

salute e delle politiche sociali ha emanato la direttiva del 29 gennaio 2009 al fine di definire gli obiettivi e le priorità di Italia Lavoro S.p.A..

Nella direttiva, il Ministro sottolinea la necessità, nell'attuale contesto di crisi economica internazionale e di criticità presenti nel tessuto economico del nostro Paese, dell'adozione di un insieme di misure integrate che consentano di tutelare i soggetti più deboli del mercato del lavoro e di sostenere e rafforzare il capitale umano nel far fronte agli andamenti negativi del ciclo economico e ai processi di crisi aziendale conseguenti.

L'ambito di azione di Italia Lavoro S.p.A. dovrà ispirarsi, inoltre, alle disposizioni contenute nella normativa emanata in materia di sviluppo economico, sostegno all'occupazione e all'occupabilità e riforma del mercato del lavoro con i decreti legge nn. 112 e 185 del 2008 convertiti, rispettivamente dalle ll.nn. 133/2008 e 2/2009.

A tal fine, gli interventi e le azioni programmate dovranno rispettare i seguenti criteri e principi prioritari:

- Puntuale individuazione degli obiettivi operativi;
- Coerenza dei progetti con gli obiettivi strategici ed operativi;
- Concentrazione e integrazione degli interventi;
- Massimizzazione dell'utilità per i beneficiari;
- Misurabilità dei risultati;
- Contenimento e gestione efficiente dei costi indiretti;

Alla luce della predetta direttiva il Consiglio di Amministrazione di Italia Lavoro ha adottato il Piano strategico 2009-2011, approvato dal Ministro in data 20 luglio 2009 (cfr. infra).

2.1 – Gli organi

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, 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, l'Assemblea dei soci tenutasi il 31 maggio 2010 ha nominato il nuovo Presidente e 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.

2.2 – I compensi degli Organi Sociali

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

- Presidente: 102.000,00 euro annui lordi, di cui 42.000,00 per l'esercizio delle deleghe conferite dal C.d.A.;
- Amministratore Delegato: 255.000,00 euro annui lordi, di cui 25.000,00 quale membro del C.d.A., 180.000,00 per la carica di A.D. e 50.000,00 quale compenso annuo variabile;
- Consiglieri: 25.000,00 euro annui lordi;
- Presidente Collegio Sindacale: 27.000,00 euro annui lordi;
- Membri effettivi del Collegio Sindacale: 18.000,00 euro annui lordi.

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

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

3 - Il personale

EVOLUZIONE

L'organico del personale dipendente, come risulta dal prospetto che segue, ha subito un'evoluzione nel corso dell'ultimo anno, con un aumento di circa il 9,5% delle unità, dovuto in massima parte all'assunzione di personale con precedente esperienza in azienda.

Consistenza del personale	31/12/2006	31/12/2007	31/12/2008	31/12/2009
Dirigente	48	43	38	36
Dirigente in comando	-	-	-	-
Giornalista	2	2	2	2
Quadro	39	47	58	58
Impiegato	230	263	281	318
Organico Totale	319	355	379	414

DIRIGENTI

E' in atto una politica di graduale diminuzione del numero dei Dirigenti aziendali, che nel 2006 erano 48. Il numero è diminuito a 36 a fine anno 2009 ed è prevista, attraverso pensionamenti, incentivazioni e prepensionamenti, una ulteriore diminuzione, nel corso del 2010 di 2 unità.

Le attività degli attuali dirigenti sono suddivise per un terzo (14) sui progetti e per due terzi (22) sugli Staff.

IMPIEGATI E QUADRI

Il numero dei dipendenti è aumentato di 66 unità in due anni. Mentre i "quadri" sono stati incrementati di 11 unità, rimanendo invariati nell'ultimo anno, gli "impiegati" sono cresciuti complessivamente di 55 unità di cui ben 37 nel solo 2009. Questa crescita è da collegare all'approvazione del Piano strategico triennale 2009-2011 (approvato dal CdA e dal Ministero del lavoro) e alle specifiche necessità della sua attuazione. Gli effetti di tale incremento sono stati bilanciati dalla corrispondente riduzione dei contrattisti a progetto ed ha prodotto un aumento del costo del personale finanziariamente sostenibile (cfr. bilancio di esercizio). Purtroppo, occorre, per l'avvenire, che la Società ponderi adeguatamente nella propria politica delle risorse umane l'incidenza della "variabilità" del Piano strategico a fronte della "rigidità" dei costi legati al personale assunto a tempo indeterminato.

Le assunzioni hanno riguardato, per la quasi totalità, il personale con mansioni ritenute strategiche per i Progetti (progettisti, coordinatori operativi, operatori

interventi per assistenza tecnica) e per la quota restante personale negli Staff aziendali.

Al 31 dicembre 2009 i dipendenti impiegati e quadri sono suddivisi per due terzi sui Progetti (186) e per un terzo sugli Staff (132); tra i dipendenti che lavorano su Progetti, ve ne sono 46 che svolgono attività di Staff – come supporto tecnico-amministrativo, alimentazione di flussi informativi per controllo di gestione, risorse umane, comunicazione, – direttamente ed esclusivamente presso i Progetti.

Le assunzioni sono state collocate per il 70% presso la sede centrale (laddove sono presenti i presidi nazionali e le funzioni strategiche) e per il 30% presso le 8 Macroaree Territoriali.

RISORSE UMANE

L'evoluzione del totale del personale composto da dipendenti, collaboratori con contratto "atipico" e professionisti negli ultimi due anni mostra un *trend* di diminuzione localizzato su questi ultimi insiemi (cioè, collaboratori a progetto e professionisti passati da 936 nel 2006 a 398 nel 2009).

Consistenza del personale	31/12/2006	31/12/2007	31/12/2008	31/12/2009
Dipendenti	319	356	*381	414
Co.Progetto	837	872	684	383
Altri	99	110	31	15
Risorse Umane Totale	1.255	1338	1.096	812

* Comprensivo di 2 unità dirigenziali in comando.

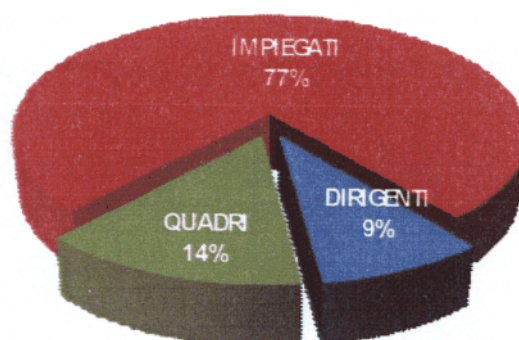
Si riscontra, inoltre, una diminuzione della percentuale dei contratti a progetto (dal 67% sul totale delle risorse umane al 48%); contestualmente sale la percentuale dei dipendenti dal 25% (2006) al 51% (2009) sul totale delle risorse umane.

Risorse Umane	31/12/2006	31/12/2007	31/12/2008	31/12/2009
Dipendenti	25%	27%	35%	51%
Co.Pro.	67%	65%	62%	48%
Altri	8%	8%	3%	1%

Ciò è dovuto, da un lato, ad una politica di incremento della produttività con una forte focalizzazione sulla mobilità interna e, dall'altro, ad una politica di assunzioni delle risorse con elevata professionalità.

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

Qualifica professionale dipendenti (2009)



L'elevata flessibilità che contraddistingue la politica di gestione delle risorse umane è stata applicata anche grazie all'impiego di un numero considerevole di collaboratori (nel 2009, 383 su una popolazione lavorativa complessiva di 812 unità) che hanno garantito la necessaria flessibilità operativa della struttura organizzativa per progetti, la sostenibilità economica della struttura dei costi e l'equilibrio tra i fabbisogni di professionalità e le esigenze legate al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE

Il costo del personale dipendente è aumentato da 16.939.540,05 euro del 2006 a 21.385.833,21 euro nel 2009, dovuto in massima parte alle assunzioni effettuate, mentre in maniera residuale hanno inciso la maggiore retribuzione derivante dal rinnovo del Contratto Collettivo, l'innalzamento dei livelli professionali e l'inquadramento reso necessario dalla scelta di presidiare professionalità distintive e strategiche; inoltre, nell'anno 2009, è stata accantonata la cifra di euro 276.334,67 per il calcolo del Premio di Risultato per i Quadri e Impiegati comprensivo dei contributi.

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE

Il 27 febbraio 2009 è stata firmata l'Ipotesi di Accordo Quadro per il Triennio 2009-2011.

Il nuovo Accordo Quadro per il triennio 2009-2011, ha recepito l'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009 stipulato tra Governo e Parti Sociali. Nell'attesa della definizione del soggetto incaricato della definizione del nuovo indice derivato dall'IPCA (Indice dei prezzi al consumo armonizzato) è stato effettuato per il solo anno 2009 l'adeguamento dei minimi tabellari ad un indice convenzionale fissato all'1,7%.

L'Accordo Quadro del 27 febbraio 2009, relativamente al "sistema di valutazione e sviluppo del personale dipendente", prevede un sistema retributivo incentivante collegato alla valutazione dei seguenti obiettivi: aziendali, relativi all'andamento di Italia Lavoro, sono uguali per tutti e riguardano ciascun dipendente dal punto di vista dell'appartenenza alla struttura istituzionale e al sistema aziendale; di gruppo, relativi al prevalente gruppo organizzativo e operativo di appartenenza del dipendente, sono condivisi e collegati ai risultati della dirigenza di riferimento; individuali, relativi alle attività assegnate e coerenti con la famiglia e il profilo di appartenenza, sono individuali ed indicano il livello di efficacia e di efficienza di ciascun dipendente. Alla valutazione degli obiettivi si aggiunge una valutazione dei comportamenti organizzativi che non incide sul premio di risultato, ma è strumentale all'avvio di percorsi formativi ed interventi specifici. La valutazione dei comportamenti organizzativi è riferita a quattro dimensioni:

- lavoro di gruppo e flessibilità operativa;
- conduzione di team;
- *problem solving*;
- orientamento al risultato (con particolare attenzione alla qualità e alla accuratezza).

RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE E CONFERIMENTO DI INCARICHI.

E' stato implementato il regolamento del reclutamento del personale dipendente e per il conferimento di incarichi del 28/10/2008, attraverso la creazione della sezione "Lavora con noi" e la pubblicazione degli avvisi sul portale di Italia Lavoro. È stato gestito il bacino di prelazione (così come da Accordo Sindacale del 19/12/2008), composto da 932 collaboratori a progetto, classificati per famiglia professionale.

In applicazione dell'art. 8 del regolamento di Italia Lavoro sul reclutamento del personale è stato redatto ed adottato un regolamento che disciplina l'istituzione dell'Albo degli Specialisti e indica le modalità con le quali vengono esaminate le candidature e resi pubblici i risultati. L'Albo è rivolto esclusivamente 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.

4 - La formazione

La costruzione e la gestione di ogni “piano formativo aziendale” è regolata dalla apposita procedura aziendale di qualità che prevede:

1. la fase di rilevazione dei fabbisogni formativi che coinvolge i responsabili di staff e di area, illustrate in apposito report;
2. la fase di sviluppo e proposta del piano formativo aziendale, che viene presentato al Consiglio di Amministrazione alla fine dell’anno solare precedente;
3. la fase di realizzazione delle attività previste dal piano;
4. un “report di valutazione”, a conclusione della fase di realizzazione delle attività di ogni piano formativo, in cui sono raccolti i dati di monitoraggio del piano e la valutazione qualitativa di quanto avvenuto nel corso della realizzazione.

Il Piano formativo 2009 ha avuto una durata di soli sei mesi.

Le attività formative dei quattro piani sono state organizzate in tre aree:

1. La formazione strategica che supporta lo sviluppo organizzativo aziendale, volta all’acquisizione di competenze manageriali, allo sviluppo delle competenze chiave aziendali e alla diffusione del know how aziendale. In quest’area formativa sono stati realizzati nel Piano 2009 i tre corsi destinati ai manager; e sono state proposte attività di analisi delle competenze delle famiglie strategiche.
2. La formazione specialistica raccoglie attività formative che rispondono alla necessità di aggiornamenti normativi e amministrativi e all’acquisizione di competenze specialistiche da parte degli Staff di Italia Lavoro. Nel piano 2009 sono stati realizzati 49 corsi, prevalentemente acquisiti da società esterne, con una diminuzione dei corsi rispetto agli anni precedenti dovuta alla minore offerta da parte delle società erogatrici a causa della “crisi” in corso.
3. La formazione trasversale è composta dalle attività formative dedicate al rafforzamento di competenze tecniche di base e all’integrazione fra i diversi profili professionali, organizzate per aree di competenza o disciplinari. All’interno di questa area si colloca, negli ultimi tre piani, la formazione sui comportamenti organizzativi-relazionali.

Fanno parte di questa area la formazione rivolta all’acquisizione delle competenze informatiche e linguistiche, oltre a tutta la formazione obbligatoria (Privacy, Safety 626, d.lgs. 231/2001), Introduzione al sistema Qualità Aziendale, Natura istituzionale di Italia Lavoro, che avviene prevalentemente on-line.

I consuntivi dei costi, relativamente alle docenze, sono i seguenti:

Tab. 1 – Costo delle docenze per tipologie di formazione ed anno

Euro	
TOTALE FORMAZIONE - 2006	191.617,40
Formazione Strategica	50.462,95
Competenze trasversali	72.104,46
Competenze specialistiche	69.049,99
TOTALE FORMAZIONE - 2007	374.954,67
Formazione Strategica	206.653,09
Competenze trasversali	86.640,38
Competenze specialistiche	81.661,20
TOTALE FORMAZIONE - 2008	248.683,65
Formazione Strategica	89.739,58
Competenze trasversali	95.400,80
Competenze specialistiche	63.543,27
TOTALE FORMAZIONE - 2009	173.735,04
Formazione Strategica	23.447,69
Competenze trasversali	57.394,00
Competenze specialistiche	92.893,35

Il notevole incremento nel 2007 del costo per la Formazione Strategica è dovuto, in particolare, ad una serie di iniziative per la formazione manageriale e lo studio di un sistema di impatto gestionale organizzato con la collaborazione dell'Università "La Sapienza" di Roma che, una volta acquisiti i positivi risultati, non sono state più ripetute.

Il minor costo della formazione strategica nel 2009 è dato da un numero minore di corsi, ma da una maggiore attività di analisi gestita internamente, alla base delle attività formative strategiche.

5 – L'internal auditing

Italia Lavoro SpA 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 conformità 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.

Proprio per garantire la verifica del sistema di controllo interno, nel novembre 2007, 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 nel modello organizzativo di Italia Lavoro.

La prima fase di valutazione e pianificazione del sistema di controllo interno: i progetti di conformità alle ll. nn. 231/01 e 262/05.

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 ha introdotto 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.

Con la prima fase:

- è stato effettuato l'*assessment* di tutti i processi aziendali ed è stato definito il perimetro di tutti i processi relativi alla produzione delle informazioni finanziarie.
- sono state riviste tutte procedure aziendali esistenti al fine di renderle conformi alla l.n. 262/05, e sono state elaborate ex novo le procedure amministrativo – contabili che concorrono alla formazione del reporting finanziario.
- sono state elaborate le *Risk and Control Matrix*, nelle quali è stata definita la mappa dei controlli esistenti con l'indicazione di quelli definiti chiave (*Key Control*), cioè di quelli la cui mancanza comporterebbe un'elevata probabilità di errori materiali nella valutazione delle poste di bilancio.

Nel 2008, prima di verificare l'effettiva applicazione delle procedure amministrative e contabili è stato necessario svolgere l'attività di *testing* preliminare del sistema di controllo interno, per verificare, principalmente, eventuali disallineamenti tra il disegno dei controlli effettivo e quello formalizzato, effettuando una verifica generale della coerenza del sistema di controllo interno.

Le evidenze emerse dal testing del sistema di controllo interno nel 2009

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.

Nel 2009 la funzione Internal Audit ha effettuato 11 audit e una serie di attività di verifica sui processi core dell'azienda per controllare l'effettiva applicazione delle procedure e l'effettiva operatività dei controlli posti a presidio delle attività aziendali, al fine di assicurare la conformità al d. lgs 231/2001, alla Legge 262/2005 e alla norma internazionale ISO 9001.

Nel corso dello stesso esercizio finanziario, oltre al Piano Internal Audit 2009 sono stati prodotti 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.

Le attività di audit si sono concentrate sull'accrescimento della cultura del controllo, processo che ha bisogno di impegno e perseveranza, sulla tracciabilità e documentabilità delle operazioni amministrative e transazioni economiche, sulle soluzioni adottate per consentire all'intero sistema che governa i processi amministrativi di arrivare ad anticipare le problematiche in vista del processo di formazione del bilancio di esercizio della società.

II - L'ATTIVITÀ ISTITUZIONALE**6 - Programmi e progetti: lo stato di attuazione al 31 dicembre 2009****6.1 - Il monitoraggio dei progetti**

Il monitoraggio condotto dall'ente sui progetti, suddivisi nei prospetti che seguono secondo le strategie in cui convergono azioni di politica attiva di Italia Lavoro, rivela la realizzazione, al 31 dicembre 2009, degli interventi programmati.

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

AREA WELFARE TO WORK				
Progetto	Data Inizio	Data Fine	Avanzamento temporale al 31 dicembre 2009	Principali risultati raggiunti al 31 dicembre 2009
PARI 2007 - PROGRAMMA D'AZIONE PER IL REIMPIEGO DI LAVORATORI SVANTAGGIATI 2007/2008	01/10/2007	30/06/2009	100%	Sottoscritti 13 nuovi accordi (Convenzioni e Protocolli di Intesa) tra le amministrazioni locali (Regioni e Province) e i servizi pubblici e privati che operano sul territorio. Nel 2009 il progetto ha raggiunto 83 operatori di 41 CPI. Nel corso del 2009, le azioni di reimpiego realizzate con il supporto tecnico di Italia Lavoro hanno prodotto i seguenti risultati: 16189 lavoratori raggiunti; 1362 lavoratori fuoriusciti inizialmente dal bacino di provenienza; 14827 lavoratori inseriti nei percorsi di reimpiego (adesioni con bando/patto di servizio/patto 181); 4474 lavoratori fuoriusciti dai bacini di provenienza, dei quali 3160 lavoratori ricollocati al lavoro; 107 LSU fuoriusciti con assistenza tecnica di Italia Lavoro (rivolta alla domanda pubblica e privati e ai lavoratori) dal bacino residuo a valere sul FNO dei quali 95 con stabilizzazione. Rilasciati 2 Rapporti di Monitoraggio degli AASS in deroga; 1 rapporto sui piani di gestione delle crisi aziendali e occupazionali.
Welfare to work - AZIONE DI SISTEMA	01/03/2009	31/12/2011	29%	Supportate 18 Regioni nel consolidamento dei Tavoli di governance regionali delle politiche del lavoro e per la progettazione e l'approvazione da parte del Ministero del Lavoro degli interventi integrati di WtW rivolti ai lavoratori target. Supportate 40 Province nella pianificazione operativa. Fornito supporto al consolidamento di 200 Gruppi Operativi Territoriali (GTO) quali organismi di raccordo e di coordinamento dei diversi attori della rete operativa locale. Al 31 dicembre 2009 sono 112 i servizi pubblici per il lavoro supportati nella pianificazione e 161 nella realizzazione delle azioni. A tali strutture si aggiungono 100 servizi per il lavoro privati affiancati nella realizzazione delle azioni rivolte ai lavoratori somministrati. Sono 780 gli operatori raggiunti dal trasferimento delle metodologie e strumenti predisposti dal programma. Le attività di assistenza alle Regioni, Province e ai SPI (pubblici e privati) per la programmazione/gestione/monitoraggio degli interventi regionali hanno consentito la realizzazione di azioni di reimpiego a favore di numerosi lavoratori percettori e non di ammortizzatori sociali. 216.013 lavoratori hanno sottoscritto la Dichiarazione Immediata Disponibilità. 66.515 sono stati inseriti in percorsi di politica attiva, 1 lavoratori somministrati coinvolti sono stati 23.017, di questi 20.970 sono stati inseriti in percorsi di politica attiva.

segue, AREA WELFARE TO WORK				
Progetto	Data Inizio	Data Fine	Avanzamento temporale al 31 dicembre 2009	Principali risultati raggiunti al 31 dicembre 2009
INLA - REGIONE CAMPANIA - Azione di sistema per l'emergenza occupazione in Campania	07/04/2009	30/06/2010	60%	Nel corso del 2009 Italia Lavoro ha supportato la costituzione del Comitato interistituzionale con il quale ha condiviso il modello di intervento predisposto nonché la procedura attuativa. Al 31/12/09 risultano coinvolti tutti i 29 CPI delle Province di Salerno, Caserta, Avellino e Benevento. Sono 440 le imprese che hanno inoltrato istanza di partecipazione al progetto. Nel mese di novembre Italia Lavoro ha provveduto alla pubblicazione dell'Avviso pubblico rivolto alle imprese che prevede l'attivazione del sistema di convenienze (work experience, tirocini formativi, incentivi all'assunzione e voucher formativi) previste per l'inserimento lavorativo dei soggetti.
Intervento speciale a supporto del progetto WELFARMA finalizzato al reimpiego degli informatori scientifici del farmaco	01/01/2009	31/12/2011	33%	Italia Lavoro ha supportato nel 2009 la governance del progetto partecipando, insieme ai referenti delle Agenzie del lavoro e di Farmindustria, al Tavolo di coordinamento del progetto Welfarma. Inoltre sono state erogate 35 ore di formazione in aula che hanno coinvolto complessivamente 26 operatori. Gli operatori delle APL sono stati inoltre affiancati nella gestione del voucher formativo e nell'erogazione dei servizi ai lavoratori. Al 31 dicembre 2009 sono stati siglati dai lavoratori 123 patti di servizio.
QUADRIFOGLIO II - Inclusione sociale ed inserimento lavorativo di n. 120 Giovani Disoccupati residenti nel Comune di Napoli	01/07/2009	31/12/2011	20%	Nel corso del 2009 è stato fornito il supporto per la predisposizione del Protocollo d'Intesa e del Bando rivolto alle imprese. Inoltre, è stato avviato il processo di mappatura dei profili professionali ed è stato elaborato 1 Piano di promozione rivolto alle imprese del territorio che sarà implementato attraverso il supporto ai Servizi per il lavoro.
INLA INSERIMENTO AL LAVORO NELLA PROVINCIA DI PALERMO	13/02/2006	30/06/2009	100%	L'attività di assistenza tecnica fornita da Italia Lavoro ha riguardato nel 2009: il supporto all'avvio e gestione di ulteriori 78 tirocini (complessivamente, alla data di chiusura del progetto, sono 1.021 i tirocini avviati, 906 quelli conclusi e 351 le aziende coinvolte), l'inserimento lavorativo di 700 tirocinanti, le previste attività di verifica e di monitoraggio delle stabilizzazioni realizzate.
ASSISTENZA TECNICA COMUNE DI PALERMO - FASE II	31/01/2008	30/06/2009	100%	Con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro sono fuoriusciti dal bacino ASU del Comune di Palermo 1262 lavoratori, dei quali 1251 tramite assunzione in pianta organica presso l'amministrazione comunale, 5 soggetti tramite la misura dell'autoimpiego e 6 soggetti presso l'AMAT S.p.A., società a totale partecipazione comunale che svolge il servizio di trasporto pubblico cittadino.
REIMPIEGO TARANTO	01/09/2007	31/12/2009	100%	Le attività realizzate da Italia Lavoro nel 2009 hanno favorito l'inserimento lavorativo di 80 giovani disoccupati.
TIROCINI IN CAMPANIA	01/04/2008	30/11/2009	100%	Nel corso del 2009 sono state realizzate da Italia Lavoro attività di assistenza tecnica che hanno riguardato: il trasferimento della metodologia di intervento a 7 CPI; la promozione dell'intervento presso 382 aziende operanti sul territorio e il coinvolgimento di 186 aziende nelle attività formative, l'avvio di 413 tirocini, dei quali 374 portati a termine, l'inserimento lavorativo di 89 soggetti.
ABILITANDO	01/07/2009	31/03/2010	67%	Avviati nel 2009 50 tirocini.

Legenda: AT: assistenza tecnica; APL: agenzie per il lavoro, ASU: attività socialmente utili; CO: sono le comunicazioni obbligatorie che il datore di lavoro deve fare alle direzioni provinciali del lavoro in caso di assunzione, proroga, trasformazione o cessazione del rapporto di lavoro; CPI: centro per l'impiego; GTO: gruppo territoriale operativo, ICF: sistema di valutazione per l'inserimento persone disabili; LSU: lavoratori socialmente utili; SPI: servizi per l'impiego; SM: stato membro; Wtw: Welfare to work.

AREA SERVIZI PER IL LAVORO				
Progetto	Data Inizio	Data Fine	Avanzamento temporale al 31 dicembre 2009	Principali risultati raggiunti al 31 dicembre 2009
Sistema di monitoraggio dei FONDI INTERPROFESSIONALI per la formazione continua	10/04/2007	31/05/2010	87%	L'intervento ha reso operativo un sistema permanente di monitoraggio delle attività formative finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali in grado di fornire informazioni utili a coloro che si occupano della loro programmazione e gestione - gli stessi Fondi, le Parti Sociali, il Ministero del Lavoro e le Regioni.
PROGETTO DI SUPPORTO ALLE ATTIVITA' DELL'UFFICIO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA'	12/02/2009	11/02/2010	88%	Il progetto ha realizzato nel 2009: un'analisi basata sulle informazioni desunte dai rapporti regionali relativi alla situazione del personale di cui all'art. 46 del Dlgs 198/2009; l'analisi di genere a livello nazionale su principali fonti statistiche istituzionali; l'analisi normativa sulla sicurezza in ambito nazionale ed europeo.
PIANI OPERATIVI TERRITORIALI	01/03/2009	31/12/2011	29%	Nell'annualità 2009 sono state realizzate le attività di predisposizione dei quadri conoscitivi sui servizi e sulle dinamiche del mercato del lavoro ed elaborate le analisi di contesto per le Regioni Puglia, Basilicata, Campania finalizzate a rilevare le evidenze territoriali a supporto delle decisioni e della programmazione. Predisposti i piani territoriali per le regioni Calabria, Sicilia e Basilicata. Avviata l'azione di supporto alla Regione Calabria per la predisposizione del "Piano Regionale per le politiche attive rivolte ai lavoratori colpiti dalla crisi" e alla Regione Campania per la progettazione di programmi volti all'utilizzo dei beni confiscati alla mafia. Elaborato il piano di formazione (blended) sulle metodologie di Project management system e di New public management.
GOVERNANCE NAZIONALE	01/03/2009	31/12/2011	29%	Sono stati prodotti 5 documenti: di benchmarking sui masterplan dei paesi europei; sul flusso informativo per la gestione delle situazioni di crisi; sui requisiti per il monitoraggio delle azioni; un modello sugli standard di servizio; due documenti di identificazione delle priorità, degli ambiti di intervento e delle soluzioni di cooperazione tra MLPS e le altre Amministrazioni dello Stato. Realizzato 1 seminario sull'assistenza delle Agenzie tecniche alle Regioni. Inoltre il progetto nel 2009 ha realizzato 3 documenti: per la definizione di sistemi di accreditamento, per la definizione della progettazione dei servizi per il lavoro, per la definizione di Programmi integrati di politica. E' stato definito il piano formativo basato sul mix di contenuti standardizzati a livello nazionale e personalizzati in base alle esigenze regionali. Sono stati infine stipulati 4 accordi: Accordo per la "qualità del sistema dei servizi pubblici per il lavoro" stipulato tra Ministero della Funzione Pubblica, MLPS, UPI, FORMEZ e Italia Lavoro; Accordo nazionale tra il Ministero del Lavoro e Assolavoro per la gestione di azioni di politica attiva; Protocollo di intesa con l'Ordine nazionale dei consulenti del lavoro e la Fondazione per il lavoro per la gestione dei servizi e l'organizzazione dell'offerta di misure di politica attiva; Accordo con Consulenti del Lavoro, Assolavoro, Hr Community per organizzare un servizio di monitoraggio della domanda potenziale di lavoro.
GOVERNANCE REGIONALE	01/03/2009	31/12/2011	29%	Attivazione dei presidi tecnici regionali e la stipula di 11 accordi per l'attivazione di azioni integrate su politiche e target. Completata l'analisi dei principali interventi regionali, con particolare riferimento alle misure per fronteggiare la crisi fornendo un supporto nella definizione dei piani anticrisi. Elaborati 5 Programmi Operativi Territoriali (Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Abruzzo) per supportare la programmazione e la pianificazione di interventi di politica attiva del lavoro. Completate le attività di definizione degli obiettivi di servizio e di elaborazione delle relative linee guida ed è stata inoltre completata l'elaborazione del Masterplan della Regione Puglia. Consolidata la metodologia sulle Comunicazioni Obbligatorie con la redazione del primo rapporto regionale per la Regione Molise. Predisposti i piani per il miglioramento dei servizi nelle Regioni Veneto, Basilicata e Puglia; si segnala inoltre la realizzazione del programma di consolidamento delle competenze professionali su modelli, strumenti e dispositivi - normativa nazionale e regionale, decreti e circolari, procedure di gestione nella Regione Veneto con il coinvolgimento in attività di formazione di 350 operatori.

segue, AREA SERVIZI PER IL LAVORO				
Progetto	Data Inizio	Data Fine	Avanzamento temporale al 31 dicembre 2009	Principali risultati raggiunti al 31 dicembre 2009
PREVENZIONE E CONTRASTO: AZIONI MIRATE A RAFFORZARE I PROCESSI DI EMERSIONE DEL LAVORO IRREGOLARE NELLA REGIONE LAZIO	09/07/2009	08/07/2011	24%	L'intervento ha realizzato nei primi quattro mesi di attività le fasi propedeutiche all'avvio delle azioni previste. In particolare si è provveduto a individuare gli operatori referenti e attori significativi del mercato del lavoro locale, da coinvolgere nei diversi ambiti progettuali e che saranno parte della costituenda "Rete regionale per l'emersione del lavoro irregolare e avviare un'analisi della metodologia che verrà adottata per individuare le aree e target a rischio di sommerso nelle quali avviare e promuovere interventi per favorire l'emersione del lavoro.
POR LAZIO Accompagnamento all'implementazione del Masterplan Regionale delle Politiche e dei Servizi per il Lavoro	09/07/2009	08/07/2011	24%	L'intervento ha realizzato nei primi quattro mesi di attività le fasi propedeutiche all'implementazione del Masterplan nelle province, finalizzate in particolare alla definizione delle prestazioni esigibili e da garantire e dei rispettivi standard e indicatori.

Legenda: AT: assistenza tecnica; APL: agenzie per il lavoro; ASU: attività socialmente utili; CO: sono le comunicazioni obbligatorie che il datore di lavoro deve fare alle direzioni provinciali del lavoro in caso di assunzione, proroga, trasformazione o cessazione del rapporto di lavoro; CPI: centro per l'impiego; GTO: gruppo territoriale operativo, ICF: sistema di valutazione per l'inserimento persone disabili; LSU: lavoratori socialmente utili; SPI: servizi per l'impiego; SM: stato membro.

AREA TRANSIZIONE ISTRUZIONE, FORMAZIONE, LAVORO				
Progetto	Data Inizio	Data Fine	Avanzamento temporale al 31 dicembre 2009	Principali risultati raggiunti al 31 dicembre 2009
FIXO - Formazione & Innovazione per l'Occupazione	01/10/2006	31/12/2010	80%	Nel 2009 il supporto al decollo ed alla messa in opera dei placement è stato realizzato presso 69 Università in tutto il territorio nazionale, completando tutte le azioni di assistenza tecnica previste dalla prima fase del progetto. Per ciò che concerne i tirocini, nel 2009 sono stati realizzati 6.894 percorsi di tirocinio, considerando quanto realizzato nelle annualità precedenti, è stato superato il valore target di 15.000 unità con 15.859 tirocini realizzati. Per quanto riguarda la promozione ed il sostegno a stabilizzazioni post tirocini di inserimento lavorativo, se ne rilevano 669 nell'annualità 2009, complessivamente dall'avvio del progetto se ne registrano 733. I progetti formativi conclusi per ciò che concerne l'acquisizione di competenze nel trasferimento di tecnologie e prodotti della ricerca sono stati 1.107, complessivamente dall'inizio del progetto il valore è pari a 1.122 sui 1.242 avviati. In 11 regioni sono state elaborate le linee guida per il raccordo Regione - Università per la sostenibilità e il consolidamento dei placement, a tal proposito sono stati attivati 4 tavoli di coordinamento tra Regioni e Università. Sono stati inoltre rilasciati 3 modelli di intervento funzionali all'attivazione di percorsi per supportare l'ingresso dei laureati nel mercato del lavoro e di progetti di ricerca e di trasferimento tecnologico.

Legenda: AT: assistenza tecnica; APL: agenzie per il lavoro; ASU: attività socialmente utili; CO: sono le comunicazioni obbligatorie che il datore di lavoro deve fare alle direzioni provinciali del lavoro in caso di assunzione, proroga, trasformazione o cessazione del rapporto di lavoro; CPI: centro per l'impiego; GTO: gruppo territoriale operativo; ICF: sistema di valutazione per l'inserimento persone disabili; LSU: lavoratori socialmente utili; SPI: servizi per l'impiego; SM: stato membro.

AREA MOBILITA' TERRITORIALE DEL LAVORO E SOSTEGNO OCCUPAZIONALE ALLO SVILUPPO ECONOMICO				
Progetto	Data Inizio	Data Fine	Avanzamento temporale al 31 dicembre 2009	Principali risultati raggiunti al 31 dicembre 2009
AR.CO	01/07/2008	31/12/2010	60%	Nel 2009 le attività hanno riguardato la: • elaborazione di una serie di analisi desk sui dati occupazionali relativi ai settori di interesse progettuale (Fonti: ISTAT, Excelsior, ISFOL, Banche Dati Italia Lavoro, ecc.) per la definizione di un modello di servizio deputato all'anticipazione dei fabbisogni professionali e formativi delle imprese target; • definizione di strumenti per la mappatura e analisi (griglia di rilevazione qualitativa) rivolti alle Associazioni di categoria dei territori coinvolti per la ricognizione dei fabbisogni professionali e formativi delle imprese; • predisposizione di un protocollo d'intesa con la Regione siciliana; • pubblicazione dell'Avviso Pubblico a sportello rivolto alle imprese dell'artigianato e del turismo per la richiesta di contributi finalizzati all'inserimento occupazionale; • pubblicazione dell'Avviso Pubblico finalizzato all'erogazione di contributi per il supporto alla creazione di nuova impresa per la sola Regione Lombardia.
LAVORO&SVILUPPO 3	28/09/2007	30/11/2009	100%	Nel 2009 il programma ha raggiunto i seguenti risultati: avvio di oltre 300 soggetti in percorsi di tirocinio o di inserimento lavorativo per soggetti svantaggiati, con alta scolarità e diversamente abili; individuazione di circa 200 sbocchi occupazionali, in aziende finanziate con L.488/922 e che hanno attivato percorsi di tirocinio; erogazione di oltre 100 bonus assunzionali alle imprese.
LAVORO&SVILUPPO 4	28/07/2009	31/12/2012	12%	Nel 2009 si è costituito il Comitato Tecnico incaricato di svolgere funzioni di indirizzo e monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività progettuali. Sono state inoltre predisposte le procedure per la gestione dei percorsi di politica attiva del lavoro ed è stata aggiornata la banca dati - fornita dal MISE - delle imprese beneficiarie di incentivi per lo sviluppo, nei confronti delle quali finalizzare le azioni previste dal progetto "Lavoro e Sviluppo 4".
LAZIO ON THE JOB	09/07/2009	08/07/2011	24%	Nel 2009 sono stati predisposti gli strumenti funzionali all'attivazione dei percorsi di tirocinio e sono state inoltre individuate 75 opportunità di tirocinio rese disponibili dalle aziende della Regione Lazio.

Legenda: AT: assistenza tecnica; APL: agenzie per il lavoro, ASU: attività socialmente utili; CO: sono le comunicazioni obbligatorie che il datore di lavoro deve fare alle direzioni provinciali del lavoro in caso di assunzione, proroga, trasformazione o cessazione del rapporto di lavoro; CPI: centro per l'impiego; GTO: gruppo territoriale operativo, ICF: sistema di valutazione per l'inserimento persone disabili; LSU: lavoratori socialmente utili; SPI: servizi per l'impiego; SM: stato membro.