

Nel 2013, Infratel ha gestito circa 403,3 milioni di euro per l'infrastrutturazione del territorio. Nello stesso anno, Infratel ha siglato accordi con quasi tutte le Regioni per reperire i fondi necessari al completamento del Piano Nazionale Banda Larga, cofinanziando così le risorse nazionali con un valore di 150 milioni di euro.

Nello stesso anno Infratel ha realizzato, 2.758 km di nuove infrastrutture ottiche, su un totale di 10.000 km posati dall'anno di avvio del Piano, garantendo un servizio di connettività non inferiore a 2 Mbps di velocità per il Piano Nazionale Banda Larga. Nell'ambito del Piano Strategico Banda Ultra larga ha, inoltre, avviato le attività di gara per sviluppare nuove reti, con almeno 30 Mbps di velocità.

Al fine di garantire la competenza, l'efficienza e l'orientamento al risultato della Società, Infratel cura la crescita e la valorizzazione dei propri dipendenti, investendo costantemente in percorsi formativi e progetti di miglioramento del clima aziendale. Il processo di selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane, in accordo con le linee guida poste dalla Capogruppo, segue un percorso basato sull'uguaglianza e sul merito.

Nel 2013, la Società ha avviato un programma di formazione che ha coinvolto tutto il proprio personale attraverso corsi di inglese e master MBA dedicati.

Infratel ha inoltre adottato un Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori conforme alla norma OHSAS 18001:2007. Tale sistema è finalizzato al contenimento dei rischi legati allo svolgimento delle attività di progettazione di reti per le telecomunicazioni, gestione delle gare di appalto per i lavori di realizzazione delle infrastrutture, pianificazione dei lavori di posa in opera, direzione dei lavori e coordinamento per la sicurezza.

#### **Invitalia Partecipazioni**

Società di gestione di partecipazioni del Gruppo Invitalia la cui missione è quella di gestire, dismettere o liquidare un perimetro di partecipazioni ritenute non strategiche, secondo le regole fissate nel Piano di riordino e dismissione predisposto da Invitalia e approvato dal Ministro dello Sviluppo Economico.

L'obiettivo finale è di reperire risorse finanziarie per essere allocate in settori strategici.

Invitalia Partecipazioni S.p.A., nel corso del 2013, ha operato perseguendo l'obiettivo di mantenimento dell'equilibrio economico posto dalla Capogruppo.

Di seguito sono rappresentati i principali dati economici della società:

| <b>PRINCIPALI INDICATORI ECONOMICI (migliaia euro)</b> | <b>2013</b> | <b>2012</b> |
|--|-------------|-------------|
| Ricavi   | 6.128       | 4.810       |
| Costi operativi diretti                                | 3.641       | 3.217       |
| • Costo del personale                                  | 2.040       | 1.845       |
| • Prestazioni esterne                                  | 1.601       | 1.372       |
| Oneri di gestione                                      | 71          | 15          |
| Costi operativi indiretti                              | -           | -           |
| Utile/perdita netta                                    | 1.524       | 1.504       |

Invitalia Partecipazioni S.p.A. cura la crescita e la valorizzazione del proprio personale, su cui investe ogni anno attraverso percorsi formativi mirati.

Nel corso del 2012 sono stati erogati corsi relativi agli adempimenti in materia di salute e Sicurezza sul lavoro (Ex D.lgs. 81/08). Nello specifico, l'erogazione prevedeva un corso sia di base per tutti i dipendenti, sia specialistico per tutti coloro direttamente coinvolti nella gestione di tale materia.

Un secondo obiettivo è stato quello di creare un momento di specifico approfondimento sulle tematiche relative all'esercizio della leadership nell'ambito del piano di formazione definito dalla Capogruppo.

#### **Italia Navigando**

La società, costituita per creare una rete nazionale di porti turistici, coinvolgendo nell'iniziativa le istituzioni locali, imprenditori e associazioni, con l'obiettivo di rilanciare l'immagine e la fruizione del turismo nautico italiano – ha operato, in assenza di dotazioni finanziarie pubbliche e, pertanto è stata analizzata l'opportunità

di perseguire la propria funzione strategica, in assenza di una linea politica di settore.

Nel 2013 sono state avviate le attività prodromiche alla liquidazione della società.

#### **2.4. Conclusione del Piano di riordino e dismissioni**

A completamento del Piano di riordino e dismissioni previsto dall'art. 1, comma 461 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007), Invitalia:

- in data 18 maggio 2013 ha posto in liquidazione il Consorzio Garanzia Italia Confidi;
- ha avviato azioni volte alla verifica della possibilità di dismissione di Strategia Italia SGR ovvero di un suo rilancio operativo;
- in data 30 dicembre 2013 ha ceduto - anche al fine di velocizzare le residue attività liquidatorie - ad Invitalia Partecipazioni (società veicolo interamente controllata dall'Agenzia, che governa/gestisce un perimetro di società, ovvero quote di capitale precedentemente in capo – direttamente o indirettamente – all'Agenzia stessa ed è preposta alla progressiva riduzione del loro numero fino al loro azzeramento) le seguenti partecipazioni:
  - ✓ Sviluppo Italia Calabria in liquidazione (75,75%);
  - ✓ Sviluppo Italia Campania in liquidazione (99,88%);
  - ✓ Sviluppo Italia Sardegna in liquidazione (95,42%);
  - ✓ IDC in liquidazione (6%);
  - ✓ LameziaEuropa (20%).

#### **2.5. Altre operazioni societarie**

Nel corso del 2013 sono state effettuate le seguenti operazioni societarie:

- JONICA IMPIANTI Srl (L. 181): è stata acquisita la partecipazione (8,76%) il 27 febbraio 2013;
- SACHIM Srl (L. 181): è stata ceduta la partecipazione (3,50%) in data 28 marzo 2013;
- SIAPRA SpA (L. 181): è stata acquisita la partecipazione (6,13%) il 18 giugno 2013;
- MODO Srl (L. 181): è stata acquisita la partecipazione (10,45%) il 15 luglio 2013;

- MODOMECC BUILDING Srl (L. 181): è stata ceduta la partecipazione (17,81%) in data 9 ottobre 2013;
- ANNAPAOLA Srl (L. 181): è stata acquisita la partecipazione (26%) l'11 dicembre 2013;
- SISTEMA WALCON Srl: in data 19 dicembre 2013 è stata ceduta ad IP la partecipazione (45,24%).

### **3. IL PERSONALE DI INVITALIA**

Nel 2013, le attività di gestione dell'organizzazione e delle Risorse Umane sono state basate sulle seguenti linee guida:

- ottimizzare la capacità di erogazione dei servizi dell'Agenzia, attraverso un'efficace allocazione delle risorse sulle commesse esterne e l'acquisizione dal mercato di risorse e competenze specifiche per lo sviluppo di tali servizi;
- incrementare l'efficienza dell'organizzazione e dei processi aziendali, nonché dei sistemi a supporto degli stessi processi;
- focalizzare, valorizzare e sviluppare il patrimonio di competenze aziendali.

È stato, inoltre, garantito il supporto all'attuazione di quanto stabilito dal d.l. n. 95/2012, convertito con modificazioni nella L. 135/2012 (c.d. Spending Review), in merito all'affidamento all'Agenzia di convenzioni precedentemente assegnate alla società Promuovi Italia, con specifico riferimento all'acquisizione delle risorse del personale operanti su tali convenzioni.

#### **3.1. Interventi Organizzativi**

Per quanto attiene l'organizzazione dell'azienda, nel 2013 è stato concluso il processo di riorganizzazione complessiva della Capogruppo, attraverso un ulteriore intervento di revisione, operato sulla funzione Finanza e Impresa, che ha confermato le logiche di integrazione di processi e strumenti di incentivazione.

Nel corso dello stesso anno sono, inoltre, definitivamente entrati a regime il processo e i sistemi di pianificazione delle risorse sulle commesse, permettendo ulteriori politiche di allocazione (c.d. chargeability) e dimensionamento delle risorse umane impiegate, tendenti al raggiungimento di una maggiore efficienza.

Tali attività hanno permesso di ottimizzare l'allocazione delle risorse umane sulle attività interessate da commesse esterne, con il duplice obiettivo di massimizzare i ricavi aziendali e sviluppare le competenze delle risorse coinvolte.

Sono stati, inoltre, ultimati svariati progetti finalizzati a fornire all'organizzazione la disponibilità di processi, risorse e strumenti, coerenti con il nuovo modello ed a supportare efficienza ed efficacia nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. In particolare:

- è stata ultimata la revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in adempimento a quanto previsto dal d.lgs. 231/2001, per la definizione di regole di gestione e principi di comportamento, finalizzati ad assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nelle attività sensibili svolte nell'Agenzia. In particolare, nel modello sono stati recepiti, in modo organico, i controlli relativi a tutte le nuove fattispecie di reato introdotte dalla normativa, quali, ad esempio, quelle relative all'anticorruzione;
- è proseguito il progetto di revisione di tutti i processi aziendali, con l'adeguamento di tutto il sistema procedurale, anche attraverso l'analisi dettagliata dei rischi e dei sistemi di controllo per ogni processo sensibile, in ottemperanza a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- sono stati implementati nuovi sistemi informativi gestionali, mirati a fornire maggiore efficienza nella gestione delle attività e delle informazioni ed a potenziare la capacità di pianificazione e controllo dell'andamento aziendale.

E' stato, inoltre, ampliato l'oggetto della certificazione di qualità ISO 9001:2008. Ad oggi, quindi l'Agenzia è certificata su tutti i propri processi "core": gestione delle misure di incentivazione e gestione dei progetti per clienti esterni.

Nel dicembre 2013, l'Agenzia ha altresì ottenuto la certificazione OHSAS 18001 per il Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza del Lavoro.

Per quanto riguarda le Società Controllate, nel corso dell'anno, sono stati effettuati interventi di riorganizzazione nelle società Invitalia Partecipazioni e Invitalia Attività Produttive; si è, inoltre, provveduto alla revisione di alcuni processi e procedure, revisione finalizzata a:

- ottimizzare gli stessi processi e procedure;

- contenere i costi;
- adeguare le procedure alle normative vigenti.

### **3.2. Interventi di gestione sull'organico**

Nel 2013, gli interventi di gestione dell'organico sono stati finalizzati alla realizzazione di azioni di miglioramento della chargeability delle risorse, al potenziamento dell'organico, per la realizzazione delle attività richieste dalle commesse in portafoglio, anche con specifico riferimento alle commesse precedentemente assegnate alla società Promuovi Italia, attraverso l'acquisizione di nuove risorse dal mercato o da società del gruppo, alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine per i profili ad alto potenziale.

In particolare:

- al fine di rendere la struttura aziendale coerente con le attività richieste dalle commesse attive, nel 2013 è stata avviata un'attività di selezione che ha portato all'immissione in organico di ulteriori competenze e professionalità distinte dal mercato;
- al fine di dare esecuzione alle prescrizioni del citato d.l. n. 95/2012 convertito con modificazioni nella L. 135/2012 che ha assegnato a Invitalia le convenzioni e il personale precedentemente assegnati a Promuovi Italia, nei primi mesi del 2013 sono state svolte tutte le attività necessarie all'acquisizione del suddetto personale;
- sono stati stabilizzati alcuni rapporti di lavoro a termine con profili ad alto potenziale.

Il numero di risorse a tempo indeterminato in ingresso nell'Agenzia, e nelle altre società del gruppo, nell'anno di report, sono sintetizzate nella tabella seguente.

**Ingressi 2013 personale a tempo indeterminato (al netto dei passaggi infragruppo)**

| Società               | Dirigenti | Quadri   | Impiegati | Totale    |
|-----------------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| Capogruppo            | 2         | 2        | 13        | 17        |
| Altre soc. del gruppo | 0         | 0        | 3         | 3         |
| <b>Totale</b>         | <b>2</b>  | <b>2</b> | <b>16</b> | <b>20</b> |

Gli ingressi nelle altre società del gruppo si riferiscono a personale acquisito dalla società Italia Turismo, a seguito della procedura di trasferimento dell'azienda "Club Med Otranto". In esecuzione di tale procedura, i rapporti di lavoro in essere sono proseguiti senza soluzione di continuità in capo alla Società Italia Turismo, a far data dal 24/12/2013 e fino al trasferimento dell'azienda turistica ad altro gestore, avvenuto in data 31 marzo 2014, con contestuale trasferimento dei rapporti di lavoro connessi.

La tabella seguente rappresenta la movimentazione di personale all'interno del Gruppo, a parità di perimetro occupazionale.

**Ingressi 2013 personale a tempo indeterminato per passaggi infragruppo**

| Società               | Dirigenti | Quadri   | Impiegati | Totale    |
|-----------------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| Capogruppo            | 0         | 3        | 7         | 10        |
| Altre soc. del gruppo | 1         | 3        | 3         | 7         |
| <b>Totale</b>         | <b>1</b>  | <b>6</b> | <b>10</b> | <b>17</b> |

Per quanto riguarda la Capogruppo, gli ingressi si riferiscono al personale proveniente dalla ex società regionale SI Sardegna. Tale personale era stato licenziato dalla SI Sardegna nel corso del 2012 ed è stato immesso nell'organico della Capogruppo, in data 16/01/2013, come già segnalato nella relazione dello

scorso anno; pertanto, gli stessi ingressi sono classificati come ingressi infragruppo la cui corrispondente uscita infragruppo è avvenuta lo scorso anno.

Per sviluppare e consolidare il patrimonio di competenze del Gruppo, sono stati, inoltre, trasformati a tempo indeterminato alcuni contratti a termine, relativi a risorse di valore, funzionali al raggiungimento degli obiettivi di business.

Nel dettaglio, sono 13 i rapporti di lavoro stabilizzati nell'ambito della Capogruppo e 15 nell'ambito delle altre società del gruppo.

Per quanto riguarda le uscite di personale dipendente, oltre a un fisiologico turnover, l'anno 2013 è stato caratterizzato dall'uscita dei 9 dipendenti della controllata Italia Turismo, a seguito della sottoscrizione del contratto di locazione dell'azienda turistica Simeri Crichi. Tale personale era stato necessariamente acquisito nelle more di un nuovo contratto di locazione, come già segnalato nella relazione dello scorso anno.

Le tabelle di seguito riportate descrivono l'andamento delle uscite:

*Uscite 2013 personale a tempo indeterminato (al netto dei passaggi infragruppo)*

| Società               | Dirigenti | Quadri   | Impiegati | Totale    |
|-----------------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| Capogruppo            | 1         | 1        | 9         | 11        |
| Altre soc. del gruppo | 0         | 1        | 9         | 10        |
| <b>Totale</b>         | <b>1</b>  | <b>2</b> | <b>18</b> | <b>21</b> |

Specularmente alle entrate, la tabella seguente rappresenta la movimentazione di personale all'interno del Gruppo, senza tener conto del passaggio già commentato di 10 unità da S.I. Sardegna in liquidazione.

## Uscite 2013 personale a tempo indeterminato per passaggi infragruppo

| Società               | Dirigenti | Quadri   | Impiegati | Totale   |
|-----------------------|-----------|----------|-----------|----------|
| Capogruppo            | 1         | 1        | 4         | 6        |
|                       |           |          |           |          |
| Altre soc. del gruppo | 0         | 1        | 0         | 1        |
| <b>Totale</b>         | <b>1</b>  | <b>2</b> | <b>4</b>  | <b>7</b> |

Pertanto, il quadro complessivo del personale del gruppo Invitalia è il seguente:

Tabella \_personale al 31 dicembre 2013

|                                 | Dipendenti Tempo indeterminato | Dipendenti Tempo determinato | Totale Dipendenti | Altri (*)  | Totale organico |
|---------------------------------|--------------------------------|------------------------------|-------------------|------------|-----------------|
| Personale Capogruppo            | 662                            | 114                          | 776               | 259        | 1.035           |
| Personale Capogruppo Distaccato | 31                             | 2                            | 33                | 0          | 33              |
| <b>Totale Capogruppo</b>        | <b>693</b>                     | <b>116</b>                   | <b>809</b>        | <b>259</b> | <b>1.068</b>    |
| Personale Società di Scopo      | 175                            | 25                           | 200               | 39         | 239             |
| <b>Totale Gruppo</b>            | <b>868</b>                     | <b>141</b>                   | <b>1.009</b>      | <b>298</b> | <b>1.307</b>    |
| di cui Dirigenti                | 68                             | 4                            |                   |            |                 |
| di cui Quadri                   | 234                            | 4                            |                   |            |                 |

(\*) Altri contratti a termine: Collaboratori, Interinali, Stage.

Va evidenziato che l'elevato numero di altri contratti a termine è solo apparente. Infatti, in questa categoria, sono classificati anche i contratti di collaborazione sottoscritti con gli esperti tecnico-scientifici individuati- tra gli iscritti nell'apposito Albo degli Esperti tenuto dal MISE- chiamati a fornire le valutazioni previste dalle

attività di gestione dei Progetti di Innovazione Industriale (commessa Industria 2015), affidata a Invitalia.

Il numero dei contratti in essere al 31/12/2013 per questa finalità è pari a 116.

Va segnalato, ulteriormente, che alla stessa data, la Capogruppo aveva in essere 54 contratti di collaborazione stipulati con le risorse ex Promuovi Italia, sulla base del citato d.l. n. 95/2012, convertito con modificazioni nella L. 135/2012, come meglio precisato di seguito, nel § ulteriori interventi.

### **3.3. Interventi di sviluppo e formazione delle risorse umane**

Nel 2013 sono proseguite una serie di iniziative finalizzate a realizzare un sistema stabile di gestione e sviluppo del personale, basato su famiglie e competenze chiave, con lo scopo di valorizzare le professionalità esistenti, orientandone lo sviluppo attraverso percorsi di crescita e di carriera coerenti con il contesto aziendale e con il mercato di riferimento.

In particolare, è stato definito ed è stata avviata l'erogazione di un piano formativo organico e mirato per tutto il personale, a supporto degli obiettivi di sviluppo delle competenze, evidenziati dalle attività di valutazione delle competenze e del potenziale manageriale, che nel corso del 2013 hanno coinvolto, con modalità ed obiettivi differenziati, tutta la popolazione aziendale.

Il piano ha previsto due ambiti di intervento:

- **Manageriale**, diretto al personale Dirigente e Quadro e finalizzato a favorire l'allineamento delle competenze verso il "modello manageriale" atteso, anche incoraggiando una riflessione sul ruolo e sulle responsabilità individuali e collettive richieste oggi al management dell'Agenzia, responsabilizzando Dirigenti e Quadri sull'opportunità di curare la propria crescita e quello dei propri collaboratori.

- **Tecnico-professionale**, diretto a tutto il personale e finalizzato a diversi obiettivi:
  - ✓ migliorare le competenze tecniche e renderle omogenee e adeguate alle esigenze dell'azienda e alle richieste dei committenti;
  - ✓ adeguare la cultura e le competenze aziendali al nuovo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in adempimento a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 sulla Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica;
  - ✓ sviluppare le competenze di processo e di sistema legate alle modifiche organizzative, procedurali e alla introduzione di nuovi sistemi gestionali a supporto dell'operatività aziendale.

È stato, inoltre, avviato un sistema stabile di "formazione interna", attraverso il quale docenti interni progettano ed erogano formazione ai colleghi su ambiti di competenze critiche che appartengono al know how aziendale. Tale sistema permette di valorizzare le competenze interne che rappresentano un patrimonio specifico dell'azienda, di delineare un innovativo modello di gestione, diffusione e condivisione del sapere e di favorire una progressiva diminuzione del costo sostenuto per la formazione esterna.

Nel corso dell'anno, sono stati, inoltre, garantiti interventi formativi finalizzati all'aggiornamento professionale in materia di Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro in adempimento agli obblighi di legge (D.lgs. 81/2001).

In relazione al mutamento dell'assetto organizzativo aziendale e alla modifica della normativa nazionale, l'Agenzia ha avviato un processo di revisione della normativa interna e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi D.lgs. 231/2001. A conclusione del progetto, è stato necessario realizzare un intervento di formazione che ha coinvolto a diversi livelli tutto il personale dell'Agenzia.

Complessivamente, nel corso del 2013, sono state coinvolte in attività di formazione il 98% della popolazione aziendale (802 risorse) e sono state erogate una media di 4,7 gg/u, con interventi differenziati, così come di seguito riepilogati.

| Tipologia di intervento                | Giorni uomo  | %   |
|--|--------------|-----|
| Piano di Formazione <sup>5</sup>       | 3.454        | 89% |
| Catalogo Corsi <sup>6</sup>            | 291          | 8%  |
| Formazione Interaziendale <sup>7</sup> | 127          | 3%  |
| <b>Totali</b>                          | <b>3.872</b> |     |

TABELLA 1 - RIEPILOGO DELLE GIORNATE DI FORMAZIONE DELLA CAPOGRUPPO

| Ambito  | Giorni uomo  | %   |
|---|--------------|-----|
| Manageriale   | 1.008        | 26% |
| Tecnica<br>(incluso formazione istituzionale e linguistica) | 2.864        | 74% |
| <b>Totali</b>   | <b>3.872</b> |     |

TABELLA 2 - RIPARTIZIONE DELLE GIORNATE DI FORMAZIONE

### Interventi di gestione delle relazioni sindacali

Nel 2013 sono state curate le ordinarie relazioni sindacali ed è stato sottoscritto l'accordo per il trasferimento delle risorse provenienti dalla società Promuovi Italia, che ha consentito di concludere positivamente l'acquisizione di tale personale come previsto dalla normativa più volte richiamata.

<sup>5</sup> **Piano di Formazione** progetti formativi a carattere tecnico e comportamentale che, costruiti ad hoc su ambiti di competenza specifici per le diverse Business Unit e Staff Area, sono finalizzati allo sviluppo professionale e organizzativo.

<sup>6</sup> **Catalogo Corsi** attività di formazione a carattere trasversale organizzati e a integrazione delle attività erogate nel Piano di Formazione.

<sup>7</sup> **Formazione Interaziendale** corsi di formazione prelevati dall'offerta formativa esterna, finalizzati allo sviluppo e/o all'aggiornamento di competenze specialistiche.

Nello stesso anno sono stati altresì sottoscritti gli accordi per la detassazione delle prestazioni di lavoro straordinario per tutte le società del gruppo e gli accordi relativi alle ferie collettive.

Per quanto riguarda specificamente il CCNL, per i Quadri e gli Impiegati delle Aziende del Gruppo Invitalia, in scadenza in data 31/12/2013, si è data esecuzione a quanto già previsto in merito all'adeguamento delle tabelle retributive con un incremento pari all'1,70% per il 2013, come già segnalato nella relazione relativa allo scorso anno.

In considerazione della scadenza del triennio di validità del CCNL, alla fine dello scorso anno, sono state avviate le trattative per il rinnovo con le organizzazioni sindacali.

Gli accordi si sono conclusi con la sottoscrizione, in data 30 aprile del 2014, dell'accordo di rinnovo del CCNL per impiegati e quadri del gruppo Invitalia per il triennio 2014 – 2016.

Tale accordo introduce delle rilevanti innovazioni rispetto al passato; anzitutto la decorrenza dell'incremento dei minimi retributivi è così stabilita:

- ✓ per il primo anno di vigenza contrattuale è rinviata al 1° ottobre 2014 ed è stata riconosciuta la percentuale di incremento pari all'1,80%;
- ✓ per il secondo anno di vigenza contrattuale è rinviata al 1° luglio 2015 ed è stata riconosciuta la percentuale di incremento pari all'2,00%;
- ✓ per il terzo anno di vigenza contrattuale è rinviata al 1° luglio 2016 ed è stata riconosciuta la percentuale di incremento pari all'2,10%.

Le percentuali di incremento citate sono stabilite dall'Istat (indice IPCA al netto dell'inflazione derivante dai prodotti energetici importata).

A copertura del differenziale tra il tasso di inflazione programmata e quella effettiva rilevata dall'Istat nel triennio 2011 – 2013 appena concluso, l'accordo ha stabilito,

inoltre, l'erogazione nel mese di maggio di una Una Tantum al personale in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo (30 aprile 2014).

L'accordo di rinnovo ha rivisto e innovato la disciplina di diversi istituti. Particolarmente significativa è la nuova disciplina del contratto a tempo determinato, che ha esteso significativamente il limite numerico del ricorso a tale formula contrattuale, rispetto a quanto previsto dalla normativa. Sono stati azzerati, inoltre, i tempi di sospensione tra un contratto a tempo determinato e l'altro, (il c.d. stop & go).

Altrettanto rilevante è la nuova disciplina del servizio fuori sede, resa necessaria dal crescente impegno della società su attività commissionate dalla Pubblica Amministrazione che richiedono lo svolgimento delle attività anche presso il committente.

#### **Ulteriori interventi**

Nel 2013 l'Agenzia è effettivamente subentrata nelle commesse precedentemente gestite da Promuovi Italia, come previsto dal d.l. n. 95/2012, convertito con modificazioni nella L. 135/2012.

È stato, conseguentemente, garantito il necessario supporto per la sottoscrizione dell'accordo con Promuovi Italia per il trasferimento delle attività, nonché per la sottoscrizione dell'accordo sindacale necessario al trasferimento del personale.

Il personale è stato acquisito dal mese di maggio 2013 con la medesima formula contrattuale adottata dalla società Promuovi Italia, come stabilito dal d.l. n. 95 e, quindi, parte con contratto di lavoro dipendente e parte con contratto di collaborazione.

L'acquisizione del personale è avvenuta sollevando l'Agenzia da qualsiasi responsabilità per il periodo antecedente l'acquisizione, attraverso la sottoscrizione di un accordo transattivo con ciascuna risorsa coinvolta, con lo scopo di eliminare il rischio derivante da un possibile contenzioso riferito al periodo pregresso.

L'analisi puntuale dei contenuti delle attività assegnate alle risorse contrattualizzate in continuità nella formula collaborazione, nonché delle modalità di coordinamento