

analogo atto negoziale, avendo nel frattempo proseguito nell'attività in forma di anticipata esecuzione.

Secondo quanto dichiarato dal Vice-ministro dell'economia e delle finanze nell'audizione (21 novembre 2006) dinanzi alla Commissione parlamentare di vigilanza sull'Anagrafe tributaria, SOGEI rappresenta il *partner* tecnologico dell'Amministrazione finanziaria, con capacità di gestione di progetti complessi nell'interazione tra normativa tributaria e contribuenti e nella traduzione di norme in sistemi di *software*; in quanto depositaria dell'Anagrafe, SOGEI svolge un'azione di supporto sia alle valutazioni degli impatti delle manovre fiscali e della normativa, sia alla elaborazione delle politiche da perseguire in materia.

In tale quadro si colloca anche il decreto del MEF del 7 marzo 2008, che, in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 1, commi da 209 a 214 della legge finanziaria per il 2008, individua l'Agenzia delle entrate quale gestore del sistema di interscambio della fatturazione elettronica nei rapporti con le Amministrazioni dello Stato e SOGEI quale apposita struttura dedicata ai servizi strumentali ed alla conduzione tecnica di detto sistema, e ciò in considerazione della professionalità dalla medesima conseguita nelle attività di sviluppo, conduzione e manutenzione del sistema informativo della fiscalità, con specifiche conoscenze, non solo nel campo tecnico - informatico, ma anche dei processi organizzativi e delle norme tributarie e fiscali.

Accanto a questa attività al servizio del MEF, che costituisce il *core business* della Società e la quota ancora assolutamente preponderante del suo bilancio, si sono andate sviluppando negli anni recenti una serie di attività collaterali, che potrebbero conoscere ulteriore impulso nel prossimo futuro. Nel rinviare per notizie più dettagliate alla precedente relazione, si ricordano: la convenzione con la Ragioneria generale dello Stato per la progettazione, realizzazione e conduzione di un sito di "*disaster recovery*"<sup>1</sup>; il progetto per il monitoraggio della spesa sanitaria; i servizi messi a disposizione, su base convenzionale, degli enti locali territoriali; le iniziative in collaborazione con il Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie della Presidenza del Consiglio dei Ministri; i protocolli di intesa siglati con Enti e società in Italia e in Europa; la partecipazione a programmi di ricerca, in particolare europei; le azioni volte ad

<sup>1</sup> Con il 1° gennaio 2008, a seguito di disdetta da parte della RGS del contratto con SOGEI, il servizio di "*disaster recovery*" è stato affidato a CONSIP. La SOGEI, con lettera del 10 dicembre 2007, ha contestato le motivazioni a base della disdetta (insoddisfazione del servizio erogato, mancata rispondenza della infrastruttura SOGEI a specifici requisiti richiesti, insufficiente economicità del servizio), non avendo mai ricevuto in precedenza osservazioni e critiche al riguardo, ed ha chiesto che la decisione venisse opportunamente riconsiderata. Nella riunione del 14 febbraio 2008, il C.d.A. di SOGEI, rilevato fra l'altro che la propria offerta risultava inferiore alle previsioni di spesa della RGS ed alla nuova ipotesi da questa predisposta, ha dato mandato a Presidente e A.D. di valutare ulteriori iniziative a tutela degli interessi della Società. Il mandato, peraltro, non ha avuto alcun seguito.

esportare, presso le pubbliche amministrazioni europee e dei Paesi del Mediterraneo, le soluzioni realizzate per la P.A. italiana.

Si riportano di seguito alcuni dati, forniti dalla Società, che testimoniano le dimensioni raggiunte dal complesso dei servizi resi da SOGEI (relativi in specie all'Anagrafe tributaria) e dalla rete dei loro utenti.

I documenti contenuti nella banca-dati riguardano 40 milioni di contribuenti persone fisiche, circa 2 milioni di società (di persone e di capitali) e 5,5 milioni di contribuenti IVA, cui corrispondono 32 milioni di dichiarazioni dei redditi, 3,5 milioni di comunicazioni relative all'IVA, 7 milioni di atti del Registro, 90 milioni di pagamenti telematici.

Per quanto riguarda i dati relativi al patrimonio immobiliare e quindi alla gestione del Catasto, essi si riferiscono a 54 milioni di unità immobiliari urbane e 82 milioni di particelle dei terreni, con i rispettivi proprietari (39 e 26 milioni), 300.000 mappe catastali e 29.000 beni demaniali.

Quanto ai volumi di contatti e di documenti trattati annualmente per le Dogane, si contano 9 milioni di bollette, 2,2 milioni di dichiarazioni telematiche, 60.000 analisi di laboratorio e 400.000 documenti relativi alle accise.

Per il settore dei giochi, cui sovraintende l'Azienda Autonoma dei Monopoli di Stato e che ha conosciuto uno straordinario sviluppo negli ultimi cinque anni grazie alla messa in rete di un gran numero di gestori, sono censiti circa 250.000 apparecchi di intrattenimento ed il collegamento riguarda oltre 21.000 punti vendita totocalcio e totogoal, oltre 2.000 concessionari per scommesse e circa 210.000 apparecchi con vincite in denaro.

Infine, la rete degli utenti comprende, oltre quelli già menzionati, 150.000 intermediari, 600 CAF, 60.000 geometri e architetti, 5.000 notai, 30.000 operatori doganali, Regioni e Comuni, 1.800 uffici dell'Amministrazione pubblica, la Banca d'Italia, l'INPS e l'INAIL.

**3) RINNOVO DEGLI ORGANI SOCIETARI**

A seguito delle dimissioni presentate il 3 luglio 2006 dalla maggioranza (tre su cinque) dei Consiglieri in carica, nella seduta del Consiglio di amministrazione del successivo 10 luglio è stata deliberata la convocazione dell'assemblea ordinaria degli azionisti ai sensi dell'art. 2386, 2º comma, cod. civ.; nella stessa seduta, Presidente ed Amministratore delegato, "tenuto conto del mutato contesto politico-istituzionale e del venir meno della maggioranza dei componenti del Consiglio di amministrazione" hanno preannunciato anche le loro dimissioni, poi di fatto presentate – rispettivamente – l'11 e il 19 luglio (v. *infra* per quanto concerne gli aspetti economici consequenziali a tali dimissioni).

L'assemblea della Società, tenutasi il 19 luglio, ha così proceduto all'anticipato rinnovo dell'organo, nominando il Presidente e cinque consiglieri, poi elevati a sei dall'assemblea del 16 ottobre, tutti in possesso di specifica competenza professionale nei settori di attività di SOGEI, come documentato dai rispettivi *curricula*; sulla base, poi, delle dichiarazioni rese dai consiglieri in ordine a rapporti dagli stessi intrattenuti con altre società operanti nel settore informatico, per nessuno di loro sono emerse situazioni di incompatibilità, con l'incarico assunto in SOGEI, quali previste da apposita norma statutaria.

La stessa assemblea del 19 luglio ha altresì deliberato di sottoporre al nuovo Consiglio di amministrazione "indicazioni" relativamente: alla individuazione dell'Amministratore delegato, con funzioni anche di Direttore generale; all'attribuzione al Presidente di ampie deleghe, puntualmente elencate, "sì da configurare un ruolo di guida strategica della Società con contenuti di maggior respiro rispetto a quelli previsti nel codice civile"; all'esercizio di gran parte dei correlati poteri d'intesa con l'Amministratore delegato; alla costituzione di un'apposita commissione di tre consiglieri per la definizione delle remunerazioni spettanti – ex art. 2389, ultimo comma, cod. civ. – a Presidente ed Amministratore delegato – Direttore generale, remunerazioni comunque non eccedenti per ciascuno l'importo annuo di euro 450.000 (due terzi remunerazione fissa ed un terzo variabile correlato al raggiungimento degli obiettivi).

L'assemblea, infine, ha stabilito il compenso dei consiglieri, fissandolo in 22.500 euro, il 10% in meno rispetto a quello deliberato per il precedente consiglio; e ciò, "al fine di applicare alle società interamente partecipate dallo Stato lo spirito delle disposizioni della legge 23 dicembre 2005 n. 266 ed in generale degli obiettivi ... di contenimento della spesa pubblica".

Il nuovo Consiglio di amministrazione, nella sua prima seduta del 25 luglio 2006, ha quindi proceduto alla nomina dell'Amministratore delegato – Direttore generale, che in pari data è stato anche assunto alle dipendenze della Società con la qualifica di dirigente; ha conferito le deleghe (in parte congiuntamente) a Presidente ed Amministratore delegato – Direttore generale; ha dato mandato ad una commissione di tre consiglieri di fissare, entro i limiti posti dall'assemblea, la remunerazione degli amministratori con deleghe.

A seguito delle determinazioni della commissione, gli emolumenti sono stati stabiliti – per ciascuno – nella misura annua lorda di euro 400.000. Con nota del 5 ottobre 2007, a seguito di richiesta del Collegio sindacale, la Società ha precisato che, per specifica pattuizione inserita nel contratto di lavoro dipendente stipulato con l'A.D./Direttore generale, nessuna retribuzione aggiuntiva – ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. – è a questi dovuta per la funzione di Amministratore delegato; gli emolumenti riconosciuti allo stesso rappresentano, quindi, unicamente il corrispettivo della prestazione di lavoro dipendente quale dirigente – Direttore generale della Società.

Le riunioni del Consiglio di amministrazione nel 2006 sono state complessivamente in numero di sette, tre delle quali tenutesi dopo il rinnovo dell'organo; nel 2007 sono state quattro. Sul modo di operare e sulla funzionalità del Consiglio la Corte esprime una valutazione positiva; ed analogo giudizio può formularsi sul sistema di *governance* aziendale, caratterizzato dalla condivisione dei poteri tra Presidente e Amministratore delegato – D.G.

Se, infatti, tale sistema appare, in linea di principio, di gestione complessa ed a rischio per la possibilità di contrasti ai vertici della Società tali da paralizzarne l'operatività, è anche vero che una *governance* comune, se affidata a soggetti capaci di agire sinergicamente e di integrare le rispettive professionalità, può favorire l'assunzione delle responsabilità e la qualità delle decisioni, con ricadute virtuose sulla gestione dell'azienda.

Nei mesi successivi al suo insediamento, il nuovo *management* ha promosso un'ampia attività di cognizione e verifica finalizzata alla comprensione delle principali criticità e delle opportunità di miglioramento sia dei servizi offerti al cliente che dell'assetto produttivo e della gestione dei processi interni. A seguito di tale analisi, sono stati creati gruppi di lavoro focalizzati sulle seguenti tematiche: studi di politica tributaria, per la definizione di strumenti innovativi e di modelli evoluti di interazione con gli utenti e per l'estensione a nuove categorie di utilizzatori del patrimonio statistico dell'Anagrafe Tributaria; monitoraggio della spesa sanitaria, nel quadro dei

progetti della "Tessera sanitaria" e della "Messa in rete" dei soggetti prescrittori (medici di medicina generale); tecnoiogie, per supportare il processo di evoluzione del contesto tecnologico e sviluppare un'analisi degli scenari tecnologici a tendere, anche allo scopo di individuare le aree su cui concentrare gli investimenti in risorse umane e strumentali; approvvigionamenti, con l'obiettivo di ottimizzare i processi di acquisto, migliorare i livelli di servizio, innovare le modalità di accesso al mercato e introdurre i necessari adeguamenti in conformità al decreto legislativo n. 163/2006 (su quest'ultimo punto vedi più ampiamente *infra*, al paragrafo 7.2.).

Il Collegio sindacale, esaurito il suo mandato con la chiusura dell'esercizio 2005, è stato rinnovato, nella medesima composizione, dall'assemblea del 10 aprile 2006 per il triennio 2006/08 e comunque fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2008.

La stessa assemblea ha poi determinato i compensi per tutti i membri del Collegio, e per tutta la durata del loro mandato, sulla base della tariffa minima prevista dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti di cui al D.P.R. n. 645 del 1994.

L'assemblea del 19 luglio 2006, sopra ricordata, ha tuttavia previsto anche per l'emonimento dei sindaci una riduzione analoga (- 10%) a quella stabilita per i consiglieri di amministrazione; riduzione di dubbia conformità al disposto dell'art. 2402 cod. civ., ma alla quale il Collegio all'unanimità ha espresso il proprio consenso (verbale del 19 luglio 2006), avuto riguardo alla finalità perseguita dalla delibera assembleare (contribuire al contenimento della spesa pubblica).

Come sopra accennato, l'anticipata cessazione dalle rispettive cariche del Presidente e dell'Amministratore delegato nel luglio 2006, per effetto di dimissioni sostanzialmente "concordate" con l'azionista - MEF, ha richiesto la definizione in via stragiudiziale e di intesa con lo stesso azionista, dei relativi rapporti economici.

In particolare, all'ex-Presidente, con atto transattivo del 15 novembre 2006, è stato riconosciuto un importo lordo di euro 275.000, pari alla metà dei corrispettivi che avrebbe dovuto ricevere nei due anni mancanti al termine del mandato, oltre ad un importo di euro 45.000 quale corrispettivo dell'assunzione di un patto di non concorrenza per un periodo di 18 mesi.

A sua volta, all'ex Amministratore delegato e direttore generale, a seguito di accordo stipulato il 16 novembre 2006 (poi confermato con verbale di conciliazione siglato presso l'Unione degli industriali di Roma il successivo 29 novembre), è stato

corrisposto l'importo complessivo lordo di euro 1.320.000, oltre alle competenze di legge e contrattuali spettanti per la fine del rapporto di lavoro dirigenziale che la Società ha ritenuto inopportuno proseguisse. La predetta somma comprende: il 50% dei corrispettivi dovuti fino al termine del mandato di A.D. (euro 160.000); un importo pari ad euro 1.040.000 a titolo di incentivazione all'esodo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dirigenziale (importo costituito dall'indennità sostitutiva del preavviso e dall'indennità supplementare prevista dall'art. 19 del c.c.n.l. per i dirigenti di aziende di beni e servizi); un importo di euro 120.000 a titolo transattivo (ex art. 1965 cod. civ.) di ogni e qualsiasi pretesa connessa con il cessato rapporto di lavoro.

Dell'avvenuta conclusione di tali accordi è stata data notizia nella riunione del Consiglio di amministrazione del 13 dicembre 2006.

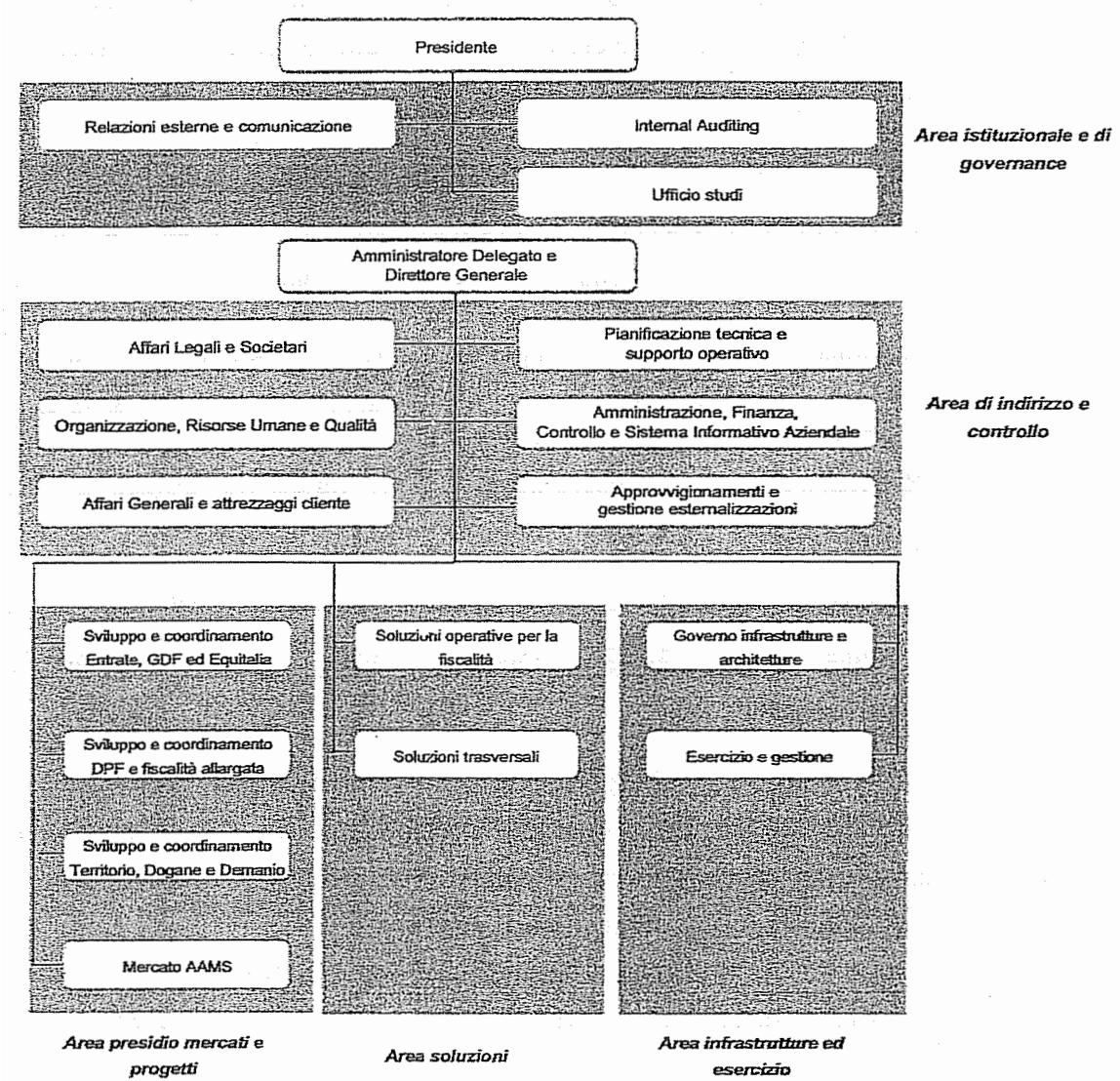
**4) L'ASSETTO ORGANIZZATIVO**

Uno dei primi interventi del rinnovato Consiglio di amministrazione (settembre 2006) ha interessato la struttura organizzativa della Società, basata - sino a quel momento - sulla presenza di un "area clienti" (che ricalcava in linea di massima la struttura delle Agenzie in modo da assicurare a ciascuna di esse rapporti con un interlocutore dedicato) e di un "area tecnologie e *know-how*" (per supportare tecnicamente le funzioni di presidio dell'area clienti), oltre a "funzioni di staff" con diretto riporto all'Amministratore delegato.

Secondo i nuovi vertici aziendali, tale modello organizzativo presentava delle criticità (elevata frammentazione della responsabilità di presidio e gestione dei clienti con conseguente ridondanza di strutture e competenze; ambiti di responsabilità di alcune funzioni sostanzialmente disomogenei; anomalo, forte accentramento in capo ad alcune funzioni di staff di attività gestionali, strategiche e di indirizzo e controllo), alle quali si è inteso porre rimedio dando vita ad una diversa struttura organizzativa, considerata capace di meglio rispondere ad esigenze di trasparenza e di funzionalità gestionale, le cui finalità e vantaggi sono stati così sintetizzati in occasione della sua approvazione da parte del Consiglio di amministrazione:

- articolazione complessiva della struttura in modo da riflettere una corretta separazione delle responsabilità di indirizzo e controllo, di quelle di supporto e di quelle di area operativa;
- riorganizzazione di alcune funzioni al fine di garantire, da un lato, la "segregazione" delle responsabilità e, dall'altro, una catena gerarchica più diretta verso i vertici aziendali nelle attività di indirizzo e controllo;
- unificazione delle responsabilità di presidio e gestione dei clienti nell'ambito di due "mercati" (Agenzie e DPF, Monopoli e altri clienti), in modo da facilitare un utilizzo più razionale di risorse e competenze e garantire capacità produttiva e flessibilità;
- costituzione nell'ambito dell'area operativa, di una funzione focalizzata sulla definizione di politiche di innovazione e standard comuni e sulla gestione delle competenze trasversali al fine di garantire capacità di cambiamento e miglioramento del servizio.

A questo nuovo modello organizzativo sono state in seguito (settembre 2007) apportate talune significative modifiche, cosicchè la struttura organizzativa della Società è risultata definita secondo il seguente schema (macrostruttura di 1° livello):



## 5) LE POLITICHE DEL PERSONALE

Il quantitativo del personale in servizio presso SOGEI al 31 dicembre 2006 ed al 31 dicembre 2007 risulta dalla seguente tabella, con raffronto alla situazione al 31 dicembre 2005 e con l'indicazione della capacità produttiva espressa in anni - persona.

<b>Personale</b>	<b>2007</b>		<b>2006</b>		<b>2005</b>	
	<b>N. personale al 31.12</b>	<b>AA-PP</b>	<b>N. personale al 31.12</b>	<b>AA-PP</b>	<b>N. personale al 31.12</b>	<b>AA-PP</b>
<b>Dirigenti</b>	58	66	66	59,0	57	58,4
<b>Quadri/Impiegati</b>	1.694	1.626	1.517	1.514,9	1.518	1.497,2
<b>Operai</b>	-	1	3	3,0	3	4,4
<b>TOTALE</b>	<b>1.752</b>	<b>1.693</b>	<b>1.586</b>	<b>1.576,9</b>	<b>1.578</b>	<b>1.560,0</b>

In coerenza con le previsioni del Piano Triennale 2007/2009 (v. *infra* al paragrafo 7.1), SOGEI ha avviato un consistente piano di assunzioni che, al termine del periodo, dovrebbe portare l'organico della Società a comprendere 1.768 unità, riducendo peraltro il peso degli apporti esterni.

Dopo il lieve incremento del 2006 (18 assunzioni a fronte di 10 dimissioni), nel 2007 le assunzioni sono ammontate a 198 unità (con 32 dimissioni), delle quali: 127, costituite da personale esperto proveniente da aziende già affidatarie di attività per SOGEI, e 71, da neo-laureati e neo-diplomati. Nella composizione dell'organico per titolo di studio, i laureati rappresentano il 58% e i diplomati il 40%; l'età media al 31 dicembre 2007 era di 42,7 anni, in diminuzione rispetto all'anno precedente (43,4 anni).

Per quanto riguarda gli apporti esterni, nel 2007 essi si sono ridotti del 12,3% rispetto al 2006 in termini di anni/persona (da 723 a 634) ed è diminuito il loro rapporto con il personale in organico (dal 46% al 37%); il costo relativo è sceso da 35,5 a 32,2 milioni di euro (- 9,3%).

Ancora in attuazione delle politiche e delle direttive di sviluppo previste dal Piano Triennale, nel biennio 2006/2007 sono proseguiti varie attività di formazione, che hanno occupato 9.600 giornate con la partecipazione di oltre 1.900 dipendenti complessivamente, e sono state realizzate ulteriori iniziative volte a rafforzare le motivazioni del personale e ad ottimizzarne l'allocazione nei vari settori di attività. Esse, in particolare, hanno riguardato:

- un *assessment manageriale* sui dirigenti in struttura, con l'"*obiettivo di fotografare il complessivo patrimonio di competenze manageriali posseduto e progettare i necessari interventi di supporto ed allineamento alle aspettative aziendali, in coerenza con il Piano triennale*";
- la revisione del sistema professionale (il relativo progetto, peraltro, è stato annullato nel maggio 2008, causa il mancato accordo con il personale sui riflessi economici dello stesso);
- una indagine volta a rilevare la percezione collettiva delle risorse aziendali, cui hanno partecipato oltre 1.100 dipendenti.

Negli esercizi in esame il costo del personale ha registrato l'andamento rappresentato nella tabella che segue:

**COSTO DEL LAVORO**

	<b>Dirigenti</b>	<b>Impiegati</b>	<b>Operai</b>	<b>Totale</b>
Anni persona 2005	58,4	1.497,2	4,4	1.560
Anni persona 2006	59	1.514,9	3	1.576,9
Anni persona 2007	66	1.626	1	1.693

	<b>Euro</b>	<b>Valore procapite</b>	<b>Incremento % procapite</b>
Retribuzioni 2005	6.537.678	60.667.734	125.269
2006	7.116.418	63.379.049	85.068
2007	8.131.053	71.594.196	46.310
Oneri sociali 2005	2.449.129	18.916.316	42.845
2006	2.721.025	17.045.110	25.447
2007	3.183.363	19.184.628	13.948
Quote di TFR 2005	460.729	4.216.583	9.311
2006	505.654	4.433.204	6.753
2007	575.646	5.037.338	1.316
Contributi Arpig (*) 2005		443.474	284,3
		431.235	273,5
		494.700	292,2
Previdenza Integrativa 2005		233.225	149,5
		252.844	160,3
		276.586	163,4
Assicurazioni 2005		922.064	591,1
		951.389	562,0
		1.014.953	599,5
Bonus pensione 2005		240.876	
		253.412	
		229.162	
<b>Totale costo del lavoro 2005</b>	<b>95.265.234</b>	<b>61.067</b>	<b>1,1</b>
<b>2006</b>	<b>97.526.608</b>	<b>61.644</b>	<b>0,9</b>
<b>2007</b>	<b>109.783.199</b>	<b>64.845</b>	<b>5,2</b>

Incentivi all'esodo 2006	** 1.320.000		
Incentivi all'esodo 2007	5.629.000		
<b>Totali costo del lavoro + Incentivi all'esodo</b>			
<b>2005</b>	<b>95.265.234</b>	<b>61.067</b>	<b>1,1</b>
<b>2006</b>	<b>98.526.608</b>	<b>62.481</b>	<b>2,3</b>
<b>2007</b>	<b>115.412.199</b>	<b>68.170</b>	<b>9,1</b>

\* Arpig: Associazione ricreativa personale informatica generale.

\*\* Oltre questo importo, nel 2006 sono state effettuate erogazioni per 385.000 euro provenienti da apposito accantonamento nel bilancio 2005.

Al termine del biennio, il costo ha subito un incremento complessivo del 15,2% rispetto al 2005; in particolare, l'aumento della voce "retribuzioni" è risultato del 18,5%. Molto minore la variazione del costo *pro-capite*, che è stata del 6,2%.

I fattori che hanno determinato tali aumenti sono da individuare essenzialmente: nel notevole incremento dell'organico, specialmente nel 2007 (+ 116 unità in termini di anni/persona), e nei maggiori oneri conseguenti al rinnovo dei contratti, nazionale e aziendale, quantificabili in circa 6,34 milioni di euro nel 2006 e 6,40 milioni di euro nel 2007 e corrispondenti – rispettivamente nei due esercizi – al 6,4% ed al 5,8% del complessivo costo del personale.

Per quanto riguarda la dinamica degli "oneri sociali", va precisato che la riduzione verificatasi nel 2006 (circa 2 milioni di euro, senza tener conto degli effetti relativi alle nuove assunzioni ed agli aumenti retributivi) è dovuta al riconoscimento, da parte dell'INPS, dell'esonero della SOGEI dalla contribuzione a titolo di "Cassa integrazione guadagni" ordinaria e straordinaria e di mobilità, e ciò a far tempo dall'agosto 2002, a seguito dell'acquisto del capitale della Società da parte del MEF. L'esonero ha così comportato una sopravvenienza attiva valutata – al 31 dicembre 2006 – in 7,8 milioni di euro (in proposito vedi anche *infra*, al paragrafo 8,1) ed un minor costo annuo stimato in circa 2 milioni di euro (a legislazione costante e sulla base dell'organico in essere a fine 2006).

Tra le componenti del costo del lavoro un cenno particolare va fatto agli oneri per "incentivi all'esodo". A questo titolo, sono state effettuate erogazioni: nel 2006, per K euro 1.705 (di cui 1.320 K euro all'ex A.D. – Direttore generale) e, nel 2007, per 5.629 K euro ad 11 dirigenti e 12 impiegati/quadri, con un costo medio *pro-capite* di 409 mila euro per i primi e di 94 mila euro per i secondi.

L'attribuzione di tali incentivi, essenzialmente destinati a favorire il miglioramento del *mix* di professionalità dell'azienda, non trova una disciplina specifica nei contratti collettivi o in deliberazioni dell'organo di gestione della Società: per il personale dirigente, la misura degli importi viene parametrata alla stregua di quanto previsto dal c.c.n.l. (dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi) per i casi di licenziamento senza giusta causa, tenuto conto di una pluralità di elementi (il tempo stimato al normale pensionamento del lavoratore; la previsione del costo da sostenere fino alla data presunta di pensionamento; la previsione del concreto apporto professionale che il lavoratore avrebbe ancora potuto offrire; il grado di disponibilità del lavoratore ad aderire al piano di incentivazione).

Per il restante personale, la concessione degli incentivi è effettuata secondo una prassi aziendale, basata anch'essa sulla ponderazione degli indicati elementi.

Al riguardo, la Corte ritiene che tali prassi siano connotate da eccessiva discrezionalità e scarsa trasparenza e possano, quindi, dar luogo ad applicazioni a vario titolo censurabili ed a conseguente contenzioso; invita, pertanto, la Società a valutare l'opportunità di adottare in materia una disciplina formalizzata, che stabilisca criteri e parametri obiettivi per la concessione degli incentivi.

**6) LE CONSULENZE**

La legge finanziaria per il 2007 (legge 27 dicembre 2006, n. 296), nel disciplinare la materia degli incarichi di consulenza conferiti da pubbliche amministrazioni, contiene (a differenza della precedente) norme che riguardano anche le società a totale o prevalente partecipazione pubblica non quotate in borsa: il comma 593 dell'art. 1 dispone, infatti, che la retribuzione dei consulenti, così come dei membri di commissioni e collegi e dei titolari di qualsivoglia incarico corrisposto anche da tali società, non possa superare quella del primo presidente della Corte di cassazione (all'epoca, 273.000 euro annui lordi) e che condizione necessaria per legittimare il pagamento sia la pubblicazione, sul sito *web* della società interessata, dell'ammontare del compenso e del nominativo del beneficiario, con comunicazione del relativo provvedimento al Governo ed al Parlamento.

Tali disposizioni sono state sostanzialmente confermate dalla legge finanziaria per il 2008 (legge 24 dicembre 2007, n. 244, art. 3, commi 44 e seguenti).

SOGEI risulta essersi attenuta alle menzionate prescrizioni per quanto riguarda il "tetto" dei compensi, mentre ha adottato una interpretazione riduttiva, non condivisibile, sull'obbligo di pubblicazione dei dati relativi agli incarichi conferiti, limitando la stessa alle "*consulenze non affidate a gara per funzioni vicarie rispetto a quelle tipicamente svolte internamente e, comunque, che: a) devono consistere in un supporto all'attività corrente del soggetto tenuto all'applicazione della norma; b) devono essere continuative, non specifiche o specialistiche*".

Va, peraltro, precisato che, con D.L. 3 giugno 2008 n. 97, convertito con legge 2 agosto 2008 n. 129, è stato disposto (art. 4 quater) che le norme in questione si applicheranno dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica che dovrà integrare la disciplina della materia secondo i criteri indicati dalla stessa legge n. 129.

Gli incarichi di consulenza conferiti dalla Società nel 2006, a supporto delle attività proprie, sono stati in numero di 15 nei confronti di persone fisiche, con un onere complessivo di 599.500 euro, e 8 a persone giuridiche, con un onere di 618.400 euro. Rispetto al 2005 è diminuito sia il numero dei beneficiari che l'ammontare dei compensi (erano stati 26 per un importo totale di circa 1.220.000 euro).

Nell'esercizio, la quota maggiore dell'onere complessivo è stata impiegata per 5 consulenze attinenti le attività istituzionali (quasi 450.000 euro); rilevanti anche gli importi per consulenze in materia legale (7 per 447.000 euro) e per quelle in campo organizzativo e gestionale (5 per 284.000 euro).

Per quanto riguarda, poi, gli incarichi di consulenza conferiti da SOGEI in nome proprio ma per conto delle varie strutture dell'Amministrazione finanziaria e da queste integralmente rimborsate a termini del contratto di servizi quadro, l'onere relativo è stato nel 2006 di 453.000 euro; il 67% di tale importo (circa 340.000 euro) è relativo a consulenze richieste dall'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato in tema di "miglioramento dell'efficienza e della funzionalità dei servizi legali dell'AAMS", di "valorizzazione dell'immagine e diffusione della conoscenza dell'AAMS", di "definizione delle strategie di comunicazione digitale per l'AAMS".

A tale ultimo proposito, la Corte deve rilevare che le citate consulenze si inseriscono nell'ambito di servizi richiesti dall'Amministrazione a SOGEI secondo puntuali previsioni del contratto esecutivo 2006/08, che tuttavia appaiono esulare dall'oggetto sociale definito dal vigente statuto; questo, infatti, configura SOGEI quale *partner tecnologico – informatico delle amministrazioni finanziarie, nei cui compiti non può rientrare l'attuazione di "iniziativa specifiche mirate a promuovere la rinnovata veste istituzionale di AAMS all'esterno ed al suo interno, attraverso progetti di comunicazione istituzionale, di comunicazione di prodotto e di valorizzazione della propria immagine"* (organizzazione di eventi; partecipazione a fiere; campagne promo/informative su stampa e TV; redazione, edizione e stampa di pubblicazioni; ricerche di mercato; supporto per la funzione commerciale di AAMS con la messa a disposizione di professionisti in grado di integrarsi nell'Amministrazione per la gestione strategica dei prodotti).

E', quindi, necessario – ad avviso della Corte - che il contratto in questione venga opportunamente emendato, per ristabilirne la compatibilità con l'oggetto sociale di SOGEI; e ciò, anche per evitare che, avvalendosi della intermediazione di SOGEI, l'AAMS possa eludere i più stringenti limiti posti dalla legge all'utilizzo di consulenti da parte delle pubbliche amministrazioni.

Nel 2007 gli incarichi di consulenza affidati da SOGEI per esigenze proprie sono stati 39 (23 a persone fisiche e 16 a persone giuridiche), con un onere complessivo nell'esercizio di 2,85 milioni di euro.

Gli incarichi affidati da SOGEI, ma per conto delle Strutture organizzative dell'Amministrazione finanziaria e da queste integralmente rimborsate, sono stati 23 (13 a persone fisiche e 10 a persone giuridiche), con un onere complessivo di 1,2 milioni di euro; di questi, 9 sono stati affidati per conto di AAMS, per un importo complessivo di circa 800.000 euro, e riguardo ad essi vale ripetere quanto detto sopra con riferimento all'esercizio 2006.

Le cifre del 2007 indicano un notevole incremento, rispetto all'esercizio precedente, sia del numero delle consulenze che dell'onere correlativo; anche se quest'ultimo (4 milioni di euro) rappresenta una quota minima (l'1,3%) dei "costi della produzione" (300 milioni di euro), e se per alcuni degli incarichi affidati a persone giuridiche può anche dubitarsi che si tratti di appalto di servizi piuttosto che di consulenze in senso proprio, la Corte osserva che la dimensione di questa categoria di spesa può e deve essere fortemente contenuta, in particolare limitando il ricorso alle numerose e costose consulenze in materia legale e di organizzazione aziendale, da sostituirsi – quanto più possibile – con risorse interne, nonché a consulenze disposte a supporto di attività proprie dell'Amministrazione finanziaria, ma solo indirettamente e molto lontanamente collegabili ai compiti statutariamente previsti per SOGEI.

Va comunque in proposito segnalato che, nel corso del secondo semestre 2008, i nuovi vertici societari nominati nel luglio (v. *infra*, paragrafo 9) hanno revocato o non più rinnovato molti degli incarichi di consulenza da ultimo indicati.