanza del 28 ottobre 2011;

visto il testo unico delle leggi sulla Corte dei conti approvato con regio-decreto 12 luglio 1934, n. 1214;

viste le leggi 21 marzo 1958, n. 259 e 14 gennaio 1994, n. 20;

visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 9 gennaio 2007 con il quale Italia Lavoro S.p.a. è stata sottoposta al controllo della Corte dei conti, in adesione alla determinazione di questa Sezione n. 50/2003, che ha riconosciuto la sussistenza dei presupposti per l'esercizio del controllo ai sensi dell'articolo 12 della legge n. 259 del 1958;

visto il bilancio dell'Ente suddetto, relativo all'esercizio finanziario 2010, nonché le annesse relazioni del Presidente e del Collegio sindacale trasmessi alla Corte in adempimento dell'articolo 4 della citata legge n. 259 del 1958;

esaminati gli atti;

udito il relatore Presidente Ivan De Musso e, sulla sua proposta, discussa e deliberata la relazione con la quale la Corte, in base agli atti ed agli elementi acquisiti, riferisce alle Presidenze delle due Camere del Parlamento il risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria di Italia Lavoro per l'esercizio 2010;

ritenuto che, assolto così ogni prescritto incumbente, possa, a norma dell'articolo 7 della citata legge n. 259 del 1958, darsi corso alla comunicazione alle dette Presidenze, oltre che del bilancio – corredato delle relazioni degli organi amministrativi e di revisione – della relazione come innanzi deliberata, che alla presente si unisce perché ne faccia parte integrante;

P. Q. M.

comunica, a norma dell'articolo 7 della legge n. 259 del 1958, alle Presidenze delle due Camere del Parlamento, insieme con il bilancio per l'esercizio 2010 di Italia Lavoro S.p.a – corredato delle relazioni degli organi amministrativi e di revisione, – l'unita relazione con la quale la Corte riferisce il risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria dell'Ente stesso.

L'ESTENSORE

f.to Ivan De Musso

IL PRESIDENTE

f.to Raffaele Squitieri

PAGINA BIANCA

*RELAZIONE SUL RISULTATO DEL CONTROLLO ESEGUITO SULLA GESTIONE DI
ITALIA LAVORO S.P.A. PER L'ESERCIZIO 2010*

SOMMARIO

Premessa. – I. L'organizzazione istituzionale. - 1. Quadro normativo e «missione» di Italia Lavoro S.p.A.. - 2. Il personale. - 3. La formazione. - 4. L'internal auditing. – II. L'attività istituzionale. - 5. Programmi e progetti: lo stato di attuazione. - 6. Le partecipazioni. – III. I risultati della gestione finanziaria. - 7. Il bilancio di esercizio. – Considerazioni conclusive.

PAGINA BIANCA

Premessa

Con la presente Relazione la Corte riferisce, ai sensi dell'art. 12 della l. 21 marzo 1958 n. 259, sulla gestione di Italia Lavoro S.p.A. nell'esercizio finanziario 2010.

Nel precedente Referto, (cfr. Atti Parlamentari, Senato, XVI legislatura, Doc.XV, n. 236 relativo all'esercizio finanziario 2009), la Corte dopo aver percorso i processi legislativi e strutturali che hanno condotto Italia Lavoro S.p.A. all'attuale configurazione di ente strumentale del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, si è soffermata, oltre che sui risultati della gestione, ed in particolare sulla realizzazione degli interventi programmati di politica attiva del lavoro, sulle modalità di governance che legano l'attività istituzionale della Società al Ministero vigilante.

Nella presente Relazione particolare attenzione è riservata, oltre che ai risultati della gestione finanziaria annuale, agli aspetti concernenti il raggiungimento delle finalità statutarie – evidenziato dall'attuazione dei piani strategici - all'evoluzione delle partecipazioni societarie e all'efficacia dei controlli interni.

I - L'organizzazione istituzionale

1 - Quadro normativo e "missione" di Italia Lavoro S.p.A.

Nella precedente Relazione, la Corte ha ampiamente esaminato il quadro normativo entro il quale si sviluppa la "missione" di Italia Lavoro S.p.A. e la "governance", cioè i poteri di indirizzo e di controllo su di essa esercitati dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

In questa sede sembra sufficiente ricordare che:

- Italia Lavoro s.p.a. è stata istituita in seguito alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 13 maggio 1997 che ha operato il trasferimento ad apposita società di compiti in materia di politiche attive del lavoro già svolti dalla GEPI s.p.a. (successivamente Itainvest s.p.a.). A tale Direttiva Itainvest S.p.A. (oggi confluita in Sviluppo Italia) ha adempiuto avviando, in data 31 luglio 1997, una procedura attraverso la quale con due separati atti di conferimento – il primo con effetto 1° novembre 1997, il secondo, integrativo, con effetto 1° luglio 1998 – ha attribuito ad una propria società preesistente l'attività delle politiche attive del lavoro.
- Contestualmente alla costituzione della società Sviluppo Italia, in cui è confluita la Itainvest s.p.a., con il d.lgs. 1/99 la partecipazione azionaria di Itainvest in Italia Lavoro è stata conferita al Ministero dell'economia e delle finanze, "che esercita i diritti dell'azionista su Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri d'intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali".
- Con la Legge Finanziaria per il 2002 (l. 28 dicembre 2001, n. 448) viene chiaramente definito il ruolo di Italia Lavoro e le modalità di interazione con il Ministero del lavoro. L'art. 30, "Attività di supporto al Ministero del lavoro e delle politiche sociali", stabilisce, infatti, che "il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si avvale di Italia Lavoro per la promozione e la gestione di azioni nel campo delle politiche attive del lavoro e dell'assistenza tecnica ai servizi per l'impiego". Viene quindi previsto che il Ministero del lavoro assegni direttamente ad Italia Lavoro funzioni servizi e risorse relativi a tali compiti.
- L'art. 7-terdecies del d.l. 7/2005, convertito con la l. n. 43/2005, ha definitivamente sancito il ruolo di Italia Lavoro quale ente strumentale del Ministero del lavoro che opera negli ambiti delle "politiche del lavoro, dell'occupazione, della tutela dei lavoratori, politiche sociali e previdenziali".

1.2 – Gli Organi sociali

L'azionista unico, il Ministero dell'economia e delle finanze (che esercita i poteri societari di intesa con il Ministero del lavoro), ha scelto per Italia Lavoro, in aderenza alla sua natura giuridica e come previsto dalla Direttiva istitutiva, l'assetto tipico delle società per azioni.

Conseguentemente, Italia Lavoro è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, che fino all'esercizio finanziario 2007 era composto, secondo il modello tradizionale, da un Presidente, da un Amministratore Delegato e da cinque Consiglieri. Con le modifiche statutarie introdotte all'Assemblea straordinaria del 9 luglio 2008, Italia Lavoro è ora amministrata da un Presidente, che cumula le funzioni di Amministratore Delegato ex art. 3, comma 12, l.n. 244/2007 (legge finanziaria 2008), e da altri due Consiglieri. In coerenza con le nuove disposizioni in materia di "controllo analogo", il nuovo statuto prevede che il C.d.A. eserciti i propri poteri per l'amministrazione della Società "nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi strategici individuati con propri atti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale". Il Collegio sindacale è composto da tre sindaci effettivi. Gli stessi restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio.

A seguito di dimissioni volontarie del Presidente, l'Assemblea dei soci tenutasi il 31 maggio 2010 ha nominato il nuovo Presidente-Amministratore Delegato. Sono rimasti invariati gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione. Nella successiva seduta in pari data il Consiglio di Amministrazione della Società ha attribuito al nuovo Presidente e Amministratore Delegato le stesse deleghe del precedente.

L'Assemblea dei soci tenutasi il 18 maggio 2011 ha confermato il Presidente e Amministratore Delegato. Sono rimasti invariati gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione. Sono state confermate le deleghe precedenti.

1.3 – I compensi degli Organi

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. Sono rimasti invariati quelli relativi ai Consiglieri e ai componenti il Collegio sindacale. Anche nel caso del nuovo Presidente e Amministratore Delegato nominato dall'Assemblea dei soci tenutasi il 31 maggio 2010 i compensi sono rimasti complessivamente invariati, sia per la parte determinata ex art. 2389, primo comma, del codice civile, sia per la parte determinata ex art. 2389, terzo comma, del codice civile.

L'Assemblea ordinaria del 18 maggio 2011 ha deciso, in linea con la politica di contenimento dei costi degli Organi delle società pubbliche (art. 6, comma 6 del d.l. n. 78/2010, convertito nella legge n. 128/2010), di ridurre del 10% i compensi annui dei componenti il C.d.A. ed il Collegio sindacale.

2 - Il personale*EVOLUZIONE*

L'organico del personale dipendente, come risulta dal prospetto che segue, presenta al 31.12.2010, un lieve incremento, + 1,2%, passando da 414 a 419 unità.

Se si prende a riferimento il quinquennio 2006-2010, l'incremento ammonta al 23,8% ed è dovuto, in massima parte, all'assunzione di personale che aveva maturato precedenti esperienze in azienda.

Consistenza organica	31/12/2006	31/12/2007	31/12/2008	31/12/2009	31/12/2010
Dirigente	48	43	38	36	34
Dirigente in comando	-	-	-	-	-
Giornalista	2	2	2	2	1
Quadro	39	47	58	58	70
Impiegato	230	263	281	318	314
Organico Totale	319	355	379	414	419

DIRIGENTI

E' stata realizzata una politica di graduale diminuzione del numero dei Dirigenti, che nel 2006 erano 48 e che a fine 2010 ammontano a 34. Al momento, si prevede un sostanziale mantenimento della forza.

Al 31.12.2010 i dirigenti erano suddivisi come segue:

- 13, pari al 38%, presidiano le aree di attività e governano le azioni di sistema ed i progetti;
- 6, pari al 18%, presidiano i territori ed interfacciano le istituzioni locali;
- 15, pari al 44%, presidiano le staff e supportano il Vertice aziendale.

QUADRI E IMPIEGATI

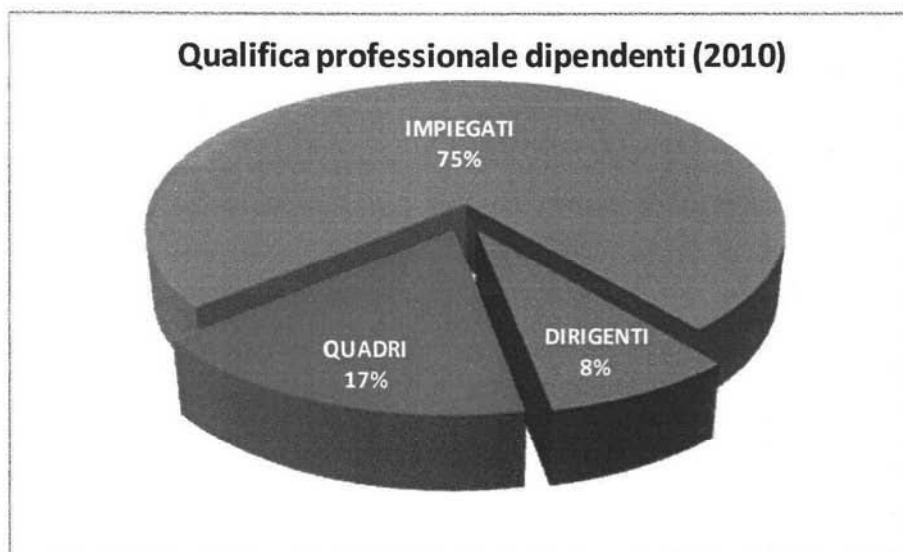
Il numero dei dipendenti - quadri e impiegati - è aumentato di 8 unità rispetto al 2009 (384 vs 376).

Le assunzioni hanno riguardato personale con mansioni realizzative nell'ambito dei progetti: "operatori interventi per assistenza tecnica" e "supporti tecnico amministrativi".

Al 31 dicembre 2010, gli impiegati ed i quadri erano suddivisi quasi equamente tra line, n.187 pari al 48,5%, e staff, n.198 pari al 51,5%.

Le assunzioni sono state realizzate per il 50% presso la sede centrale (laddove operano i presidi e le funzioni strategiche nazionali) e per il 50% presso le sedi territoriali.

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



RISORSE UMANE

L'evoluzione del totale del personale composto da dipendenti, collaboratori con contratto "atipico" e professionisti a conclusione del 2010 mostra una forte crescita localizzata su questi due ultimi insiemi (da 398 del 2009 a 678 del 2010), che compensa interamente la riduzione registrata nel 2009.

La Società ha giustificato tale crescita con la elevata (e necessaria) flessibilità che, data la matrice operativa e la struttura organizzativa per progetti da realizzare su scala nazionale, la politica di gestione delle risorse umane deve assicurare, e che è stata appunto raggiunta tramite l'utilizzo di un numero considerevole di collaboratori (nel 2010, 633 su una popolazione lavorativa complessiva di 1.097 unità) che ha garantito ai progetti il necessario dimensionamento dell'organico, la conseguente sostenibilità economica e l'equilibrio tra i molteplici fabbisogni di professionalità e le esigenze connesse al raggiungimento degli obiettivi affidati.

Consistenza organica	31/12/2006	31/12/2007	31/12/2008	31/12/2009	31/12/2010
Dipendenti	319	356	*381	414	419
Collaborazioni con contratto atipico	837	872	684	383	633
Altri	99	110	31	15	45
Totale risorse umane	1.255	1338	1.096	812	1.097

* Comprensivo di 2 unità dirigenziali in comando.

Si riscontra un aumento della percentuale dei contratti a progetto (dal 48% sul totale delle risorse umane del 2009 al 58% del 2010) mentre, contestualmente, sul totale, scende la percentuale dei dipendenti dal 51% (2009) al 38% (2010).

Risorse Umane	31/12/2006	31/12/2007	31/12/2008	31/12/2009	31/12/2010
Dipendenti	25%	27%	35%	51%	38%
Collaborazioni a progetto	67%	65%	62%	48%	58%
Altri	8%	8%	3%	1%	4%

L'organico dei dipendenti è destinato a rimanere stabile - se non a decrescere - a causa del blocco del turn over ¹ e dei vincoli posti alla società per nuove assunzioni (Italia Lavoro SpA è ricompresa nell'elenco ISTAT delle amministrazioni pubbliche centrali come ente produttore di servizi economici) fino all'anno 2015.

COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Il costo del personale dipendente è passato dai 20.906.628 del 2009 ai 23.149.651 euro del 2010 con un incremento pari al 9,6%; essendo nel 2006 pari a 16.939.540 nel quinquennio è aumentato del 27,5%, nonostante nel frattempo il numero complessivo delle risorse umane impiegate si sia ridotto del 12,9%.

Gli incrementi hanno avuto diverse cause: la trasformazione di alcune collaborazioni in rapporti a tempo indeterminato, il rinnovo contrattuale parte economica e parte normativa, l'innalzamento dei livelli professionali ed i connessi

¹ Con l'eccezione degli appartenenti alle categorie protette.

superiori inquadramenti resi necessari dalla scelta di presidiare con professionalità interne le tematiche distintive della mission aziendale.

Nell'anno 2010, è stata accantonata la cifra di euro 340.214 (comprensiva dei contributi) da destinare al Premio di Risultato per i Quadri e Impiegati.

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

Il 15 aprile 2010 è stato siglato, con le rappresentanze di CISL e UIL, il rinnovo del CCAL di Italia lavoro che è stato adottato dal 1° giugno 2010.

Il nuovo CCAL, che sostituisce quello sottoscritto in data 23.11.1999, ha recepito totalmente, sia per la parte economica che per la parte normativa, le istanze innovative dell'Accordo quadro del 22 gennaio 2009 stipulato tra Governo e Parti sociali.

Per la parte economica, siglata da OOSS e IL il 27 febbraio 2009, le principali novità hanno riguardato l'aggiornamento delle retribuzioni, l'adozione del nuovo indicatore previsionale dei prezzi al consumo, IPCA, la valutazione generalizzata delle prestazioni riferite ad obiettivi predefiniti ed il sistema di classificazione del personale.

Mentre per la parte normativa i punti qualificanti del contratto hanno riguardato le tematiche connesse a:

- disciplina generale (definizione, ex novo, dei tempi e dei modi tramite i quali rinnovare i contratti nazionali, validità triennale);
- costituzione del rapporto di lavoro (introduzione nuovo istituto contrattuale "contratto di inserimento");
- gestione della flessibilità (introduzione nuovo istituto contrattuale "lavoro di somministrazione" e "apprendistato");
- svolgimento del rapporto di lavoro (introduzione nuovo orario di lavoro settimanale con obbligo di timbratura per tutti i Quadri e gli Impiegati);
- relazioni sindacali e diritti di informativa (introduzione di permessi art.23 L.300/70);
- tutela del lavoratore e norme disciplinari (ampliamento elenco dei doveri del dipendente);
- trattamento economico trasferimento e preavviso (introduzione di un tetto massimo relativo alle spese di viaggio in caso di trasferimento del dipendente; modifica del periodo di preavviso del dipendente in età utile per il pensionamento).