



Relazione sulla

CORPORATE GOVERNANCE

2013

Italia Lavoro S.p.A.

Via G. Del Monte, 60

00197 Roma

Telefono 06.80244.1

www.italialavoro.it

Capitale Sociale interamente versato € 74.786.057

Iscritta al **Registro delle Imprese**

della **CCIAA di Roma**

al numero 879100

Partita IVA 05367051009

Codice Fiscale 01530510542

Azionista Unico

Ministero dell'Economia e delle Finanze

che esercita i diritti dell'azionista d'intesa con il

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Struttura della CORPORATE GOVERNANCE



Consiglio di Amministrazione	<p><i>Paolo Reboani - Presidente e Amministratore Delegato</i></p> <p><i>Germana Di Domenico</i></p> <p><i>Romolo De Camillis (dal 12 dicembre 2014)</i></p> <p><i>Paolo Onelli (fino al 31 ottobre 2014)</i></p>
Collegio Sindacale	<p><i>Vinca Maria Sant'Elia - Presidente</i></p> <p><i>Claudio Lenoci</i></p> <p><i>Giuseppe Pisauro (fino al 01.05.2014)</i></p> <p><i>Antonio Attanasio (dall'8 luglio 2014)</i></p>
Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001	<p><i>Franco Chinetti - Presidente -</i></p> <p><i>Marcello Amato</i></p> <p><i>Roberto Musella</i></p>
Magistrato della Corte dei Conti	<p><i>Antonio Caruso – Delegato al controllo sulla gestione finanziaria</i></p> <p><i>Maria Teresa D'Urso – Sostituto del Delegato al controllo sulla gestione finanziaria</i></p>
Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	<i>Mauro Tringali</i>
Preposto al Controllo Interno	<i>Massimo Pacelli</i>
Società di Revisione	<i>Mazars SpA</i>

Indice

INDICE	- 5 -
PREMESSA	- 5 -
INTRODUZIONE	- 7 -
Presentazione della Società	- 7 -
PARTE I	- 15 -
1. Assetti Proprietari	- 15 -
2. Oggetto Sociale	- 15 -
3. Organizzazione e Sistemi di Direzione	- 17 -
PARTE II	- 23 -
1. Azionariato	- 23 -
2. Assemblea	- 24 -
3. Corporate Governance	- 27 -
a) Consiglio di Amministrazione	- 30 -
b) Coordinatore di Gestione	- 40 -
c) Collegio Sindacale	- 40 -
d) Società di Revisione	- 43 -
e) Magistrato della Corte dei Conti	- 44 -
f) Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01	- 45 -
g) Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	- 48 -
4. Sistema di Controllo Interno	- 50 -
5. Organi di Amministrazione e Controllo: compensi 2013	- 54 -

PREMESSA

Con la definizione “Corporate Governance” non si intende letteralmente il “governo d’impresa”, ma si vuol ricomprendere oltre l’attività di governo del Consiglio di Amministrazione, anche le attività di verifica svolta dagli organi di controllo (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, etc.) e quelle di gestione svolte dal management.

Più precisamente, la Corporate Governance può essere definita come ***“il sistema di diritti, di procedure e di meccanismi di controllo che regolano il management di una società, stabiliti internamente o esternamente alla società stessa con l’obiettivo di proteggere gli interessi di tutti i soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nelle vicende della società”***.

Per le società di capitali quotate, la predisposizione della Relazione sulla Corporate Governance è realizzata in applicazione di quanto previsto dall’art. 124-bis del testo Unico della Finanza, dell’art. 89-bis Regolamento Emittenti e dell’art. IA.2.6 delle Istruzioni al Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.

Essa fornisce informazioni in merito alla concreta applicazione delle regole di Corporate Governance contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate, approvato nel marzo 2006, modificato nel marzo del 2010 ed aggiornato nel dicembre del 2011 e in seguito nel 2014 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana.

Italia Lavoro S.p.A., pur non essendo quotata e non dovendo quindi ottemperare alle disposizioni di legge, ritiene opportuno fornire una completa

informativa sul proprio sistema di “governo societario” realizzando la propria **Relazione sulla Corporate Governance**.

La predisposizione della Relazione sulla Corporate Governance è utile alla società per comunicare efficacemente i comportamenti posti in essere dall'azienda fornendo le informazioni necessarie e utili a descrivere il profilo aziendale - riportato nella prima parte della relazione -, e agli assetti proprietari e di governance - definiti nella seconda parte della relazione-.

Infatti, l'obiettivo della relazione è quello di fornire una informazione compiuta sul sistema di governance della società; per questo essa contiene tutte le informazioni rilevanti, incluse quelle già diffuse al pubblico in altro modo eventualmente tramite cross-reference.

L'opportunità di fornire tali informazioni rientra nell'autonomia decisionale della società. In particolare, le informazioni riguardano:

- a. le pratiche di governo societario effettivamente applicate dalla società al di là degli obblighi previsti dalle norme legislative o regolamentari;
- b. i meccanismi di funzionamento dell'assemblea degli azionisti;
- c. la composizione e il funzionamento degli organi di amministrazione e controllo;
- d. le principali caratteristiche dei sistemi di gestione dei rischi e di controllo interno esistenti in relazione al processo di informativa finanziaria.

La valutazione di predisporre la relazione sulla Corporate Governance, pur non trattandosi di società emittente, deriva principalmente dalla sua natura di Società per Azioni a totale partecipazione pubblica.

Questa versione della relazione è stata redatta seguendo lo schema di riferimento suggerito dalle linee guida elaborate da Assonime e utilizzando il format di Borsa Italiana.

INTRODUZIONE

Presentazione della Società

Italia Lavoro è una società per azioni con socio unico. Costituita nel 1997 in attuazione di una Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri e totalmente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, opera, per legge, come agenzia tecnica del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e delle altre Amministrazioni Centrali dello Stato nella promozione e nella gestione di azioni nel campo delle politiche attive e passive del lavoro, dell'occupazione e dell'inclusione sociale e della salute.

La storia dell'azienda è legata principalmente all'evoluzione legislativa che ha riguardato la società stessa nel corso degli anni; tra le tante norme di interesse sono di particolare rilevanza le seguenti:

- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13.5.1997; Italia Lavoro S.p.A. nasce, in attuazione della direttiva stessa, per la promozione, la progettazione la realizzazione e la gestione di attività ed interventi finalizzati allo sviluppo dell'occupazione sull'intero territorio nazionale, con particolare riguardo alle aree territoriali depresse ed ai soggetti svantaggiati del mercato del lavoro.
- D.Lgs. 1/1999; la partecipazione azionaria di Itainvest S.p.A. in Italia Lavoro S.p.A. è stata trasferita al Ministero dell'Economia e delle Finanze, che esercita i diritti dell'azionista su Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri d'intesa con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

- Legge del 28 dicembre 2001, n. 448 (Finanziaria 2002); stabilisce che “il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si avvale di Italia Lavoro S.p.A. per la promozione e la gestione di azioni nel campo delle politiche attive del lavoro e dell’assistenza tecnica ai servizi per l’impiego”. In tale contesto normativo Italia Lavoro S.p.A. si configura come una “in house agency” per l’amministrazione.

- La legge del 31 marzo 2005, n. 43; stabilisce che “il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'esercizio delle proprie funzioni in materia di politiche del lavoro, dell'occupazione, della tutela dei lavoratori, e delle competenze in materia di politiche sociali e previdenziali, si avvale di Italia Lavoro S.p.A., previa stipula di apposita convenzione.

- Decreto Ministeriale del 17.3.2008 in attuazione del disposto dell’art.1 del D.P.C.M. 23.11.2007; ha individuato gli atti di gestione ordinaria e straordinaria della Italia Lavoro e delle sue controllate, che formano oggetto di preventiva approvazione ministeriale. Nel provvedimento risultano esplicitate le modalità di vigilanza del Ministero sulla Italia Lavoro S.p.A., onde consentire, alla luce dei recenti orientamenti della giurisprudenza comunitaria e nazionale, la permanenza delle condizioni che giustificano la legittimità di affidamenti c.d. in house nei confronti di quest’ultima.

- Direttiva del 29 gennaio 2009 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali indirizzata ad Italia Lavoro S.p.A. in attuazione dell’art. 1 comma 2 del D.M. 17 marzo 2008 sul controllo analogo, nonché ai sensi del DPCM 23 novembre 2007 - ha inteso fornire indicazioni su ambiti, target e modalità di attuazione delle attività della società per l’anno 2009 prevedendo comunque il loro inserimento in un quadro temporale più ampio, di durata triennale, affinché fossero evidenti gli obiettivi di medio periodo.

La mission di Italia Lavoro è offrire servizi e svolgere azioni nell'ambito delle competenze esclusive e concorrenti che la Costituzione assegna allo Stato in materia di lavoro.

Italia Lavoro mette a disposizione il suo patrimonio d'esperienze, di competenze, di buone pratiche e la sua rete di consulenti, collaborando con Regioni, Province, amministrazioni locali, soggetti pubblici e privati su:

❖ Diritti di cittadinanza e livelli essenziali delle prestazioni.

Garantire il diritto dei cittadini di accedere a servizi che assicurino livelli essenziali e uniformi di qualità su tutto il territorio nazionale, in linea con quelli degli altri paesi dell'Unione Europea.

❖ I cittadini svantaggiati, prima di tutto.

Mettere le persone, soprattutto quelle più svantaggiate, al centro delle politiche del lavoro, garantendo servizi personalizzati capaci di soddisfare i loro reali bisogni di orientamento, formazione, sostegno al reddito e collocamento.

❖ Welfare to Work per superare le crisi occupazionali.

Un nuovo patto vincolante che prevede l'erogazione di ammortizzatori sociali, di formazione personalizzata e di servizi per il collocamento, solo a seguito di un impegno attivo del disoccupato nella ricerca del lavoro. Azioni d'emergenza per il reinserimento lavorativo nei bacini in crisi, collegando i sussidi alle misure per l'occupazione.

❖ Sostegno occupazionale allo sviluppo economico.

Supportare la governance fra i diversi attori nazionali, supportare le associazioni di categoria, valorizzando la bilateralità, supportare e potenziare il raccordo tra i sistemi produttivi e la rete dei servizi per il lavoro, sostenere i processi che concorrono alla valorizzazione del capitale intellettuale, sostenere l'avvio di nuove imprese nei settori che

valorizzano le potenzialità di sviluppo degli ambienti naturali protetti e dei beni architettonici e di altri settori che presentano forti elementi di innovazione.

❖ Verso l'Europa dell'innovazione e della conoscenza.

Aumentare l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese all'evoluzione dell'economia globale, più occupazione di qualità, formazione permanente, occupazione delle donne, mobilità territoriale, pari opportunità e lotta al lavoro nero. Modernizzare e rafforzare la coesione sociale.

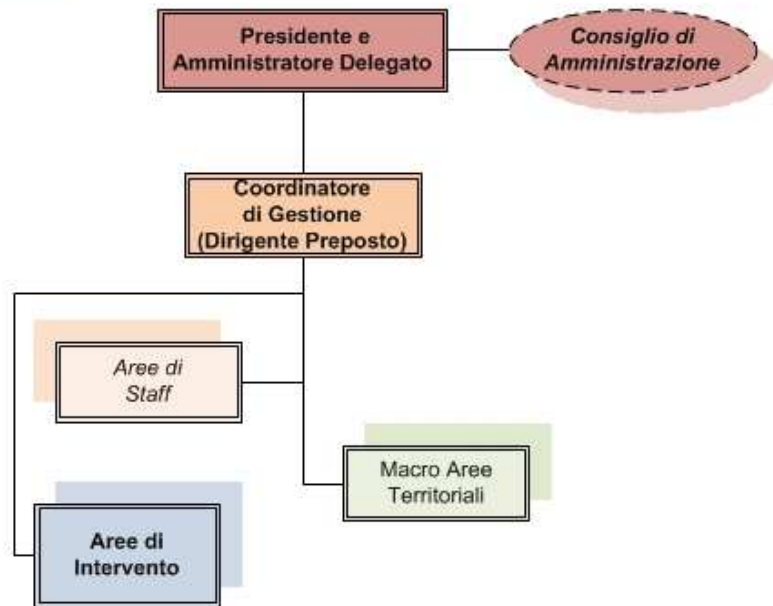
❖ Scuola&Lavoro per l'occupabilità.

Costruire un ponte fra scuola e lavoro, alternando l'istruzione con la formazione, i tirocini e gli stage nelle imprese. Aiutare scuole e università ad assumere anche il compito di favorire il collocamento degli studenti.

❖ Integrazione e inclusione sociale in una società più equa.

Governare i flussi migratori e lottare contro l'esclusione e l'emarginazione, sperimentare nuove modalità per l'inserimento al lavoro dei disabili, dei soggetti svantaggiati e dei disoccupati di lunga dura.

Italia Lavoro opera attraverso una struttura centrale con sede a Roma. Per governare le tematiche, la società ha raggruppato le azioni e le iniziative – interventi progettuali – in Aree d'intervento coadiuvate dagli Staff e dalle Divisioni. In tutto il territorio nazionale Italia Lavoro è organizzata in Macro Aree Territoriali che supportano le attività di programmi e progetti, integrandole a livello locale.



Nell'ambito di un processo di innovazione delle politiche del lavoro, avviato nel corso del 2013, che condiziona sempre più la gestione delle risorse ai risultati raggiunti, si colloca l'azione istituzionale di Italia Lavoro, impegnata nella realizzazione di programmi/progetti a supporto del Ministero del Lavoro e delle Regioni nella realizzazione della nuova strategia di intervento.

La prima filiera di intervento è connessa alla realizzazione della Garanzia Giovani. Con un target potenziale di circa 2 milioni di giovani tra i 16 ed i 29 anni che non lavorano e non sono inseriti in alcun percorso di formazione, l'Italia, infatti, è uno dei paesi europei in cui il fenomeno dei NEET è particolarmente rilevante. Il vincolo di dover garantire a ciascun giovane che partecipa al programma, entro quattro mesi dalla sua iscrizione, una esperienza di lavoro o di studio, fa della Garanzia Giovani uno dei più ambiziosi programmi mai realizzati in Italia.

La seconda importante filiera di attività è stata riservata al tema della integrazione tra politiche attive e passive. L'intesa Stato Regioni e Province autonome sugli ammortizzatori sociali in deroga e sulle politiche attive ha dimostrato, che la complementarità tra politiche di sostegno al reddito e politiche attive per il lavoro, quando si realizza, produce risultati molto incoraggianti, favorendo il reinserimento dei lavoratori sospesi e riducendo la durata della disoccupazione per chi è stato licenziato. Ovviamente anche in questo caso i servizi per l'impiego svolgono un ruolo chiave nei processi di riqualificazione e di ricollocazione dei lavoratori beneficiari di sostegni al reddito (di sospensione o di disoccupazione). Per questo la Società è stata impegnata nel sostenere i servizi pubblici per il lavoro sia in relazione al potenziamento dei sistemi di rilevazione e analisi dei profili professionali richiesti dal mercato, sia nello sviluppo delle sinergie con i Fondi interprofessionali, gli enti bilaterali e dei fondi di solidarietà. L'obiettivo è stato quello di promuovere politiche attive e interventi di formazione coerenti con percorsi di riconversione e ristrutturazione aziendale e con i fabbisogni di competenze e professionali dei mercati del lavoro e dei sistemi di impresa.

Inoltre, in applicazione del principio della "condizionalità", Italia Lavoro ha sostenuto i programmi di numerose Regioni, soprattutto del centro e del meridione, finalizzati a rafforzare la rete dei servizi per il lavoro affinché fosse in grado di svolgere le funzioni di accoglienza e predisposizione dei piani di reinserimento professionale per i lavoratori beneficiari di ASPI, valorizzando le esperienze maturate con l'Accordo Stato Regioni per gli ammortizzatori in deroga.

Una terza importante filiera ha riguardato l'accompagnamento e la promozione degli incentivi introdotti dalle nuove disposizioni normative, riservati a particolari target maggiormente esposti al rischio di disoccupazione. L'azione della Società, anche in questo caso realizzata in pieno accordo con le amministrazioni regionali, si è concentrata in primo luogo sui lavoratori ultracinquantenni per i quali sono previsti incentivi attraverso una riduzione dei contributi a carico del datore in relazione alle assunzioni con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, anche in somministrazione, di lavoratori di età pari o superiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi. L'azione di Italia

Lavoro, oltre che supportare i servizi per il lavoro nella individuazione della domanda di lavoro potenziale, si è concentrata sulla possibilità di valorizzare professionalmente i lavoratori anziani, favorendone il ricollocamento in altre aziende, o promuovendo l'autoimprenditorialità.

Altra attività importante è la promozione degli incentivi per accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Analogamente l'attività della Società si è concentrata sugli incentivi e sulla piena applicazione delle disposizioni per favorire l'inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro di categorie svantaggiate quali i disabili, promuovendo presso le Regioni modelli di intervento che prevedessero l'estensione del campo di applicazione della Legge 68/99, ampliando, cioè, la base occupazionale sulla quale le aziende devono calcolare il numero di assunzioni obbligatorie di persone disabili, e considerando come base occupazionale non solo il numero dei dipendenti ma includendo nel computo tutti i lavoratori assunti con vincolo di subordinazione. Tale attività, accompagnata da un supporto allo sviluppo delle funzioni di collocamento mirato, ha rappresentato un'importante sperimentazione nel campo della valorizzazione degli incentivi esistenti riservati ai lavoratori con disabilità.

Una quarta filiera di attività ha riguardato il consolidamento delle politiche del lavoro riservate ai lavoratori immigrati. Nel corso del 2013 Italia lavoro ha operato in stretto rapporto con la Direzione Generale dell'immigrazione del Ministero e con le Regioni al fine, da un lato, di favorire la partecipazione dei lavoratori immigrati disoccupati a programmi di politica attiva, anche attraverso un potenziamento delle attività dei servizi per l'impiego riservate ai lavoratori immigrati. Dall'altro al fine di garantire processi di regolarizzazione che la legge attualmente consente.

Un'altra importante area di attività ha riguardato lo sviluppo dei servizi pubblici per il lavoro e la loro integrazione con la rete degli operatori privati autorizzati ed accreditati. L'azione di sistema svolta dalla Società si è concentrata su tre importanti ambiti funzionali:

- la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni a cui si accompagnano standard di costo delle attività di servizio comuni;
- lo scambio di buone prassi tra amministrazioni regionali e la sperimentazione di forme di integrazione e collaborazione tra rete pubblica e quella privata autorizzata e accreditata;
- il supporto alla programmazione dei fondi strutturali nei Programmi Operativi regionali in relazione anche alle esigenze di sviluppo della rete dei servizi per il lavoro.

Infine, è stata ulteriormente rafforzata l'attività di studio e sperimentazione di modelli per il monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro sia a supporto del Ministero del Lavoro sia a sostegno delle attività delle Regioni.

In tale contesto Italia Lavoro, in qualità di ente strumentale del Ministero del Lavoro, esplica la propria attività aziendale, in maniera preminente, nell'ambito dei due Programmi Operativi Nazionali (PON) a valere sulla Programmazione FSE 2007 / 2013 a titolarità del Ministero del Lavoro - autorità capofila del FSE in Italia - :

- Programma Operativo Nazionale "Governance e Azioni di Sistema" - Obiettivo 1 Convergenza.
- Programma Operativo Nazionale "Azioni di Sistema" - Obiettivo 2 Competitività Regionale e Occupazione.

Il Fondo Sociale Europeo (FSE) è infatti utilizzato per il raggiungimento di due obiettivi fissati a livello comunitario:

- Convergenza, per la promozione dell'occupazione e la creazione di nuovi posti di lavoro nelle regioni in ritardo di sviluppo.
- Competitività regionale e occupazione, per favorire la dinamicità del tessuto economico.

Dunque l'insieme delle attività realizzate dalla Società si inseriscono in tale scenario e possono essere prioritariamente, ma non esclusivamente, sintetizzate riferendole ai principali programmi/progetti, a valere sui PON FSE/Programmazione 2007/2013, afferenti alle diverse aree strategiche aziendali.

PARTE I

1. Assetti Proprietari

Il **capitale sociale** sottoscritto e versato alla data del 31 dicembre 2013 è pari a euro 74.786.057,00, suddiviso in 74.786.057 azioni ordinarie del valore nominale di euro 1,00 cadauna. Le azioni sono nominative ed indivisibili e conferiscono ai loro possessori eguali diritti; ogni azione da diritto ad un voto.

Il capitale sociale può essere aumentato mediante conferimenti in denaro nonché mediante conferimenti di beni in natura e di crediti.

Italia Lavoro è interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, che esercita i diritti dell'azionista d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alla cui vigilanza, in via esclusiva, è sottoposta la Società.

Come definito nell'articolo 5 dello Statuto societario, non è consentito il trasferimento di azioni.

2. Oggetto Sociale

La Società ha per oggetto la promozione, la progettazione, la realizzazione e la gestione, sia direttamente che indirettamente, di ogni attività ed interventi finalizzati alla promozione dell'occupazione in Italia ed all'estero, da svolgere nell'ambito delle direttive e degli indirizzi ministeriali che ne guidano l'azione, con particolare riguardo

alle aree territoriali depresse ed ai soggetti svantaggiati del mercato del lavoro, con esclusione dell'assunzione di rapporti di lavoro in proprio.

Italia Lavoro svolge prevalentemente attività di supporto al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per la promozione e gestione di azioni nel campo delle politiche del lavoro, dell'occupazione, dell'assistenza tecnica ai servizi per l'impiego, della tutela dei lavoratori e delle politiche sociali e previdenziali, ai sensi dell'art. 30 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 e dell'art. 7 terdecies del D.L. 31 gennaio 2005 n. 7, convertito nella Legge 31 marzo 2005 n. 43.

In particolare la Società opera, in qualsiasi settore economico, per:

- supporto ed assistenza tecnica alle Regioni nelle materie attinenti l'oggetto sociale;
- la progettazione e gestione di progetti di lavori socialmente utili e di lavori di pubblica utilità finalizzati a stabili occasioni di impiego, con particolare riferimento alle società miste, alle cooperative sociali, ai servizi alla persona, alle attività non profit;
- la promozione di iniziative di autoimpiego in forma singola o associata;
- l'assistenza tecnica e la gestione di servizi nel campo del lavoro;
- ogni intervento riferibile alle politiche attive per il lavoro.

3. Organizzazione e Sistemi di Direzione

Per realizzare la mission aziendale e l'oggetto sociale, Italia Lavoro, ad oggi, dopo un processo di profondo cambiamento, adotta un approccio per processi (promosso dalla UNI EN ISO 9001:2008) coerente con gli orientamenti di progettazione organizzativa adottati dall'azienda; questo processo è stato accompagnato dalla progettazione e implementazione del Sistema di Gestione per la Qualità, dall'introduzione di un sistema informativo integrato - SAP R/3 - e dalla coerente elaborazione di un flusso procedurale utile a gestire i principali processi aziendali sia produttivi che di supporto.

Inoltre, la produzione normativa degli ultimi anni, con particolare riferimento, al D.Lgs. 231/2001 e la Legge 262/2005, ha posto particolare enfasi sull'adeguatezza del sistema di controllo interno aziendale e quindi sulla capacità da parte degli organi societari di definire adeguati modelli di controllo che garantiscano da un lato il rispetto delle politiche e delle procedure aziendali e dall'altro il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Decreto legislativo 231/2001

Il D.Lgs 231/01 introduce la Responsabilità Amministrativa degli enti in sede penale che si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato uno dei reati previsti dal provvedimento normativo.

Le società sono responsabili nell'eventualità che la condotta illecita sia realizzata, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o da chi esercita, anche di fatto, funzioni di direzione e controllo;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

L'esimente della responsabilità dell'ente si realizza se la società è in grado di provare:

- o che ha preventivamente adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi e di gestione idonei a individuare e prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- o che ha affidato ad un proprio organismo (Organismo di Vigilanza) - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo - il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento;
- o la violazione fraudolenta dei modelli da parte degli autori del reato;
- o la diligenza dell'Organismo di Vigilanza e dei soggetti incaricati della gestione e del controllo.

In attuazione delle previsioni del D.lgs 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", la Società ha adottato un **Codice Etico** con l'obiettivo di definire i propri valori essenziali, comportamenti e responsabilità, adeguandoli a standard etici improntati alla massima correttezza e trasparenza.

Nel rispetto delle previsioni normative il Consiglio di Amministrazione di Italia Lavoro ha attribuito ad un Organismo di Vigilanza la responsabilità del modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dell'attuazione, monitoraggio, controllo ed aggiornamento del Codice Etico.

Il Codice Etico di Italia Lavoro S.p.A. è consultabile sul sito della società all'indirizzo www.italialavoro.it.

Legge 262/2005

La riforma del risparmio - Legge 262/2005 - ha inoltre modificato la disciplina contenuta nel TUF (Testo Unico della Finanza – D.lg. 58/98), introducendo la figura del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (DP).

La norma di riferimento è l'art. 154 bis del TUF, in base al quale la nomina del DP è obbligatoria per le società emittenti quotate, aventi l'Italia come Stato membro d'origine; le società non quotate non hanno l'obbligo di nominare il DP, ma possono farlo comunque su base volontaria. Le prescrizioni previste dalla Legge 262 sono state estese anche alle società partecipate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, che statutariamente sono obbligate a predisporre, e successivamente verificare, adeguate procedure amministrativo – contabili per la formazione del bilancio di esercizio.

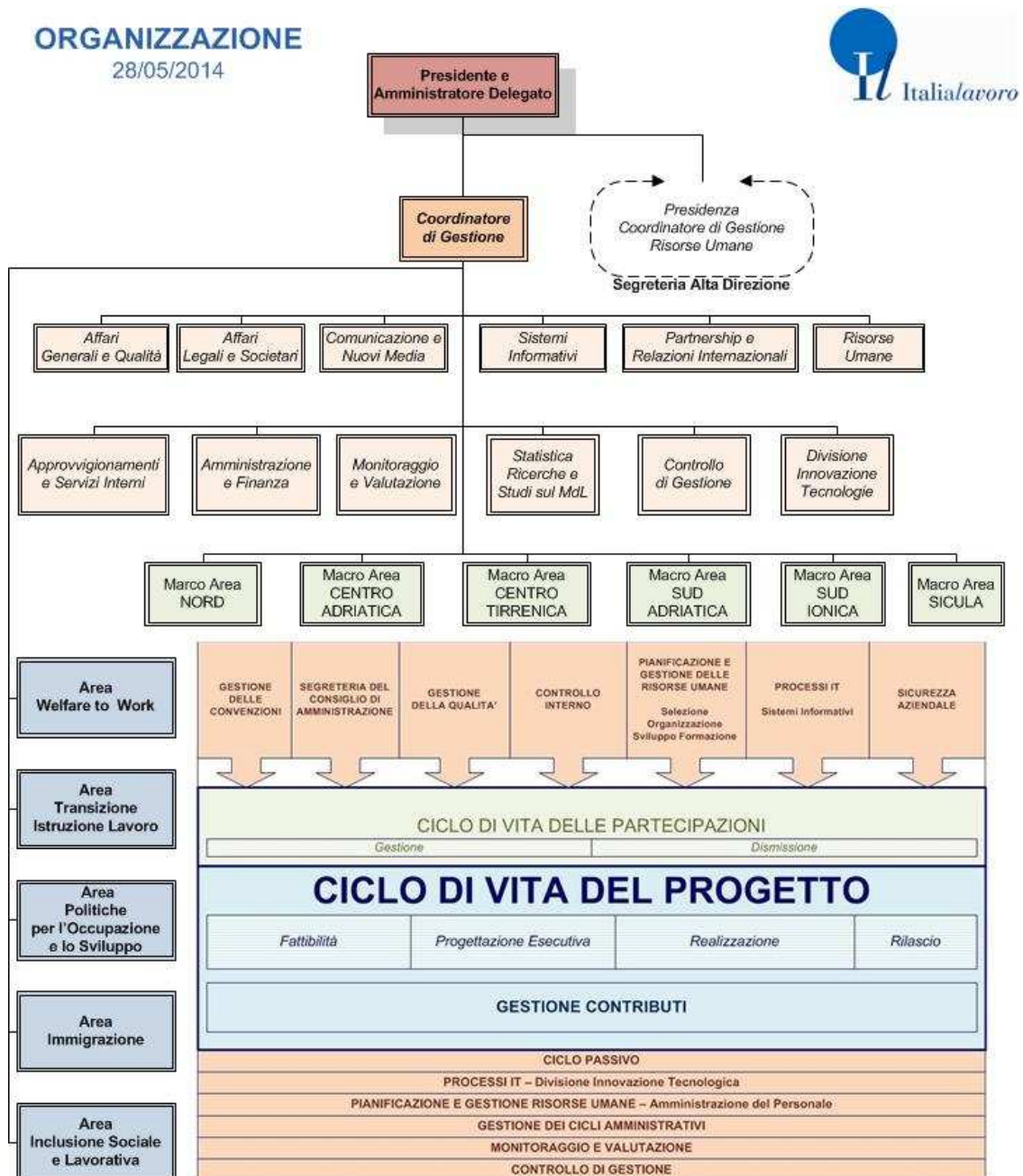
Quindi, il socio unico di Italia Lavoro ha modificato lo statuto societario prevedendo che il Consiglio di Amministrazione nomini, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale, per un periodo non inferiore alla durata in carica del Consiglio stesso e non superiore a sei esercizi, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di cui all'articolo 154-bis del testo unico delle disposizioni in materia finanziaria (D.Lgs. n. 58 del 1998 e successive modificazioni).

Il DP ha importanti funzioni di controllo contabile e per questo motivo è necessario un coordinamento tra i suoi compiti con quelli degli altri organi di controllo contabile di cui già si avvale la società (Collegio Sindacale, Società di Revisione, Organismo di Vigilanza, etc.).

In particolare, il DP ha il compito di redigere, insieme agli organi delegati della Società, una dichiarazione scritta in cui attesti la corrispondenza ai libri e alle scritture contabili degli atti e delle comunicazioni della società, diffusi sul mercato e relativi all'informativa contabile.

La Società è stata impegnata in un percorso di integrazione del Sistema di Gestione della Qualità con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e con il sistema di controllo interno ai sensi sia del D.Lgs. 231/2001 sia della Legge 262/2005.

Ad oggi, l'organizzazione di Italia Lavoro è definita, anche per rispondere alle disposizioni normative su esposte, come di seguito rappresentata.



Il modello organizzativo di Italia Lavoro si sviluppa nelle seguenti funzioni/unità organizzative:

Consiglio di Amministrazione: l'attuale Consiglio di Amministrazione, nominato dall'assemblea ordinaria degli azionisti il 5 maggio 2011, resta in carica per tre esercizi fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio chiuso al 31.12.2013 ed è composto da 3 membri: Paolo Reboani - Presidente ed Amministratore Delegato -, Maria Lucia Galdieri e Franco Chinetti.

Coordinatore di Gestione: l'ing. Mauro Tringali, dal settembre 2001, è il Coordinatore di Gestione delle attività aziendali al quale rispondono tutti i processi produttivi e di supporto dell'azienda gestiti rispettivamente dalle "business unit" di Italia Lavoro, le Aree di Intervento, e dalle Aree di Staff.

Staff e Divisioni: i processi tipici di supporto dell'azienda (affari legali, amministrazione, controllo di gestione, risorse umane, approvvigionamenti, sistema qualità, bilancio sociale, monitoraggio e valutazione ecc.) sono concentrati negli staff che sono al servizio dell'Alta Direzione e dei Progetti. Inoltre è inserita all'interno dell'organizzazione la Divisione Innovazione delle Tecnologie e Metodologie che si occupa di garantire lo sviluppo, la gestione e la promozione dell'infrastruttura tecnologica della Società.

Macro Aree Territoriali: Italia Lavoro opera attraverso una struttura centrale con sede a Roma ed una rete di unità territoriali, che rappresentano la società sul territorio e che supportano organizzativamente i progetti regionali o le iniziative previste dai grandi progetti nazionali.

Aree di Intervento e Progetti: i servizi di Italia Lavoro sono erogati attraverso un modello centrato sulla gestione delle attività "produttive" per progetti. Lo scopo principale è quello di orientare e focalizzare l'attività al raggiungimento del risultato finale e di pianificare, realizzare e controllare tutte le risorse, da quelle economiche a quelle umane, in maniera tale da gestire gli interventi in maniera efficace ed efficiente. I progetti sono suddivisi in aree di intervento ciascuno con a capo un responsabile di area.

L'azienda dispone ad oggi di un patrimonio di conoscenze, che costituisce il knowledge aziendale, accumulato e maturato nel tempo, soprattutto attraverso le attività dei diversi progetti. In questo ambito infatti la società ha sperimentato innovazioni e costruito nel tempo asset tecnologici e di contenuto nonché le professionalità delle risorse umane dedicate.

Infine, dato che un'organizzazione come Italia Lavoro ha una importante responsabilità per l'utilizzo delle risorse e il benessere o malessere sociale e ambientale che produce, ne deriva il 'dovere' di rendere conto ai vari e diversi stakeholder (soci, dipendenti, autorità di controllo, clienti, Stato, collettività, ecc.), comunicando loro, nelle forme più appropriate, gli obiettivi, le politiche, le strategie, le azioni e i risultati sociali.

Infatti, la sola misurazione della ricchezza prodotta e distribuita non può essere esaustiva per valutare, in modo completo e puntuale, la propria performance e ancora meno quella sociale, l'attività di rendicontazione e di comunicazione non può essere svolta dal bilancio civilistico, insufficiente a misurare il conseguimento di obiettivi sociali, bensì da un bilancio sociale, quale strumento efficace di controllo dell'impatto che l'operato di un'azienda ha sulla collettività.

Questa è una esigenza particolarmente "vincolante" per una società come Italia Lavoro in ragione delle attività svolte, della loro valenza sociale e della natura tipica che le caratterizza.

Pertanto, la società elabora e realizza, ogni anno, il **Bilancio Sociale**, che non è solo il contributo di Italia Lavoro alla CSR, ma rappresenta lo strumento per comunicare se e in che misura è stata raggiunta la mission aziendale e, al tempo stesso, verificare la coerenza e l'efficacia delle azioni svolte al fine di poterle valutare e costantemente migliorare. Il Bilancio Sociale di Italia Lavoro è consultabile sul sito della società all'indirizzo www.italialavoro.it.

PARTE II

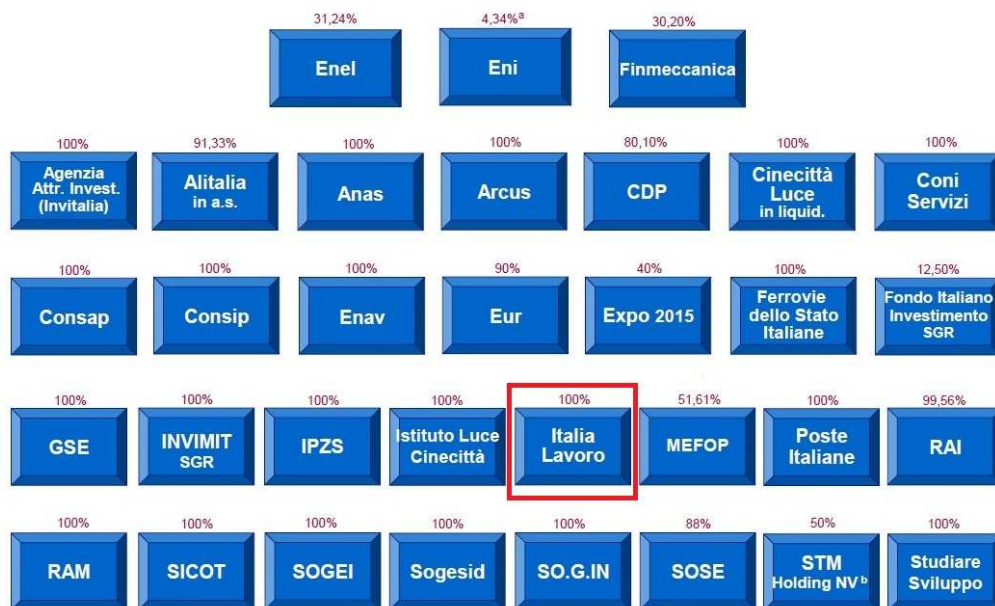
1. Azionariato

Come già descritto nella presentazione del profilo aziendale, il **capitale sociale** sottoscritto e versato alla data del 31 dicembre 2013 è pari a euro 74.786.057,00, suddiviso in 74.786.057 azioni ordinarie del valore nominale di euro 1,00 cadauna.

L'**azionista unico** della Società è il Ministero dell'Economia e delle Finanze che detiene il 100% del capitale sociale. Italia Lavoro rientra tra le diverse partecipazioni dirette di maggioranza e/o controllo del Ministero, rappresentate nello schema seguente:



Ministero dell'Economia e delle Finanze Società direttamente partecipate



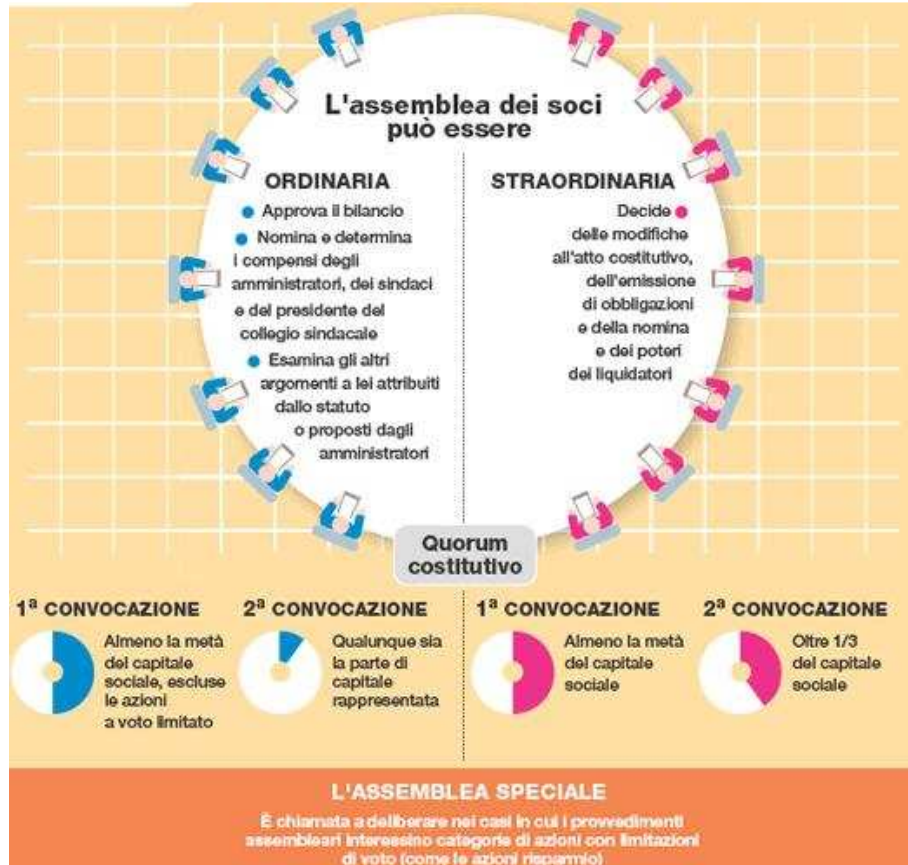
^a CDP detiene una partecipazione del 25,76%

^b detiene il 28,23% di STMicroelectronics

Come risulta dalla Nota Integrativa del Bilancio di Esercizio 2013, non vi sono operazioni rilevanti con parti correlate al di fuori di quelle poste in essere con le società controllate e collegate, i cui saldi sono dettagliati e commentati nelle specifiche sezioni della nota stessa.

2. Assemblea

L'**assemblea degli azionisti** di Italia Lavoro, ai sensi dell'art. 2363 e successivi del Codice Civile, approva il bilancio, nomina e revoca degli amministratori, nomina i sindaci e il presidente del Collegio Sindacale e, quando previsto, il soggetto al quale è demandato il controllo contabile; inoltre delibera sulle modifiche dello statuto e sugli altri oggetti attribuiti dalla legge alla competenza dell'assemblea.



L'assemblea degli azionisti opera anche in base alle disposizioni previste dallo Statuto della Società che può presentare regole più rigide o specifiche rispetto a quanto disposto dal codice civile.

Le modalità di funzionamento dell'assemblea degli azionisti di Italia Lavoro sono regolate dagli artt. 7, 8, 9, 10 e 11 dello Statuto (ultima modifica - 3 dicembre 2010) i quali definiscono:

- modalità di convocazione: l'assemblea è convocata dal Consiglio di Amministrazione, anche fuori dal Comune della sede sociale, mediante avviso al socio unico almeno quindici giorni prima della data in cui si terrà l'Assemblea. In caso di urgenza il termine può essere ridotto a otto giorni prima di quello fissato per l'adunanza;
- modalità di svolgimento: per la regolarità della costituzione valgono le norme di legge; in mancanza del rispetto delle formalità, l'assemblea si reputa regolarmente costituita quando è rappresentato l'intero capitale sociale e partecipa all'assemblea la maggioranza dei componenti degli organi amministrativi e di controllo. L'assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta l'anno, entro 180 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale, quella straordinaria nei casi previsti dalla legge. L'azionista unico ha il diritto di intervenire all'Assemblea può farsi rappresentare mediante delega scritta conferita a persona, anche non azionista, che non sia né amministratore né dipendente della società;
- presidenza: l'assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, o da chi ne fa le veci, ovvero, in loro assenza o impedimento, da altra persona designata dal Consiglio di Amministrazione. Qualora il verbale non sia redatto da un Notaio, il Presidente è assistito da un Segretario, anche non socio o amministratore, eletto dall'assemblea su proposta del Presidente stesso;

- regolarità deliberazioni: per la validità delle deliberazioni dell'assemblea ordinaria e straordinaria, sia in prima che in seconda convocazione, si applicano le norme di legge. Le deliberazioni dell'assemblea ordinaria devono constare da verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario mentre il verbale dell'assemblea straordinaria deve essere redatto da un Notaio.

L'assemblea, aperta in seconda convocazione il 28 giugno 2013, ha deliberato di approvare il bilancio chiuso al 31.12.2012 nella triplice composizione dello stato patrimoniale, del conto economico e della nota integrativa, nonché la relazione sulla gestione.

In relazione all'esercizio finanziario 2014, il giorno 8 luglio 2014 si è tenuta l'assemblea dei soci in forma ordinaria che ha deliberato:

- ✓ la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione della Società composto da Paolo Reboani (Presidente), Germana di Domenico e Paolo Onelli
- ✓ l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2013
- ✓ nominato il sindaco effettivo Antonio Attanasio integrando il collegio sindacale ai sensi del codice civile in seguito alle dimissioni del Prof. Giuseppe Pisauro (1 maggio 2014)
- ✓ la Relazione sulla remunerazione ex art. 4 Decreto MEF n.166/2013;

Il giorno 16 luglio 2014 si è tenuta l'assemblea dei soci in forma straordinaria che ha modificato lo statuto della Società in merito

- ✓ al recepimento delle previsioni normative in merito alla parità di genere.
- ✓ all'adozione di misure maggiormente restrittive inerenti i requisiti di eleggibilità e i motivi di decadenza dall'ufficio dell'organo amministrativo;
- ✓ al divieto per la Società di emettere titoli obbligazionari senza il consenso dell'assemblea dei soci

3. Corporate Governance

Codice di Autodisciplina

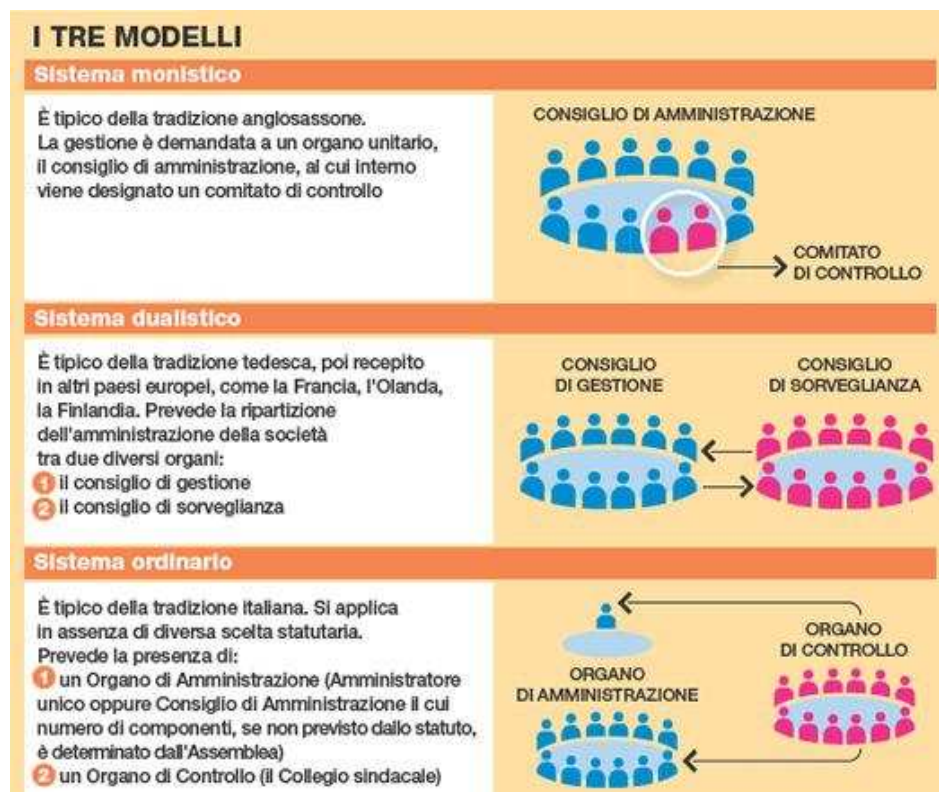
Come già definito nella premessa, si definisce Corporate Governance l'insieme di strumenti, regole, relazioni, processi e sistemi aziendali finalizzati ad una corretta ed efficiente gestione dell'impresa, intesa come sistema di compensazione fra gli interessi (potenzialmente divergenti) dei soci di minoranza, dei soci di controllo e degli amministratori di una società. La struttura della corporate governance esprime quindi le regole e i processi con cui si prendono le decisioni in un'azienda, le modalità con cui vengono decisi gli obiettivi aziendali nonché i mezzi per il raggiungimento e la misurazione dei risultati raggiunti.

Le regole della Corporate Governance fanno riferimento sia alle leggi e regolamenti dell'ordinamento giuridico del Paese nel quale l'impresa opera sia alle regole interne all'impresa stessa. Le relazioni includono quelle tra gli attori coinvolti nella società: i proprietari (gli azionisti), i manager, gli amministratori, le autorità di regolazione, i dipendenti e la società in senso ampio. I processi e sistemi si riferiscono ai meccanismi di delega dell'autorità, alla misurazione delle performance, alla sicurezza, al reporting e alla contabilità.

Solitamente si distinguono tre diversi sistemi di corporate governance che le società di capitali possono scegliere:

- il sistema ordinario, che è tipico della tradizione italiana e si applica in assenza di diversa scelta statutaria. Questo sistema prevede la presenza di un Organo di Amministrazione (un Amministratore unico oppure un Consiglio di Amministrazione il cui numero di componenti, se non previsto dallo statuto, è determinato dall'Assemblea) e un Organo di Controllo (il Collegio sindacale);

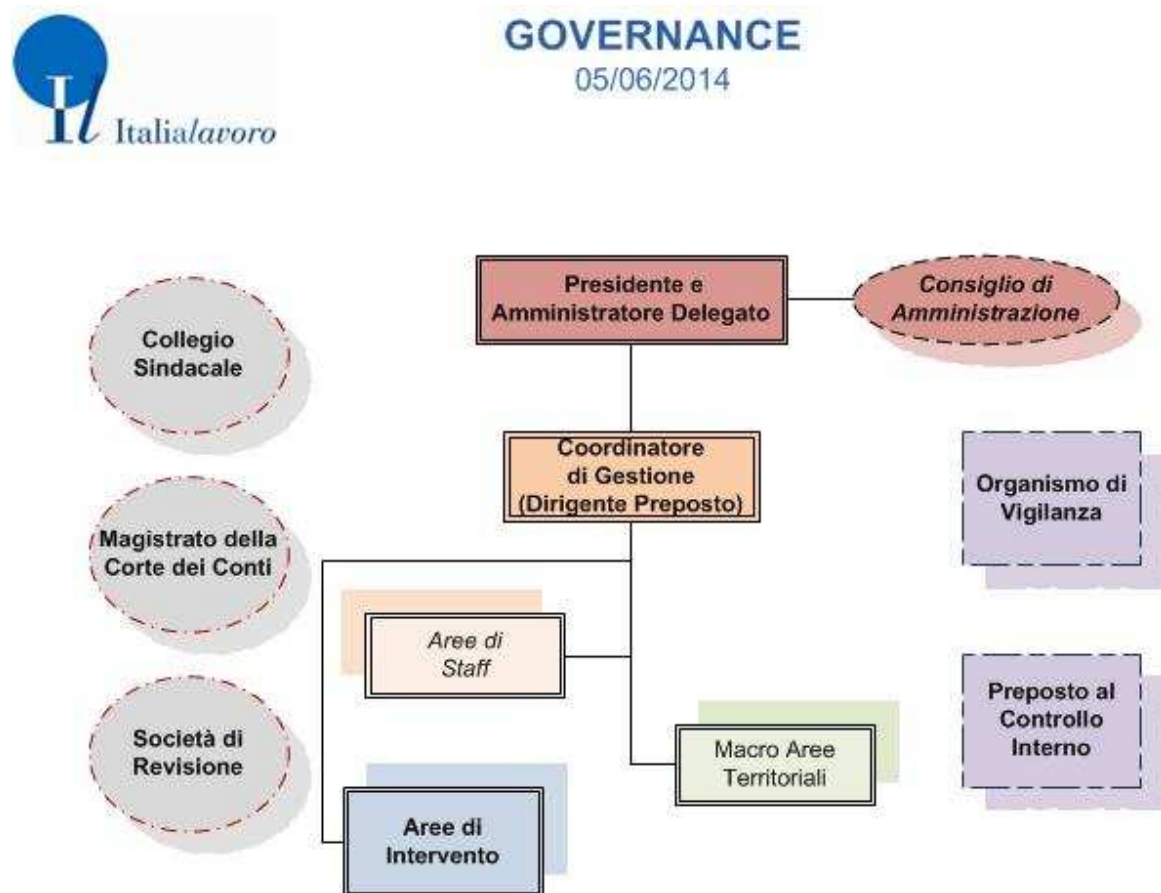
- il sistema dualistico, tipico della tradizione tedesca (dove costituisce l'unico sistema di amministrazione e controllo delle società per azioni) e poi recepito in altri paesi europei, come la Francia, l'Olanda, la Finlandia (nei quali è comunque facoltativo) che prevede la ripartizione dell'amministrazione della società tra due diversi organi: il consiglio di gestione e il consiglio di sorveglianza;
- il sistema monistico, tipico della tradizione anglosassone, nel quale la gestione è demandata a un organo unitario, il consiglio di amministrazione, al cui interno viene designato un comitato di controllo.



Per Italia Lavoro, l'azionista unico, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha scelto, in aderenza alla natura giuridica della società e come previsto dalla Direttiva istitutiva, l'assetto tipico delle Società per Azioni (società di capitali). L'assetto, non essendo indicato diversamente nello Statuto, è quello descritto nel Sistema Ordinario di

corporate governance; conseguentemente, **Italia Lavoro è amministrata da un Consiglio di Amministrazione e controllata dal Collegio Sindacale.** La scelta ha l'obiettivo di un miglioramento della governance legato all'introduzione di efficaci strumenti amministrativi, di pianificazione e di controllo direzionale per ottenere una migliore efficienza e un migliore grado di reattività gestionale.

L'attuale modello organizzativo e sistema di governance attuato dalla società è rappresentato nella figura successiva:



a) Consiglio di Amministrazione

Codice di Autodisciplina - artt. 1, 2, 4

La gestione dell'impresa, ai sensi dell'art. 2380 bis e successivi, spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione di Italia Lavoro, opera secondo le regole previste dal Codice Civile e dallo Statuto della Società; ha infatti la responsabilità di approvare le strategie organizzative, sviluppare una politica direzionale, assumere, supervisionare e remunerare i senior manager, nonché assicurare la responsabilità giuridica dell'organizzazione di fronte alle autorità.

Le modalità di funzionamento del Consiglio di Amministrazione sono definite nello Statuto della società (ultima modifica – 3 dicembre 2010) negli artt.12, 13, 14, 15 e 16 che indicano:

- composizione e requisiti dei consiglieri: la società è amministrata da un CdA composto da tre membri, incluso il Presidente. L'assunzione della carica di amministratore è subordinata al possesso di specifici requisiti definiti nell'art. 12 dello Statuto;
- durata della carica: i membri del CdA non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Essi sono rieleggibili;
- cessazione: qualora per dimissioni o altre cause venga a cessare la maggioranza degli amministratori di nomina assembleare, l'intero

consiglio si intende cessato con effetto immediato e l'assemblea per la nomina del nuovo consiglio deve essere convocata d'urgenza dal Collegio Sindacale il quale potrà compiere, nel frattempo, gli atti di ordinaria amministrazione e la rappresentanza legale della società è attribuita al Presidente del Collegio Sindacale;

- presidenza: il Presidente del CdA è nominato direttamente dall'Assemblea o, qualora non vi abbia provveduto, dal CdA e dura in carica per lo stesso periodo stabilito dall'Assemblea per gli amministratori. E' rieleggibile, e:
 - ha la rappresentanza della società;
 - esercita i poteri ad esso delegati dal CdA;
 - presiede l'assemblea degli azionisti;
 - convoca, fissandone l'ordine del giorno, e presiede il CdA;
 - coordina i lavori del CdA.

Il CdA può nominare il Vice Presidente al solo fine di sostituire il Presidente nei casi di assenza o impedimento, non prevedendo alcun compenso aggiuntivo per la carica. Il CdA, previa delibera dell'Assemblea, può attribuire deleghe operative al Presidente sulle materie delegabili ai sensi di legge, indicate dall'Assemblea, determinandone in concreto il contenuto. Può inoltre delegare, sempre nei limiti di legge e determinandone il contenuto, parte delle sue attribuzioni ad un solo componente che viene nominato Amministratore Delegato;

- funzione: esercita, nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi strategici individuati con propri atti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della società e, più segnatamente, ha la facoltà di compiere gli atti di gestione

che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali;

- direttore generale: il CdA può prevedere la figura del Direttore Generale. In tal caso spetta al CdA nominare e revocare il Direttore Generale e determinare i poteri e i compensi;
- procure: nei limiti dei loro poteri, il CdA, il Presidente e l'eventuale Direttore Generale possono nominare uno o più procuratori per determinati atti o categorie di atti;
- convocazione: la convocazione del CdA è fatta dal Presidente almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione; nei casi di urgenza il termine può essere più breve. Il CdA delibera le modalità di convocazione delle proprie riunioni;
- deliberazioni: il CdA, su proposta del Presidente, nomina un Segretario che può anche essere una persona estranea al consiglio stesso, per la redazione del verbale delle riunioni firmato dal Presidente della riunione e dal Segretario stesso. Per la validità delle delibere del CdA è necessaria la presenza effettiva della maggioranza degli amministratori in carica ed occorre il voto favorevole della maggioranza dei presenti; in caso di parità prevale il voto cui accede il Presidente del CdA;
- dirigente preposto: il CdA nomina, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale, per un periodo non inferiore alla durata in carica del consiglio stesso e non superiore a sei esercizi, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e da esso può essere revocato, sentito il Collegio Sindacale, solo per giusta causa. Il CdA vigila affinché il DP disponga di adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei

compiti a lui attribuiti, nonché sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili;

- responsabile del controllo interno: il responsabile della funzione di controllo interno riferisce al Consiglio di Amministrazione ovvero ad apposito Comitato eventualmente costituito all'interno dello stesso.

In sintesi, la ripartizione dei ruoli nella governance di Italia Lavoro, e in particolare dell'organo di amministrazione della società, in relazione al fatto che la società è partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, può essere rappresentata dallo schema riportato di seguito:



Inoltre, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha definito che l'assunzione della carica di amministratore per le società detenute in portafoglio è subordinata al possesso dei requisiti previsti dalla *'Determinazione del MEF relativa ai requisiti*

richiesti per l'accettazione della carica di Amministratore nelle società per azioni partecipate, requisiti specifici che sono descritti all'art.12 dello Statuto stesso.

Il Consiglio di Amministrazione in carica nel 2013 è stato nominato dall'assemblea ordinaria degli azionisti il 5 maggio 2011, è restato in carica per tre esercizi fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio chiuso al 31.12.2013 (8 luglio 2014) ed era composto da 3 membri: Paolo Reboani, Maria Lucia Galdieri (già consigliere dal 3 agosto 2005) e Franco Chinetti (già consigliere dal 3 agosto 2005).

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 18 maggio 2011, seguendo l'indicazione pervenuta dall'azionista in occasione dell'Assemblea ordinaria del 5 maggio 2011 ha deliberato, con l'astensione del Presidente, di nominare lo stesso Presidente, Paolo Reboani, Amministratore Delegato della Società, al quale ha attribuito i poteri previsti dalla legge e dallo Statuto della Società. Le deleghe attribuite sono esercitate nell'ambito dell'oggetto sociale, degli indirizzi del Consiglio d'Amministrazione e delle previsioni di cui al D.M. 17 marzo 2008.

Nel corso dell'esercizio 2013 si sono tenute 5 riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Consiglio di Amministrazione	Presenze nelle riunioni di CdA anno 2013
<i>Presidente ed Amministratore Delegato</i>	
Dott. PAOLO REBOANI	100 %
<i>Consiglieri</i>	
Dott.ssa MARIA LUCIA GALDIERI	100 %
Dott. FRANCO CHINETTI	100 %

Si evidenzia come, ai sensi dell'art. 14 dello Statuto, l'organo delegato ha riferito al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sul generale andamento della società nelle riunioni del 15 maggio, del 24 settembre e del 19 novembre 2013, rispettivamente per il primo, secondo e terzo trimestre 2013.

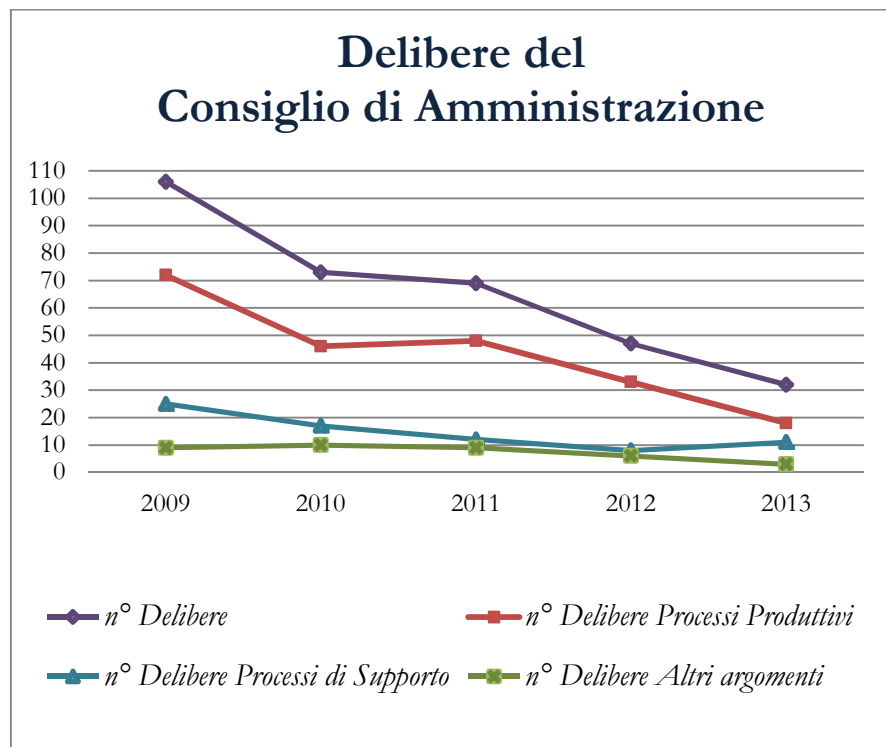
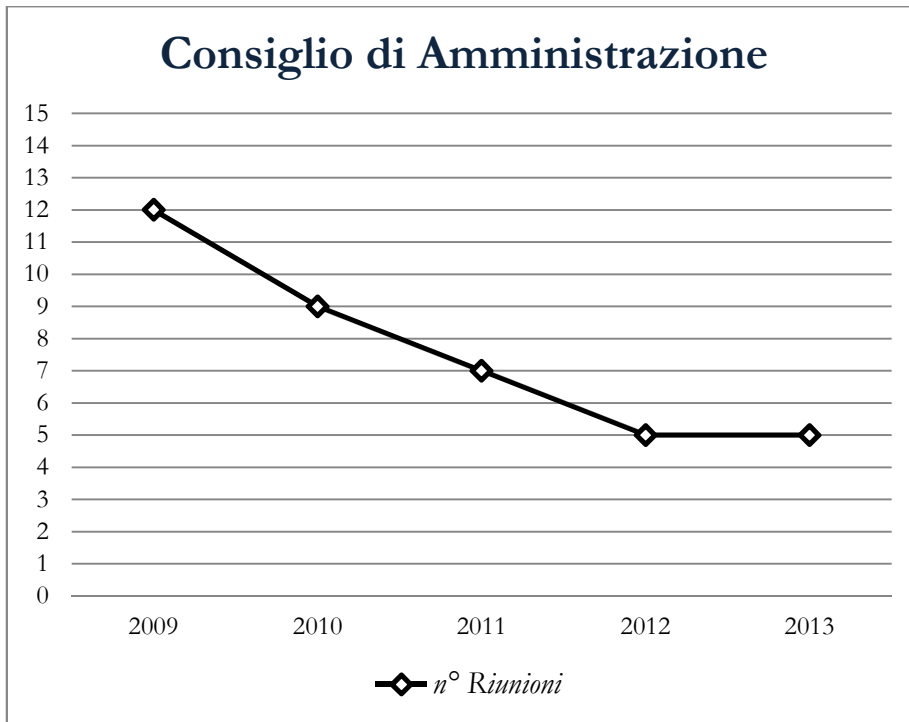
Di seguito si riportano, in ordine cronologico, tutte le riunioni con l'indicazione degli argomenti di maggiore rilevanza posti all'Ordine del Giorno, non considerando le Note al Consiglio di Amministrazione che fanno riferimento alle attività core della società - Gestione Progetti e Gestione Partecipazioni -, successivamente analizzate.

n° CdA	Data	Argomenti di maggiore rilevanza
276	19 febbraio 2013	<i>Budget 2013</i> <i>Piano di formazione 2013</i>
277	15 maggio 2013	<i>Progetto di bilancio 2012</i> <i>Avanzamento economico al 31 marzo 2013</i>
278	24 settembre 2013	<i>Avanzamento economico al 30 giugno 2013</i> <i>Bilancio Sociale 2012</i>
279	19 novembre 2013	<i>Avanzamento economico al 30 settembre 2013</i> <i>Budget 2014 ai sensi del DM 27 marzo 2013</i>
280	19 dicembre 2013	<i>Budget 2014 ai sensi del DM 27 marzo 2013</i>

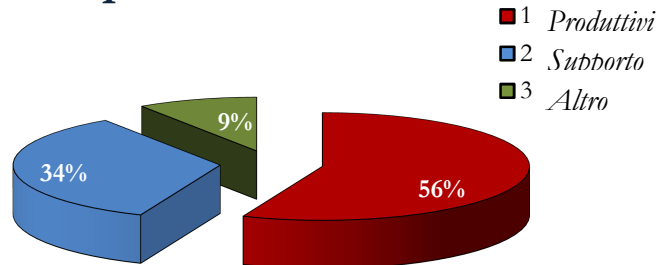
Le discussioni e le delibere prese dal Consiglio di Amministrazione della Società nelle diverse riunioni di Consiglio di Amministrazione dell'esercizio 2013 riguardanti i

processi di Italia Lavoro si possono rappresentare, in termini quantitativi e qualitativi, come riportato nelle pagine successive.

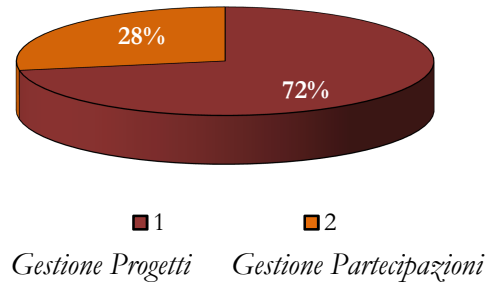
CdA 2013	Processi Produttivi							Processi di Supporto			Altri argomenti
	Gestione Progetti			Gestione Partecipazioni				Budget	Progetto di Bilancio	Altri processi	
	Approvazione o Ratifica	Rimodulazione	Informativa	Piano Dismissioni	Assemblee	Cessione Partecipazione	Altro				
276				1			1	1		1	
277	1	1	1		2				1	3	1
278	2			1						2	
279		4	3							2	2
280	1							1			
totale	4	5	4	2	2	0	1	2	1	8	3
	13			5				3		8	3
	18							11			3
											32



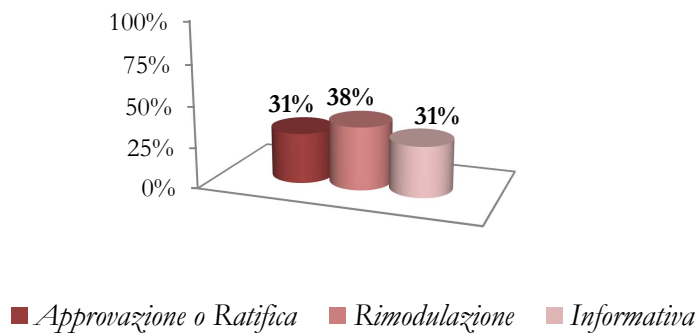
Delibere per Processi



Processi Produttivi



Gestione Progetti



b) Coordinatore di Gestione

L'Amministratore Delegato è supportato da un Coordinatore di Gestione delle attività aziendali, l'Ing. Mauro Tringali, al quale con Ordine di Servizio n.19/2001 del 18 settembre 2001 sono state assegnate le seguenti funzioni:

- operare in stretto collegamento con l'Amministratore Delegato nell'azione di coordinamento, indirizzo ed integrazione del management interno con specifica attenzione alla messa a punto dei sistemi gestionali interni previsti dagli ordini di servizio;
- presidiare e razionalizzare l'attività dei capi progetto e dei capi commessa;
- portare a regime il nuovo modello organizzativo aziendale;
- coordinare l'attività delle Unità Territoriali per tutti gli aspetti gestionali relativi al rapporto con la struttura centrale.

c) Collegio Sindacale

Codice di Autodisciplina – art. 8

Il Collegio Sindacale di Italia Lavoro, ai sensi dell'art. 2397 e successivi, vigila sulla osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, valutando l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Le modalità di funzionamento del Collegio dei Sindaci sono regolate dall'art.17 dello Statuto della società (ultima modifica – 3 dicembre 2010) che definisce:

- composizione: è composto da tre sindaci effettivi; devono essere inoltre nominati due supplenti;
- durata: i sindaci restano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica;

- modalità: le riunioni possono effettuarsi usando sistemi telematici e si considera tenuta nel luogo di convocazione, ove deve essere presente almeno un sindaco.

Il Collegio Sindacale di Italia Lavoro, nominato dall'Assemblea degli Azionisti Ordinaria del 5 settembre 2012, integrato nella riunione del 21 novembre 2012, che resta in carica per tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica, così come definito nell'art. 17 dello Statuto, nel 2013 è risultato così composto:

Collegio Sindacale	n° riunioni CdS 2013	Presenze nelle riunioni di CdS anno 2013	Partecipazioni alle riunioni del CdA anno 2013
<i>Presidente</i>			
Dott.ssa VINCA MARIA SANT'ELIA	6	100%	100%
<i>Sindaci Effettivi</i>			
Prof. GIUSEPPE PISAURO	6	100%	60%
Prof. CLAUDIO LENOCI	6	100%	80%
<i>Sindaci Supplenti</i>			
Dott. FABRIZIO RIDOLFI			
Dott.ssa CINZIA VINCENZI			

Nel corso dell'esercizio 2013, si sono tenute 6 riunioni del Collegio Sindacale; di seguito si riportano, in ordine cronologico, tutte le riunioni con l'indicazione degli argomenti di maggiore rilevanza discussi durante le riunioni.

n° CdS	Data	Argomenti
4	29 gennaio 2013	<i>Rinnovo del Contratto collettivo aziendale di lavoro (CCAL) per il triennio 2012-2014</i> <i>Contenzioso giudiziale</i>
5	15 aprile 2013	<i>Incontro con la società di revisione Mazars SpA</i>
6	28 maggio 2013	<i>Relazione del Collegio Sindacale al bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012</i>
7	28 giugno 2013	<i>Gestione delle risorse umane (reclutamento, organizzazione) dei Progetti aziendali</i>
8	28 ottobre 2013	<i>Contratti di collaborazione a progetto della società</i>
9	18 dicembre 2013	<i>Budget economico annuale 2014 elaborato dalla Società ai sensi del DM 27 marzo 2013 emanato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in attuazione del D. Lgs n. 91/2011 e tenendo conto della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 35/2013</i> <i>Relazione del collegio Sindacale al Budget 2014</i>

Il sindaco effettivo prof. Giuseppe Pisauro, in data 1 maggio 2014, ha rassegnato le dimissioni dalla carica con effetto immediato. Ai sensi dell'art. 2401 c.c. è subentrato nel Collegio Sindacale di Italia Lavoro il sindaco supplente in ordine di età, dott. Fabrizio Ridolfi. Come già riportato, all'ordine del giorno della prossima assemblea dei soci è stata inserita anche l'integrazione del Collegio Sindacale.

L'assemblea ordinaria degli azionisti il giorno 8 luglio 2014 ha nominato il sindaco effettivo Antonio Attanasio, Magistrato della Corte dei Conti, Antonio Attanasio.

d) Società di Revisione

Come previsto dall'art. 2409 bis e successivi, il controllo contabile sulla società è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione iscritti nel registro istituito presso il Ministero della Giustizia.

Inoltre, come previsto all'art. 17 dello Statuto societario, la revisione legale dei conti sulla società è esercitata da una società di revisione legale iscritta in apposito registro e nell'albo speciale tenuto dalla Consob a norma dell'art. 161 del D.Lgs. n. 58/1998. L'assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale, conferisce l'incarico di revisione legale dei conti e determina il corrispettivo spettante alla società di revisione legale per l'intera durata dell'incarico.

L'incarico ha la durata di tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dell'incarico ed è rinnovabile.

L'Assemblea dei Soci di Italia Lavoro ha deliberato, nell'Assemblea Ordinaria del 24 luglio 2012, di rinnovare per il triennio 2012-2014 l'incarico della certificazione dei bilanci e del Controllo Contabile di cui all'articolo 2409-ter del Codice Civile alla società Mazars S.p.A.; in particolare, per la:

- 1) revisione legale del bilancio della Società e verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili;
- 2) revisione legale del bilancio consolidato del Gruppo.

e) Magistrato della Corte dei Conti

Il Consiglio di Presidenza della Corte dei Conti, nell'adunanza del 24 aprile 2007 e con decorrenza da tale giorno, ha deliberato di conferire al Consigliere Ivan De Musso le funzioni di delegato al controllo sulla gestione finanziaria di Italia Lavoro. Nella stessa deliberazione a Gabriele Vinciguerra sono state conferite le funzioni di Sostituto delegato al controllo da esplicitare in caso di assenza o di temporaneo impedimento del titolare.

La deliberazione è stata presa in attuazione della Determinazione n. 50/2003 della Corte dei Conti, che ha stabilito che sussistono le condizioni per l'esercizio del controllo sulla gestione finanziaria della società ai sensi di quanto disposto dall'art. 100 della Costituzione e dalla legge 259/1958, e in attuazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 gennaio 2007.

Il controllo, di tipo "concomitante", ovvero svolto nel corso della gestione dell'ente, è finalizzato alla verifica dei parametri di legittimità e dei criteri di efficacia ed economicità degli enti partecipati dallo Stato.

Il Magistrato della Corte dei Conti partecipa alle sedute del Consiglio di Amministrazione di Italia Lavoro dal 29 maggio 2007; inoltre, con riferimento alla determinazione n. 10/2007, adottata nell'adunanza del 23 febbraio 2007, la Sezione del Controllo sugli Enti della Corte dei Conti ha deliberato che al Magistrato della Corte dei Conti, delegato al controllo a norma dell'art.12 della legge n. 259 del 1958, compete, nel corso delle sedute degli organi di amministrazione e sindacale ed in qualsiasi momento, di acquisire gli atti e i documenti e di assumere le informazioni e le notizie necessarie per l'esercizio del controllo, nonché di rilevare i dati all'uopo occorrenti dagli atti, registri e documenti della Società.

Inoltre, il Magistrato della Corte dei Conti presenta la ‘Determinazione e relazione della Sezione del controllo sugli enti sul risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria di Italia Lavoro S.p.A.’ per ogni esercizio finanziario.

In particolare, il relatore Presidente Ivan De Musso ha presentato la ‘Determinazione e relazione della Sezione del controllo sugli enti sul risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria di Italia Lavoro S.p.A.’ per l’esercizio finanziario 2012 alla Corte dei Conti in Sezione del controllo sugli enti nell’adunanza del 15 novembre 2013.

Infine, il Consiglio di Presidenza della Corte dei Conti, nell’adunanza del 26 e 27 febbraio 2013 ha deliberato di conferire al Procuratore regionale dott. Antonio Caruso le funzioni di delegato al controllo sulla gestione finanziaria di Italia Lavoro e nell’adunanza del 26 e 27 marzo 2013 ha deliberato di conferire al Primo Referendario dott.ssa Maria Teresa D’Urso le funzioni di Sostituto del delegato al controllo.

f) Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01

Italia Lavoro ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 in data 23 marzo 2004. I principi e valori a cui la Società si ispira sono stati formalizzati nel Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 luglio 2004.

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, tra i presupposti indispensabili per l’esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati da questo indicati, la prova dell’istituzione di un Organismo interno all’Ente - Organismo di Vigilanza - dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne l’aggiornamento.

Al fine di assolvere le funzioni stabilite dalla norma, l'OdV deve soddisfare i seguenti requisiti:

- autonomia ed indipendenza: deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente (ivi compreso l'organo dirigente). L'OdV deve pertanto essere inserito in una posizione la più elevata possibile con la previsione di un riporto informativo al massimo Vertice operativo aziendale. Inoltre, è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;

- professionalità: tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'OdV devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico;

- continuità di azione: da parte dell'OdV per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo.

La definizione dei requisiti di nomina e di revoca, compiti e poteri è contenuta in un apposito documento denominato "Statuto" dell'OdV facente parte del Modello.

L'Organismo di Vigilanza di Italia Lavoro è stato individuato in un organo plurisoggettivo a composizione collegiale. La composizione dell'Organismo è mista (con membri esterni e/o interni), con tre soggetti di cui uno con funzione di Presidente.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e ad eventuali criticità ad esso connesse al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale; in particolare:

- sui risultati ottenuti dall'attività di verifica svolta ed il piano di verifiche previste per il successivo periodo di riferimento;
- sull'operato dell'Organismo di Vigilanza (attività complessivamente svolte, attività non effettuate per giustificate ragioni di tempo e risorse, i necessari e/o opportuni interventi correttivi/migliorativi del Modello e del loro stato di realizzazione).

La composizione dell'Organismo di Vigilanza, nominato per un ulteriore triennio nella riunione di Consiglio di Amministrazione n. 269 del 22 settembre 2011, è la seguente:

Organismo di Vigilanza	
<i>Presidente</i>	
Dott. FRANCO CHINETTI	Consigliere di amministrazione
<i>Membri</i>	
Avv. ROBERTO MUSELLA	Responsabile Area Affari Legali e Societari
Dott. MARCELLO AMATO	Membro esterno

Nella riunione di Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2013, l'OdV ha relazionato sulle attività svolte nel corso dell'esercizio 2012 comunicando che:

- ha verificato, in interazione con la Funzione Internal Audit ed alla luce di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, le procedure aziendali esistenti e le relative revisioni;
- ha sollecitato le procedure non ancora rilasciate, ma previste anche ai fini del sistema di qualità e del preposto al Bilancio;
- ha verificato l'attualità, l'effettività e la funzionalità del Modello di organizzazione e di gestione, verificando il raccordo tra le linee guida e le procedure aziendali esistenti, verificando, altresì, i protocolli che rendono effettiva l'applicabilità del

Modello stesso e definiscono poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

- ha proseguito lo scambio di informazioni con il Collegio Sindacale.

L'Organismo ha preso atto dei nuovi reati introdotti dalla legge anticorruzione n. 190/2012 in vigore dal 28 novembre 2012 e sta valutando un eventuale adeguamento del modello, attualmente in corso di istruttoria.

Nel secondo semestre del 2014 è in corso la discussione in Consiglio di Amministrazione sulla nomina dell'Organismo di Vigilanza per il triennio 2014-2016. Infatti l'Organismo di Vigilanza nella vecchia composizione è stato nominato dal CdA nel settembre 2011 per un triennio.

g) Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento del Tesoro, con nota del 27/04/2007, indirizzata al Presidente del Consiglio di Amministrazione di Italia Lavoro, ha manifestato, in qualità di azionista unico, l'intenzione di uniformare il sistema di controlli nelle società dallo stesso partecipate.

Oltre all'affidamento del controllo contabile ad una società di revisione iscritta nell'albo speciale tenuto dalla CONSOB è stata manifestata la volontà di prevedere statutariamente la figura del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Sulla base delle disposizioni dell'articolo 154 bis del T.U.F. (D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58) "Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari" introdotto dalla Legge sul Risparmio 262/2005, l'azionista nell'assemblea straordinaria del 4 luglio 2007, ha modificato lo statuto della Società introducendo l'art. 17 bis non presente nella precedente versione.

In sintesi, lo Statuto prevede che il Dirigente Preposto, al pari degli organi amministrativi delegati alla redazione dei documenti contabili societari, attesta con

apposita relazione, allegata al bilancio di esercizio, alla relazione semestrale e, ove previsto, al bilancio consolidato, l'adeguatezza e l'effettiva applicazione delle procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio di esercizio e, ove previsto, del bilancio consolidato, nel corso del periodo cui si riferiscono i documenti, nonché la corrispondenza di questi alle risultanze dei libri e delle scritture contabili e la loro idoneità a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società e, ove previsto il bilancio consolidato, dall'insieme delle imprese incluse nel consolidamento.

Il 22 novembre 2007 è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari fino all'approvazione del Bilancio dell'esercizio 2008 l'Ing. Mauro Tringali, che dal 18 settembre 2001 ricopre in Italia Lavoro il ruolo di Coordinatore di Gestione delle attività aziendali. Nella seduta del 7 luglio 2009 il Consiglio di Amministrazione in conformità a quanto previsto dall'art. 17 bis dello Statuto societario e dall'apposito regolamento interno ha deliberato di nominare l'Ing. Mauro Tringali Dirigente Preposto fino all'approvazione del Bilancio dell'esercizio 2010. Il Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2011 ha confermato, previo parere del Collegio sindacale, l'incarico di Dirigente Preposto a Mauro Tringali, stabilendone la durata fino all'approvazione del Bilancio dell'esercizio.

Con la relazione, il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari illustra al Consiglio di Amministrazione le attività svolte nel periodo successivo al rilascio dell'attestazione allegata al Bilancio di Esercizio finalizzate al continuo miglioramento del sistema procedurale aziendale ex lege 262/2005.

Nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 21 maggio 2014, il DP ha presentato la Relazione illustrando al Consiglio di Amministrazione le attività finalizzate al continuo miglioramento del sistema procedurale aziendale ex lege 262/2005 ed al conseguente rilascio delle attestazioni richieste dalla legge, realizzate nel periodo successivo al rilascio dell'attestazione allegata al bilancio 2013.

4. Sistema di Controllo Interno

Codice di Autodisciplina - art. 7

Il Sistema di Controllo Interno (SCI) ha forte complementarità con i modelli di Corporate Governance.

Dall'indagine 'Lineamenti di Corporate Governance', presentata nell'ambito dell'iniziativa Progetto Corporate Governance per l'Italia, emergeva la centralità dell'integrità e della trasparenza come valori di una buona Corporate Governance.

Uno dei valori fondanti di un buon sistema di controllo interno è l'ambiente di controllo. I valori che ispirano i giudizi e le scelte del management riflettono l'etica dell'impresa. L'integrità dei soggetti che operano nell'impresa è un fattore imprescindibile per l'agire virtuoso. Le norme di comportamento non devono rappresentare una mera dichiarazione di intenti, ma devono permeare le loro azioni.

L'altro valore fondante del sistema è la trasparenza, che non deve essere riferita esclusivamente all'informazione finanziaria, anche se rappresenta una priorità nei rapporti con la comunità economica, ma deve essere altresì un riferimento per ogni azione e obiettivo aziendale.

Sono questi due, i valori da salvaguardare nella progettazione e implementazione del sistema di controllo interno.

Dato che i primi livelli del controllo sono quelli che avvengono all'interno dell'azienda, dove le operazioni sono generate, si fa riferimento per l'architettura dei SCI al framework CoSO Report (best practice di riferimento) che definisce i principi di un buon sistema di controllo interno ed è un utile strumento operativo per definire le linee guida dello stesso.

Diversi sono i livelli di controllo: interni ed esterni; tuttavia fondamentali risultano essere quelli svolti dagli organi sociali di gestione (Amministratore Delegato) e di controllo (Collegio Sindacale) e dal revisore esterno. Dall'azione di questi soggetti e dalla capacità di interagire degli stessi dipende il buon funzionamento di tutto il sistema dei controlli. Azione di controllo che è antecedente, concomitante e successiva.

Lo scopo dei SCI è indirizzare l'azienda verso obiettivi di redditività e verso il conseguimento della sua missione, minimizzando i rischi di percorso, contribuendo, inoltre, a promuovere l'efficienza, a proteggere le attività patrimoniali da possibili perdite e a garantire l'attendibilità dei bilanci e la conformità delle attività alle leggi e ai regolamenti in vigore.

Infatti, in senso lato, il controllo è definito come un processo (svolto dal consiglio di amministrazione, dai dirigenti e da altri soggetti della struttura aziendale) finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle seguenti categorie:

- efficacia ed efficienza delle attività operative;
- attendibilità delle informazioni di bilancio;
- conformità alle leggi e ai regolamenti.

Il SCI è fortemente connesso con le attività operative aziendali e la sua esistenza è essenziale per il buon andamento delle stesse. Il controllo raggiunge il massimo livello di efficacia quando è incorporato nell'infrastruttura aziendale e ne costituisce parte essenziale e integrante; infatti, in un'organizzazione tutto il personale è responsabile del controllo interno.

I fatti più importanti che hanno riguardato il sistema di controllo interno di Italia Lavoro sono riportati di seguito:

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. 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, recependo i principi e le indicazioni che il Legislatore ha inteso dare alle società quotate in mercati regolamentati italiani.

Il 14 maggio 2007 la Società ha avviato il progetto di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001, concluso il 31 luglio 2007, 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 progetto ha partecipato al società di consulenza Kpmg Advisory SpA.

Il 1 febbraio 2008 con l'Ordine di Servizio n.3/2008 è partito il progetto di adeguamento del Sistema di Controllo Interno ai sensi della Compliance alla Riforma sul Risparmio del 28 dicembre 2005. Con l'Ordine di Servizio è stato nominato uno steering committee aziendale e un team interno affiancato dai consulenti della KPMG, che ha sviluppato un percorso progettuale integrato volto ad adeguare il livello del sistema stesso allo standard richiesto dalla normativa. In particolare, sono state predisposte le linee guida per il Dirigente Preposto ed è stata svolta un'attività di documentazione dei processi e di remediation che si è realizzata nell'analisi dei processi identificati e nella rilevazione dei rischi e dei controlli chiave, nell'individuazione e analisi dei rischi e dei controlli di processo financial e IT, nell'identificazione dei principali gap e nella definizione di un action plan e, infine, nella realizzazione delle azioni correttive in relazione alle opportunità di miglioramento individuate.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 24 settembre 2008, ha istituito la figura del Preposto al Controllo Interno, nominando Massimo Pacelli, responsabile della funzione Internal Audit, ed ha deliberato, altresì, il relativo

Regolamento. Così come previsto nello stesso Regolamento, il Preposto al Controllo Interno decade con il decadere del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, ovvero per revoca dello stesso Consiglio e elabora con cadenza semestrale una apposita relazione sul sistema di controllo interno.

Considerato il lavoro svolto in precedenza, il Consiglio di Amministrazione ha confermato, il 5 maggio 2011, con parere favorevole del Collegio Sindacale, l'incarico di Preposto al Controllo Interno fino alla convocazione dell'assemblea ordinaria dei soci del giorno 8 luglio 2014 in cui è scaduto il mandato naturale del Consiglio di Amministrazione. L'ultima relazione del Preposto al controllo interno è quella al 30 giugno 2014.

Nel secondo semestre del 2014 è in corso la discussione in Consiglio di Amministrazione sull'eventuale nomina dell'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi previsto dall'art. 7 del Codice di Autodisciplina

Appendice

Nel secondo semestre del 2014 è in corso la discussione in Consiglio di Amministrazione sull'applicazione della Legge Anticorruzione a Italia Lavoro e sulla nomina del responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che avrà un impatto molto rilevante sul sistema di controllo interno della Società

5. Organi di Amministrazione e Controllo: compensi 2013

ORGANI DI GOVERNANCE			TRATTAMENTO ECONOMICO			TOTALE
			Compensi ex comma 1 art. 2389 c.c.	Compensi ex comma 3 art. 2389 c.c.	Compensi	
	NOMINATIVO	CARICA		Parte fissa		
Consiglio di Amministrazione	Paolo Reboani	Presidente e Amm. Del.	€ 26.000,00	€ 215.000,00		€ 241.000,00
	Maria Lucia Galdieri	Consigliere	€ 16.000,00			€ 16.000,00
	Franco Chinetti	Consigliere	€ 16.000,00			€ 16.000,00
Collegio Sindacale	Vinca Maria Sant'Elia	Presidente			€ 22.000,00	€ 22.000,00
	Giuseppe .Pisauro	Sindaco effettivo			€ 16.000,00	€ 16.000,00
	Claudio Lenoci	Sindaco effettivo			€ 16.000,00	€ 16.000,00
Organismo di Vigilanza	Franco Chinetti	Presidente			€ 22.000,00	€ 22.000,00
	Roberto Musella	Membro interno			€ 10.000,00	€ 10.000,00
	Marcello Amato	Membro esterno			€ 15.000,00	€ 15.000,00
Dirigente Preposto	Mauro Tringali	Dirigente Preposto			€ 30.000,00	€ 30.000,00
Preposto al Controllo Interno	Massimo Pacelli	Preposto al Controllo Interno			€ 7.000,00	€ 7.000,00