

### 1.1 – 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.

### 1.2 – I compensi degli Organi

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, conv.to nella l.n. 128/2010), di ridurre del 10% i compensi annui lordi dei componenti il C.d.A ed il Collegio sindacale di Italia Lavoro S.p.A. (inserita

nell'elenco ISTAT delle amministrazioni pubbliche) che al 31/12/2011 risultano così determinati:

- Presidente, che cumula anche le funzioni di Amministratore Delegato: 215.000,00 euro quelle di A.D. e 26.000,00 euro quelle di Presidente;
- Consiglieri: 16.000,00 euro;
- Presidente Collegio Sindacale: 25.000,00 euro;
- Membri effettivi del Collegio Sindacale: 18.000,00 euro.

**2 - Il personale***EVOLUZIONE*

L'organico del personale dipendente, come risulta dal prospetto che segue, al 31.12.2011 è pari a 420 dipendenti.

Se si prende a riferimento il periodo 2006 - 2011, l'incremento ammonta al 24% ed è dovuto, in massima parte, all'assunzione di personale che aveva maturato precedenti, qualificanti esperienze in azienda.

Consistenza organica	31/12/2006	31/12/2007	31/12/2008	31/12/2009	31/12/2010	31/12/2011
Dirigente	48	43	38	36	34	34
Dirigente in comando	-	-	-	-	-	-
Giornalista	2	2	2	2	1	1
Quadro	39	47	58	58	70	69
Impiegato	230	263	281	318	314	316
<b>Organico Totale</b>	<b>319</b>	<b>355</b>	<b>379</b>	<b>414</b>	<b>419</b>	<b>420</b>

*DIRIGENTI*

E' stata realizzata una politica di graduale diminuzione del numero dei Dirigenti, che nel 2006 erano 48.

Il numero è rimasto invariato a 34, a fine 2011, e, al momento, si prevede un sostanziale mantenimento della forza.

Al 31.12.2011 i dirigenti erano suddivisi come segue:

- 14, pari al 41%, presidiavano le aree d'attività e governavano le azioni di sistema ed i progetti;
- 6, pari al 18%, presidiavano i territori ed interfacciavano le istituzioni locali;
- 14, pari al 41%, presidiavano lo staff e supportavano il Vertice aziendale.

*QUADRI E IMPIEGATI*

Il numero dei dipendenti - quadri e impiegati - è aumentato di 1 unità rispetto al 2010 (384 vs 385).

Al 31 dicembre 2011, gli impiegati ed i quadri erano suddivisi quasi equamente tra line, n.188 pari al 48,7%, e staff, n.198 pari al 51,3%.

**RISORSE UMANE**

L'evoluzione del totale del personale composto da dipendenti, collaboratori con contratto "atipico" e professionisti a conclusione del 2011 mostra un trend in crescita localizzato su questi due ultimi insiemi (da 678 del 2010 a 682 del 2011).

<b>Consistenza organica</b>	<b>31/12/2006</b>	<b>31/12/2007</b>	<b>31/12/2008</b>	<b>31/12/2009</b>	<b>31/12/2010</b>	<b>31/12/2011</b>
<b>Dipendenti</b>	319	356	381	414	419	420
<b>Collaborazioni con contratto atipico</b>	837	872	684	383	633	645
<b>Altri</b>	99	110	31	15	45	37
<b>Totale risorse umane</b>	1.255	1338	1.096	812	1.097	1.102

Si riscontra una stabilità della percentuale dei dipendenti del 38%, dei contratti a progetto del 59% (leggero incremento dal 58% sul totale delle risorse umane del 2010 al 59% del 2011), mentre, contestualmente, sul totale, scende la percentuale dei professionisti dal 4% (2010) al 3% (2011).

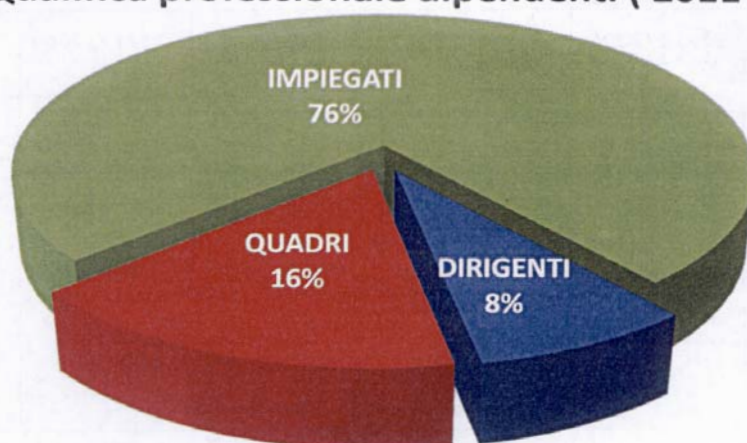
<b>Risorse Umane</b>	<b>31/12/2006</b>	<b>31/12/2007</b>	<b>31/12/2008</b>	<b>31/12/2009</b>	<b>31/12/2010</b>	<b>31/12/2011</b>
<b>Dipendenti</b>	25%	27%	35%	51%	38%	38%
<b>Collaborazioni a progetto</b>	67%	65%	62%	48%	58%	59%
<b>Altri</b>	8%	8%	3%	1%	4%	3%

L'organico dei dipendenti è destinato a rimanere stabile - se non a decrescere - a causa del blocco del turn over <sup>1</sup> e dei vincoli posti alla società per nuove assunzioni dal 1° luglio 2010 (Italia Lavoro S.p.A. è ricompresa nell'elenco ISTAT delle amministrazioni pubbliche centrali come ente produttore di servizi economici) fino all'anno 2015.

<sup>1</sup> Con l'eccezione degli appartenenti alle categorie protette.

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

### Qualifica professionale dipendenti ( 2011 )



L'elevata 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, è stata realizzata tramite l'utilizzo di un numero considerevole di collaboratori (nel 2011, 645 su una popolazione lavorativa complessiva di 1.102 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.

#### *COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE*

Il costo del personale dipendente è passato dai 23.369.469 del 2010 ai 22.840.856 euro del 2011 con un decremento pari al 2,3%.

Il lieve decremento nel 2011 ha avuto diverse cause : una sostanziale stabilità dell'organico rispetto al 2010, in conseguenza della manovra finanziaria 2010 che ha comportato per l'azienda una battuta d'arresto nella politica di assunzione delle risorse umane e, per i dipendenti, dei vincoli retributivi e di progressione di carriera.

Nell'anno 2011, è stata accantonata la cifra di euro 336.865,90 (comprensiva dei contributi) da destinare al Premio di Risultato per i Quadri e Impiegati.

*CONTRATTUALIZZAZIONI*

In virtù del termine della programmazione triennale dei PON 2009/2011 e della maggiore durata dei contratti stipulati nell'anno, il numero di contrattualizzazioni è stato ridotto (916 contratti nel 2011) rispetto alla media di oltre 2.500 contratti negli anni dal 2006 al 2008.

Il personale a progetto che lavora continuativamente in azienda da più di quattro anni è pari a circa 200 persone.

*CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE e ACCORDI SINDACALI*

Il giorno 28 ottobre 2011 è stato siglato, con le rappresentanze di CISL e UIL, l'accordo sul termine di durata massima dei contratti a tempo determinato che potrà superare la durata di anni 3 solo per far fronte alle esigenze di carattere tecnico ed organizzativo connesse alla realizzazione degli interventi affidati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il giorno 11 novembre 2011 è stato siglato, con le rappresentanze di CISL e UIL, l'accordo sull'aggiornamento della famiglia professionale "Supporto tecnico amministrativo", ridefinendo le attività e gli output e l'estensione dell'inquadramento fino al livello superiore B2.

Nello stesso accordo si è concordato sulla opportunità che l'Azienda presenti domanda per accedere a fondo interprofessionale di "Fondimpresa" per l'anno 2012.

*RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE E CONFERIMENTO DI INCARICHI*

Nel corso del 2011 sono proseguite le attività di reclutamento e selezione del personale secondo il Regolamento del 28.10.2008.

Per il periodo dal 1.1.2009 al 30.06.2011, in applicazione degli accordi sindacali del 19.12.2008 e del 24.03.2011, l'Azienda ha limitato le attività di reclutamento e selezione ai componenti del bacino di prelievo, istituito con lo stesso accordo e composto dalle risorse che hanno collaborato con l'Azienda per almeno 6 mesi nel corso del 2008.

A partire dal 1.07.2011 le attività di selezione si sono aperte a tutto il mercato esterno.

Gli incarichi a persone fisiche che possono svolgere, in virtù delle competenze disciplinari possedute e delle esperienze professionali cumulate, ruoli di assistenza tecnica di alto profilo in predefiniti ambiti specialistici sono stati assegnati tramite individuazione dall'Albo degli Specialisti, come previsto dall'art. 8 del citato regolamento.

### **3 - La formazione**

La strutturazione e la gestione annuale del piano formativo aziendale sono regolate da una procedura aziendale che prevede:

1. una fase di rilevazione dei fabbisogni formativi, che coinvolge tutti i responsabili di line e di staff, i cui esiti sono sintetizzati in un rapporto ad hoc;
2. una fase di redazione e proposta, entro il mese di dicembre, al Consiglio di Amministrazione del piano formativo ipotizzato per l'anno successivo;
3. una fase di realizzazione delle attività previste e validate;
4. una fase di consuntivazione nell'ambito della quale viene prodotto un rapporto in cui sono raccolti i dati di monitoraggio e di valutazione del piano.

Il piano formativo, elaborato annualmente, si pone l'obiettivo di individuare e realizzare quelle iniziative che assicurino, nel tempo, a tutte le unità organizzative, un ottimale livello di conoscenze, informazioni e capacità operative.

Tali iniziative formative vengono poste in essere in stretta integrazione, da una parte, con la evoluzione delle strategie, degli obiettivi di periodo, delle strutture e dei processi operativi aziendali e, dall'altra, con i sistemi di valutazione delle prestazioni e con le necessità di sviluppo delle capacità tecniche e relazionali delle diverse persone.

Nel Piano 2011 erano state programmate 38 tipologie di attività formative per un totale di 125 corsi; i partecipanti previsti erano 677 ed il monte ore totale pari a 2.096. Il budget economico del Piano 2011 ammontava a € 326.000. A consuntivo, le attività formative realizzate sono state 33 per un totale di 118 corsi (26 corsi per la formazione dei Dirigenti; 22 per la formazione dei Quadri; 67 per la formazione degli Impiegati e 3 per la formazione dedicata alla integrazione dei team); i partecipanti effettivi sono stati 962 ed il monte ore totale è ammontato a 2068.

Costo per anno delle diverse tipologie di attività formativa:

(in euro)

<b>TOTALE FORMAZIONE - 2006</b>	<b>191.617,40</b>
Formazione Strategica	50.462,95
Competenze trasversali	72.104,46
Competenze specialistiche	69.049,99
<b>TOTALE FORMAZIONE - 2007</b>	<b>374.954,67</b>
Formazione Strategica *	206.653,09
Competenze trasversali	86.640,38
Competenze specialistiche	81.661,20
<b>TOTALE FORMAZIONE - 2008</b>	<b>248.683,65</b>
Formazione Strategica	89.739,58
Competenze trasversali	95.400,80
Competenze specialistiche	63.543,27
<b>TOTALE FORMAZIONE - 2009</b>	<b>173.735,04</b>
Formazione Strategica **	23.447,69
Competenze trasversali	57.394,00
Competenze specialistiche	92.893,35
<b>TOTALE FORMAZIONE - 2010</b>	<b>292.207,57</b>
Formazione Strategica	108.581,66
Competenze trasversali	36.643,52
Competenze specialistiche	146.982,39
<b>TOTALE FORMAZIONE - 2011</b>	<b>326.000,00</b>
Formazione Dirigenti	64.000,00
Formazione Quadri	104.000,00
Formazione Impiegati	158.000,00

**Legenda :**

- **Formazione strategica:** è dedicata alla specializzazione dei profili strategici dell'azienda, ivi compresa la formazione effettuata all'interno dei progetti, e alla specializzazione dei manager dell'azienda;
  - **Competenze trasversali:** la formazione per competenze trasversali è dedicata all'approfondimento o all'acquisizione di conoscenze e competenze relative a comportamenti organizzativi, informatica di base, temi e strumenti di Project Management, lingue;
  - **Competenze specialistiche:** la formazione per competenze specialistiche è dedicata alla specializzazione dei profili professionali delle aree di staff.
- \* Nel 2007, la spesa al di sopra della media per la formazione strategica è dovuta ad una serie di iniziative, dedicate alla formazione manageriale ed allo studio di un sistema gestionale, organizzate con la collaborazione dell'Università "La Sapienza" di Roma, che, una volta acquisiti i positivi risultati, non sono state più ripetute.
- \*\* Nel 2009, la spesa al di sotto della media per la formazione strategica è dovuta oltre che da un numero minore di corsi da una cospicua attività di analisi realizzata internamente.



#### **4 - L'internal auditing**

##### *Premessa*

Italia Lavoro S.p.A. ha pianificato e implementato un sistema di controllo interno, costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi ad assicurare:

1. la *compliance* alle normative, direttive e regolamenti applicabili alla società;
2. l'attendibilità dei report finanziari;
3. la salvaguardia del patrimonio aziendale;
4. l'efficacia e l'efficienza dei processi, produttivi e di supporto, gestiti.

In particolare il sistema di controllo interno si basa su un impianto procedurale, diffuso a tutto il personale di Italia Lavoro, nel quale sono definite le attività, i ruoli e le responsabilità all'interno dei processi aziendali produttivi e di supporto.

In merito al trattamento e diffusione delle informazioni di natura economica e finanziaria, il sistema di controllo interno è volto ad accertare che i presidi di controllo, contenuti nelle procedure amministrativo-contabili adottate, siano adeguati a garantire, con ragionevole certezza, l'attendibilità dei report finanziari.

##### *La fase di pianificazione del sistema di controllo interno*

Il 14 maggio 2007 Italia Lavoro ha avviato un progetto di *compliance* (cioè di conformità) alla l. n. 231/2001, che ha previsto l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 in un'ottica di gestione integrata ed efficace del modello con il sistema di controllo interno e il sistema di gestione per la qualità.

Al fine di rafforzare i meccanismi di controllo sull'informativa finanziaria all'interno delle proprie società partecipate, il Ministero dell'economia ha invitato Italia Lavoro, al pari delle altre società partecipate, ad adeguarsi volontariamente alla disciplina dettata dall'art 14 della l. n. 262/2005 che, ad integrazione del T.U.F. (d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58), all'art. 154 bis ha introdotto la figura del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (DP), recependo i principi e le indicazioni che il Legislatore in merito alla *governance* delle società quotate.

Il Progetto *compliance* l. n. 262 /2005 è stato attuato al fine di adeguare il livello del sistema di controllo interno della Società allo standard richiesto dalla Riforma sul Risparmio, come manifestato dal Ministero dell'Economia. Il progetto è

iniziato il 13 febbraio 2008 con il primo incontro dello *Steering Committee* aziendale e si è concluso il 1 luglio 2008 con la riunione di *closing*, durante la quale i *process owner* hanno formalmente rilasciato le procedure di propria competenza.

Nel 2009 c'è stato il passaggio da una fase di natura progettuale ad una in cui sono entrati a regime i controlli interni aziendali e in particolare quelli legati ai rischi relativi all'affidabilità del reporting finanziario.

#### *La valutazione del sistema di controllo interno*

Proprio per garantire la verifica del sistema di controllo interno, il 29 novembre 2007 con Ordine di Servizio, in attuazione di una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione di Italia Lavoro, è stata istituita la funzione di *Internal Audit*, con il fine di garantire il supporto operativo nelle attività ispettive e di controllo degli Organi di Controllo e degli Organi Delegati svolgendo le necessarie attività di *audit* e *risk assessment* finalizzate a consentire agli stessi l'identificazione delle attività che presentino potenziali elementi di rischio nonché di valutare l'adeguatezza dei presidi aziendali esistenti. La decisione è stata presa nell'ambito di una discussione più ampia che ha riguardato l'aggiornamento del modello di *Corporate Governance* con l'introduzione della figura del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari nel modello organizzativo di Italia Lavoro.

#### *Le evidenze emerse dal testing del sistema di controllo interno nel 2011*

Nel 2011 il processo di *internal auditing* è stato dedicato alle attività di *operational auditing*, *compliance auditing* e *reporting auditing* così come pianificato nel piano annuale di audit. Particolare attenzione è stata rivolta al reporting audit: molte attività sono state concentrate sul *testing* del sistema di controllo interno e quindi sulla verifica delle procedure amministrativo contabili al fine di avere riscontri oggettivi sull'affidabilità del reporting finanziario della Società. Le attività di verifica sono state pianificate e realizzate per esigenze di natura informativa e di controllo in concomitanza al processo di formazione e chiusura del bilancio di esercizio, che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 30 marzo 2011, e dall'assemblea degli azionisti il 5 maggio 2011.

Nel 2011 la funzione *Internal Audit* ha effettuato 12 *audit* di cui 9 ordinari e 3 straordinari e specifiche attività di verifica sui processi core dell'azienda per controllare la corretta applicazione delle procedure e l'effettiva operatività dei controlli posti a

presidio delle attività aziendali, al fine di assicurare la *compliance* al D.Lgs 231/2001, alla Legge 262/2005 e alla norma internazionale ISO 9001.

Nel corso dell'esercizio finanziario passato, oltre al Piano di *Internal Audit* 2011 sono stati prodotti e diffusi 4 report trimestrali (al 31 marzo, al 30 giugno, al 30 settembre, al 31 dicembre) all'organo amministrativo e agli organi di controllo come previsto dal regolamento del preposto al controllo interno e della funzione *Internal Audit* approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

I punti di debolezza del sistema sono stati analizzati in maniera analitica nei rapporti di *Internal Audit* che riportano dettagliatamente le anomalie riscontrate nel corso degli audit e in maniera più strutturata nei paragrafi del report dedicati alle conclusioni delle attività di analisi.

Nel corso del 2011 e nei primi mesi del 2012 Italia Lavoro ha dovuto contrastare numerose criticità tenute sotto osservazione dalla funzione *Internal Audit*.

Alla luce dell'attuale momento di congiuntura economica negativa che acuisce lo stato di crisi del tessuto imprenditoriale e sociale e degli importanti volumi economici destinati all'erogazione di contributi a imprese e lavoratori l'impegno della funzione *Internal Audit* e dell'azienda è teso ad aumentare il livello di sicurezza dell'attuale sistema di controllo interno.

I miglioramenti di natura gestionale, riscontrati anche quest'anno, e che hanno avuto un impatto positivo sul sistema di controllo interno, dovranno essere accompagnati da un rafforzamento generale dei presidi di controllo. L'obiettivo generale è di mantenere un adeguato standard delle performance raggiunte nell'ambito dei progetti aziendali in un contesto maggiormente controllato e maggiormente *compliant* a normative, regolamenti e modelli di controllo.

**II - L'attività istituzionale****5 - Programmi e progetti: lo stato di attuazione e i risultati raggiunti****5.1 - Il monitoraggio dei progetti**

Il monitoraggio dei progetti sottoposto al C.d.A. (suddivisi nei prospetti allegati alla presente relazione) secondo le strategie in cui convergono azioni di politica attiva di Italia Lavoro, rivela la realizzazione degli interventi programmati al 31 dicembre 2011.

L'ultima colonna dei prospetti sintetizza il risultato concretamente realizzato.

**5.2 - Il finanziamento dei progetti**

Il prospetto di seguito riportato mostra per ciascun progetto la provenienza delle risorse finanziarie utilizzate.

AREA INTERVENTO	ENTE CONCEDENTE O COMMITTENTE	TITOLO	FONDO	VALORE DELLA PRODUZIONE E VALORE DELLE PARTITE FINANZIARIE anno 2011
OCCUPAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	Ministero Lavoro	Apprendistato E Mestieri A Vocazione Artigianale	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	1.181.233,67
		Ar.Co. - Programma Di Sviluppo Del Territorio	FONDO NAZ.LE PER L'OCCUPAZIONE	17.041.635,53
	Regione Lazio	Lavoro&Sviluppo 4	FONDO SOCIALE DI SVILUPPO REGIONALE E FONDO DI ROTAZIONE	17.046.045,92
		Promozione e utilizzo del voucher per il lavoro accessorio	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	881.661,12
Lazio On The Job				9.221.726,25
<b>OCCUPAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO Totale</b>				<b>45.372.302,49</b>
WELFARE TO WORK	Ministero Lavoro	Azioni Di Sistema 2009/2011	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	16.822.600,52
Progetto In.La. Sicilia				3.140.280,84
<b>WELFARE TO WORK Totale</b>				<b>19.962.881,35</b>
TRANSIZIONE ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO	Ministero Lavoro	Formazione & Innovazione Per L'Occupazione	FONDO DI ROTAZIONE	8.759.084,79
Formazione E Innovazione Per L'Occupazione Scuola E Università - Fixo S&U				535.099,50
<b>TRANSIZIONE ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO Totale</b>				<b>9.294.184,28</b>
SERVIZI PER IL LAVORO	Belgio-M.SicurezzaSociale	Icenuw	FINANZIAMENTI MULTIPLI	5.114,42
	Ministero Lavoro	Azioni A Supporto Ufficio Consigliera Nazionale Di Parita'	FONDI DEI CONSIGLIERI DI PARITA'	236.218,62
		Lavoro "In Genere" - Supporto All'Ufficio Della Consigliera Nazionale Di Parita'	FONDI DEI CONSIGLIERI DI PARITA'	139.346,05
		Pon09/11 - Pianificazione Operativa Territoriale	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	670.202,93
		Pon09/11 - Qualificazione Dei Servizi Per Il Lavoro E Supporto Alla Governance Regionale	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	2.939.043,14
		Pon09/11 - Standard Nazionali E Supporto Alla Governance Nazionale	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	2.861.356,75
	Regione Lazio	Valorizz.Ne Profess.Ta' Ispettore Del Lavoro Nel Contrasto Al Lavoro Irregolare E Nella Tutela Della Salute E Sicurezza Sui Luoghi Di Lavoro	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	588.630,60
		Masterplan Lazio	POR FSE (quota UE, STATO e REGIONE)	195.020,33
		Sommerso Lazio	POR FSE (quota UE, STATO e REGIONE)	292.633,09
	Regione Veneto	Assistenza Tecnica Regione Veneto	FONDI PROPRI COMMITTENTE	169.319,30
<b>SERVIZI PER IL LAVORO Totale</b>				<b>8.096.885,23</b>
INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA	Ministero Lavoro	Azione Di Sistema Per Lo Sviluppo Di Sistemi Integrati Di Servizi Alla Persona Assap	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	273.672,05
Id 4				167.533,08
Pon09/11 - Servizi Per L'Inclusione Socio-Lavorativa Dei Soggetti Svantaggiati Con Il Concorso Dei Spl				1.878.572,48
<b>INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA Totale</b>				<b>2.319.777,61</b>
IMMIGRAZIONE	Ministero Lavoro	Assistenza Tecnica Fondo Inclusione Sociale Immigrati	FONDO PER L'INCLUSIONE SOCIALE DEGLI IMMIGRATI	148.537,46
		Attività Di Assistenza Tecnica Alla Direzione Generale Dell'Immigrazione Per La Gestione, Monitoraggio E Valutazione Degli Interventi Finanziati Con Risorse Nazionali E Comunitarie	FONDO POLITICHE MIGRATORIE	289.404,83
		La Mobilità Internazionale Del Lavoro	FONDO DI ROTAZIONE	1.517.534,83
	Regione Veneto	Programmazione E Organizzazione Dei Servizi Per Il Reimpiego Degli Immigrati	FONDO POLITICHE MIGRATORIE	496.959,93
		Re.La.R. - Rete Dei Servizi Per La Prevenzione Del Sommerso	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	1.375.941,06
		Integrazione Sociale E Scolastica In Materia Di Immigrazione - Regione Veneto	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	2.604.293,03
		Riim - Rete Informativa Immigrazione E Programmazione Territoriale Coordinata	FONDI PROPRI COMMITTENTE	31.975,87
Riorg - Rete Informativa Immigrazione E Programmazione Territoriale Coordinata				45.364,95
Riorganizzazione E Gestione Rete Regionale Per L'Immigrazione - Regione Veneto				43.548,10
<b>IMMIGRAZIONE Totale</b>				<b>6.553.560,08</b>
ALTRO	ILO	Cea - Programma Di Assistenza Al Consolidamento E Miglioramento Della Qualità Dell'Occupazione In Argentina	FONDI PROPRI COMMITTENTE	178.713,51
	Ministero Lavoro	Occupazione E Sviluppo Della Comunità Degli Italiani All'Estero	FONDO DI ROTAZIONE	232.286,84
		Pon09/11 - Innovazione E Crescita A Supporto Dell'Efficienza Dei Servizi Per Il Lavoro: Servizi E Prodotti Per La Formazione Degli Attori Del Mercato Del Lavoro	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	786.265,13
		Pon09/11 - Supporti Documentali Ed Informativi Per La Governance E La Qualificazione Dei Sistemi	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	1.144.670,94
		Pon09/11 - Supporti Tecnico-Informativi Al Pon	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	3.859.601,45
		Pon09/11 - Supporto Alla Transnazionalità	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	627.671,59
	Regione Lombardia	Supporti Informativi E Metodologici A Sostegno Della Conciliazione E Dell'Occupazione femminile (Gla: Conciliare E Condividere Per Sostenere L'Occupazione Delle Donne)	FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO DI ROTAZIONE	230.877,60
		Labor-Lab Linee Di Sviluppo Per Valorizzare Il Capitale Umano	FONDO DI ROTAZIONE	29.976,08
<b>ALTRO Totale</b>				<b>7.090.063,15</b>
<b>TOTALE</b>				<b>98.689.854,19</b>

## 5.3 -- Le azioni rivolte ai lavoratori nell'anno 2011

Il prospetto sottostante mostra, per area di intervento, il numero dei lavoratori che hanno beneficiato di azioni erogate direttamente dai progetti realizzati da Italia Lavoro o da iniziative - nazionali, regionali o provinciali - cui Italia Lavoro ha prestato assistenza tecnica.

Aree di intervento	Lavoratori beneficiari
<i>Welfare to Work</i>	417.067
Transizione istruzione, formazione, lavoro	1.126
Occupazione e sviluppo economico	2.261
Immigrazione	5.445
Inclusione sociale e lavorativa	267

5.3.1 - Risultati delle azioni realizzate nell'area *Welfare to Work*

Interventi e azioni di reimpiego realizzate	TARGET LAVORATORI		
	Percettori di AASS (Cigs/Mobilità)	Lavoratori svantaggiati non percettori (giovani, donne, over 50, disabili, etc.)*	Totale
<b>Programma Azione di sistema – Interventi regionali*</b>			
Lavoratori informati	276.851	6.335	283.186
Lavoratori presi in carico dai servizi competenti (pubblici e privati)	408.244	6.284	414.528
Lavoratori orientati (colloqui di I livello)	206.708	3564	210.272
PAI sottoscritti	162.673	2812	165.485
Lavoratori avviati a formazione in aula	108.449	678	109.127
Lavoratori avviati a tirocinio	780	223	1.003
Lavoratori fuoriusciti	131.594	4.183	135.777
<i>di cui reintegrati/reinseriti</i>	114.071	4047	118.118
<b>Intervento speciale IN.LA Campania</b>			
Imprese aderenti al progetto		973	973
<i>Work experiences</i> /Percorsi di tirocinio avviati/supportati/monitorati		494	494
Lavoratori reinseriti		965	965
<b>Intervento speciale QUADRIFOGLIO II</b>			
PAI PIP sottoscritti	-	106	106
Lavoratori orientati	-	1462	1462
<b>Intervento speciale WELFARMA</b>			
Lavoratori aderenti al progetto e presi in carico dalle agenzie del lavoro	-	263	263
Lavoratori ricollocati	-	112	112

5.3.2 - Risultati delle azioni realizzate nell'area Servizi per il Lavoro

		Totale
Supporto alle regioni nelle attività di <i>governance</i>	Accordi regionali per l'attivazione di azioni integrate su politiche e <i>target</i> sottoscritti	4
	Piani Operativi Territoriali aggiornati	5
Qualificazione del sistema dei servizi per il lavoro	Operatori formati/affiancati	1.225
	Piani di miglioramento dei servizi adottati	2

5.3.3 - Risultati delle azioni realizzate nell'area Transizione istruzione, formazione, lavoro

		Totale
Potenziamento/qualificazione sistema dei servizi del MdL	Tavoli tecnici attivati e consolidati	15
	Atenei coinvolti	69
	<i>Placement</i> universitari qualificati	68
	Piani di sviluppo <i>placement</i> universitari elaborati avviati	15
	Operatori <i>placement</i> universitari qualificati	220
Promozione di opportunità inserimento/reinserimento	Percorsi per laureati/dottori di ricerca avviati	1.126

5.3.4 - Risultati delle azioni realizzate nell'area Occupazione e sviluppo economico

		Totale
Potenziamento/qualificazione sistema dei servizi del MdL	Servizi pubblici/privati (coinvolti/affiancati)	330
	Percorsi di tirocinio avviati	2.261
Promozione di opportunità inserimento/reinserimento	Inseriti/reinseriti al lavoro	1.890
	Richieste incentivi all'assunzione idonei	1.205
	Incentivi all'assunzione erogati	3.877

*5.3.5 - Risultati delle azioni realizzate nell'area Immigrazione*

		Totale
Percorsi e strumenti di inserimento/reinserimento	Percorsi di tirocinio completati	2030
Occupazione	Soggetti inseriti/reinseriti	3415
Potenziamento/qualificazione sistema dei servizi del MdL	Operatori formati/affiancati	819
Sviluppo e rafforzamento Governance	Accordi sottoscritti	41

*5.3.6 - Risultati delle azioni realizzate nell'area Inclusione Sociale e Lavorativa*

		Totale
Potenziamento/qualificazione sistema dei servizi del MdL	Operatori formati/affiancati	742
	Protocolli ICF Lavoratori elaborati	267