

struttura e contenuto	nota integrativa	relazione sulla gestione	attività programmate	risultati della gestione	risorse umane	evoluzioni e prospettive
-----------------------	------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	---------------	--------------------------

6

RISORSE UMANE

La strategia delle risorse umane e i nuovi assetti organizzativi dell'Istituto sono stati ridefiniti, di concerto con le Organizzazioni Sindacali, dalla delibera 13 ottobre 2005, n. 34.

Dall'accorpamento dell'ex Cassa Formazione della Proprietà Contadina, Ismea ha perseguito una strategia che coniugasse l'obiettivo di efficienza/produttività con la realizzazione di condizioni permanenti di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale. I risultati di tale politica sono:

- la **riduzione strutturale dell'organico**, che passa da n. 276 unità del 1999 a n. 155 unità del 2006 (- 43,8 % circa);
- la conseguente **riduzione strutturale del costo del personale** del 27,4% rispetto al 2000;
- la consistente **crescita della produttività**: l'indice di produttività, calcolato dividendo il valore della produzione per il costo del personale, è passato infatti da 5,94 del 2000 a 19,74 del 2006;
- la **qualificazione delle risorse umane**: la composizione dell'organico dell'Ente per titolo di studio ha infatti evidenziato un incremento del numero dei laureati, che è passato al 48,4% con un incremento di oltre 12 punti percentuali;
- lo **"svecchiamento" dell'organico**: l'età media al 31 dicembre 2006 è di 42,6 anni con una anzianità media di servizio di 12,7 anni.

La strategia perseguita sino ad oggi non è però compatibile con la nuova fase di sviluppo dell'Istituto. Il mutato ambiente competitivo delle imprese agricole ed agroalimentari italiane nonché il nuovo scenario comunitario, impongono la reingegnerizzazione delle attività economiche di interesse pubblico di Ismea superando il vecchio paradigma efficienza/costi.

Nella consapevolezza che si è concluso un ci-

clo, il requisito fondamentale per sostenere la nuova fase di sviluppo è oggi l'aumento del valore aggiunto creato a favore degli utenti guardando oltre l'efficienza di costo. Ciò è possibile potenziando ed integrando le capacità esistenti perseguendo una strategia di specializzazione del potenziale umano dell'organizzazione. La nuova strategia individuata è incentrata sul paradigma innovazione/specializzazione basata sulla capacità di proporre/produrre prodotti/servizi "diversi" e "nuovi" quale risposta per offrire il massimo valore a segmenti di utenza ben definiti. Ciò impone investimenti in risorse umane e innovazione tecnologica per ridare "spessore" alla struttura dell'organico, così compressa. La costante pressione sulla struttura dei costi ha oggi determinato una sostanziale rigidità e rischia di costituire un limite allo sviluppo dell'Ismea. Ciò anche in considerazione che molte attività sono valorizzate sulla base dei costi.

La nuova strategia deve perseguire l'obiettivo di specializzazione potenziando le capacità professionali esistenti legate alle nostre competenze vocazionali e storiche. Per creare le condizioni di una nuova fase di sviluppo, l'Ismea deve ulteriormente potenziare la capacità di creare valore aggiunto a favore degli utenti, attraverso un maggiore contenuto innovativo nelle nuove proposte di servizio ed un'organizzazione in grado di sostenere un'innovazione continua. L'indicatore sul quale concentrarsi è il valore aggiunto, quale misura delle scelte da assumere. Infatti, oltre il significato in termini economici, tale indicatore esprime la misura di fare leva sulle componenti del vantaggio competitivo dell'Istituto e la sua capacità di saperlo valorizzare. La sfida che la nuova politica delle risorse umane vuole cogliere è infatti:

- saper mantenere o creare all'interno dell'organizzazione le competenze specifiche necessarie per realizzare le attività che conferiscono il reale vantaggio competitivo;
- implementare gli strumenti incentivanti disponibili al fine di conseguire e premiare professionalità, disponibilità, innovatività ed assicurare la crescita professionale delle risorse umane attraverso adeguati piani formativi;
- sviluppare politiche di partnership nei processi complementari e nelle attività meno specifiche per concentrarsi sulle competenze chiave;
- consolidare la struttura organizzativa e la struttura dei costi adottata per rendere i processi di business più flessibili al fine di mitigare i rischi ed essere più produttivi, controllare ancora meglio i costi e l'efficienza del capitale.

Il rinnovo del contratto di lavoro per il nuovo biennio 2007-2008 dovrà essere lo strumento per cogliere questa sfida.

Nel corso dell'anno 2006, coerentemente, sono stati perseguiti i seguenti obiettivi:

- a) investire in formazione per mantenere o creare all'interno dell'organizzazione le competenze specialistiche necessarie per realizzare le attività che conferiscono il reale vantaggio competitivo;
- b) favorire il ricambio generazionale, attraverso:
 - 1) nuove procedure di esodo volontario agevolato;
 - 2) un limitato potenziamento dell'organico con l'innesto di nuove unità, con priorità per i contratti a tempo determinato in scadenza, procedendo con le modalità di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione 11 marzo 2003, n. 9;
- c) costituzione di una nuova struttura organizzativa più dinamica, flessibile, maggiormente focalizzata nell'uso delle risorse verso gli obiettivi di processo programmati ed una maggiore efficacia nella responsabilizzazione verso gli stessi risultati.

Gli investimenti sulla struttura organizzativa e sulle risorse umane, hanno consentito all'organismo certificatore Certiquality di rilasciare ad Ismea il certificato di conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2000 per le attività relative ai servizi di rilevazione prezzi sui mercati agricolo, alimen-

tare, florivaistico ed ittico e al servizio di riordino fondiario.

Per il 2007, per quanto riguarda la struttura organizzativa e lo sviluppo professionale delle risorse umane, si dovrà:

- a) consolidare la struttura per processi eliminando inefficienze e sovrapposizioni e completare l'adozione dei sistemi di qualità. Lo schema organizzativo, dovrà, con la messa a regime del sistema informativo, consentire di:
 - 1) "concentrare le risorse" attraverso processi di convergenza su pochi obiettivi coerenti e definiti;
 - 2) "combinare le risorse" collegando fra loro risorse e capacità complementari al fine di aumentarne l'efficacia;
 - 3) esternalizzare attività non strategiche a basso valore aggiunto;
- b) assicurare la coerenza tra missione dell'Istituto, obiettivi strategici e operativi attraverso un sistema di controllo aziendale "balanced scorecard" che consente una "caduta a cascata" della strategia verso gli obiettivi operativi specifici;
- c) consolidare la struttura dei costi adottata per rendere i processi di business più flessibili al fine di mitigare i rischi ed essere più produttivi e controllare ancora meglio i costi e l'efficienza del capitale;
- d) implementare ed incrementare gli strumenti incentivanti disponibili al fine di conseguire e premiare professionalità, disponibilità, innovatività ed assicurare la crescita professionale delle risorse umane attraverso specifici piani formativi;
- e) sviluppare politiche di partnership nei processi complementari e nelle attività meno specifiche per concentrarsi sulle competenze chiave.

ORGANICO

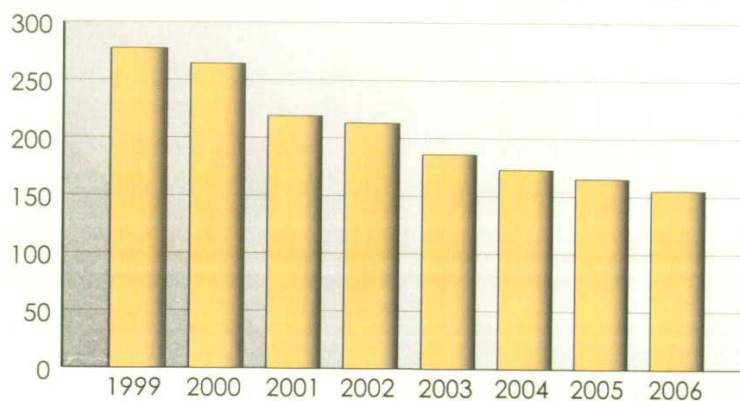
L'organico, al 31 dicembre 2006, è di n. 155 unità. L'evoluzione dell'organico nel triennio 31 dicembre 2004 - 31 dicembre 2006 evidenzia una diminuzione di 18 unità pari al 10,40%.

Di seguito si rappresenta graficamente la riduzione dell'organico al 31 dicembre 2006 rispetto



all'anno dell'accorpamento.

Riduzione organico



Nel corso del 2006, sono intervenute n. 10 cessazioni di rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui:

- n. 4 cessazioni per adesione all'esodo agevolato;
- n. 3 cessazioni per dimissioni;
- n. 2 cessazioni per raggiunti limiti di età;
- n. 1 cessazione per decesso.

Per inderogabili esigenze operative connesse alla realizzazione dei programmi di attività relativi all'esercizio in esame, si è fatto ricorso a n. 20 unità a tempo determinato, di cui n. 3 unità sono cessate per dimissioni volontarie e n. 8 unità per scadenza contratto. Per n. 1 unità si è proceduto alla trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

Dal 1 marzo 2006 n. 4 risorse della Società SGFA s.r.l. sono state assunte in Ismea con contratto a tempo determinato a seguito della gestione diretta di Ismea del Fondo di riassicurazione.

- 12,90.% pari a n. 20 risorse con contratto a tempo determinato.

Al 31 dicembre 2006 l'organico per qualifica e tipologia contrattuale risulta come descritto nella tabella seguente.

ORGANICO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E PER QUALIFICA AL 31 DICEMBRE 2006

Qualifica	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
Direttore Generale	1	0	1
Dirigenti	5	0	5
Quadri	5	1	6
Area C gradino 3	13	0	13
Area C gradino 2	33	1	34
Area C gradino 1	27	6	33
Area C gradino 0	6	7	13
Area B gradino 3	10	0	10
Area B gradino 2	25	2	27
Area B gradino 1	0	0	0
Area B gradino 0	0	3	3
Area A gradino 3	5	0	5
Area A gradino 2	5	0	5
Area A gradino 1	0	0	0
Area A gradino 0	0	0	0
TOTALE	135	20	155

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Al 31 dicembre 2006, l'organico è così costituito:

- 87,10.% pari a n. 135 risorse con contratto a tempo indeterminato;

Nella pagina seguente si rappresenta l'evoluzione della classificazione del personale dal 2000.

Tipologia di contratto	2000	2001	var.% 2001/00	2002	var.% 2002/01	2003	var.% 2003/02	2004	var.% 2004/03	2005	var.% 2005/04	2006	var.% 2006/05
Dirigenti	12	14	16,67	13	-7,14	10	-23,08	9	-10,00	7	-22,22	7	0
Dipendenti a tempo indetermin.	195	140	-28,21	140	0	145	3,57	150	3,45	137	-8,67	128	-6,57
Dipendenti a tempo determ.	57	65	14,04	60	-7,69	31	-48,33	14	-54,84	21	50,00	20	-4,76
Totale	254	219	-17,05	213	-2,74	186	-12,68	173	-6,99	165	-4,62	155	-6,06

Si evidenzia che, nel 2006, ha avuto effetto l'istituto contrattuale, di cui all'articolo 48, comma 6, del vigente CCNL Ismea, relativo ai passaggi automatici tra i gradini economici all'interno della stessa area di appartenenza. Le risorse umane interessate sono state complessivamente n. 22, di cui n. 20 unità sono avanzate dal B1 al B2, n. 1 è unità avanzata da A1 a A2 e n. 1

unità è avanzata dal C0 a C1. Nel gennaio 2006, a seguito della determinazione del Direttore Generale 22 dicembre 2005, n. 677, sono state autorizzate n. 29 promozioni di cui n. 25, relative a passaggi tra gradini economici, e n. 4, relative a passaggi tra aree.

Il tutto meglio descritto dalla tabella seguente.

	Tempo indetermin.	Tempo determ.	Totale	Variazione aree e gradini intervenuti nel 2006 per		Variaz. aree e gradini intervenuti nel 2006 per		Variazione nell'organico nell'anno 2006		Situazione al 31.12.2006
				Increment.	decrement.	Increment.	decrement.	Increment.	decrement.	
Direttore	1		1							1
Dirigenti	6		6						1	5
Quadri	2		2			3		1		6
C3	17		17			1	2		3	13
C2	29		29			9	2	1	3	34
C1	35	5	40	1		1	9	3	3	33
C0	2	10	12		1	4		4	6	13
B3	5		5			6	1			10
B2	13	1	14	20			5		2	27
B1	24	1	25		20		5			0
B0	0	4	4					2	3	3
A3	0		0			5				5
A2	9		9	1			5			5
A1	1		1		1					0
TOTALE	144	21	165	22	22	29	29	11	21	155

COSTO DEL PERSONALE

Si riportano di seguito i costi del personale, nel triennio 2004/2006, al netto del costo dell'esodo, che per l'anno 2004 è di euro 169.230,00 oltre Euro 109.442,62 per costo straordinario relativo al rimborso spese trasferite relative ai progetti Twinning, Euro 1.023.680,00 per il 2005 ed Euro 379.456,64 nel 2006:

VOCI DI COSTO	2004	2005	2006
Stipendi	5.212.974,00	5.239.639,00	4.930.103,00
Oneri Sociali	1.436.149,00	1.400.534,00	1.331.590,00
TFR	470.648,00	507.953,00	474.684,00
Altri costi	835.789,00	897.855,00	714.859,00
Totale	7.955.560,00	8.045.981,00	7.451.236,00

La tabella evidenzia come nel triennio 2004/2006 il costo del personale salvo un leggero incremento dell'1,13% circa nel 2005 rispetto al 2004, sia diminuito del 7,39% circa.

Il costo medio pro-capite del lavoro si è attestato nel 2006 a euro 45.179,48.

Nella tabella della pagina accanto sono riportati i dati relativi al costo globale del personale, afferenti l'ultimo triennio, comprendente gli oneri posti a carico del datore di lavoro, disaggregati secondo la natura.

struttura e contenuto	nota integrativa	relazione sulla gestione	attività programmate	risultati della gestione	risorse umane	evoluzioni e prospettive
--------------------------	---------------------	-----------------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------	-----------------------------

Voci di costo	2004	2005	2006
Stipendi	5.212.974,47	5.239.638,73	4.930.104,21
a) retribuzione ordinaria	5.017.150,01	5.035.047,75	4.756.500,03
b) retribuzione variabile	19.185,00	49.650,85	58.357,31
c) compenso straordinario	176.639,46	154.940,13	115.246,87
Oneri Sociali	1.436.149,78	1.400.534,10	1.331.589,54
Accantonamento TFR	470.648,19	507.952,39	474.683,54
Altri costi	835.789,23	897.855,51	714.858,54
a) indennità di trasferta	169.689,00	161.707,00	153.866,50
b) premio di produzione	425.996,00	538.649,31	370.618,00
c) assicurazione	88.640,87	80.461,00	71.060,00
d) competenze ed onorari	43.933,59	-	-
e) buoni pasto	92.793,71	93.421,01	83.957,18
f) altri emolumenti (rimb. telelavoro, ass. fam., ecc.)	14.736,06	13.927,22	25.682,02
g) bonus legge n.243/04	-	9.689,97	9.674,84
Totale Generale	7.955.561,67	8.045.980,73	7.451.235,83

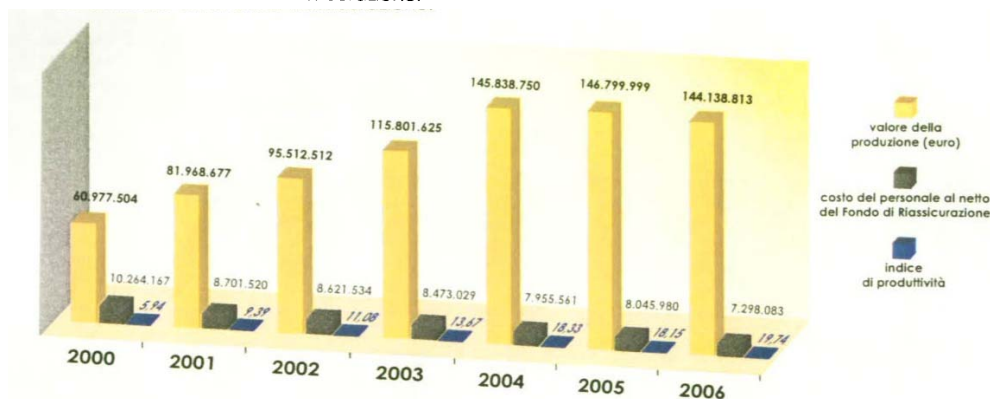
PRODUTTIVITÀ

Il contenimento del costo del lavoro rende ancora più significativo il costante incremento dell'indice di produttività che della produttività pro-capite. Al fine di rendere coerente il raffronto, nella Tabella seguente dal costo del perso-

nale 2006 è stato detratto il costo del personale afferente l'attività di gestione del Fondo di Riassicurazione (Euro 153.152,02) in quanto non partecipa alla formazione del valore della produzione dell'Istituto avendo il Fondo di Riassicurazione un Bilancio a sé.

INDICE DI PRODUTTIVITÀ						
Anno	Valore produzione (Euro)	costo personale (Euro)	Indice di produttività	Organico	Produttività pro-capite Euro	Indice anno 2000=100
2000	60.977.504,00	10.264.167,00	5,94	264	230.975,39	100,00
2001	81.968.677,00	8.701.520,00	9,39	219	373.053,32	161,51
2002	95.512.512,00	8.621.534,00	11,08	213	448.415,55	194,14
2003	115.801.625,00	8.473.029,00	13,67	186	622.589,38	268,11
2004	145.838.750,00	7.955.561,00	18,33	173	842.998,55	364,98
2005	146.799.999,00	8.045.980,00	18,15	165	889.696,96	385,19
2006	144.138.813,00	7.298.083,81	19,74	155	929.927,83	402,60

Di seguito viene rappresentato graficamente l'andamento della produttività, tenuto conto del personale attribuito al Fondo di Riassicurazione:



[Handwritten signature]

PAGINA BIANCA

struttura e
contenutonota
integrativarelazione
sulla gestioneattività
programmaterisultati della
gestionerisorse
umaneevoluzioni
e prospettive

7

EVOLUZIONI E PROSPETTIVE

Approvando il bilancio d'esercizio 2005, avevamo posto l'accento sul consolidamento strutturale delle condizioni di stabilità economica, patrimoniale e finanziaria ed avevamo individuato come priorità la "creazione di valore" per il nostro azionista, il Ministero per le politiche agricole alimentari e forestali.

Quasi con ossessione, in questi anni, abbiamo cercato di consolidare le condizioni di stabilità, perché avevamo la consapevolezza che solo la conquista di un orizzonte temporale lungo avrebbe consentito all'Istituto di sviluppare le proprie potenzialità.

E' come se l'Ismea, superate le emergenze legate alla definizione della nuova propria identità, alla costante tensione di formare una cultura aziendale vocata al risultato, all'efficienza, all'attenzione nei rapporti con gli utenti, oggi "scoprisse" la propria responsabilità sociale insita nella stessa natura di ente pubblico economico. Prima di tutto verso i nostri stakeholder cioè i portatori di interessi: le imprese agricole, agroalimentari, i giovani, l'ambiente, le comunità locali, ma anche le donne e gli uomini che, lavorando in Ismea, creano valore.

I dati di bilancio mostrano come la redditività e la produttività media si siano alzate enormemente in questi anni. Fino ad ora abbiamo posto l'efficienza al primo posto nella gerarchia di valori, oggi dobbiamo vedere nella ricerca della qualità il passo successivo.

Siamo una azienda di servizi e quindi il capitale umano è la risorsa fondamentale sulla quale fondare la garanzia della qualità dei nostri servizi. Questa convinzione, unita alle nuove potenzialità che derivano dalla rinnovata fiducia dei nostri stakeholder, ci impone obiettivi di lungo termine, da perseguire con una strategia coerente, e un processo di costruzione della nostra

identità in modo tale che tutto l'Istituto nella sua interezza sappia guardare molto in là.

Abbiamo di fronte a noi una nuova opportunità determinata dall'adozione a livello comunitario dei nuovi regolamenti relativi allo sviluppo rurale e in materia di aiuti di Stato, che mutano radicalmente il quadro della della Politica Agricola Comune (PAC). L'integrazione, nell'ambito della PAC, delle politiche di sostegno dei mercati con le politiche dei redditi dà nuove coordinate per lo sviluppo delle imprese agricole e agroalimentari. Il nuovo scenario fa sì che la PAC concorra sempre più agli obiettivi generali della coesione economica e sociale, prevedendo strumenti e interventi che tengono conto del carattere particolare dell'attività agricola che deriva dalla struttura sociale e dalla disparità tra le diverse zone rurali.

Politiche di sviluppo sostenibile e competitività sono il nuovo orizzonte delle politiche di sviluppo.

Il mutato contesto impone da una parte, una reingegnerizzazione degli strumenti Ismea per renderli coerenti alla nuova cornice ma, dall'altra, è l'occasione cercata di realizzare quel sistema integrato di servizi che abbiamo perseguito ma, ad oggi, non pienamente realizzato a causa delle diverse basi normative che imponevano comunque gestioni separate.

Siamo, infatti, convinti che i servizi integrati che derivano da una compiuta realizzazione delle finalità dell'ISMEA possono rappresentare una risposta efficace non solo alle esigenze delle imprese agricole e alimentari ma anche alla modernizzazione dei sistemi di accesso al credito e ai servizi assicurativi per i rischi di mercati e ambientali. Oggi possiamo superare lo schema di erogazione di singoli servizi per singoli bisogni e costruire quel sistema di servizi integrati necessa-



rio all'accesso ai fattori di sviluppo competitivo delle imprese. In particolare:

- l'informazione per la trasparenza del mercato e la riduzione delle asimmetrie informative;
- il mercato del credito per lo sviluppo dei fattori competitivi riducendo il gap strutturale per l'accesso a tale mercato connesso alla verifica della reale potenzialità di sviluppo delle imprese nonché alla capacità del sistema di "dare fiducia" o meglio garantire queste potenzialità;
- il sistema assicurativo come moderna rete di tutela dei rischi derivanti sia dalle calamità naturali che dal mercato stesso, dato il carattere particolare dell'attività agricola.

In questi mesi dobbiamo pertanto liberare la nostra capacità di creatività/imprenditorialità. Dobbiamo stimolare la creatività come orientamento all'innovazione in modo da predisporre l'Istituto a confrontarsi in maniera positiva con le nuove opportunità. Dobbiamo valorizzare lo spirito d'iniziativa e la competenza, come impegno continuo dei singoli e dell'organizzazione a sviluppare conoscenze e a valorizzare l'esperienza, maturando un saper fare specifico e distintivo. In questa fase la crescita dell'Ismea è indubbiamente il risultato del progresso delle competenze e dalla costante tensione nel raggiungere obiettivi importanti.

Pensiamo all'attività di riordino fondiario che può divenire il pilastro per le politiche di sviluppo sostenibile di cui l'Ismea può essere protagonista: ricambio generazionale, sostenibilità ambientale, interventi di ricomposizione fondiaria connessi anche al risparmio idrico ed energetico.

Come pure per l'altra attività "tradizionale" di

Ismea: l'informazione. Le procedure in atto di riconoscimento come Agenzia di valutazione del merito creditizio da parte della Banca d'Italia, è una sfida unica: un ente che persegue finalità pubbliche concorrere alla pari sul mercato. Garantire condizioni di accesso ad informazione autorevole e indipendente è alla base dello sviluppo del settore.

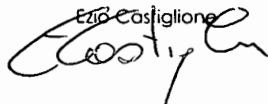
Infine, per le "nuove" attività di garanzia, di capitale di rischio e di riassicurazione, l'evoluzione della normativa comunitaria dimostra l'intuizione che il Legislatore nazionale aveva avuto: all'Ismea il compito di farle divenire indispensabili strumenti per la competitività del sistema agroalimentare.

Costituire forme di garanzia creditizia e finanziaria per strumenti e/o servizi informativi, assicurativi e finanziari alle imprese agricole è la priorità dell'Istituto Per l'ISMEA, si tratta pertanto di dare piena operatività alla norma "istitutiva" e alle funzioni di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 419, così come integrato dall'articolo 4, comma 45, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

La responsabilità sociale verso i nostri stakeholder ci rende consapevoli che per riuscire a stare sul mercato nel corso del tempo, bisogna avere un progetto, con obiettivi di lungo termine, e un sistema di valori che lo sostiene, che costituiscono gli elementi fondanti dell'identità dell'Ismea. Questo processo di costruzione della nostra identità può avere successo se abbiamo la capacità di mantenere e attrarre risorse eccellenti che possano trarre motivazione non solo dal vantaggio economico ma anche dalla possibilità di riconoscersi in questo progetto.

Il Direttore Generale

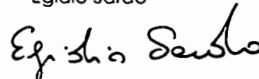
Ezio Castiglione



Il Dirigente dell'Area Amministrazione,

Affari Legali e Tesoreria

Egidio Sardo



RELAZIONE
DEL COLLEGIO SINDACALE

PAGINA BIANCA

RELAZIONE DEL COLLEGIO DEI SINDACI

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31/12/2006 abbiamo svolto l'attività di vigilanza prevista dalla legge. Mediante l'ottenimento di informazioni dai responsabili delle rispettive funzioni, dall'esame della documentazione trasmessaci, abbiamo acquisito conoscenza e vigilato, per quanto di nostra competenza, sull'adeguatezza della struttura organizzativa dell'ente, del sistema amministrativo-contabile e sulla sua affidabilità a rappresentare correttamente i fatti di gestione, mediante l'ottenimento di informazioni dai responsabili della funzione.

Nel corso dell'esercizio, abbiamo partecipato alle riunioni del consiglio di amministrazione e, nel rispetto delle previsioni statutarie, siamo stati periodicamente informati dagli amministratori sull'andamento della gestione sociale.

Il collegio Sindacale non ha riscontrato operazioni atipiche e / o inusuali, comprese quelle effettuate con parti correlate o infragruppo.

Non sono pervenute al Collegio Sindacale denunce ai sensi dell'articolo 2408 del Codice Civile.

Al Collegio Sindacale non sono pervenuti esposti.

Il Collegio Sindacale, nel corso dell'esercizio, non ha rilasciato pareri ai sensi di legge.

Ai sensi dell'articolo 2409-bis, terzo comma, del Codice Civile, nel corso dell'esercizio, l'attività di controllo contabile è stata svolta dal Collegio Sindacale.

La Nota Integrativa al Bilancio consuntivo 2006, alla quale si fa espresso rinvio, riferisce sulle varie poste dello Stato Patrimoniale e del Conto economico e contiene i criteri adottati nella valutazione delle poste di bilancio, criteri che risultano informati ad una corretta amministrazione nel rispetto delle norme di legge.

Il Bilancio dell'esercizio 2006 predisposto con l'osservanza degli artt. 2423 e seguenti del cod. civ., e sulla base delle norme e degli schemi contenuti nel Regolamento di Amministrazione e Contabilità, approvato con Decreto n. 729 del 5 febbraio 2002 dal Ministero delle Politiche Agricole e Forestali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, è stato redatto suddividendo le attività per Sezionali, che si riferiscono alle attuali finalità istituzionali dell'Istituto al fine di evidenziare i risultati di gestione e si riassume nei seguenti valori complessivi:



Stato Patrimoniale**Attivo**

Immobilizzazioni	Euro	70.369.753
Circolante	Euro	1.251.552.717
Ratei e risconti attivi	Euro	<u>10.502.521</u>
Totale attivo	Euro	1.332.424.991

Passivo

Fondi per rischi ed oneri	Euro	11.595.096
Fondo T.F.R.	Euro	3.236.234
Debiti	Euro	<u>205.633.153</u>
Totale	Euro	220.464.483
Patrimonio	Euro	1.075.587.060
Utile d'esercizio	Euro	<u>36.373.448</u>
Totale passivo	Euro	1.332.424.991

CONTO ECONOMICO	Sez. Esa Es 2006	Sez. R.F. Es 2006	Sez. AF Mont Es 2006	Sez. Toscana Es 2006	Sez. Molise Es 2006	Sez. Serv Inf Es 2006	Consuntivo Es 2006
A - Valore della produzione totale del periodo	552.105	115.466.325	0	1.339.024		26.781.358	144.138.812
B - Costi della Produzione	0	-126.483.622	0	-1.371.554	-75.040	-24.562.518	-152.492.734
RISULTATO OPERATIVO	552.105	-11.017.297	0	-32.530	-75.040	2.218.840	-8.353.922
C - Proventi e oneri finanziari	38.123	32.329.024	0	379.733	85.914	302.476	33.135.270
D - Proventi e oneri straordinari	73.452	12.850.547	0	6.460	1.888	127.193	13.059.540
UTILE PRIMA DELLE IMPOSTE	663.680	34.162.274	0	353.663	12.762	2.648.509	37.840.888
Imposte sul reddito d'esercizio	0	0	0		0	1.467.440	1.467.440
UTILE DELL'ESERCIZIO	663.680	34.162.274	0	353.663	12.762	1.181.069	36.373.448

Il Collegio dà atto che:

- a) nella redazione del Bilancio sono stati seguiti i principi sanciti dall'art. 2423 del c.c.; in particolare sono stati correttamente applicati i principi di prudenza e di competenza economica previsti dall'art. 2423 bis c.c. nonché i principi contabili richiamati nella nota integrativa;
- b) è stata rispettata la struttura dello stato patrimoniale e del conto economico previsti dall'art. 2423 ter c.c.;
- c) il contenuto dello stato patrimoniale è conforme alla previsione degli artt. 2424 e 2424/bis c.c.;
- d) sono state osservate le disposizioni relative al contenuto del conto economico di cui all'art. 2425 del c.c.;
- e) sono stati applicati i criteri di valutazione previsti dall'art. 2426 c.c. ed è stato rispettato il principio della continuità dei criteri da un esercizio all'altro;
- f) in coerenza al principio di prudenza, si è inoltre provveduto ad un accantonamento in un fondo rischi su crediti per l'incasso di una quota tale da fare risultare accantonato il 6% del monte dei crediti vantati verso gli assegnatari. La quota annua determinata, in un incremento del fondo, è nella fattispecie congrua con gli eventi della gestione ed in particolare con la percentuale degli incassi effettivi rispetto agli incassi effettivi rispetto agli incassi attesi e consente di coprire l'entità di eventuali perdite ed è iscritto come "Fondo svalutazione crediti" a decremento del valore lordo dei crediti.

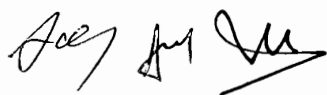
Tutto ciò premesso il Collegio rileva che:

- rispetto al bilancio del 2005, nel quale è stato accertato un utile d'esercizio di Euro 27.745.620, l'esercizio in esame si chiude con un utile di Euro 36.373.448.
- il patrimonio netto si è attestato a Euro 1.111.960.508, per effetto dell'utile d'esercizio dell'ente, pari a Euro 36.373.448 (il patrimonio netto al 31.12.2005 risultava pari a Euro. 1.021.587.058).

Tra le voci del patrimonio netto figura in apposito fondo di rivalutazione monetaria pari a Euro. 757.349, risultante dalla rivalutazione dei cespiti immobiliari ai sensi della Legge 30 dicembre 1991, n. 413.

In particolare, il Collegio attesta quanto segue:

- a) le immobilizzazioni materiali sono iscritte al costo, come previsto dall'art. 2426, n. 1 del cod. civ. I valori dei beni immobili di proprietà comprendono una rivalutazione monetaria effettuata negli esercizi precedenti che trova contropartita, per il saldo attivo, nella Riserva da rivalutazione monetaria inserita tra le voci del Patrimonio Netto;
- b) gli ammortamenti materiali sono stati determinati tenendo conto della probabile residua vita utile dei beni. Sono stati utilizzati i coefficienti stabiliti dal Ministero delle Finanze che sono stati ritenuti congrui al grado di consumo e al deperimento dei beni materiali; gli ammortamenti immateriali sono stati ammortizzati tenendo conto dei principi contabili internazionali;
- c) il fondo di trattamento di fine rapporto di lavoro al 31 dicembre 2005, diminuito delle quote erogate ed integrato delle quote maturate nell'esercizio, corrisponde all'onere accertato al 31 dicembre 2006 ed è pari a Euro. 3.236.234;



- d) l'iscrizione tra le rimanenze di valori contabilizzati per i servizi in corso di esecuzione, è avvenuta con i criteri preventivamente concordati con il Collegio dei Revisori, in base al principio della competenza economica.

Il Collegio dei Sindaci, nel corso dell'esercizio 2006 ha espletato:

- a) verifiche periodiche di cassa, disponendo esami a campione dei mandati di pagamento;
- b) congiuntamente al Magistrato della Corte dei Conti deputato al controllo, l'esame delle delibere del Consiglio di Amministrazione;
- c) supportato, attraverso pareri, il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto.

Il Collegio ha esaminato, inoltre, i bilanci relativi alla gestione delle attività di Riordino Fondiario della Regione Sardegna, della Regione Calabria e del bilancio del Fondo di Riassicurazione, le cui risultanze sono riportate nella relazione in appendice.

Tutto ciò premesso il Collegio, constatando che i dati contabili esposti nel bilancio trovano riscontro con le risultanze dei libri e delle scritture previste dalla legge e che non ha rilevato violazioni degli adempimenti civilistici, fiscali e previdenziali a seguito della effettuazione della propria attività di controllo, ritiene che il bilancio 2006 possa seguire il prescritto iter procedurale ai fini della sua approvazione.

Roma,

Il Collegio sindacale

Dottor Antonino Di Salvo

Dottor Domenico Mastroianni

Dottor Massimo Manzo

