Relazione annuale sulla

CORPORATE GOVERNANCE

ANPAL Servizi

Anno 2019

ANPAL Servizi S.p.A.

Via G. Del Monte, 60

00197 Roma

Telefono 06.80244.1

www.anpalservizi.it

Capitale Sociale interamente versato € 74.786.057

Iscritta al **Registro delle Imprese**

della **CCIAA di Roma**

al numero 879100

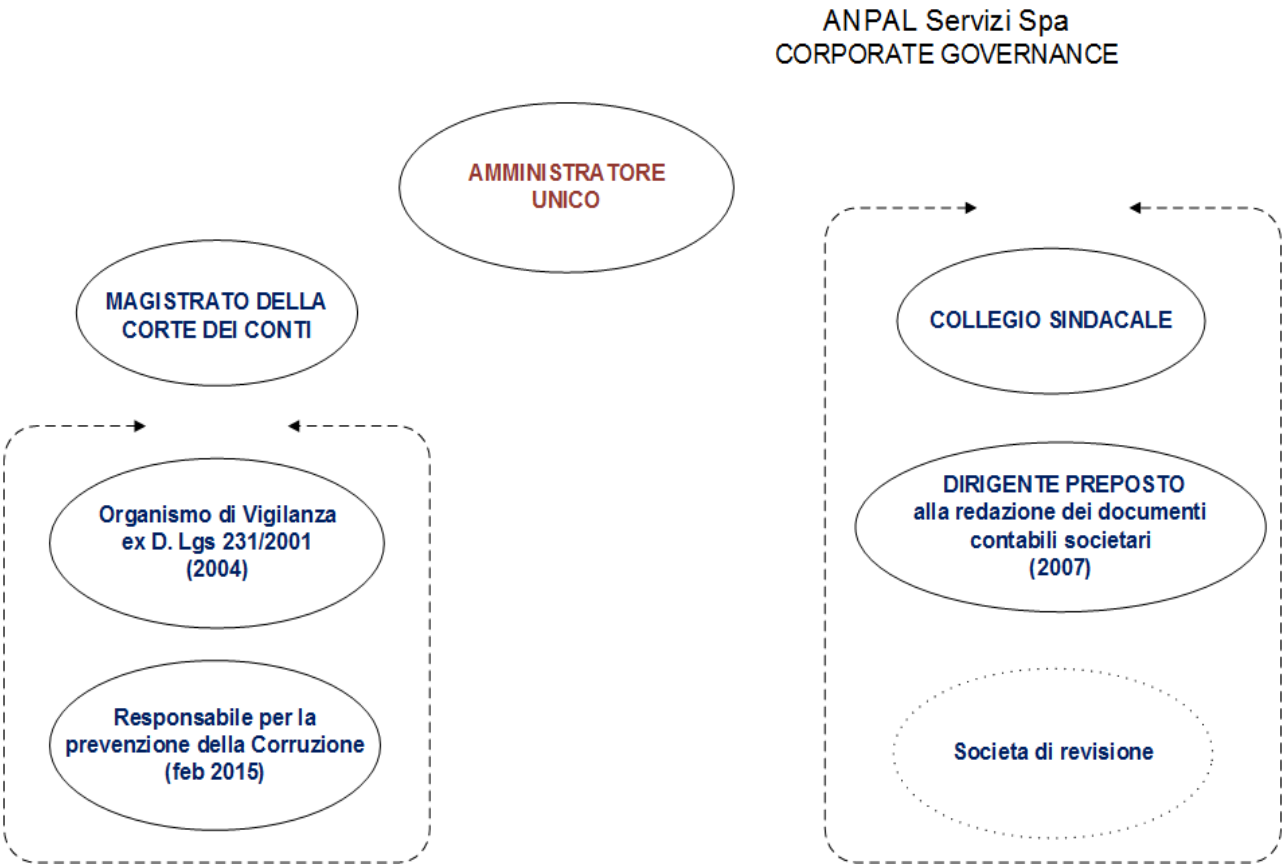
Partita IVA 05367051009

Codice Fiscale 01530510542

Azionista Unico

ANPAL

Struttura della
CORPORATE GOVERNANCE



Sistema di governo d'impresa di tipo ordinario

Organo Amministrativo	*DOMENICO PARISI* ***AMMINISTRATORE UNICO***
Collegio Sindacale	*RICCARDO GAVASCI* **- *PRESIDENTE*** *CLAUDIA COLAIACOMO* *ANTONIO ATTANASIO*
Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001	*FABIO LATTANZI* **- *PRESIDENTE*** *GIANLUCA TOGNOZZI* *ROBERTO MUSELLA*
Direttore Generale e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari	*MAURO TRINGALI*
Responsabile per la prevenzione della corruzione e Responsabile per la Trasparenza	*GIUSEPPE ROMANO*
Società di Revisione	*BDO ITALIA SPA*
Magistrato della Corte dei Conti Delegato al controllo sulla gestione finanziaria	*MAURO OLIVIERO*
Magistrato della Corte dei Conti Delegato sostituto al controllo sulla gestione finanziari	*ALESSANDRA OLESSINA** *fino al 6 aprile 2020*

* La Corte dei Conti non ha ancora comunicato formalmente il nome del sostituto al delegato al controllo sulla gestione finanziaria

Situazione aggiornata al 30 aprile 2020

INDICE

PREMESSA - 5 -

Presentazione e Storia della Società - 8 -

La mission e le policy di ANPAL Servizi Spa - 12 -

PARTE I - 15 -

1. Assetti Proprietari - 15 -

2. Oggetto Sociale - 15 -

3. Funzione in house ad ANPAL - 17 -

4. Organizzazione - 17 -

PARTE II - 23 -

1. Azionariato - 23 -

2. Assemblea - 24 -

2.1 Assemblee ordinarie e straordinarie - 2017, 2018, 2019 - 25 -

3. Struttura della Corporate Governance di ANPAL Servizi - 27 -

3.1 Organo Amministrativo - 29 -

3.2 Direttore Generale - 32 -

3.3 Collegio Sindacale - 32 -

3.4 Magistrato della Corte dei Conti - 33 -

3.5 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 - 35 -

3.6 Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari - 37 -

3.7 Responsabile per la prevenzione della Corruzione e responsabile della Trasparenza - 40 -

3.8 Società di Revisione - 42 -

4 Sistema di Controllo Interno - 43 -

5 Strumenti di governo societario individuati dal Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica - 46 -

6 Programma di valutazione del rischio di crisi aziendale - 54 -

7 Organi di Amministrazione e Controllo - compensi 2019 - 56 -

Allegato 1 -Programma di valutazione del rischio di crisi aziendale 57

PREMESSA

Per Anpal Servizi la Corporate governance è l'insieme di strumenti, regole, relazioni, processi e sistemi aziendali finalizzati ad una corretta ed efficiente gestione dell'impresa.

Più precisamente, con la definizione "Corporate Governance" non si intende letteralmente il "governo d'impresa", ma si vuol ricomprendere oltre l'attività di governo dell'Organo Amministrativo, anche i sistemi di controllo e l'attività svolta dagli organi di controllo di ANPAL Servizi (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, Responsabile per la prevenzione della corruzione, Magistrato della Corte dei Conti).

Per le società di capitali quotate, la predisposizione della Relazione sulla Corporate Governance è realizzata in applicazione a quanto previsto dal Testo Unico della Finanza, dal Regolamento Emittenti e dalle 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 dal Comitato per la Corporate Governance.

ANPAL Servizi S.p.A., pur non essendo quotata e non dovendo quindi ottemperare alle disposizioni di legge, ha ritenuto opportuno negli anni fornire una completa informativa sul proprio sistema di "governo societario" realizzando la propria **Relazione sulla Corporate Governance**.

Questa scelta deriva principalmente dalla sua natura di Società per Azioni a totale partecipazione pubblica. In secondo luogo, la predisposizione della Relazione sulla Corporate Governance è stata utile alla società per fornire informazioni necessarie e utili a descrivere il proprio profilo aziendale e gli assetti proprietari e di governance.

Quindi l'opportunità di fornire tali informazioni, prima del 2016, rientrava nell'autonomia decisionale della società. In particolare, le informazioni riguardavano:

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.

ANPAL Servizi S.p.A. è una società a partecipazione pubblica e soggetta al controllo analogo di ANPAL.

L'art. 6 del D.Lgs. 175/2016- Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica - come integrato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100, all'art. 6 co. 3 – stabilisce la necessità di integrare, in considerazione delle dimensioni e delle caratteristiche organizzative nonché dell'attività svolta, gli strumenti di governo societario aziendale e di riferirne nella relazione sulla corporate governance che le società controllate dalla Pubblica Amministrazione predispongono annualmente.

Gli strumenti di governo societario a cui fa riferimento la norma sono:

a) regolamenti interni volti a garantire la conformità dell'attività della società alle norme di tutela della concorrenza, comprese quelle in materia di concorrenza sleale, nonché alle norme di tutela della proprietà industriale o intellettuale;

b) un ufficio di controllo interno strutturato secondo criteri di adeguatezza rispetto alla dimensione e alla complessità dell'impresa sociale, che collabora con l'organo di controllo statutario, riscontrando tempestivamente le richieste da questo provenienti, e trasmette periodicamente all'organo di controllo statutario relazioni sulla regolarità e l'efficienza della gestione;

c) codici di condotta propri, o adesione a codici di condotta collettivi aventi a oggetto la disciplina dei comportamenti imprenditoriali nei confronti di consumatori, utenti, dipendenti e collaboratori, nonché altri portatori di legittimi interessi coinvolti nell'attività della società;

d) programmi di responsabilità sociale d'impresa, in conformità alle raccomandazioni della Commissione dell'Unione Europea.

Lo stesso art. 6 stabilisce che:

- ✓ co.4) Gli strumenti eventualmente adottati ai sensi del comma 3 **sono indicati nella relazione sul governo societario che le società controllate predispongono annualmente, a chiusura dell'esercizio sociale e pubblicano contestualmente al bilancio d'esercizio.**
- ✓ co.5) Qualora le società a controllo pubblico non integrino gli strumenti di governo societario con quelli di cui al comma 3, danno conto delle ragioni all'interno della relazione di cui al comma 4.

A tal proposito, quindi, è stato predisposto un apposito capitolo all'interno della presente relazione: Strumenti di governo societario individuati dal Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica.

Quindi, ANPAL Servizi predispone annualmente la relazione sul governo societario, a chiusura dell'esercizio sociale, che pubblica contestualmente al bilancio d'esercizio.

Questa versione della relazione è stata redatta tenendo conto dei riferimenti normativi citati in precedenza e personalizzando, in base alle peculiarità di ANPAL Servizi Spa, gli schemi di riferimento suggeriti dalle linee guida elaborate da Assonime e da Borsa Italiana Spa.

Presentazione e Storia della Società

ANPAL Servizi (*già 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 - sino al 2016 - totalmente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Da settembre 2016 la società opera, per legge, come agenzia in house dell'ANPAL – Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro – nella progettazione e gestione di attività e interventi finalizzati alla promozione dell'occupazione in Italia e all'estero.

La storia dell'azienda è legata principalmente all'evoluzione legislativa che ha riguardato la società nel corso degli anni; tra le 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. (dal 1° gennaio 2017 ANPAL Servizi) è costituita 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.

- **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 di Italia Lavoro e delle sue controllate, che formano oggetto di preventiva approvazione ministeriale. Nel provvedimento risultano esplicitate le modalità di vigilanza del Ministero su Italia Lavoro, onde consentire, alla luce dei recenti orientamenti della giurisprudenza comunitaria e nazionale, la permanenza delle condizioni che giustifichino 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.

- **D. Lgs. 150/2015** approvato dal Consiglio dei Ministri del 4 settembre 2015 e pubblicato in G.U. il 23 settembre 2015, che reca Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive e prevede:

✓ la costituzione dal 1 gennaio 2016 dell'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) e l'istituzione di una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata da ANPAL e formata da ANPAL Servizi Spa, dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, dall'INPS, dall'INAIL e dagli altri soggetti pubblici e privati che operano sul mercato del lavoro.

✓ che l'ANPAL subentri nella titolarità delle azioni di Italia Lavoro S.p.A. ed il suo Presidente ne divenga Amministratore unico con contestuale decadenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

- ✓ la funzione in house di ANPAL Servizi Spa ad ANPAL.
- ✓ una ridefinizione profonda del ruolo, delle funzioni, dell'attività e della governance degli attori del mercato del lavoro e, conseguentemente, di Italia Lavoro Spa.

L'art.1, co. 595, della **Legge di stabilità 2017**, entrata in vigore il 1 gennaio 2017, stabilisce che *Italia Lavoro Spa assume la denominazione di* ***"Anpal Servizi Spa".***

- **L'art. 1, co. 718 e 719 della Legge (di bilancio) del 30 dicembre 2018,** stabilisce che all'articolo 4, comma 12, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, sono aggiunti i seguenti periodi:

- ✓ 718 - Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono nominati il presidente e il direttore generale dell'ANPAL, con contestuale decadenza del presidente e del direttore generale in carica. Il presidente decade altresì dalla carica di amministratore unico di ANPAL Servizi Spa. La competenza del direttore generale di formulare proposte in materia di ristrutturazione operativa dell'ANPAL di cui all'articolo 8, comma 2, è attribuita al presidente;
- ✓ 719 - Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, gli statuti dell'ANPAL e di ANPAL Servizi Spa sono adeguati alle disposizioni del comma 718.

- **Il Decreto Legge 28 gennaio 2019 , n. 4 convertito in Legge con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26,** ha istituito, a decorrere dal mese di aprile 2019, il Reddito di cittadinanza (di seguito anche RdC), quale misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, nonché diretta a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro. Il Rdc costituisce livello essenziale delle prestazioni nei limiti delle risorse disponibili. La misura governativa ha evidentemente un impatto molto rilevante

sul ruolo di ANPAL Servizi, sulle attività aziendali, sulla struttura organizzativa e sui conti della Società.

In particolare, l'art.12, co. 3 del citato provvedimento normativo, stabilisce che:

- ✓ *Al fine di rafforzare le politiche attive del lavoro e di garantire l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia, compresi quelli di cui all'articolo 4, comma 14, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, entro quindici giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, è adottato un Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro; il Piano ha durata triennale e può essere aggiornato annualmente. Esso individua specifici standard di servizio per l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia e i connessi fabbisogni di risorse umane e strumentali delle regioni e delle province autonome, nonché' obiettivi relativi alle politiche attive del lavoro in favore dei beneficiari del Rdc.*
- ✓ *Al fine di garantire l'avvio e il funzionamento del Reddito di cittadinanza nelle fasi iniziali del programma, nell'ambito del Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, sono previste azioni di sistema a livello centrale, nonché azioni di assistenza tecnica presso le sedi territoriali delle regioni, d'intesa con le medesime regioni, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'ANPAL, anche per il tramite dell'ANPAL Servizi Spa. A questo fine, il Piano individua le regioni e le province autonome che si avvalgono delle azioni di assistenza tecnica, i contingenti di risorse umane che operano presso le sedi territoriali delle regioni, le azioni di sistema e le modalità operative di realizzazione nei singoli territori. Con successive convenzioni tra l'ANPAL Servizi Spa e le singole amministrazioni regionali e provinciali individuate nel Piano, da stipulare entro trenta giorni dalla data di adozione del Piano, sono definite le modalità di intervento con cui opera il personale dell'assistenza tecnica. Nelle more della stipulazione delle convenzioni, sulla base delle indicazioni del Piano, i contingenti di risorse umane individuati nel Piano medesimo possono svolgere la propria attività presso le sedi territoriali delle regioni.*
- ✓ *Nel limite di 90 milioni di euro per l'anno 2019, di 130 milioni di euro per l'anno 2020 e di 50 milioni di euro per l'anno 2021, è autorizzata la spesa a favore dell'ANPAL Servizi Spa,*

che adegua i propri regolamenti a quanto disposto dal presente comma, per consentire la selezione, mediante procedura selettiva pubblica, delle professionalità necessarie ad organizzare l'avvio del Reddito di cittadinanza, la stipulazione di contratti, nelle forme del conferimento di incarichi di collaborazione, con i soggetti selezionati, la formazione e l'equipaggiamento dei medesimi, nonché la gestione amministrativa e il coordinamento delle loro attività, al fine di svolgere le azioni di assistenza tecnica alle regioni e alle province autonome.

Il Decreto Legge 3 settembre 2019, n. 101 convertito in Legge con modificazioni dalla Legge 2 novembre 2019, n. 128 (recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali) stabilisce che "Fermo restando quanto disposto dall'articolo 19, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, e nel rispetto delle procedure stabilite dai regolamenti dell'ANPAL Servizi S.p.a. adottati ai sensi del medesimo articolo 19, comma 2, per far fronte ai nuovi compiti assegnati in seguito all'introduzione del reddito di cittadinanza e della nuova programmazione comunitaria, l'ANPAL Servizi S.p.a. può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di tutto il personale che ha prestato servizio con contratto a tempo determinato e può, altresì, nel triennio 2019-2021, bandire specifiche procedure concorsuali per l'assunzione a tempo indeterminato per il personale che abbia maturato entro il 1° gennaio 2019 specifiche esperienze professionali presso la stessa ANPAL Servizi S.p.a. e presso Italia Lavoro S.p.a. con contratto di collaborazione.

La mission e le policy di ANPAL Servizi Spa

La Società progetta e realizza interventi di politica attiva del lavoro.

Nell'ambito della mission aziendale ANPAL Servizi pianifica, organizza e gestisce attività volte allo sviluppo dei servizi per il lavoro: realizza strumenti e metodologie a supporto degli operatori pubblici e privati del mercato del lavoro, gestisce progetti finalizzati a individuare stabili occasioni di impiego (soprattutto) in favore di lavoratori

coinvolti in crisi aziendali, o nell'ambito dei servizi alla persona e delle attività non profit, e favorisce iniziative di autoimpiego in forma singola e associata.

Inoltre, favorisce i processi di transizione scuola – lavoro: promuove il rafforzamento del ruolo delle scuole, delle università e degli enti di formazione professionale nello sviluppo di percorsi di alternanza scuola-lavoro e di transizione istruzione-formazione-lavoro, anche attraverso i contratti di apprendistato di primo e terzo livello, e nella costruzione di relazioni stabili con le imprese.

Con l'entrata in vigore della Legge n. 26/2019 e all'avvenuta "Intesa" nella seduta Conferenza Stato-Regioni del 17 aprile 2019 sul "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro" in attuazione dell'art. 12, comma 3 del Decreto Legge 29 gennaio 2019 n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019 n. 26, ad ANPAL Servizi, è stato affidato un ruolo particolarmente importante nel disegno complessivo di riforma.

In particolare, con il decreto ministeriale 28 giugno 2019, pubblicato nella G.U. 3 agosto 2019 n. 181, viene adottato il Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro. Il Piano, approvato come da intesa dalla Conferenza Stato-Regioni costituisce l'atto di programmazione e gestione nazionale per l'attuazione del programma del Reddito di Cittadinanza e individua le risorse destinate allo sviluppo degli interventi e dei servizi necessari. Nell'ambito dell'assistenza tecnica territoriale, ad ANPAL Servizi spetta l'obbligo di mettere a disposizione, per il tramite dei propri operatori, azioni volte ad assicurare il corretto avvio della misura del Reddito di Cittadinanza.

Nell'ambito del Piano straordinario di potenziamento dei Servizi sono previste, infatti, azioni di sistema a livello centrale, nonché azioni di assistenza tecnica presso le sedi territoriali dei Servizi, d'intesa con le Regioni, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'ANPAL, anche per il tramite di ANPAL Servizi.

In questo contesto al fine di garantire l'avvio e il funzionamento del Reddito di cittadinanza, ANPAL Servizi, nel 2019, ha contrattualizzato circa 3.000 Navigator su tutto il territorio nazionale, che svolgono attività di assistenza tecnica e supporto operativo nei Centri per l'Impiego, stabilite con apposite Convenzioni stipulate tra ANPAL Servizi e le singole Amministrazioni Regionali.

PARTE I

1. Assetti Proprietari

Il **capitale sociale** sottoscritto e versato 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.

Anpal Servizi è interamente partecipata dall'ANPAL – Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro -

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

2. Oggetto Sociale

Come previsto dallo Statuto Societario, la Società ha per oggetto la promozione, la progettazione, la realizzazione e la gestione di ogni attività ed intervento finalizzati alla promozione dell'occupazione in Italia e all'estero, da svolgere nell'ambito delle direttive e degli indirizzi dell'ANPAL che ne guidano l'azione.

In particolare, la Società opera in via prevalente con l'ANPAL in qualsiasi settore economico per:

- il supporto all'ANPAL e alle Regioni nelle materie attinenti l'oggetto sociale;
- la progettazione e l'attuazione di progetti finalizzati a stabili occasioni di impiego, con particolare riferimento alla gestione delle crisi aziendali, 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;

- il supporto nella realizzazione e nella gestione del sistema informativo previsto dall'art. 13 del D. Lgs.150/2015;

- il supporto alla gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4, D. Lgs 276/2003;

- il supporto nella definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;

- l'assistenza tecnica all'ANPAL nella vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua, nonché dei fondi bilaterali;

- il supporto nella gestione del repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione;

- il supporto nella definizione degli standard di servizio e nella determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento degli operatori privati accreditati del mercato del lavoro;

- il supporto alla definizione delle metodologie di profilazione degli utenti allo scopo di determinare il profilo professionale di occupabilità;

- ogni intervento riferibile alle politiche attive per il lavoro.

A tal fine la società:

- predispone e realizza programmi di intervento, anche mediante accesso ai fondi dell'Unione Europea e risorse a livello statale e regionale;

- stipula convenzioni con l'Unione Europea, gli Enti e gli Organismi Internazionali, gli Stati Esteri, le amministrazioni dello Stato, le Regioni, gli Enti Locali e con ogni altro soggetto pubblico e privato;

- stipula convenzioni con enti e istituti di credito;

- promuove e realizza interventi di politica attiva del lavoro, ivi compresi quelli di carattere innovativo e sperimentale, anche in collaborazione con altri enti e soggetti pubblici o privati.

La Società può, più in generale, compiere tutte le operazioni e le attività necessarie od utili per il conseguimento dell'oggetto sociale nei limiti stabiliti dall'art. 4 del Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 e successive modificazioni.

3. Funzione in house ad ANPAL

Nell'art. 4 dello statuto societario, approvato nell'assemblea straordinaria degli azionisti del 12 luglio 2017, è stabilito che ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di società in house, oltre l'ottanta per cento del fatturato o del valore della produzione della Società è effettuato nello svolgimento dei compiti ad essa affidati dall'ANPAL.

Il fatturato o il valore della produzione ulteriore rispetto al suddetto limite è consentito, solo a condizione che lo stesso permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della Società.

La Società è sottoposta alla vigilanza, al controllo analogo dell'ANPAL che esercita un'influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative di ANPAL Servizi.

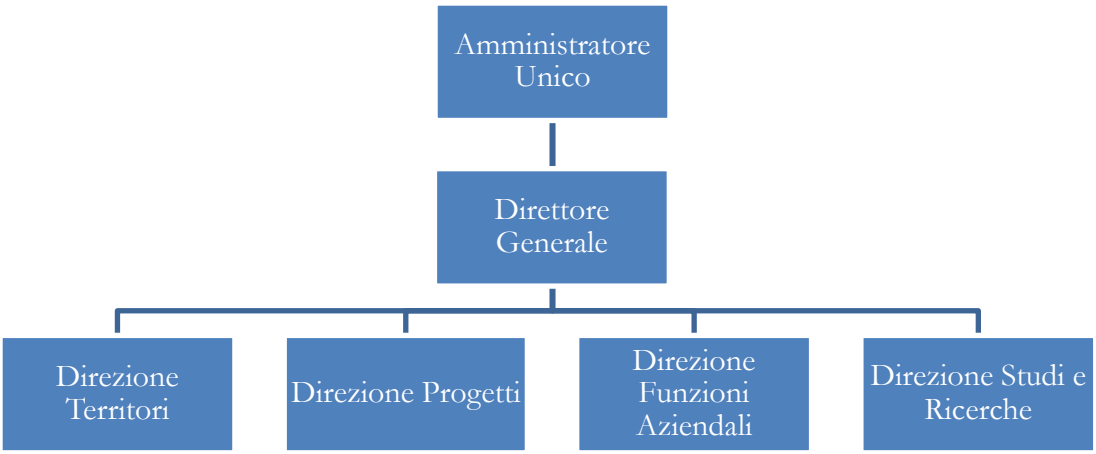
4. Organizzazione

Nel corso del 2019, i recenti provvedimenti normativi e la complessità dei processi operativi, gestionali e amministrativi avviati da ANPAL Servizi legati all'attivazione della misura governativa del Reddito di Cittadinanza e alla promozione delle cd. politiche attive del lavoro 4.0, hanno richiesto l'implementazione di una serie di azioni e investimenti coordinati, sul piano strutturale, delle risorse professionali e sul piano tecnologico.

Pertanto, il 14 giugno 2019, il Consiglio di Amministrazione di ANPAL ha approvato la revisione del modello organizzativo di ANPAL Servizi con lo scopo di rendere la struttura organizzativa più funzionale alle strategie e agli obiettivi che l'azienda è chiamata a svolgere.

A tal fine, il sistema complessivo delle competenze ed esperienze aziendali, a cui si aggiungono quelle dei tremila Navigator, è stato organizzato in tre Direzioni operative e in una Direzione funzionale: Progetti, Territori, Studi e Ricerche e Funzioni aziendali.

In sintesi, la rappresentazione della nuova organizzazione stabilita con gli Ordini di servizio aziendali n.1 e n. 2 del 9 agosto 2019:



L'**Amministratore Unico** esercita un rapporto gerarchico su tutte le strutture aziendali, sia direttamente che per il tramite del Direttore Generale, cui compete il recepimento delle linee guida e delle direttive impartite dall'Amministratore Unico, finalizzate all'esecuzione del mandato istituzionale ricevuto, in conformità alle norme previste in materia.

Formula gli indirizzi strategici ed operativi verso le strutture aziendali attraverso la tempestiva e chiara esplicitazione alle stesse degli obiettivi attesi e delle modalità di allocazione delle risorse disponibili per la efficace ed efficiente gestione del mandato della società.

Monitora con tempestività e frequenza l'andamento delle attività aziendali, al fine di intraprendere le opportune azioni correttive finalizzate al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Le **unità organizzative** a riporto dell'Amministratore Unico svolgono una funzione di supporto strategico al Vertice aziendale garantendo uno stabile presidio organizzativo su ambiti complementari, curando in particolare le attività di segreteria, le

pubbliche relazioni e l'attività legale e di rappresentanza: Affari Legali e Ufficio del Contenzioso; Comunicazione; Segreteria tecnica

Il coordinamento della struttura operativa aziendale al fine di garantirne l'efficacia e la funzionalità per il perseguimento degli obiettivi aziendali è assicurata dal **Direttore Generale.**

La struttura operativa coordinata dal Direttore Generale è articolata in quattro direzioni.

La **Direzione Territori**, in coerenza con le linee di indirizzo e gli obiettivi assegnati dal Vertice Aziendale, pianifica, in collaborazione con la Direzione Progetti, e realizza le azioni di politica attiva del lavoro nelle Regioni assicurando il raccordo tra la governance nazionale e regionale; garantisce, inoltre, la progettazione e l'erogazione dei servizi in adattamento ai fabbisogni specifici delle Regioni e degli utenti.

Alle Azioni sul territorio fanno riferimento le seguenti linee di attività:

- Gestione territoriale degli operatori per il rafforzamento dei Servizi per il lavoro e per lo sviluppo del Reddito di Cittadinanza
- Gestione territoriale degli operatori della transizione
- Gestione territoriale degli interventi a supporto dei processi di trasformazione e sviluppo delle aziende e dei settori
- Rapporti con le Imprese
- Applicazioni di Data Science"
- Monitoraggio e valutazione delle politiche attive del lavoro

La Direzione Territori è costituita da 12 **Aree Territoriali** regionali o interregionali che presidiano le azioni realizzate nelle Regioni:

- ✓ Piemonte e Val d'Aosta
- ✓ Liguria
- ✓ Lombardia

- ✓ Friuli Venezia Giulia, Veneto e Trentino Alto Adige
- ✓ Emilia Romagna
- ✓ Toscana e Umbria
- ✓ Abruzzo, Marche e Molise
- ✓ Lazio
- ✓ Campania e Calabria
- ✓ Basilicata e Puglia
- ✓ Sicilia
- ✓ Sardegna

La **Direzione Progetti** è responsabile dell'implementazione di azioni di sistema, programmi e progetti in coerenza con la mission aziendale.

Coordina i responsabili delle aree progettuali garantendo le tecnologie e le metodologie necessarie per lo sviluppo delle diverse attività orientate all'innovazione e alla diffusione di standard nazionali anche in attuazione di dispositivi normativi e regolamentari.

La Direzione orienta le proprie attività favorendo la capitalizzazione e la diffusione del know-how prodotto e lo sviluppo delle competenze delle risorse umane impiegate a livello centrale e territoriale.

La Direzione Progetti è suddivisa in sei Aree Progettuali e due Funzioni:

- ✓ Area Servizi per il Lavoro e Reddito di Cittadinanza che garantisce la pianificazione e l'organizzazione delle attività relative allo sviluppo dei servizi per il lavoro e al reddito di cittadinanza;
- ✓ Area Servizi per la transizione scuola-lavoro che supporta le istituzioni formative (istituti scolastici, università e ITS, enti di formazione professionale/CFP) attraverso modelli operativi e servizi di assistenza tecnica nella progettazione e realizzazione di percorsi di transizione scuola-lavoro per i giovani;
- ✓ Area Interventi straordinari a supporto dei processi di trasformazione e sviluppo delle aziende e dei settori che interviene nella programmazione e attivazione di interventi

di politica attiva rivolti a lavoratori in esubero provenienti da aziende plurilocalizzate e da aziende di rilevanti dimensioni ubicate in una sola Regione e di programmi d'azione a supporto della gestione di processi di sviluppo da parte di grandi aziende e settori;

- ✓ Area servizi per le politiche d'integrazione che interviene sulla programmazione e gestione di interventi in grado di migliorare l'accessibilità e la fruibilità di servizi e politiche per il lavoro di target particolarmente svantaggiati;
- ✓ Area servizi per la parità di genere che promuove le politiche attive del lavoro combinate a politiche di crescita in un'ottica di genere, attraverso la realizzazione e la promozione di metodi d'intervento capaci di combinare un aumento della partecipazione delle donne al lavoro con le esigenze di recupero di competitività e redditività aziendale;
- ✓ Area servizi di supporto trasversale che promuove lo sviluppo e il consolidamento di una rete nazionale con gli attori della domanda per rafforzare il raccordo operativo tra operatori del sistema di istruzione e formazione, dei servizi per il lavoro ed il sistema delle imprese anche con l'obiettivo di seguire l'evoluzione del lavoro che cambia, concorrere a diminuire il mismatching e diffondere le misure di politica attiva con particolare riferimento ai sistemi di dual learning;
- ✓ Funzione Sistema Informativo Lavoro che ha il compito di mettere a disposizione gli strumenti tecnologici di supporto alle azioni mediante la definizione dei requisiti, la progettazione, lo sviluppo, la manutenzione e la gestione delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi applicativi per il mercato del lavoro;
- ✓ Funzione Metodologie che ha il compito di fornire le metodologie e gli strumenti di supporto per l'ideazione e l'implementazione degli interventi così come previsti nelle diverse aree progettuali;

La **Direzione Funzioni Aziendali** è responsabile del coordinamento e della gestione delle attività trasversali e di supporto all'operatività aziendale. Definisce periodicamente gli obiettivi operativi con il vertice aziendale e ne cura il raggiungimento nel rispetto delle procedure.

La Direzione Funzioni Aziendali è suddivisa in sette Funzioni e sono:

- ✓ Affari generali, Internal audit e sistema qualità
- ✓ Approvvigionamenti, logistica e servizi interni
- ✓ Amministrazione e finanza
- ✓ Controllo di gestione
- ✓ Sistemi informativi interni
- ✓ Capitale umano e relazioni sindacali
- ✓ Monitoraggio

La **Direzione Studi e Ricerche** svolge attività di ricerca avanzata nel campo dell'analisi del mercato del lavoro e delle politiche attive e cura gli adempimenti e i flussi di dati necessari ad assicurare l'adesione di ANPAL Servizi al Sistema Statistico Nazionale, garantendo il necessario supporto alla Direzione Progetti e alla Direzione Territori.

La Direzione Studi e Ricerche è articolata in tre Funzioni:

- ✓ Applicazioni di Data Science che implementa la ricerca avanzata nel campo dell'analisi del mercato del lavoro e dello sviluppo locale. Sviluppa modelli e algoritmi per il trattamento dei "Big data" e l'analisi georeferenziata del mercato del lavoro.
- ✓ Benchmarking nazionale ed internazionale che rileva e analizza i modelli di intervento e le buone prassi sulle politiche attive a livello regionale, nazionale ed internazionale.
- ✓ Monitoraggio e valutazione politiche attive del lavoro che elabora e propone indicatori e modelli per il monitoraggio e la valutazione delle politiche del lavoro e dei livelli essenziali delle prestazioni incluso il monitoraggio periodico del bacino residuo dei LSU.

PARTE II

1. Azionariato

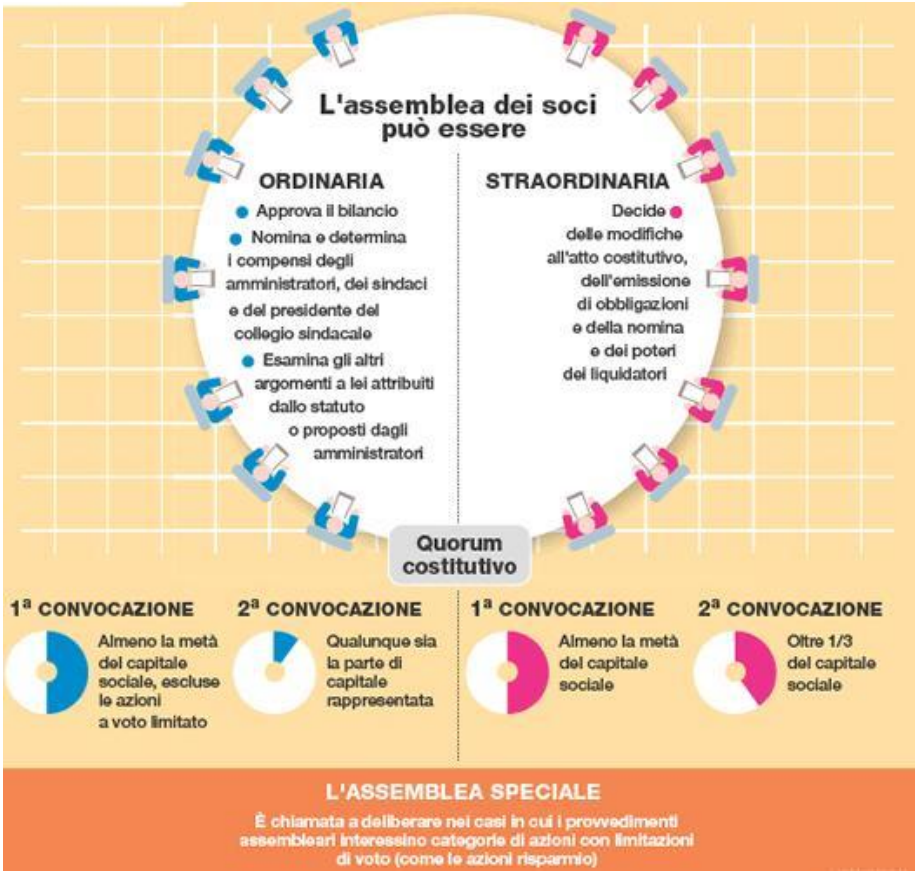
Come già descritto nella presentazione del profilo aziendale, il **capitale sociale** sottoscritto e versato alla data del 31 dicembre 2018 è pari a euro 74.786.057,00, suddiviso in 74.786.057 azioni ordinarie del valore nominale di euro 1,00 cadauna.

L'azionista unico della Società è l'ANPAL che detiene il 100% del capitale sociale.

Fino al 9 settembre 2016 tutte le quote azionarie erano detenute dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e ANPAL Servizi (Italia Lavoro) rientra tra le diverse partecipazioni dirette di maggioranza e/o controllo del Ministero, rappresentate nello schema seguente:

2. Assemblea

L'**assemblea degli azionisti** di ANPAL Servizi, ai sensi dell'art. 2363 e successivi del Codice Civile, approva il bilancio, nomina e revoca gli 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 sono regolate dallo Statuto (ultima modifica – luglio 2017) i quali definiscono:

- <u>modalità di convocazione</u>: l'assemblea è convocata dall'Organo Amministrativo, 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 dall'Amministratore Unico, 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 dall'Amministratore Unico e dal Segretario mentre il verbale dell'assemblea straordinaria deve essere redatto da un Notaio.

2.1 Assemblee ordinarie e straordinarie - 2017, 2018, 2019

L'assemblea ordinaria degli azionisti del **12 luglio 2017** ha deliberato l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2016.

L'assemblea straordinaria degli azionisti del **12 luglio 2017** ha deliberato l'approvazione dello statuto societario.

L'assemblea ordinaria degli azionisti del **10 luglio 2018** ha deliberato:

- ✓ l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2017

- ✓ l'incarico alla società di revisione legale dei conti BDO Italia Spa
- ✓ la nomina del collegio sindacale fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2020 composto da: Riccardo Gavasci con funzioni di Presidente; Claudia Colaiacomo; Antonio Attanasio

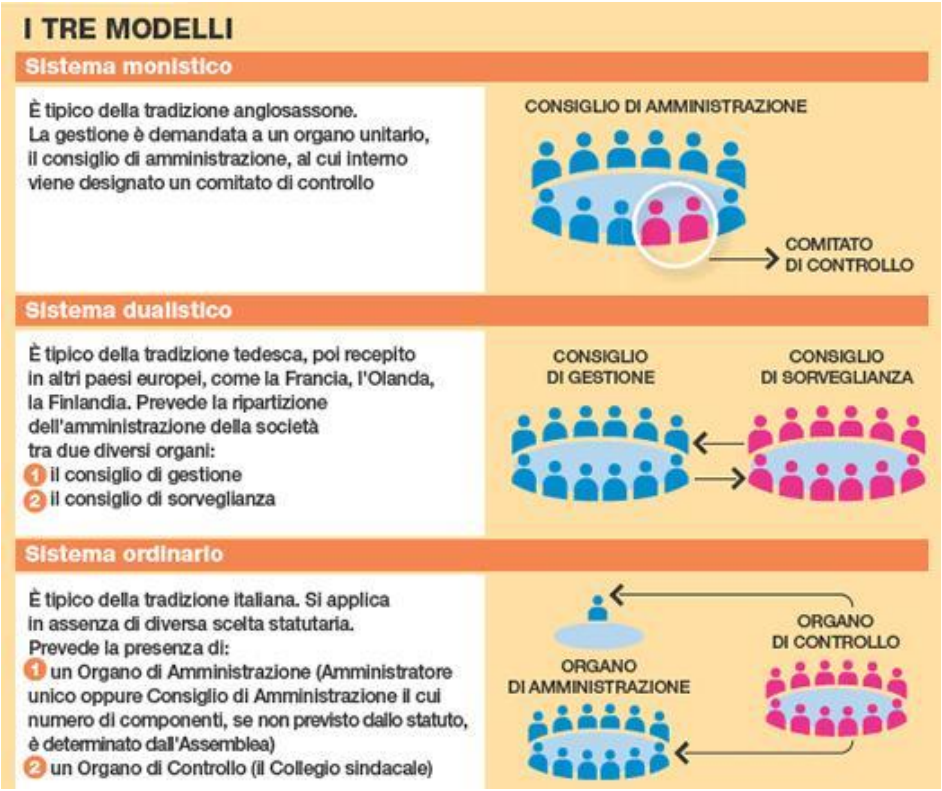
L'assemblea ordinaria degli azionisti del **5 novembre 2018** ha deliberato la nomina del sindaco supplente Aida Raiola.

L'assemblea ordinaria degli azionisti del **30 luglio 2019** ha deliberato l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2018.

3. Struttura della Corporate Governance di ANPAL Servizi

In generale, 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 illustrate 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; il sistema dualistico (che prevede la ripartizione dell'amministrazione della società tra due diversi organi - il consiglio di gestione e il consiglio di sorveglianza) e 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 (ora ANPAL Servizi), l'azionista unico, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, aveva scelto, in aderenza alla natura giuridica della società e come previsto dalla Direttiva istitutiva, l'assetto tipico della tradizione italiana delle Società per Azioni (società di capitali).

Questo sistema prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione (un Amministratore Unico nel caso di ANPAL Servizi) e da un Organo di Controllo (il Collegio sindacale) nominati entrambi in sede di assemblea ordinaria degli azionisti (da ANPAL, socio unico, nel caso di ANPAL Servizi).

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.

Lo stesso D. Lgs 150/2015 non ha stabilito modifiche all'assetto di ANPAL Servizi confermandone la natura di società per azioni, prevedendo solamente che l'Organo Amministrativo diventasse monocratico e che coincidessero la figura di Amministratore Unico di ANPAL Servizi Spa con quella del Presidente del Consiglio di Amministrazione di ANPAL.

3.1 Organo Amministrativo

La gestione dell'impresa, ai sensi dell'art. 2380 bis e successivi, spetta esclusivamente all'Organo Amministrativo, il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

L'organo Amministrativo di ANPAL Servizi opera secondo le regole previste dal Codice Civile e dallo Statuto della Società; ha infatti la responsabilità della gestione ordinaria e straordinaria della Società: 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 dell'Organo Amministrativo sono definite nello Statuto della società:

Composizione, requisiti e durata della carica: la società è amministrata da un Amministratore Unico. L'assunzione della carica di amministratore è subordinata al possesso di specifici requisiti di professionalità e onorabilità definiti nello Statuto (art.12). Il Presidente dell'ANPAL è amministratore unico della Società, dura in carica tre anni ed è rinnovabile per una sola volta.

Funzioni: Come previsto dallo Statuto Societario (art. 13), l'Amministratore Unico esercita, in conformità agli indirizzi vincolanti e alle decisioni più significative e nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi strategici individuati con propri atti dall'ANPAL ai sensi dell'articolo 4, comma 13, del D. Lgs. 150/2015, i poteri per la ordinaria e straordinaria amministrazione della Società. In tale ambito, l'Amministratore Unico, più segnatamente, ha la facoltà di compiere gli atti di gestione che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto gli atti che la legge e/o lo Statuto riservano alla preventiva autorizzazione dell'Assemblea, nonché i seguenti atti che, ai fini della loro validità ed efficacia, devono essere sottoposti alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'ANPAL: definizione e priorità degli obiettivi della Società; approvazione del piano delle attività, delle linee strategiche e delle linee generali di organizzazione interna; approvazione del bilancio previsionale; contributi

e affidamenti da parte di Amministrazioni pubbliche diverse dall'ANPAL ulteriori rispetto al limite dell'ottanta per cento del fatturato o del valore della produzione.

Procure: nei limiti dei loro poteri, l'Amministratore Unico può nominare uno o più procuratori per determinati atti o categorie di atti;

Determinazioni: le delibere dell'Amministratore Unico sono trascritte nel Libro Verbali dell'Amministratore Unico, vidimato da un Notaio, conservato agli atti della Società.

Incontri tra Amministratore Unico, Collegio Sindacale e Magistrato della Corte dei Conti

L'Amministratore Unico convoca periodicamente delle riunioni con il Collegio Sindacale e il Magistrato della Corte dei Conti (di seguito incontri) per portare alla loro attenzione documenti, determinazioni o tematiche di interesse.

In particolare, durante gli incontri sono discussi gli argomenti che devono essere sottoposti al parere del Collegio Sindacale (a titolo esemplificativo e non esaustivo: delibera di approvazione del progetto di bilancio da sottoporre all'assemblea degli azionisti; approvazione ed eventuali revisioni del budget ai sensi del DM 27 marzo 2013, etc).

Non essendo previsti statutariamente, gli incontri sono verbalizzati.

Per particolari esigenze di controllo o informative, la convocazione degli incontri può essere richiesta dal Collegio Sindacale o dal Magistrato della Corte dei Conti. In tal caso l'Organo Amministrativo, tenendo conto delle esigenze gestionali e operative della Società, convocherà nel minor tempo possibile la riunione.

Generalmente, gli incontri sono convocati indicativamente 5 giorni prima della data fissata. La convocazione riporta un Ordine del Giorno, con l'elenco degli argomenti che l'Amministratore Unico ritiene opportuno sottoporre al Collegio Sindacale e al Magistrato della Corte dei Conti al fine di informarli ovvero, nel caso del Collegio Sindacale, per acquisirne il parere.

Il Collegio Sindacale o il Magistrato della Corte dei Conti potranno richiedere all'Organo amministrativo di inserire specifici argomenti all'Ordine del Giorno delle riunioni. L'eventuale rifiuto sarà motivato dall'Organo amministrativo in forma scritta.

Le determinazioni assunte dall'Amministratore Unico sono trascritte nel Libro Verbali dell'Amministratore Unico, vidimato da un Notaio, conservato agli atti della Società. Le determinazioni sono inviate al Collegio Sindacale e al Magistrato della Corte dei Conti.

Nel 2019 si sono tenuti 2 incontri tra gli organi societari

Data	Discussione
27 maggio 2019	Progetto di Bilancio al 31.12.2018 di ANPAL Servizi
	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019 - 2021
	IN.SAR. S.p.A.
9 ottobre 2019	Piano Industriale
	Avanzamento economico al 30 giugno 2019 e Budget 2019
	Modello Organizzativo di ANPAL Servizi

3.2 Direttore Generale

La figura è stata istituita all'interno di ANPAL Servizi con il nuovo modello organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione di ANPAL con deliberazione 9 del 12 giugno 2019 ed adottato ad agosto 2019.

Con Determinazione n. 36 del 9 agosto 2019, l'Amministratore Unico di ANPAL Servizi ha nominato l'ing. Mauro Tringali Direttore Generale della Società.

L'Amministratore Unico, come previsto dallo Statuto societario, ha facoltà di nominare e revocare (per giusta causa) un Direttore Generale, determinandone compiti e compensi, nei limiti e secondo i criteri di cui all'art. 11, commi 6 e 8, del Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 e successive modificazioni e nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità per il conferimento degli incarichi.

3.3 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale di ANPAL Servizi Spa, ai sensi dell'art. 2397 Codice civile 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.15 dello Statuto della società che definisce:

- **composizione**: è formato da tre sindaci effettivi e da due supplenti; in ossequio a quanto previsto dall'art. 16 della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, un componente effettivo e un componente supplente saranno indicati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze. La composizione del collegio sindacale deve assicurare il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia di equilibrio tra i generi. Se nel corso del mandato vengono a mancare uno o più sindaci effettivi, subentrano i

sindaci supplenti nell'ordine atto a garantire il rispetto delle suddette disposizioni di legge e regolamentari in materia di equilibrio tra i generi;

- **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 del Collegio possono effettuarsi utilizzando teleconferenze o sistemi telematici. In tale evenienza la riunione si considera tenuta nel luogo di convocazione, ove deve essere presente almeno un sindaco;

- **compensi**: La retribuzione annuale dei sindaci è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intera durata del loro ufficio. Ai membri del Collegio Sindacale spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio. È fatto divieto di corrispondere gettoni di presenza ai componenti del Collegio Sindacale.

Il Collegio Sindacale della Società, nominato dall'Assemblea degli Azionisti Ordinaria del 10 luglio 2018 resta in carica per tre esercizi e scade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31.12.2020 ed è composto da: Riccardo Gavasci con funzioni di Presidente, Claudia Colaiacomo e Antonio Attanasio, sindaci effettivi.

Nel corso dell'esercizio 2019, si sono tenute, complessivamente **6 riunioni** del Collegio Sindacale.

3.4 Magistrato della Corte dei Conti

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 è stato nominato un Magistrato della Corte Conti, Delegato al controllo sulla gestione finanziaria di ANPAL Servizi.

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 della Società dal 29 maggio 2007 (ora agli incontri periodici convocati dall'Amministratore Unico) e alla riunioni di collegio sindacale; 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 relazione deliberata dalla Sezione del controllo sugli enti sul risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria aziendale per ogni annualità.

2007 – 2013. 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 della Società. Nella stessa deliberazione a Gabriele Vinciguerra sono state conferite le funzioni di Sostituto delegato al controllo da esplicare in caso di assenza o di temporaneo impedimento del titolare.

2013 – 2017 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. Il Consiglio di Presidenza della Corte dei Conti 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.

Nel 2019 le funzioni di Delegato e Sostituto al Delegato al controllo sulla gestione finanziaria di ANPAL Servizi sono state svolte dai Consiglieri Mauro Oliviero e Alessandra Olessina.

Il Consiglio di Presidenza della Corte dei Conti, nell'adunanza del 16 e 17 gennaio 2018 ha deliberato di conferire al **Consigliere Mauro Oliviero le funzioni di Delegato titolare al controllo sulla gestione finanziaria.**

Il Consiglio di Presidenza della Corte dei Conti, nell'adunanza del 23 e 24 maggio 2017, ha nominato il Cons. Alessandra Olessina, Delegato sostituto al controllo sulla gestione finanziaria di ANPAL Servizi Spa.

La relazione 2018 sul risultato del controllo eseguito sulla gestione finanziaria è stata deliberata dalla sezione del controllo sugli enti della Corte dei Conti con determinazione n. 42/2020 del 25 maggio 2020.

3.5 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto 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:

- ✓ che ha preventivamente adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi e di gestione idonei a individuare e prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ che ha affidato ad 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;
- ✓ la violazione fraudolenta dei modelli da parte degli autori del reato;
- ✓ la diligenza dell'Organismo di Vigilanza e dei soggetti incaricati della gestione e del controllo.

∞∞∞

∞∞∞

La norma di riferimento è l'art. 154 bis del TUF, in base al quale la nomina del Dirigente Preposto 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 262/2005 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 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 (*ora ANPAL Servizi*), 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.

Anche nello statuto approvato a luglio 2017, approvato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, è prevista la figura del Dirigente Preposto.

In sintesi, lo Statuto prevede che il Dirigente Preposto, al pari dell'Amministratore Unico, attesti con apposita relazione, allegata al bilancio di esercizio l'adeguatezza e l'effettiva applicazione delle procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio di esercizio e la corrispondenza di questo 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.

∞∞∞

Nel 2020, il Dirigente Preposto ha presentato la Relazione di competenza al bilancio 2019 nella seduta del 28 maggio 2020 e rilasciato la relativa attestazione al bilancio 2019 ai sensi della Legge 262/2005 e dello statuto societario.

3.7 Responsabile per la prevenzione della Corruzione e responsabile della Trasparenza

La Società è destinataria di un orientamento specifico di ANAC (n. 96 del 21 ottobre 2014) emanato in base a una richiesta formale formulata dalla stessa:

"Italia Lavoro S.p.A. in considerazione della totale partecipazione azionaria del Ministero dell'Economia e delle Finanze, dei poteri di indirizzo spettanti agli organi di Governo e, in particolare, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché delle funzioni pubbliche che è chiamata a perseguire, e presentando, altresì, tutti i caratteri dell'ente strumentale, salvo quello di rivestire la forma della società per azioni (si v. Corte Costituzionale n. 363/2003) deve essere considerata "amministrazione pubblica" (si v. Cons. Stato n. 706/2011).

Essa, pertanto, è tenuta a predisporre il Piano triennale di prevenzione della corruzione, il Piano triennale della trasparenza e il Codice di comportamento del dipendente pubblico. È tenuta, altresì, a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione, ad adempiere agli obblighi in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e, infine, ad attenersi ai divieti in tema di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. n. 39/2013. I suddetti obblighi si estendono, altresì, alle società partecipate da Anpal Servizi qualora rivestano i caratteri degli enti privati in controllo pubblico. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che per legge esercita la vigilanza, verifica l'avvenuta attuazione degli obblighi di cui alla l. n. 190/2012."

La Legge 190/2012, in estrema sintesi, ai sensi degli artt. 8 e 10, stabilisce che il Responsabile per la prevenzione della corruzione «provvede:

a) a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

b) alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

c) alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione».

∞∞∞

3.8 Società di Revisione

Inoltre, come previsto all'art. 15 dello Statuto societario, la revisione legale dei conti sulla società non è esercitata dal collegio sindacale bensì, come previsto dall'art. 2409 bis e successi del codice civile, da una società di revisione legale iscritta in apposito registro e nell'albo speciale tenuto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi D. Lgs 39/2010.

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.

La società incaricata della revisione legale dei conti è la BDO Italia Spa.

In particolare, nell'Assemblea Ordinaria del 10 luglio 2018, il Socio ha deliberato di approvare la proposta motivata del Collegio Sindacale della Società e di affidare, per un triennio, l'incarico per la revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 2409-bis del Codice Civile e dell'art.15 dello Statuto sociale alla società BDO Italia.

4 Sistema di Controllo Interno

Il Sistema di Controllo Interno (SCI), che presenta requisiti di complementarietà con i modelli di Corporate Governance, è costituito dall'organizzazione e dalle regole di comportamento ed operative adottate al fine di consentire una conduzione societaria sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

In particolare, lo S.C.I. di ANPAL Servizi ha l'obiettivo di indirizzare la Società verso obiettivi di redditività e di conseguire gli obiettivi prefissati e al contempo di proteggere le attività patrimoniali da possibili perdite, di garantire l'attendibilità dei bilanci e la conformità delle attività alle leggi e ai regolamenti in vigore. A tal proposito la Società ha adottato:

- ✓ il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 il cui obiettivo è quello di rappresentare in maniera organica e strutturata principi e procedure di controllo atti a prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001: è stato aggiornato nel corso dell'anno 2018;
- ✓ il Codice Etico, integrato con il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n. 62 del 16 aprile 2013, che definisce i valori essenziali della Società adeguandoli a standard etici improntati alla massima correttezza e trasparenza;
- ✓ il Piano per la Prevenzione della Corruzione e il Programma per la Trasparenza che riporta le misure previste dalla Legge 190/2012 atte alla prevenzione di fenomeni corruttivi e malfunzionamenti aziendali e i principi di trasparenza previsti dalle normative vigenti in materia.
- ✓ Specifiche procedure amministrativo – contabili tra cui il protocollo che disciplina il processo di formazione e chiusura del bilancio di esercizio della società.

Il S.C.I. coinvolge diversi attori con differenti ruoli e responsabilità. In relazione ai ruoli di supervisione e monitoraggio dell'efficacia ed effettiva applicazione dei controlli:

- il Collegio Sindacale, di nomina assembleare, che ha il compito di vigilare sull'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;

- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nominato dall'organo amministrativo, che ha il compito di predisporre e aggiornare adeguate procedure amministrativo contabili al fine di mitigare i rischi di errori materiali / frodi sul bilancio di esercizio della Società e di rilasciare un'apposita attestazione al bilancio stesso;

- l'Organismo di Vigilanza, organo plurisoggettivo a composizione collegiale, che ha il compito di vigilare sul corretto funzionamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di curarne il monitoraggio e l'aggiornamento, ivi incluso vigilare sull'osservanza del Codice Etico;

- la società di Revisione, cui spetta il controllo contabile sulla Società e che rilascia apposita relazione ai sensi del D.Lgs. 39/2010;

- il Magistrato della Corte dei Conti che esercita il controllo sulla gestione finanziaria della Società, svolto nel corso della gestione dell'ente e finalizzato alla verifica dei parametri di legittimità e dei criteri di efficacia ed economicità degli enti partecipati dallo Stato.

I valori fondanti da salvaguardare nella progettazione e implementazione del sistema di controllo interno sono:

- ✓ **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.

- ✓ **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. Il principio della trasparenza dell'azione amministrativa è stato rafforzato dal D. Lgs. 33/2013 che rientra tra le misure fondanti delle normative e disposizioni in ambito anticorruzione.

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.

Nel 2018 un altro fattore di complessità è costituito dalle previsioni normative introdotte dal Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR, General Data Protection Regulation- Regolamento UE 2016/679) che obbliga ANPAL Servizi a strutturare un modello articolato di protezione dei dati personali e a nominare un nuovo organo di controllo aziendale: il DPO (Data Protection Officer).

A tal proposito con Determinazione n. 18 del 9 marzo 2018 l'Amministratore Unico ha provveduto alla nomina del Responsabile della protezione dei dati personali.

Il RPD, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 39, par. 1, del RGPD, è incaricato di svolgere, in piena autonomia e indipendenza, i seguenti compiti e funzioni:

a) informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal RGPD, nonché da altre disposizioni nazionali o dell'Unione relative alla protezione dei dati;

b) sorvegliare l'osservanza del RGPD, di altre disposizioni nazionali o dell'Unione relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;

c) fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del RGPD;

d) cooperare con il Garante per la protezione dei dati personali;

e) fungere da punto di contatto con il Garante per la protezione dei dati personali per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36, ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione;

f) tenere il registro delle attività di trattamento sotto la responsabilità del titolare o del responsabile ed attenendosi alle istruzioni impartite.

5 Strumenti di governo societario individuati dal Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica

Nel 2016 è intervenuta un'importante novità normativa che stabilisce la necessità di integrare, in considerazione delle dimensioni e delle caratteristiche organizzative nonché dell'attività svolta, gli strumenti di governo societario aziendale e di riferirne nella relazione sulla corporate governance che le società controllate dalla Pubblica Amministrazione predispongono annualmente.

In particolare l'art. 6. (Principi fondamentali sull'organizzazione e sulla gestione delle società a controllo pubblico) del Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 - Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica come integrato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100, fatte salve le funzioni degli organi di controllo previsti a norma di legge e di statuto, indica che le società a controllo pubblico valutano l'opportunità di integrare, in considerazione delle dimensioni e delle caratteristiche organizzative nonché dell'attività svolta, gli strumenti di governo societario con:

a) regolamenti interni volti a garantire la conformità dell'attività della società alle norme di tutela della concorrenza, comprese quelle in materia di concorrenza sleale, nonché alle norme di tutela della proprietà industriale o intellettuale;

b) un ufficio di controllo interno strutturato secondo criteri di adeguatezza rispetto alla dimensione e alla complessità dell'impresa sociale, che collabora con l'organo di controllo statutario, riscontrando tempestivamente le richieste da questo provenienti, e trasmette periodicamente all'organo di controllo statutario relazioni sulla regolarità e l'efficienza della gestione;

c) codici di condotta propri, o adesione a codici di condotta collettivi aventi a oggetto la disciplina dei comportamenti imprenditoriali nei confronti di consumatori, utenti, dipendenti e collaboratori, nonché altri portatori di legittimi interessi coinvolti nell'attività della società;

d) programmi di responsabilità sociale d'impresa, in conformità alle raccomandazioni della Commissione dell'Unione europea.

Lo stesso art. 6 stabilisce che, qualora le società a controllo pubblico non integrino gli strumenti di governo societario indicati sopra, ne danno conto delle ragioni all'interno della relazione sulla corporate governance.

a) Regolamenti interni volti a garantire la conformità dell'attività della società alle norme di tutela della concorrenza, comprese quelle in materia di concorrenza sleale, nonché alle norme di tutela della proprietà industriale o intellettuale

In merito al tema dei regolamenti interni volti a garantire la conformità dell'attività della società alle norme di tutela della concorrenza, comprese quelle in materia di concorrenza sleale, ANPAL Servizi **ha adottato procedure e strumenti in conformità al D. Lgs. 50/2016 (Codice degli Appalti) per l'acquisto di beni e servizi.**

In particolare ANPAL Servizi adotta, in conformità ai requisiti previsti dal Codice degli Appalti una **Procedura acquisto beni e servizi** finalizzata a disciplinare, nel

rispetto della normativa nazionale e comunitaria, il processo d'acquisto dei beni e servizi necessari al funzionamento dei processi aziendali, centrali e territoriali, rispondente ad obiettivi di economicità dell'acquisto, alla tempestività dell'acquisizione, alla documentabilità del rapporto ed alla contrapposizione di interessi nelle relazioni con fornitore.

Tra "**le procedure e strumenti utilizzati"** dalla Società per l'acquisto di beni e servizi e disciplinati dettagliatamente nella procedura aziendale:

- ✓ Regolamento per l'acquisto di beni e servizi con Procedura Negoziata (Allegato alla Procedura Acquisto di Beni e Servizi e Lavori);
- ✓ Regolamento per l'acquisto di beni, servizi e lavori con Procedura Acquisti Economali (Allegato alla Procedura Acquisto di Beni e Servizi e Lavori);
- ✓ Regolamento di Nomina della Commissione Giudicatrice (Allegato alla Procedura Acquisto di Beni e Servizi e Lavori).

Ove ne ricorrano le condizioni ANPAL Servizi:

I. Per alcune specifiche categorie merceologiche di beni e servizi individuate dalla normativa vigente, è obbligata ad approvvigionarsi attraverso le **Convenzioni o gli Accordi Quadro messi a disposizione da CONSIP;** per altre categorie merceologiche non obbligatorie la Società può ricorrere alle convenzioni o accordi quadro messi a disposizione dalla CONSIP ovvero ne può utilizzare i parametri prezzo-qualità come limiti massimi per la stipula dei contratti.

II. **Utilizza il Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (Mepa)** in cui le Amministrazioni abilitate come ANPAL Servizi possono acquistare beni e servizi offerti da fornitori autorizzati a presentare i propri cataloghi sul sistema.

La procedura acquisto beni e servizi e i Regolamenti su indicati sono disponibili sul sito aziendale.

∞∞∞

L'art. 12 co. 3 della Legge 28 marzo 2019, n. 26 - conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, prevede che, nel limite di 90 milioni di euro per l'anno 2019, di 130 milioni di euro per l'anno 2020 e di 50 milioni di euro per l'anno 2021, è autorizzata la spesa a favore dell'ANPAL Servizi Spa, **che adegua i propri regolamenti** a quanto disposto dal presente comma, per consentire la selezione, mediante procedura selettiva pubblica, delle professionalità necessarie ad organizzare l'avvio del Reddito di cittadinanza.

Si è reso necessario, quindi, emanare un apposito Regolamento, approvato con determinazione dell'Amministratore Unico n. 31 del 17 aprile 2019, che ha disciplinato le modalità di reclutamento e selezione di ANPAL Servizi Spa per il conferimento degli incarichi di collaborazione necessari per l'attuazione del Reddito di cittadinanza in esecuzione di quanto disposto dal citato articolo di Legge.

Il Regolamento è stato adottato per la selezione dei 3.000 navigator di giugno 2019.

∞∞∞

b) Ufficio di controllo interno strutturato secondo criteri di adeguatezza rispetto alla dimensione e alla complessità dell'impresa sociale, che collabora con l'organo di controllo statutario, riscontrando tempestivamente le richieste da questo provenienti, e trasmette periodicamente all'organo di controllo statutario relazioni sulla regolarità e l'efficienza della gestione

All'interno dell'organizzazione, la funzione Internal Audit, garantisce il supporto operativo nelle attività ispettive dell'Organo Amministrativo e degli Organi di Controllo (Collegio Sindacale, Magistrato della Corte dei Conti, Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/2001, Responsabile per la prevenzione della corruzione e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari).

Gli stessi soggetti indicati sopra sono destinatari del Piano annuale di Internal Audit e dei Report di Internal Audit. La cadenza di diffusione dei Report è la seguente: al 30 aprile (I°), al 31 agosto (II°), e al 31 dicembre (III°). I Report raccolgono in maniera articolata e strutturata le evidenze emerse dalle verifiche interne attivate dalla funzione Internal Audit.

Da tempo è in corso la valutazione da parte di ANPAL Servizi in ordine al corretto dimensionamento della funzione di Internal Audit (al 30 aprile 2020 composta da n. 2 risorse) e ad altri strumenti aziendali necessari per potenziare le attività di controllo.

Come indicato dal dettato normativo, la funzione Internal Audit dovrà essere strutturata secondo criteri di adeguatezza rispetto alla dimensione e alla complessità dell'impresa sociale.

c) Codici di condotta propri, o adesione a codici di condotta collettivi aventi a oggetto la disciplina dei comportamenti imprenditoriali nei confronti di consumatori, utenti, dipendenti e collaboratori, nonché altri portatori di legittimi interessi coinvolti nell'attività della società

In attuazione delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, la Società adotta dal 2005 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.

Inoltre come indicato dalla Direttiva MEF/ANAC del 23 marzo 2015 e dall'orientamento n. 96/2014 destinato specificatamente ad ANPAL Servizi, la Società ha dovuto integrare i principi contenuti nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n. 62 del 16 aprile 2013 nei Codici Etici già esistenti.

Infatti, nell'ambito dell'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, è stato aggiornato il Codice Etico di ANPAL Servizi integrato con il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito web istituzionale.

Le norme contenute nel Codice, i relativi doveri di comportamento e obblighi di condotta si applicano a tutto il personale dipendente, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo, ai dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo di imprese e ditte fornitrici di beni o servizi in favore di ANPAL Servizi.

La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare nonché, nei casi previsti, di responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile.

d) Programmi di responsabilità sociale d'impresa, in conformità alle raccomandazioni della Commissione dell'Unione europea

Nei protocolli aziendali, licenziati dall'Amministratore Unico il 21 dicembre 2018, è stato previsto che, nell'ambito delle attività di monitoraggio e valutazione della Società, sia ricompresa anche la possibilità di elaborare il Bilancio Sociale.

Il Sustainability reporting è un processo che ANPAL Servizi ha già intrapreso; la Società ha pubblicato dal 2001 fino al 2013 un Bilancio Sociale che aveva un ruolo centrale nell'impegno aziendale sul tema della responsabilità sociale.

Nel periodo 2006-2011 sul versante dell'approccio metodologico alla Corporate Social Responsability, era stata avviata un'intensa e proficua attività che ha portato la Società a far parte di un importante network internazionale. I risultati conseguiti in termini di sviluppo metodologico sono stati ritenuti di primo livello dalle massime organizzazioni internazionali che si occupano di CSR. In particolare, ritenuto ampiamente consolidato il metodo di stima degli impatti economici applicato all'attività di reinserimento delle categorie svantaggiate del mercato del lavoro, è stata implementata l'attività di ricerca e sviluppo metodologico per l'individuazione di soluzioni che consentano di sviluppare un processo di valutazione dell'impatto economico attraverso la valutazione degli intangible assets.

Allo stato, in relazione agli importanti cambiamenti intervenuti al ruolo di ANPAL Servizi nella rete nazionale dei servizi per il lavoro, alle funzioni assegnate per legge sul piano di potenziamento straordinario dei centri per l'impiego per l'attivazione e l'organizzazione della misura del Reddito di cittadinanza, ai mutamenti della struttura organizzativa sono in corso le riflessioni da parte del vertice aziendale sull'adozione di efficaci programmi di responsabilità sociale di impresa.

Da sottolineare che, come riconosciuto in ambito europeo nell'ambito delle iniziative di CSR a cui aveva partecipato Italia Lavoro (ora ANPAL Servizi), i programmi e i progetti della Società, in relazione al fatto che promuovono le politiche attive del lavoro, hanno già endemicamente alcuni dei requisiti fondamentali previsti dalle pratiche e dalle best practices della responsabilità sociale delle imprese.

6 Programma di valutazione del rischio di crisi aziendale

L'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 175/2016 "Principi fondamentali sull'organizzazione e sulla gestione delle società a controllo pubblico", prevede che *le società a controllo pubblico predispongono specifici programmi di valutazione del rischio di crisi aziendale e ne informano l'assemblea nell'ambito della relazione di cui al comma 4.*

E il comma 4 che stabilisce a sua volta che, *gli strumenti eventualmente adottati ai sensi del comma 3 sono indicati nella relazione sul governo societario che le società controllate predispongono annualmente, a chiusura dell'esercizio sociale e pubblicano contestualmente al bilancio d'esercizio.*

Lo scopo del programma è quello di contribuire a riconoscere, prevenire e contrastare tempestivamente potenziali rischi patrimoniali, finanziari ed economici a danno della Società e di favorire la trasparenza dei meccanismi di raccolta e gestione delle informazioni necessarie al monitoraggio del rischio.
Il Responsabile della Direzione Funzioni Aziendali, con il supporto delle funzioni competenti, ha predisposto il Programma di valutazione del rischio di crisi aziendale in ottemperanza alle disposizioni sopra citate.

Di seguito, in estrema sintesi, le conclusioni del programma di valutazione del rischio di crisi aziendale di ANPAL Servizi riportato in maniera completa in calce al documento. (allegato 1).
Il programma di valutazione del rischio si basa sulla individuazione e monitoraggio di un set di indicatori capaci di identificare la cosiddetta "soglia di allarme", cioè il superamento anomalo dei parametri fisiologici di normale andamento della Società, tale da ingenerare un rischio di potenziale compromissione dell'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale.
Sulla base delle caratteristiche e peculiarità della Società sopra esposte, sono state individuate tre macro aree di rischio:

A. Ambito strategico
B. Ambito economico
C. Ambito finanziario.

Per ciascuna macro area sono stati definiti specifici indicatori di rischio di seguito analizzati.

Alla luce di quanto esposto nel programma, allegato in maniera completa alla presente relazione, le funzioni preposte:

- ✓ Ritengono che, a parità di tutte le altre condizioni, il rischio di crisi aziendale sia estremamente limitato, soprattutto con riferimento a un orizzonte temporale di media durata.
- ✓ Concludono che, con riferimento all'art. 14 del D.Lgs. 175/2016, commi 2, 3 e 4, e dall'analisi svolta sulla base degli indicatori qualitativi e quantitativi e delle relative soglie di allarme e degli indici di bilancio, non emergono situazioni di rischio tali da comportare provvedimenti da parte dell'Organo Amministrativo della Società.
- ✓ Come strumento di prevenzione, il programma di valutazione del rischio di crisi aziendale continuerà a essere attuato attraverso il monitoraggio degli indicatori da parte dei soggetti responsabili, al fine di garantire l'individuazione tempestiva di eventuali criticità e l'adozione delle adeguate misure correttive.

7 *Organi di Amministrazione e Controllo - compensi 2019*

ORGANI DI GOVERNANCE			TRATTAMENTO ECONOMICO			TOTALE
ORGANISMO	NOMINATIVO	CARICA	Compensi ex comma 1 art. 2389 c.c.	Compensi ex co. 3 art. 2389 c.c. Parte fissa	Compensi Al 31.12.2019	
ORGANO AMMINISTRATIVO	DOMENICO PARISI	Amministratore Unico*	0	0	0	0
COLLEGIO SINDACALE	Riccardo Gavasci	Presidente			€ 22.000	€ 22.000
	Antonio Attanasio	Sindaco effettivo			€ 16.000	€ 16.000
	Claudia Colaiacomo	Sindaco effettivo			€ 16.000	€ 16.000
ORGANISMO DI VIGILANZA	Fabio Lattanzi	Presidente - membro esterno			€ 22.000	€ 22.000
	Gianluca Tognozzi	Membro esterno			€ 15.000	€ 15.000
	Roberto Musella	Membro interno			€ 10.000	€ 10.000
DIRIGENTE PREPOSTO	Mauro Tringali	Dirigente Preposto			€ 22.000	€ 22.000
RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Giuseppe Romano	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione			€ 16.000	€ 16.000

* ai sensi dell'art. 4 co. 13 del D. Lgs 150/2015 il Presidente dell'ANPAL diviene Amministratore Unico "senza diritto a compensi"

Allegato 1 -Programma di valutazione del rischio di crisi aziendale

PREMESSA

L'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 175/2016 "Principi fondamentali sull'organizzazione e sulla gestione delle società a controllo pubblico", prevede che

> *2. Le società a controllo pubblico predispongono specifici programmi di valutazione del rischio di crisi aziendale e ne informano l'assemblea nell'ambito della relazione di cui al comma 4.*

e il comma 4 stabilisce a sua volta:

> *4. Gli strumenti eventualmente adottati ai sensi del comma 3 sono indicati nella relazione sul governo societario che le società controllate predispongono annualmente, a chiusura dell'esercizio sociale e pubblicano contestualmente al bilancio d'esercizio.*

Tale disposizione è correlata a quanto previsto dall'articolo 14, commi 2, 3 e 4.

Questo documento è predisposto in ottemperanza alle disposizioni sopra citate e ha lo scopo di illustrare lo schema di riferimento su cui si basa il programma di valutazione del rischio di crisi.

Lo scopo del programma è quello di contribuire a riconoscere, prevenire e contrastare tempestivamente potenziali rischi patrimoniali, finanziari ed economici a danno della Società e di favorire la trasparenza dei meccanismi di raccolta e gestione delle informazioni necessarie al monitoraggio del rischio.

CARATTERISTICHE DELLA SOCIETA'

ANPAL Servizi presenta caratteristiche peculiari che si possono così sintetizzare: è una società pubblica partecipata al 100% e soggetta al potere di indirizzo e di controllo, strategico e operativo, dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro - ANPAL e opera nei confronti della stessa secondo le modalità del *in house providing*.

La Società realizza attività strettamente legate alle azioni di governo inerenti le politiche attive del lavoro e alle competenze attribuite ad ANPAL dal decreto legislativo 150/2015 e successive

modifiche. Nel documento *Linee strategiche e per lo sviluppo di ANPAL Servizi SpA 2017-2020* approvato dal CdA di ANPAL del 7 giugno 2017, vengono individuati i seguenti ambiti di azione:

- sviluppo della rete dei servizi per il lavoro e dei servizi di intermediazione tra domanda e offerta (Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego - Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego - Introduzione di servizi on line a disposizione dei cittadini)
- sviluppo delle misure di politica attiva, ossia degli incentivi e degli altri strumenti di attivazione (tirocini, formazione, apprendistato) riservate soprattutto ai giovani ma non solo (Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione)
- sviluppo dei sistemi informativi per la programmazione, la gestione e il monitoraggio delle politiche e dei target (Sviluppo dei Sistemi informativi - Studi, analisi, monitoraggio e valutazione)
- sviluppo della comunicazione a supporto dei destinatari di politiche del lavoro (Comunicazione politiche del lavoro e Comunicazione ANPAL).

Con il Decreto Legge n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito in Legge n. 26/2019, si è venuto a delineare un ruolo nuovo per ANPAL Servizi con l'attuazione del Reddito di Cittadinanza. Il suo ruolo diventa centrale per le azioni di assistenza tecnica sul territorio per l'avvio e il funzionamento delle politiche attive del lavoro verso i beneficiari del Reddito di Cittadinanza; svolge funzione di raccordo con le Regioni al fine di delineare le specifiche modalità di intervento in cui operano le risorse in assistenza tecnica sul territorio in affiancamento a Centri per l'Impiego. Per dare attuazione al ruolo assegnato, la Società svolge le attività di selezione, formazione, equipaggiamento, coordinamento e gestione amministrativa dei 3.000 Navigator necessari agli interventi descritti. Nell'ambito dell'assistenza tecnica territoriale, ad ANPAL Servizi spetta l'obbligo di mettere a disposizione, per il tramite dei propri operatori, azioni volte ad assicurare il corretto avvio e l'implementazione della misura del Reddito di Cittadinanza.

L'atto di programmazione e gestione nazionale per l'attuazione del programma del Reddito di Cittadinanza è il Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro adottato con Decreto 28 giugno 2019, pubblicato nella G.U. 3 agosto 2019 n. 181.

Al fine di rendere coerente il nuovo ruolo assegnato ad ANPAL Servizi per l'attuazione del Reddito di Cittadinanza con i programmi adottati in precedenza e nel rispetto degli ambiti di azione che

caratterizzavano la Società, è stata promossa la rimodulazione del Piano Operativo, approvata da ANPAL con Decreto Direttoriale n. 549 il 23/12/2019.

La rimodulazione delle attività del Piano Operativo ANPAL Servizi 2017-2021 prevede:

- la proroga delle attività fino a dicembre 2021, per allineare le tempistiche con quelle previste per l'attivazione e la realizzazione delle azioni relative al Reddito di Cittadinanza.
- l'integrazione delle risorse finanziare del Piano necessarie per le attività da sviluppare nel 2021 e l'utilizzo dei residui disponibili delle annualità 2017 e 2018.

La rimodulazione delle attività del Piano Operativo è finalizzata a:

- definire un modello integrato e funzionale alle strategie e agli obiettivi assegnati ad ANPAL Servizi dalla Legge sul Reddito di Cittadinanza;
- esplicitare e razionalizzare il disegno e il contenuto delle linee di intervento, delle attività e degli obiettivi specifici e operativi alla luce di quanto previsto al punto precedente e in funzione della ridefinizione delle convenzioni stipulate con le Regioni.

A tal proposito, con delibera n. 9 del 12 giugno 2019, il Consiglio di Amministrazione di ANPAL ha approvato l'assetto organizzativo di ANPAL Servizi.

Gli interventi di durata pluriennale e l'intervento attivato nell'ambito della gestione del Reddito di Cittadinanza, si caratterizzano in progetti e programmi di rilevanza nazionale e azioni di sistema e sono finanziati con fondi pubblici nazionali e comunitari. La quasi totalità degli interventi è soggetta a rendicontazione delle spese e a verifiche amministrativo-contabili propedeutiche all'erogazione dei finanziamenti.

Tenendo conto di queste peculiarità e al fine di individuare i parametri che risultino maggiormente idonei a valutare il rischio di crisi aziendale, la Società ha effettuato l'analisi e la mappatura degli scenari che potrebbero rappresentare ***causa di crisi aziendale***.
Tale analisi è stata svolta prendendo in considerazione aspetti storici, attuali e prospettici che consentano di individuare la capacità della Società di adempiere sia alle obbligazioni già assunte che a quelle future, prevedibili nel normale corso di attività.

IL MODELLO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il programma di valutazione del rischio si basa sulla individuazione e sul monitoraggio di un set di indicatori capaci di identificare la cosiddetta "soglia di allarme", cioè il superamento anomalo dei parametri fisiologici di normale andamento della Società, tale da ingenerare un rischio di potenziale compromissione dell'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale.

Sulla base delle caratteristiche e peculiarità della Società sopra esposte, sono state individuate tre macro aree di rischio:

D. Ambito strategico
E. Ambito economico
F. Ambito finanziario.

Per ciascuna macro area sono stati definiti specifici indicatori di rischio di seguito analizzati.

A) AMBITO STRATEGICO

A.1 - Coerenza delle attività con le direttive di indirizzo politico

Tale rischio riguarda il verificarsi di variazioni, significative e repentine, del *commitment* che potrebbero intervenire durante lo svolgimento delle attività pluriennali assegnate ad ANPAL Servizi e che comporterebbero, in corso d'opera, la necessità di riorganizzazione e ricollocazione operativa della Società con ingenti costi per disinvestimento e riallocazione dei fattori produttivi.

Come detto in premessa, i progetti di ANPAL Servizi si concretizzano nell'attuazione operativa delle direttive dell'ente vigilante ANPAL che recepiscono gli indirizzi di politica attiva del lavoro delineati dal Ministero del Lavoro. Deve pertanto essere monitorata costantemente la coerenza delle attività in essere, sia con gli indirizzi strategici dell'ente vigilante, sia con quelli politici del Ministero del Lavoro.

Responsabile della rilevazione di tale coerenza è l'Organo Amministrativo / Direttore Generale

A.2 - Modifiche legislative/politiche governative

Il ruolo di ANPAL Servizi è definito dalla normativa, con particolare riguardo a quanto previsto dal D.Lgs. 150 del 2015 che ha istituito l'ANPAL prevedendone il subentro nella titolarità delle azioni della Società e l'adozione di un nuovo statuto. Assumono particolare rilevanza il Decreto Legislativo 4/2019 convertito in Legge 26/2019 e il Piano straordinario di potenziamento dei

Centri per l'Impiego adottato con Decreto ministeriale del 28 giugno 2019 che ha reso centrale il ruolo di ANPAL Servizi nella gestione del Reddito di Cittadinanza.
L'evoluzione del quadro normativo di riferimento, connesso alle variazioni delle politiche governative in materia di lavoro, potrebbe avere impatti rilevanti sulla continuità aziendale.
Deve pertanto essere monitorata l'introduzione di modifiche legislative e/o le variazioni di politiche governative che potrebbero determinare effetti sfavorevoli per l'azienda.
Nel contempo è fondamentale proseguire le attività di promozione del ruolo e degli interventi realizzati dalla Società.
Responsabile della rilevazione è l'Organo Amministrativo / Direttore Generale

B) AMBITO ECONOMICO

B.1 - Portafoglio progetti sostenibile

Come sopra indicato, le attività di ANPAL Servizi si realizzano attraverso programmi/progetti finanziati con fondi nazionali e comunitari. Nell'elaborazione del budget è necessario tenere conto delle attività progettuali da realizzare e del contributo istituzionale per i costi di funzionamento e gestione.

In coerenza con il ruolo e la dimensione organizzativa della Società, si stima che l'orizzonte degli interventi progettuali dovrebbe avere una durata minima biennale per un valore della produzione annuo di circa 60 milioni di euro e un contributo istituzionale annuo di almeno 10 milioni di euro.

Deve pertanto essere monitorata la sostenibilità del portafoglio progetti, prendendo come riferimento i valori sopra indicati.

Responsabile della rilevazione è il responsabile della Direzione Funzioni Aziendali.

B.2 - Gestione efficace delle attività

La capacità di rendere sostenibile il portafoglio, vista la natura dell'attività che svolge la società, è riferibile alla capacità di attuare in modo efficace quanto finanziato dall'Amministrazione Vigilante e da altri enti finanziatori. Pertanto, il monitoraggio del livello di efficacia risulta fondamentale ai fini di gestire il rischio di crisi.

La gestione efficace delle attività è misurabile rapportando i risultati raggiunti con gli obiettivi prefissati ed è monitorata attraverso un sistema di indicatori che consente di rilevare eventuali situazioni critiche e di mettere in atto tempestive azioni correttive.
Responsabile della rilevazione è il responsabile della Direzione Progetti in collaborazione con la Direzione Studi e Ricerche.

B.3 - Gestione efficiente delle attività

La gestione efficiente delle attività è misurabile confrontando i risultati raggiunti e le risorse impiegate rispetto agli obiettivi previsti e al budget assegnato.
Un rapporto negativo tra costi e benefici degli interventi aziendali, come ovvio, costituisce causa di crisi aziendale. Devono pertanto essere monitorate sia le eventuali perdite di ricavo derivanti dalla mancata rendicontazione delle spese, sia il rapporto tra costi previsti/effettivi e risultati previsti/effettivi. Occorre pertanto monitorare l'efficienza degli interventi aziendali, sia sotto il profilo strettamente economico (B.3.1 costi/ricavi), sia sotto il profilo della efficienza nel raggiungimento dei risultati (B.3.2 costo/risultati fisici).
Responsabile della rilevazione è il responsabile della Direzione Funzioni Aziendali in collaborazione con il Responsabile della Direzione Studi e Ricerche.

B.4 - Contributo a copertura delle spese di funzionamento

Considerata la peculiare attività svolta da ANPAL Servizi, finanziata con fondi che vengono erogati unicamente a fronte di rendicontazione, è necessario che sia garantito un contributo istituzionale in grado di coprire i costi di struttura e quelle componenti negative (decurtazioni, contenziosi sul lavoro, perdite su crediti) che, per definizione, non possono essere rendicontati nell'ambito delle attività progettuali.

1. Decurtazioni. La gestione dei progetti non dovrebbe generare perdite maggiori del valore considerato fisiologico (ad oggi valutabile nello 0,31% del totale dei contributi soggetti a verifica), per il quale è stato costituito un apposito Fondo, la cui valutazione viene aggiornata annualmente.

2. Contenziosi sul lavoro. Si tratta dei costi relativi a tutte le definizioni giudiziarie e transattive chiuse nell'esercizio a prescindere dall'effettivo pagamento e dal fatto che tali rischi siano stati oggetto di stima e accantonamento in esercizi precedenti.
3. Perdite su crediti. Si tratta di costi relativi a crediti per i quali è stata accertata l'impossibilità futura di recupero, dichiarata anche per motivi legati a convenienza economica dell'azione di recupero, a prescindere dal fatto che il rischio di mancato realizzo sia stato oggetto di valutazione e accantonamento in esercizi precedenti.

Dall'esame dello storico delle partite sopra indicate è risultato che queste sono state, in media, pari a un milione di euro l'anno e, pertanto, si individua tale valore come soglia di sicurezza per garantire la copertura delle stesse.
L'eventuale assenza del contributo istituzionale genererebbe un grave squilibrio reddituale.

Responsabile della rilevazione è il responsabile della Direzione Funzioni Aziendali.

C) AMBITO FINANZIARIO

C.1 - Solvibilità finanziaria

Per la sopra richiamata peculiare attività a rendicontazione, oltre a doversi pareggiare costi e ricavi, è necessario che questi abbiano una manifestazione finanziaria in uscita ed entrata che consenta l'equilibrio finanziario in ogni momento. In altri termini, le uscite sono quasi completamente determinate da contratti e altri impegni non dilazionabili (stipendi, affitti, imposte); viceversa, buona parte degli incassi è legata ai tempi di controllo e di espletamento delle procedure amministrative per la liquidazione dei contributi da parte degli enti concedenti.

Tali tempi, pur essendo di norma regolati dagli atti di concessione di contributo, sono di fatto disattesi.

In particolare, l'erogazione dei contributi gestiti per conto dell'ente concedente può comportare consistenti uscite di cassa, il cui rimborso, ad eccezione delle quote ricevute a titolo di anticipo, è subordinato alle tempistiche di rendicontazione e di verifica. Tale situazione potrebbe causare sofferenza finanziaria.

Un altro elemento di rischio potrebbe essere costituito da ritardi nella rendicontazione delle spese dei progetti, generati sia da fattori interni che esterni alla Società (ad esempio problematiche legate al sistema informativo per la rendicontazione).

Si potrebbe così ingenerare un circolo vizioso in cui i ritardi negli incassi determinano un rallentamento dei pagamenti e quindi della rendicontazione, con conseguente ritardo degli incassi successivi.

Per evitare la crisi finanziaria è necessario che ANPAL Servizi possa disporre di una giacenza tale da garantire la copertura finanziaria per almeno tre mesi.

Responsabile della rilevazione è il responsabile della Direzione Funzioni Aziendali.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CRISI AZIENDALE AL 31/12/2019

La Società ha condotto la valutazione del rischio di crisi aziendale secondo il modello esposto nel paragrafo precedente.

INDICATORI DI RISCHIO IN AMBITO STRATEGICO, ECONOMICO E FINANZIARIO

Di seguito la tabella di sintesi degli indicatori con il giudizio rispetto all'esercizio 2019 e le previsioni relative al triennio 2020-2022.

Area di rischio	Indicatore di rischio	Responsabile della rilevazione	Gradi di giudizio - Esercizio 2019			Gradi di giudizio - Triennio 2020-2022		
			Buono	Critico	Insufficiente	Buono	Critico	Insufficiente
A. Rischi di tipo strategico	A.1 Coerenza delle attività con le direttive di indirizzo politico/strategico	Amministratore Unico / Direttore Generale	X			X		
	A.2 Modifiche legislative o nelle politiche governative dalle quali si attendono effetti sfavorevoli all'azienda	Amministratore Unico / Direttore Generale	X			X		
B. Rischi di tipo economico	B.1 Portafoglio progetti sostenibile	Responsabile della Direzione funzioni Aziendali	X			X		
	B.2 Gestione efficace delle attività	Responsabile della Direzione Progetti	X			X		
	B.3.1 Gestione efficiente delle attività (Costi/Ricavi):	Responsabile della Direzione funzioni Aziendali	X			X		
	B.3.2 Gestione efficiente delle attività (Costi/Risultati fisici):	Responsabile della Direzione funzioni Aziendali	X			X		
	B.4 Contributo a copertura delle spese di funzionamento	Responsabile della Direzione funzioni Aziendali	X			X		
C. Rischi di tipo finanziario	C.1 Solvibilità finanziaria	Responsabile della Direzione funzioni Aziendali	X			X		

Per l'esercizio 2019 e il triennio 2020-2022 gli indicatori, sia di ambito strategico che economico, presentano valori sostanzialmente rassicuranti.

Il Decreto Legge che ha introdotto e disciplina il Reddito di Cittadinanza assegna direttamente alla Società 270 milioni di euro nel triennio 2019-2021 per la contrattualizzazione e la gestione dei Navigator, le professionalità necessarie a organizzare l'avvio e l'implementazione del Reddito di Cittadinanza.

La norma non comporta effetti sfavorevoli per la Società, ma ha imposto la necessità di adeguare la propria organizzazione al mutato contesto, prevedendo anche il rafforzamento quantitativo e qualitativo dell'organico e, quindi, la revisione delle procedure aziendali e l'implementazione di nuovi processi di automazione finalizzati alla contrattualizzazione e gestione amministrativa dei Navigator.

Per le spese di funzionamento si prevede la copertura normativa in coerenza con quanto avvenuto fino all'anno 2020.

Per quanto riguarda la solvibilità finanziaria, l'analisi dei dati relativi al 2019 mostra un miglioramento del rapporto tra la giacenza media sui conti correnti, pari a euro 30.064.080, e le uscite medie mensili, pari a euro 8.616.640. Tale rapporto, pari a 3,49, è appena superiore al valore di sicurezza che è stato individuato in tre mensilità.

INDICATORI DI RILEVAZIONE DELLA "SOGLIA DI ALLARME"

Si ha una "soglia di allarme" anche quando si verifichi almeno una delle seguenti condizioni:

1. La gestione operativa della società sia negativa per tre esercizi consecutivi in misura pari o superiore al 10% del valore della produzione;
2. Le perdite di esercizio cumulate negli ultimi tre esercizi, al netto degli eventuali utili di esercizio del medesimo periodo, abbiano eroso il patrimonio netto in misura superiore al 30%;
3. La relazione redatta dalla società di revisione o quella del Collegio Sindacale rappresentino dubbi circa la continuità aziendale.

Di seguito i valori consuntivi degli ultimi tre esercizi.

Indicatore			2017	2018	2019
1	Gestione operativa negativa per 3 esercizi consecutivi in misura pari o superiore al 10 del valore della produzione	VdP	58.703	62.873	103.316
		RO	733	1.282	2.692
		Incidenza RO/VdP	1,25%	2,04%	2,61%
2	Perdite di esercizio cumulate negli ultimi 3 esercizi superiori al 30% del patrimonio netto	RE/PN	-0,58%	0,11%	1,40%
3	La relazione redatta dalla società di revisione o dal collegio sindacale presenta dubbi di continuità aziendale		NO	NO	NO

Dai valori consuntivi relativi agli indicatori delle soglie di allarme emerge che negli ultimi tre esercizi:

- l'andamento della gestione operativa è stato sempre positivo
- i risultati di esercizio sono sempre stati positivi, con l'eccezione dell'esercizio 2017 in cui si è registrata una perdita di € 505.000. Tale risultato, derivante esclusivamente dalla svalutazione della partecipata Insar, è da considerarsi evento eccezionale, non riconducibile alla gestione operativa e con remote probabilità di ripetibilità. Il risultato cumulato degli ultimi tre esercizi equivale al +0,94% del patrimonio netto, escludendo quindi il rischio che individua nel 30% di erosione la soglia di allarme.
- le relazioni della società di revisione e del collegio sindacale non hanno evidenziato alcun rilievo sulla continuità aziendale.

INDICI DI BILANCIO

Di seguito i principali indici di bilancio, che vengono analizzati costantemente e possono anticipare elementi di preoccupazione o di incertezza sull'andamento societario.

Tabella di valutazione dei valori a consuntivo				
INDICI DI BILANCIO		**2017**	**2018**	**2019**
Indici di composizione degli impieghi				
Indice di rigidità	Attivo Fisso / Capitale investito	3%	3%	3%
Indice di elasticità	Attivo Circolante / Capitale investito	97%	97%	97%
Indice di liquidità totale	(Liquidità immediate + Liquidità differite) / Capitale Investito	67%	74%	79%
Indici di composizione delle fonti				
Indice di autonomia finanziaria	Patrimonio netto / Capitale di finanziamento	39%	37%	34%
Indice di indebitamento	(Passività consolidate + Passività correnti) / Capitale di finanziamento	61%	63%	66%
Indice di indebitamento a M/L termine	Passività consolidate / Capitale di finanziamento	1%	1%	1%
Indice di indebitamento a B termine	Passività correnti / Capitale di finanziamento	60%	62%	66%
Indici di solidità				
Margine primario di struttura	Patrimonio netto - Attivo Fisso	79.159	79.281	80.371
Margine secondario di struttura	Patrimonio netto + Passività consolidate - Attivo Fisso	81.366	81.401	82.450
Quoziente di indebitamento complessivo	(Passività consolidate + Passività correnti) / Patrimonio netto	154%	168%	197%
Indici di liquidità				
Quoziente di disponibilità	Attivo Corrente / Passivo corrente	1,62	1,57	1
Margine di disponibilità	Attivo Corrente - Passivo corrente	81.366	81.401	82.450
Quoziente di tesoreria	(Liquidità immediate + Liquidità differite) / Passivo corrente	1,1	1,2	1
Margine di tesoreria	Liquidità immediate + Liquidità differite - Passivo corrente	15.164	28.511	34.140

Gli indici di bilancio mostrano in sintesi:

- Indici di composizione degli impieghi: migliora la liquidità totale per effetto dell'aumento dei crediti (verso controllante e per contributi erogati per conto di terzi) e dei saldi bancari di fine periodo

- Indice di composizione delle fonti: aumenta l'indice di indebitamento principalmente per effetto dell'aumento degli acconti sui progetti
- Indici di solidità: l'aumento del quoziente di indebitamento complessivo è legato all'aumento degli acconti sui progetti
- Indici di liquidità: il miglioramento deriva dall'aumento delle disponibilità liquide, che si somma ad un incremento nei saldi a credito superiore a quello che si realizza in quelli a debito.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra esposto si ritiene che, a parità di tutte le altre condizioni, il rischio di crisi aziendale sia estremamente limitato, soprattutto con riferimento a un orizzonte temporale di media durata.

Con riferimento all'art. 14 del D.Lgs. 175/2016, commi 2, 3 e 4 si può concludere che, dall'analisi svolta sulla base degli indicatori qualitativi e quantitativi, delle relative soglie di allarme e degli indici di bilancio, non emergono situazioni di rischio tali da comportare provvedimenti da parte dell'Organo Amministrativo della Società.

Come strumento di prevenzione, il programma di valutazione del rischio di crisi aziendale continuerà a essere attuato attraverso il monitoraggio degli indicatori da parte dei soggetti responsabili, al fine di garantire l'individuazione tempestiva di eventuali criticità e l'adozione delle adeguate misure correttive.