costituzione dei vari siti delle Agenzie ha assunto la funzione di portale dell'Amministrazione finanziaria, allo scopo di migliorare il livello di usabilità da parte dei contribuenti degli strumenti resi disponibili per favorire la conoscenza e la divulgazione delle informazioni di natura fiscale e tributaria;

d) **enti eroganti –** Il modello di e-government auspica un back office efficiente ed economicamente ottimizzato dei diversi enti che erogano servizi al cittadino. In questa direzione vanno i progetti della Sogei quali ad esempio:

- sistema per i rimborsi tributari: nel corso dell'esercizio 2004 sono stati attivati nuovi flussi informatici con Banca d'Italia e Ufficio Italiano Cambi, per l'accredito dei rimborsi IVA ai soggetti non residenti sul territorio nazionale;
- sistema SISTER (Sistema interscambio servizi territoriali) che permette ai comuni di effettuare visure on line sulle banche dati delle Agenzie del territorio;
- i servizi realizzati per l'Agenzia del territorio nell'ambito del progetto di e-government denominato SIGMATER con l'obiettivo di facilitare il processo di decentramento catastale tramite un "sistema di interscambio" fra Agenzia e Regioni e tra queste ultime e gli enti locali;
- sistema Entratel riservato agli intemediari, alle banche, alle Poste, per la trasmissione telematica di atti e dichiarazioni alle Agenzie fiscali;

e) **interoperabilità:** Il modello di e-government si propone la diffusione di un alto livello di interoperabilità tra le Amministrazioni, che consenta comunicazioni efficienti e trasparenza verso l'esterno. Le attività poste in campo da Sogei a tale riguardo sono molteplici. A titolo esemplificativo si può citare il supporto tecnico fornito al Dipartimento per le politiche fiscali per lo sviluppo di un sistema di governance degli investimenti informatici dell'Amministrazione; tale sistema è basato sulla definizione di un sistema codificato di relazioni tra il Dipartimento, i Centri di responsabilità dell'Amministrazione fiscale e la Sogei stessa in qualità di partner tecnologico. I benefici derivanti dall'uso di tale sistema sono:

- la standardizzazione dei flussi informativi delle strutture dell'Amministrazione fiscale, relativi alla pianificazione degli investimenti;
- l'omogeneizzazione delle informazioni sulla spesa fornite dalle diverse strutture dell'Amministrazione fiscale;
- la riduzione dei tempi di stesura dei piani e dei consuntivi;
- la visibilità globale e coerente degli investimenti;
- la tempestività nell'attuazione di interventi correttivi per l'allineamento degli investimenti rispetto alle direttive strategiche dell'Amministrazione fiscale;
- la maggiore efficacia nella valutazione dell'impatto degli investimenti (I.C.T. e non I.C.T.) delle Agenzie fiscali rispetto alle direttrici di sviluppo strategico recepite nelle Convenzioni.

  In tema di interoperabilità la Sogei ha realizzato numerose applicazioni utilizzando la tecnologia XML, ossia uno standard che consente lo scambio e la condivisione delle informazioni tra sistemi informativi con architetture tecnologiche diverse.

  L'interoperabilità attraverso l'uso del linguaggio XML è pertanto per il sistema della fiscalità allargata una possibilità concreta che consente di "riusare" al meglio il patrimonio di dati ed il Know how della Sogei;

f) **infrastruttura di comunicazione** – Il modello di e-government auspica il raggiungimento di un infrastruttura di comunicazione che colleghi tutte le Amministrazioni, grazie anche alla diffusione di standard di interfaccia.

   Il sistema informativo del Ministero dell'economia e delle finanze realizzato dalla Sogei è strutturato su due livelli territoriali: centrale e locale. A livello centrale opera un complesso di sistemi, situati presso il centro elaborazione dati di Roma, che gestisce le basi dati, lo sviluppo delle applicazioni, il controllo e supporto dei sistemi periferici; a livello locale le attività specifiche (controlli, accertamenti, aggiornamenti, certificazioni, visure, informazioni al contribuente) sono supportate da stazioni di lavoro collegate a sistemi locali, compartimentali e centrali.

La connessione delle diverse strutture interne al sistema informativo è realizzata attraverso la RUPA, rete unitaria della pubblica Amministrazione.

L'operato della Sogei ha portato alla interconnessione di tale sistema informativo con sistemi e reti di altre Amministrazioni ed Enti al fine di un accesso "reciproco" in letture e/o aggiornamenti delle proprie banche dati[8].

1.3 I SOGGETTI ATTORI DEL PIANO DI E - GOVERNMENT

La realizzazione da parte della Sogei dei molteplici progetti in precedenza descritti, ancorchè riferiti al settore della fiscalità, - secondo la Società - comprova la sua capacità di candidarsi come protagonista nella realizzazione del piano di e-government nazionale, in cui manca l'indicazione di un soggetto unico che possa rendersi coordinatore ed elemento trainante nell'attuazione del piano stesso; ciò soprattutto nell'intento di razionalizzare le risorse pubbliche a ciò destinate, evitando che esse, nel contesto del contenimento della spesa pubblica, vengano dirottate in più direzioni senza un soggetto responsabile che coordini e sovraintenda alla realizzazione del piano. Ciò corrisponderebbe al contenuto del comma 2 dell'art. 4 dello statuto della società di cui si è riferito al par. 1.1.2.

1.4 GLI ATTI ESECUTIVI INTERVENUTI TRA LA SOGEI E LE SINGOLE STRUTTURE DELL'AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA

Pur in presenza dei traguardi raggiunti nel corso del 2004, lo scenario precipuo di riferimento della Sogei – e cioè il sistema della fiscalità – ha continuato ad essere caratterizzato da criticità inerenti alle modalità di svolgimento della sua attività; evidenziate nella precedente relazione[9].

---

[8] Sempre nell'ambito della attività di definizione e diffusione di standard la Sogei ha ottenuto nel 2004 alcuni importanti riconoscimenti:
- il Dipartimento della funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha ritenuto che il modello di telelavoro realizzato dalla Sogei, caratterizzato da un alto contenuto innovativo che coinvolge per la prima volta la tecnologia GIS, costituisca un modello "esportabile" in altri contesti della Pubblica Amministrazione;
- l'Agenzia del territorio ha affermato che la tecnologia messa a punto dalla Sogei nell'ambito delle misure satellitari è da considerarsi di importanza strategica e costituente un punto di riferimento per la realizzazione di una rete nazionale di misure e servizi basati su tecnologia satellitare (a tale riguardo si veda il par. 5.4 al punto a).

[9] A tale riguardo si veda la relazione 2003 par. 7.2.

Ed invero nonostante l'esistenza di regole contrattuali definite, l'efficienza operativa della Sogei S.p.A anche nel corso dell'esercizio 2004 ha trovato notevole intralcio nel permanere di un complesso iter di definizione ed approvazione degli atti esecutivi[10] (generalmente di durata annuale) che la società è tenuta a stipulare con le singole strutture dell'Amministrazione finanziaria e che contengono gli specifici obiettivi da realizzare nell'esercizio.

Detta complessità procedurale fa sì che la sottoscrizione di tali atti avvenga normalmente ad esercizio ormai inoltrato (normalmente nel secondo semestre), con notevoli difficoltà per la programmazione e l'organizzazione ottimale delle attività societarie, come risulta dalla tabella seguente (Tab. 2), che riporta le date di stipula dei singoli atti esecutivi per l'esercizio 2004.

Tab. 2

Atti esecutivi tra SOGEI e Ministero economia e finanze	
Committente	**Data di sottoscrizione**
Amministrazione autonoma Monopoli di Stato	02/04/2004
Dipartimento politiche fiscali	11/06/2004
Gabinetto del Ministro	25/06/2004
Servizio Centrale Ispettivo tributario	17/06/2004
Agenzia delle entrate	05/08/2004
Agenzie del territorio	31/05/2004
Agenzia del demanio	11/05/2004
Scuola Superiore economia e Finanze	01/07/2004
Agenzia delle dogane	08/06/2004
Guardia di finanza	25/10/2004

[10] La definizione di detti contratti esecutivi annuali si colloca al termine di una complessa catena di relazioni tra vari soggetti istituzionali: il Ministro dell'economia e delle finanze indica ogni anno gli obiettivi strategici in tema di fiscalità; il Ministro per l'innovazione e le tecnologie detta annualmente le linee guida in materia di informatica pubblica; infine il Dipartimento per le politiche fiscali (DPF), nell'esercizio della sua funzione di coordinamento del sistema informativo della fiscalità fornisce gli indirizzi operativi da porre alla base dei singoli atti esecutivi.
Solo successivamente a tali adempimenti le varie strutture organizzative dell'Amministrazione finanziaria possono definire i propri Piani annuali di tipo esecutivo, sulla base dei quali ricevono dal DPF i finanziamenti per l'anno di competenza e quindi possono predisporre con la Sogei il relativo atto esecutivo.
Una volta definito il contenuto di ciascuno schema di atto esecutivo, viene richiesto il parere tecnico-economico al CNIPA, che si riserva a tal fine un periodo di 45 giorni per lo svolgimento delle necessarie analisi e solo una volta ottenuto tale parere positivo l'atto esecutivo può essere sottoscritto.

In questa sede non può pertanto non rimarcarsi la necessità di porre rimedio a tali ritardi e che in vista della scadenza (31 dicembre 2005) del contratto di servizi quadro i rapporti tra Amministrazione finanziaria e Sogei S.p.A. siano ridefiniti con riferimento ad un arco temporale congruo all'interno del quale prevedere atti esecutivi di durata almeno triennale, con possibilità di adattamenti annuali in relazione ad obiettivi di politica finanziaria sopravvenuti.

2. IL PERSONALE SOGEI

Il personale della Sogei costituisce senz'altro il fulcro sul quale la società concentra gran parte del proprio sforzo di innovazione e valorizzazione.

La tabella che segue (Tab. 3) dà conto dell' evoluzione del personale nel triennio 2002 - 2004:

Tab. 3

	31 dicembre 2002	31 dicembre 2003	31 dicembre 2004
Dirigenti	49	57	53
Impiegati	1304	1370	1441
Operai	21	25	14
Totale	1374	1455	1508

La crescita dell'organico aziendale, già avviata nell'esercizio 2003, e peraltro contenuta – secondo la Società - all'indispensabile, trova la sua motivazione nella esigenza di far fronte al significativo aumento di responsabilità industriali e contrattuali richieste dal nuovo Contratto di servizi quadro e dalle nuove esigenze operative incrementali (Giochi, Monitoraggio spesa sanitaria, Disaster Recovery).

Le attività inerenti al personale nel corso del 2004 sono proseguite su più filiere, descritte nei paragrafi che seguono.

2.1 COMUNICAZIONE INTERNA

È proseguita una politica di comunicazione interna, finalizzata a consolidare la nuova immagine ed il ruolo di Sogei pubblica, con l'obiettivo di veicolare i valori aziendali, di coinvolgere tutto il personale nel raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, di motivarlo a rendersi parte del processo di cambiamento e ammodernamento societari e in senso lato della pubblica Amministrazione. Questo processo è stato reso possibile anche grazie al potenziamento della intranet aziendale che ha assicurato nel corso dell'esercizio 2004 un canale di comunicazione efficace ed immediato.

Nel corso dell'anno, in particolare :

- è stata assicurata una tempestiva comunicazione degli eventi e delle informazioni più significative riguardanti la Società con la pubblicazione di oltre 100 articoli;
- è stato progettato e realizzato il Codice etico distribuito a tutto il personale, ai collaboratori e a coloro che hanno rapporti con Sogei (a tale riguardo si veda il paragrafo 2.2).

2.2 IL CODICE ETICO

La particolare natura acquisita dalla Sogei, in quanto società interamente posseduta dal Ministero dell'economia e delle finanze, di organismo di diritto pubblico e pubblica amministrazione aggiudicatrice, ha imposto di prestare una specifica attenzione ai principi etici che devono ispirare le attività e guidare i comportamenti dei dipendenti per il buon funzionamento, l'affidabilità e l'immagine della società.

A tale riguardo la Sogei ha realizzato nell'esercizio 2004 uno specifico progetto, anche al fine di dare attuazione al D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, che ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società, in base al quale esse sono chiamate a rispondere sul piano sanzionatorio per reati commessi a loro vantaggio o nel loro interesse.

Tale progetto è stato condotto tenendo conto delle linee guida predisposte dalla Confindustria e da altri organismi di categoria nonché delle esperienze maturate, ed ha portato alla realizzazione di un "Codice etico" ovvero un documento che regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che la società assume espressamente al proprio interno e nei confronti dei propri interlocutori, con i quali interagisce nello svolgimento della attività societaria.

Il CdA della Sogei nella riunione del 19 ottobre 2004 ha approvato il codice etico[11] e la proposta di istituzione di un Organismo di vigilanza

[11] Tra i principi base "*la Sogei si conforma nella condotta della propria attività ai principi di imparzialità, correttezza e trasparenza.*" Oltre ad esprimere l'insieme delle linee di comportamento ed i principi di riferimento da osservare il codice etico adegua anche il modello organizzativo della società con l'inserimento di un "Organismo di Vigilanza" con il compito di monitorare l'applicazione ed il rispetto dei principi indicati, di verificare ed accertare eventuali violazioni, di riportare al Presidente della Società e riferire periodicamente al CdA ed al Collegio sindacale.

composto da due membri interni alla società ed uno esterno, con funzioni di Presidente, per garantire i requisiti di imparzialità, autonomia ed indipendenza richiesti dalla legge[12].

2.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il personale della Sogei costituisce, come già riferito in precedenza, l'asset fondante della sua attività che le consente di adempiere appieno al suo ruolo di partner del sistema della fiscalità e di candidarsi nell'e-government. Afferma la Sogei che, nei trenta anni di collaborazione trascorsi si è via via consolidata, oltre ad una necessaria esperienza nel reperimento delle soluzioni tecniche ed informatiche più all'avanguardia ed idonee alla tipologia di problematiche del cliente pubblico, anche la conoscenza della complessa materia fiscale, nonchè delle problematiche organizzative proprie della pubblica Amministrazione: si è andata così creando una sempre maggiore compenetrazione tra esigenze della P.A. e personale Sogei tale da rendere la società non solo "partner" del cliente istituzionale, ma protagonista attivo e propositivo nella definizione delle soluzioni tecnologiche ed organizzative più idonee.

Tali considerazioni hanno indotto il management societario ad investire costantemente sull'asset "personale", proseguendo con il massiccio programma di formazione già avviato dal 2003, ed orientandolo su due filiere principali:

- da un lato il continuo aggiornamento e addestramento finalizzato a svolgere in maniera ottimale il servizio per il cliente istituzionale (sistema informativo della fiscalità), proseguendo sulla via della compenetrazione tra specializzazione del personale Sogei ed esigenze del cliente Ministero dell'economia e delle finanze;
- dall'altro la formazione finalizzata all'aggiornamento tecnologico, con l'obiettivo di mantenere le competenze del personale sempre all'avanguardia nel campo dell'Information Communication Technology e delle soluzioni da offrire non solo nell'alveo originario di attività ma a tutto il settore dell'e-governement.

[12] È stato inoltre determinato in € 25.000,000 il compenso annuo per il Presidente.

In particolare nel corso dell'esercizio 2004 sono state erogate 7.106 giornate formative portando il procapite aziendale a 4,8 giornate (rispetto alle 4,5 giornate pro-capite del 2003 e 1,6 del 2002).

2.4 INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Il trattamento economico e normativo del personale è determinato dal vigente CCNL dei metalmeccanici (ultimo rinnovo: 7 maggio 2003) e dal contratto integrativo aziendale, scaduto il 31 dicembre 2003 e rinnovato il 7 giugno 2004.

Il personale Sogei è inquadrato secondo la declaratoria del vigente CCNL, che prevede otto livelli.

Alla data del 31 dicembre 2004 la distribuzione dell'organico per livello professionale risultava come alla tabella seguente (Tab. 4):

Tab. 4

	31 Dicembre2004
Dirigenti	53
Quadri	218
7° Livello	633
6° Livello	250
5° Livello superiore	189
5° Livello	83
4° Livello	82
TOTALE organico	**1508**

Il dipendente laureato neoassunto senza esperienza viene inserito al 5° livello, se diplomato al 4° livello e al 3° livello se operaio.

Sono previste dalla normativa aziendale due progressioni automatiche di carriera:

- il personale non laureato, inquadrato in fase di assunzione secondo quanto previsto dal CCNL, passerà alla categoria successiva dopo 18 mesi di effettivo servizio, previo superamento dei previsti corsi di formazione ed addestramento;

- il personale laureato sarà inquadrato in fase di assunzione in 5^ categoria; dopo sei mesi passerà nella categoria superiore, previo superamento dei relativi corsi di formazione ed addestramento.

Secondo il contratto nazionale, la retribuzione è corrisposta in 13 mensilità annuali.

Il minimo contrattuale è stabilito dal vigente CCNL, così come gli scatti di anzianità, l'elemento retributivo della 7^ categoria e l'indennità funzioni Quadri.

La contrattazione aziendale prevede un superminimo collettivo graduato per categoria.

Come già accennato, il 7 giugno 2004 è stato concluso con la Rappresentanza Sindacale Unitaria della Sogei l'Accordo di rinnovo del Contratto integrativo aziendale valido fino al 30 giugno 2008.

Gli aspetti più significativi del rinnovo hanno riguardato: l'estensione della tutela sanitaria ed assicurativa del dipendente[13], il premio di risultato, un nuovo orario per la copertura del servizio 24 ore su 24 nell'area del Centro Elaborazione Dati (Sistemi Centrali e Gruppo Giochi). Con il rinnovo contrattuale la società ha voluto privilegiare aspetti di utilità generale e di pregio sociale (quali la polizza sanitaria integrativa) rispetto ad elementi meramente retributivi.

2.5 POLITICHE RETRIBUTIVE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

Le politiche retributive prevedono un sistema premiante orientato verso quei dipendenti "di particolare interesse per l'azienda", relativamente a competenze professionali, capacità di proposizione ed innovazione, valore sul mercato del lavoro ed eccellenza di prestazioni/risultati.

[13] Il contratto integrativo prevede infatti per i dipendenti della Sogei la possibilità di usufruire di una polizza per assistenza sanitaria; i premi relativi a tale copertura assicurativa gravano per il 25% sul dipendente mentre l'Azienda si assume il restante 75% dell'onere. A seguito del rinnovo contrattuale del 7 giugno 2004 tale copertura assicurativa è stata estesa anche alle spese per visite specialistiche ed esami extra-ospedalieri. Di conseguenza il premio annuale è stato incrementato di € 271,00 rimanendo peraltro confermata, anche per tale importo aggiuntivo, la distribuzione dell'onere tra Azienda (75%) e dipendente (25%).
Per quanto attiene al premio di risultato, nel precedente contratto integrativo tale premio era costituito da una parte fissa ed una parte variabile, la nuova normativa prevede invece un importo interamente commisurato ai risultati economici dell'azienda e ad incrementi di parametri di produttività/qualità. In particolare detto premio è correlato per il 60% all'andamento di un indicatore di redditività aziendale, e per il restante 40% all'andamento di indicatori di produttività/qualità.

In occasione del raggiungimento di obiettivi gestionali l'azienda corrisponde a questi dipendenti dei provvedimenti specifici premianti, i cui importi variano a seconda del livello professionale posseduto dalla persona.

I nominativi dei dipendenti inseriti nelle politiche premianti vengono proposti alla funzione Risorse Umane dai responsabili di 1^ riporto dell'Unità Organizzativa in cui sono allocate le persone proposte.

Gli importi di questi provvedimenti sono in linea con quelli erogati dal mercato per il personale con competenze altamente specialistiche e professionali.

2.6 POLITICHE RETRIBUTIVE PER IL PERSONALE DIRIGENTE

Il modello retributivo per i dirigenti è composto da due aree distinte:

- la retribuzione base che riflette sul piano della organizzazione l'articolazione della complessità dei compiti e delle responsabilità ed è legata alla posizione;
- la retribuzione variabile, che è una parte di retribuzione legata ai risultati, e che consente di orientare i dirigenti verso gli obiettivi di maggior interesse aziendale e verso performance sfidanti, nell'arco temporale considerato (MBO).

2.7 IL COSTO DEL LAVORO

Complessivamente il costo del personale Sogei risulta incrementato rispetto al 2003, a seguito del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro, del contratto integrativo aziendale, nonché per un maggiore ricorso al lavoro straordinario, reso necessario per far fronte ad ulteriori impegni progettuali non prevedibili. Vanno comunque sottolineati gli aumenti retributivi medi superiori ai tassi di inflazione programmata.

La composizione dei costi per il personale è indicata nella tabella che segue (Tab. 5):

Tab. 5

Costo del lavoro

	Dirigenti	Impiegati	Operai	Totale
Anni persona 2002	50,4	1345,0	21,7	1417,3
Anni persona 2003	48,8	1333,3	19,9	1402,0
Anni persona 2004	52,8	1412,0	15,4	1480,3

				Euro	Valore procapite	Incremento % procapite
Retribuzioni 2002	5.880.479	49.153.076	727.503	55.761.058	39.345,4	
2003	5.775.648	50.932.543	609.015	57.317.206	40.882,5	3,9%
2004	6.645.420	56.384.783	485.637	63.515.840	42.908,9	5,0%
Oneri sociali 2002	2.205.170	15.592.410	251.642	18.049.222	12.735,7	
2003	2.324.066	15.636.438	204.242	18.164.746	12.956,3	1,7%
2004	2.510.965	17.586.983	164.972	20.262.920	13.688,9	5,7%
Quote di TFR 2002	410.268	3.527.840	44.938	3.983.047	2.810,5	
2003	657.262	3.584.359	33.660	4.275.281	3.049,4	8,5%
2004	396.958	3.827.679	31.945	4.256.581	2.875,6	-5,7%
			Totale 2002	**77.793.327**	**54.891,5**	
			Totale 2003	**79.757.233**	**56.888,2**	**3,6%**
			Totale 2004	**88.035.341**	**59.473,3**	**4,5%**

Contributi Arpig (*) 2002	387.149	273,2	
2003	393.243	280,5	2,7%
2004	453.708	306,5	9,3%
Previdenza integrativa 2002	198.166	139,8	
2003	203.639	145,3	3,9%
2004	219.598	148,4	2,1%
Assicurazioni 2002	479.823	338,6	
2003	530.885	378,7	11,8%
2004	710.118	479,7	26,7%

Totale costo del lavoro 2002	78.858.465	55.643	
2003	80.885.000	57.693	3,7%
2004	89.418.765	60.408	4,7%
Rimborsi per pers. distaccato 2002	1.108.465		
2003	178.000		
2004	-		

(*) Arpig: Associazione ricreativa personale informatica generale

2.8 ASSICURAZIONI PER IL PERSONALE

Le assicurazioni per il personale costituiscono una posta rilevante del costo del lavoro come indicato dalla tabella precedente; in particolare nel corso del 2004 il costo procapite relativo si è incrementato di circa

il 27%. Tale incremento è imputabile all'estensione delle garanzie previste dalla polizza sanitaria rimodulata a seguito del rinnovo del contratto integrativo aziendale e descritta alla successiva lettera a). Di seguito si riporta una disamina delle polizze vigenti:

I. Polizze per il Personale Dipendente non dirigente

a) Polizza Sanitaria integrativa:

La Sogei ha aderito alla Cassa di Assistenza a seguito di un Accordo Aziendale del 1998 che riguardava tutte le società del Gruppo Finsiel di cui allora la Sogei faceva parte. L'accordo prevedeva, al fine della sottoscrizione della copertura sanitaria in oggetto, un premio il cui onere grava per il 25% sul dipendente e per il 75% sull'Azienda.

Al fine di conseguire i benefici fiscali previsti dal DPR 917/86 art. 51 comma 2 lettera a), la realizzazione pratica di quanto previsto dall'Accordo è avvenuta da parte di tutte le società del Gruppo Finsiel attraverso l'adesione alla Cassa di Assistenza – Asfalisis. L'adesione alla Cassa di Assistenza ha garantito, oltre ai benefici fiscali, anche la possibilità di mantenere intatte nel tempo le condizioni normative, in presenza di un bilancio tecnico dei nuclei assicurati (rapporto sinistri/contributi versati) fortemente negativo. Nel caso specifico, il principio di mutualità applicato dalla Cassa di Assistenza a tutti gli associati ha fortemente favorito il personale Sogei.

Con tale polizza è assicurato il personale non dirigente della Sogei, che abbia fatto espressamente richiesta di adesione. Hanno la facoltà di aderire alla polizza anche il coniuge (o il convivente more uxorio) e i figli con condizioni economiche diverse a seconda che siano fiscalmente a carico o meno.

La Compagnia di assicurazione rimborsa le spese sostenute dall'assicurato dovute a ricovero in istituto di cura e/o ad intervento chirurgico resi necessari da infortunio, malattia o parto. Sono in particolare oggetto di rimborso le spese relative a ricoveri con o senza intervento chirurgico (onorari del chirurgo e degli altri componenti l'equipe operatoria, rette di degenza, assistenza infermieristica, cure e trattamenti fisioterapici e rieducativi), gli accertamenti diagnostici effettuati nei 90 giorni precedenti e successivi al ricovero.

Il 7 giugno 2004 è stato concluso con la Rappresentanza Sindacale Unitaria della Sogei l'Accordo di rinnovo del Contratto integrativo

aziendale. Tale contratto integrativo prevede sempre per i dipendenti della Sogei la possibilità di usufruire di una polizza per assistenza sanitaria, con estensione alle spese per visite specialistiche, alle analisi di laboratorio ed alle analisi extra ospedaliere. Di conseguenza il premio annuale è stato incrementato di € 271,00 per ciascun dipendente, rimanendo peraltro confermata, anche per tale importo aggiuntivo, la distribuzione dell'onere tra Azienda (75%) e dipendente (25%).

b) Polizza vita e invalidità totale e permanente.

Sempre a seguito del rinnovo del Contratto integrativo aziendale del 7 giugno 2004, concluso tra la Sogei e la Rappresentanza Sindacale Unitaria della Sogei, in coerenza con quanto espressamente richiamato nel vigente CCNL, è stato concordato che la Sogei debba stipulare, con costi interamente a carico aziendale, una polizza per il caso morte e per invalidità permanente superiore al 66% che impedisca la prosecuzione del rapporto di lavoro.

c) Polizze infortuni.

La stipula di queste polizze deriva da una prassi consolidata fin dagli anni in cui Sogei apparteneva al gruppo Finsiel e proseguita negli anni di appartenenza al gruppo Telecom, durante i quali è stata stipulata una convenzione tra le società del Gruppo e le Generali.

A seguito dell'uscita di Sogei dal gruppo Telecom, per l'affidamento del servizio assicurativo relativo ai rischi infortuni professionali ed extraprofessionali è stata indetta una licitazione privata.

II. Polizze per il Personale Dirigente

Il C.C.N.L. dei dirigenti prevede all'art. 12 l'obbligo per l'Azienda di stipulare delle coperture assicurative relative ai rischi infortuni professionali, nonché una copertura assicurativa per il caso morte ed invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente[14]. A tale riguardo sono in vigore: una polizza vita ed invalidità totale e permanente (con tale polizza viene coperto il rischio di morte e di invalidità totale e permanente dei Dirigenti), ed una polizza infortuni professionali (con

[14] Secondo il contratto di lavoro nazionale dei dirigenti la società è tenuta inoltre a provvedere ad una polizza sanitaria per il rimborso delle spese sostenute dal dirigente e dai familiari. A tale riguardo la Sogei ha aderito, secondo la prassi vigente nel gruppo Telecom di cui era parte, ad una polizza con la cassa Assida in luogo del Fasi, tale polizza è tutt'oggi in vigore.

tale copertura assicurativa vengono risarciti gli infortuni eventualmente subiti dal dirigente nell'esercizio delle occupazioni professionali).

3. AZIONI GESTIONALI DELL'ESERCIZIO 2004: PRINCIPALI CAMPI OPERATIVI

3.1 ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

E' proseguita nel 2004 l'attività organizzativa basata su un organigramma che, per le linee produttive ricalca il modello del cliente istituzionale, con l'obiettivo di massimizzare la "compenetrazione" tra esigenze del "Cliente" e capacità di risposta della Sogei. Tale modello è basato fondamentalmente su due poli principali (oltre ovviamente alle aree di staff e a quelle relative alla gestione interna societaria):

1) Un "area clienti" che ricalca in linea di massima la struttura delle Agenzie: in tal modo si è voluta assicurare a ciascuna di esse la presenza di un interlocutore dedicato e specializzato nel soddisfare le specifiche esigenze del settore;
2) un'area "tecnologie e know-how" per supportare tecnicamente le funzioni di presidio dell'Area Clienti.

Tale modello è stato integrato, al fine di renderlo ancora più aderente alle esigenze operative aziendali, con l'inserimento nel 2004 di un'unità organizzativa "Amministrazione Giochi" ed un'altra "Dipartimento Ragioneria Generale dello stato" per rispondere alle aumentate richieste del cliente in tali settori.

3.2 CONTROLLI INTERNI

I controlli societari interni relativi ai processi gestionali sono demandati alle due unità organizzative "internal auditing" e "Pianificazione budget e controllo di gestione". Ad esse sono affiancate le unità "Sicurezza logica" e "Sicurezza ambiente e vigilanza" con il compito di tutelare rispettivamente la sicurezza logica delle banche dati e degli ambienti tecnologici e la sicurezza fisica delle sedi dell'anagrafe tributaria[15]. A queste unità organizzative si è aggiunto nel corso dell'esercizio 2004 un "Organismo di vigilanza" deputato a controllare il rispetto del codice etico[16].

[15] Sul tema della sicurezza si veda quanto riportato al paragrafo successivo.
[16] Su questo tema si è riferito al par. 2.2.