

Direttore Generale

Come riferito nella precedente Relazione, il Consiglio di Amministrazione del 19 ottobre 2006 ha nominato Direttore Generale della Società, il dirigente che svolgeva al momento le funzioni di Responsabile dell' Area Fondi di garanzia e solidarietà.

Il Direttore Generale è responsabile della struttura operativa ed esecutiva della Società, nei limiti dei compiti al medesimo attribuiti dall'Amministratore Delegato.

Al Direttore Generale- su determinazione dell'Amministratore Delegato - è, in particolare, attribuito il compito di sovrintendere e coordinare, con riguardo all'attuale struttura organizzativa della CONSAP, i Servizi in cui è articolata la Società con esclusione dell'attività finanziaria e di gestione della liquidità.

Il Servizio Legale risponde direttamente all'Amministratore Delegato.

Il Direttore Generale cura, su disposizione dell'Amministratore Delegato, l'attuazione delle decisioni e dei programmi approvati dal Consiglio di Amministrazione, alle riunioni del quale partecipa senza diritto di voto.

Il Direttore Generale coadiuva l'Amministratore Delegato nell'adozione di provvedimenti di definizione degli organici, di avanzamento di carriera, di licenziamento nonché di altri provvedimenti normativi ed economici, relativamente al personale non dirigente assegnato ai Servizi sui quali sovrintende.

Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

In relazione all'art.16.co.3 dello statuto, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 28 febbraio 2007, ha provveduto alla nomina del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, individuandolo nel dirigente della Società, responsabile dell'Area Amministrazione, Servizi ed Organizzazione, con una durata in carica pari a quella dello stesso Consiglio (fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2007).

Il predetto Dirigente, ai fini dell'espletamento dell'incarico,

- predispone adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio d'esercizio;
- attesta, insieme agli organi amministrativi delegati, con apposita relazione allegata al bilancio d'esercizio, l'adequazione e l'effettiva applicazione delle procedure di cui sopra, nel corso dell'esercizio cui si riferiscono i documenti, nonché la corrispondenza di questi alle

risultanze dei libri e delle scritture contabili e la loro idoneità a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, a sua volta, vigila affinché il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari disponga di adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti a lui attribuiti nonché sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili.

Pertanto, a seguito della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con la Società del citato dirigente, avvenuta in data 30 dicembre 2007, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 febbraio 2008 ha provveduto alla nomina, ai sensi della richiamata previsione statutaria, di un nuovo "dirigente preposto" - individuandolo nella persona del Direttore Generale della Società - che resterà in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2008.

Nel mese di ottobre 2008 il Dirigente preposto ha individuato le procedure amministrativo-contabili volte ad identificare attività e controlli dei processi aziendali significativi, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 262/2005.

Pertanto, al fine di completare il progetto di adeguamento del sistema di governo societario alle esigenze espresse dalla citata legge 262, è in corso l'esame di ulteriori processi da regolare con adeguate procedure.

Società di revisione

L'Assemblea degli azionisti del 20 maggio 2008, essendo giunto a scadenza l'incarico di controllo contabile conferito, ai sensi dell'art.2409-bis e seguenti del codice civile, ad una primaria società di revisione per l'esercizio 2007, ha rinnovato alla medesima detto incarico per gli esercizi 2008, 2009 e 2010.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs. N. 231/2001: Organismo di Vigilanza

Come riferito nella precedente relazione, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 ottobre 2004 ha approvato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - predisposto dalla Società - al fine di adeguare la CONSAP alle previsioni del D.lgs. 8 giugno 2001 n.231 (disciplina della responsabilità

amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art.11 della legge 29.9.2000 n.300).

Peraltro, i processi di riorganizzazione che hanno interessato l'azienda, l'acquisizione di nuove attività, l'estensione del campo di applicabilità del D.Lgs 231/2001 a nuove fattispecie di reato unitamente ad alcune recenti pronunce giurisprudenziali, hanno determinato l'esigenza di un sistematico aggiornamento del Modello organizzativo adottato dalla Società, deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 febbraio 2008.

Le principali modifiche ed integrazioni apportate al predetto documento vengono di seguito sintetizzate:

1. sono stati ampliati i riferimenti normativi e valutata l'esposizione dei vari Servizi alla nuova disciplina di fattispecie di reato introdotta dal Legislatore (ricettazione, riciclaggio, omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime in violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro quali a titolo esemplificativo, i reati transnazionali, violazioni della normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro, ecc.);
2. è stata prevista la "mappatura" delle attività strumentali, intese come quelle attività che pur non rilevando direttamente ai fini della realizzazione del reato presupposto, ne costituiscono uno degli strumenti essenziali per la sua realizzazione;
3. è stata introdotta la "mappatura" dei soggetti che rivestono posizioni apicali (Vertici);
4. il sistema sanzionatorio è stato interamente rielaborato prevedendo, in conformità a quanto espresso dalla recente giurisprudenza, una descrizione analitica delle condotte vietate e delle sanzioni associate;
5. è stato ampliato il sistema di reporting verso l'Organismo di Vigilanza;
6. sono stati ampliati i contenuti dei corsi di formazione riguardanti oltre che le principali disposizioni contenute nel Modello anche le procedure aziendali; al termine di tali corsi, per i quali è previsto un obbligo di partecipazione da parte dei dipendenti, verranno effettuati test di verifica finalizzati a valutare il grado di apprendimento conseguito ed orientare ulteriori interventi formativi.
7. in relazione all'importanza che le procedure rivestono in tema di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs 231/2001 si è ritenuto opportuno indicare nel Modello l'elenco delle procedure esistenti a presidio delle singole attività.
8. è stato recepito il nuovo assetto organizzativo della Società;
9. è stato valutato il rischio reato delle attività di nuova acquisizione (Dismissione Immobili Fondo previdenza Finanziari, Blue Card, Fondo Fallimenti Immobiliari, attività di supporto ai Commissari liquidatori, Stanza di Compensazione, ecc.)

ed eliminate dal Modello le attività non più svolte da CONSAP (Cessioni Legali, Dismissione immobili Ministero della Difesa, ecc.);

10. è stato integrato il codice etico con alcuni precetti relativi alle nuove tipologie di reato inserite nella disciplina prevista dal D.Lgs 231/2001.
11. è stato adottato un regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza che ne disciplina le modalità di funzionamento.

* * * * *

Elemento essenziale del suddetto "Modello" è l'Organismo di Vigilanza, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del "Modello" stesso, curandone l'aggiornamento.

Tale Organismo deve essere sprovvisto di compiti operativi ed i requisiti che deve soddisfare per un efficace svolgimento delle funzioni sono:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

Le funzioni di Organismo di Vigilanza, come riferito nella precedente Relazione, sono state affidate dal Consiglio di Amministrazione dell'8 luglio 2005 ad un organo collegiale composto da un consulente esterno e da un dipendente della Società, in possesso dei necessari requisiti, allineando la scadenza di tale organo a quella dello stesso Consiglio di Amministrazione (approvazione bilancio dell'esercizio 2007)

Il nuovo Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 4 luglio 2008, ha confermato nelle predette funzioni i componenti del medesimo organo collegiale, allineandone ancora una volta la scadenza a quella dello stesso Consiglio (approvazione bilancio dell'esercizio 2010).

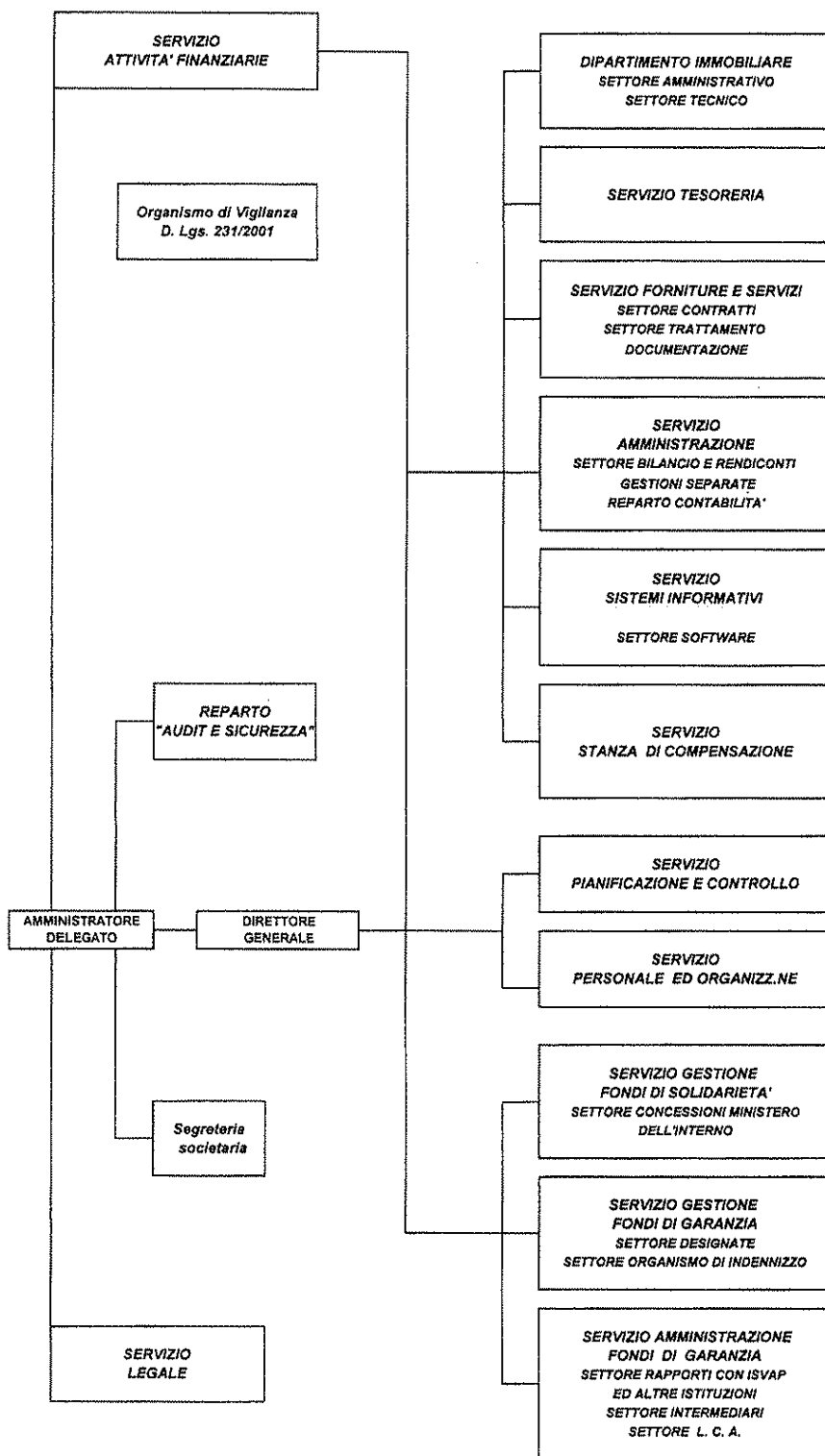
Organigramma aziendale

Con l'intento di dotare la Società di un assetto funzionale più adeguato sia al contenimento delle spese che alla razionalizzazione delle attività – di cui si riferirà più avanti – nel 2007 è stata ridisegnata la struttura operativa della Società.

A seguito degli interventi organizzativi approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 febbraio 2007 la struttura della Società è stata articolata in Servizi per lo svolgimento dei compiti connessi alle diverse funzioni aziendali.

Nel corso del 2008 sono stati effettuati ulteriori interventi organizzativi, di cui si dirà più avanti.

La rappresentazione grafica dell'organigramma aziendale, che tiene conto di tali interventi, risultante dalla Comunicazione di Servizio n. 252 del 17 marzo 2008, è quella appresso inserita.



1) LA GESTIONE DEL PERSONALE

Anche nell'esercizio 2007, come già nel 2006, la Società ha continuato nella politica di incentivazione degli esodi, che ha consentito un'apprezzabile riduzione del personale che è passato dai 172 del 2006 ai 164 del 2007 (dati al 31 dicembre), così ripartito: n. 4 Dirigenti (ivi compreso l'Amministratore delegato ed il Direttore Generale), n. 20 Funzionari e n. 140 Impiegati.

Nell'ambito di tali cessazioni vanno segnalate 8 risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro (di cui n. 1 Dirigente di grado 2°, n. 5 Funzionari, n. 1 Quadro e n. 1 Impiegato) ed il decesso di un dipendente.

Con decorrenza 2 gennaio 2007 si è proceduto all'immissione in Azienda di una risorsa con mansioni impiegatizie d'ordine, assunta con contratto a tempo indeterminato ed inquadrata al 3° livello retributivo.

Nel quadro dei provvedimenti in favore del personale, adottati con la consueta cadenza annuale, si evidenzia che per il 2007 sono stati complessivamente deliberati n. 21 avanzamenti di carriera, che hanno riguardato dipendenti dal 3° al 6° livello retributivo Quadro, con decorrenza 1° luglio 2007.

Nel corso del 2007 sono stati rinnovati sia il Contratto Integrativo Aziendale CONSAP sia i C.C.N.L. di categoria (Impiegati/Funzionari e Dirigenti) e precisamente

- in data 16 maggio 2007 è stato sottoscritto, dopo oltre sei mesi di trattative, il Contratto Integrativo Aziendale, disdettato dalle OO.SS. CONSAP;
- nel mese di settembre 2007 l'ANIA e le OO.SS. di categoria hanno raggiunto un' ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro disciplinante i rapporti fra le imprese di assicurazione ed il personale dipendente non dirigente, giunto a scadenza il 31 dicembre 2005;
- nei mesi di ottobre e novembre 2007 è stata sottoscritta dagli Organi deliberanti dell'ANIA e della FIDIA l'Ipotesi di Intesa per il rinnovo del C.C.N.L. per i dirigenti delle imprese assicuratrici scaduto, per la parte normativa, nel 1999 e per la parte economica, nel 2003.

L'evoluzione della composizione numerica del personale della CONSAP per l'anno 2007 può desumersi dal seguente prospetto.

EVOLUZIONE DELLA COMPOSIZIONE NUMERICA DEL PERSONALE DELLA CONSAP S.p.A. ANNO 2007

31/12/2006		
	Numero	%
DIRIGENTE 2°	4	2,33%
DIRIGENTE 1°	1	0,58%
FUNZIONARIO 3°	16	9,30%
FUNZIONARIO 2°	3	1,74%
FUNZIONARIO 1°	6	3,49%
6° LIVELLO QUADRO	17	9,88%
6° LIVELLO	34	19,77%
5° LIVELLO	41	23,84%
4° LIVELLO	41	23,84%
3° LIVELLO	6	3,49%
2° LIVELLO	3	1,74%
TOTALI	172	100,00%

31/12/2007		
	Numero	%
DIRIGENTE 2°	3	1,83%
DIRIGENTE 1°	1	0,61%
FUNZIONARIO 3°	12	7,32%
FUNZIONARIO 2°	3	1,83%
FUNZIONARIO 1°	5	3,05%
6° LIVELLO QUADRO	27	16,46%
6° LIVELLO	22	13,41%
5° LIVELLO	49	29,88%
4° LIVELLO	33	20,12%
3° LIVELLO	6	3,66%
2° LIVELLO	3	1,83%
TOTALI	164	100,00%

NEL CORSO DEL 2007:

HANNO RISOLTO IL RAPPORTO DI LAVORO:

Numero	Grado/livello
1	Dirigente 2° G
4	Funzionario 3° G
1	Funzionario 1° G
1	6° Livello Quadro
1	6° Livello
1	5° livello (decesso)

 9

HANNO INIZIATO IL RAPPORTO DI LAVORO:

Numero	Grado/livello
1	2° Livello

1.1 La riorganizzazione aziendale

Per quanto attiene alla riorganizzazione aziendale il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 28 febbraio 2007, ha approvato il nuovo assetto organizzativo della Società.

Ciò in relazione all'esigenza di porre la CONSAP nelle migliori condizioni per far fronte con efficacia ed efficienza all'attuale realtà operativa caratterizzata dalla gestione, oltre che delle correnti attività ereditate dall'INA, anche dei nuovi, gravosi incarichi affidati alla Società (Stanza di compensazione, Fondo crack immobiliari, Blue card, etc.) e, nel contempo, di dotare l'azienda di un assetto più snello e flessibile in funzione dell'eventuale acquisizione di ulteriori compiti.

Tale riorganizzazione aziendale – attuata con decorrenza 2 aprile 2007 – come si evince dall'organigramma aziendale dianzi inserito, ha previsto il superamento della struttura della Società articolata in Aree con la conseguente creazione di nuove unità organizzative, denominate Servizi.

Con decorrenza 20 dicembre 2007 il Servizio Immobili, anche in relazione al prospettato sviluppo in tale comparto aziendale di attività di "service" per conto terzi, ha assunto la configurazione di Dipartimento Immobili, la cui responsabilità è stata affidata ad un Dirigente di grado 1°.

Per maggiore completezza di informazione, qui di seguito vengono riportati i prospetti relativi alla composizione e ai costi del personale CONSAP nel 2007:

- composizione numerica del personale ripartito nelle varie qualifiche;
- articolazione del costo del personale dipendente;
- costo medio del personale (rappresentazione sintetica);
- costo del personale diviso per grado e livello;
- grafico della composizione del personale.

**Composizione numerica del personale
ripartito nelle varie qualifiche
(dati al 31 dicembre 2007)**

A) Divisione per sesso	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti	70	94	164
B) Divisione per livello/sesso			
Dirigenti 2° grado	3	0	3
Dirigenti 1° grado	1	0	1
Area Professionale A			
Sezione A			
7°livello retr. – Funz. 3°gr.	11	1	12
7°livello retr. – Funz. 2°gr.	3	0	3
7°livello retr. – Funz. 1°gr.	2	3	5
Sezione B – 6°livello retr.	11	16	27
Area Professionale B			
Pos.ne Org.va 3 – 6°liv. retr.	7	15	22
Pos.ne Org.va 2 – 5°liv. retr.	12	37	49
Pos.ne Org.va 1 – 4°liv. retr.	12	21	33
Area Professionale C			
3°livello retr.	5	1	6
Area Professionale D			
2°livello retr.	3	0	3

ARTICOLAZIONE DEL COSTO DEL PERSONALE DIPENDENTE - ANNO 2007

DESCRIZIONE DEI CONTI	COSTO COMPLESSIVO 2007	ONERI ADDEBITATI ALLE GESTIONI SEPARATE	ONERI DI COMPETENZA DELLA CONSAP	% COSTO COMPLESSIVO
Retribuzione contrattuale tabellare	7.925.642	5.653.510	2.272.132	63,11%
Gratifiche e premi di rendimento	560.168	386.035	174.133	4,46%
Retribuzione straordinaria	174.158	129.982	44.175	1,39%
Contributi Sociali e Fondi Pensione	2.527.102	1.840.597	686.505	20,12%
Accantonamento TFR	606.904	435.776	171.128	4,83%
Spese varie (*)	764.532	485.547	278.986	6,09%
TOTALE	12.558.505	8.931.447	3.627.059	100,00%

(*) DISAGGREGAZIONE DELLA VOCE SPESE VARIE	
Pol. Sanitarie	276.641
Provvidenze ed altre spese per il personale	29.699
Accantonamenti rinnovi contrattuali	358.823
Assicurazioni varie	41.082
Spese missione	58.288
	764.532

RAPPRESENTAZIONE SINTETICA DEL COSTO DEL PERSONALE CONSAP ANNO 2007

	Numero dipendenti	Costo complessivo	Costo medio
DIRIGENTI	5	1.709.908	341.982
FUNZIONARI	25	2.871.769	114.871
IMPIEGATI	140	7.882.208	56..301
CESSATI 2006	8	94.620	11.828

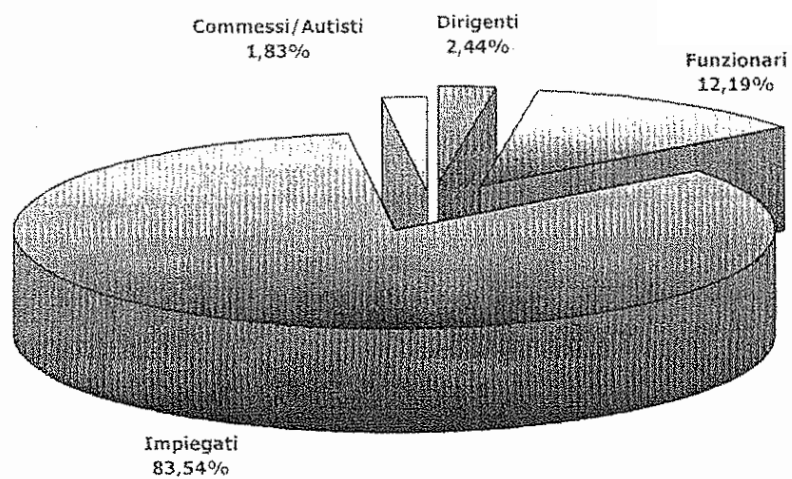
Costo medio ponderato	178	12.558.505	70.553
------------------------------	-----	------------	--------

Fonte CONSAP

COSTO DEL PERSONALE CONSAP 2007 DIVISO PER GRADO/LIVELLO CON L'INDICAZIONE DELL % SUL TOTALE

GRADO/LIVELLO	TOTALE GENERALE		COSTO MEDIO (*)	% SU TOTALE
	NUM.	IMPORTI		
DIRIGENTE 2° GRADO	4	1.490.756	372.689	11,87%
DIRIGENTE 1° GRADO	1	219.151	219.151	1,75%
FUNZIONARIO 3° GRADO	16	1.950.867	121.929	15,53%
FUNZIONARIO 2° GRADO	3	344.026	114.675	2,74%
FUNZIONARIO 1° GRADO	6	576.876	96.146	4,59%
6° LIVELLO QUADRO	27	1.946.376	72.088	15,50%
6° LIVELLO	22	1.410.053	64.093	11,23%
5° LIVELLO	49	2.598.102	53.022	20,69%
4° LIVELLO	33	1.433.360	43.435	11,41%
3° LIVELLO	6	299.695	49.949	2,39%
2° LIVELLO	3	194.622	64.874	1,55%
DIPENDENTI CESSATI NEL 2006	8	94.620	11.828	0,75%
TOTALI	178	12.558.505		100,00%

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DELLA CONSAP S.p.A. AL 31 DICEMBRE 2007



1.2 L'evoluzione della riorganizzazione aziendale

Con decorrenza 1° aprile 2008 la Società – in attuazione di quanto già approvato dal Consiglio di Amministrazione, anche per tener conto delle istanze nel tempo avanzate dall'Organismo di Vigilanza e dal Collegio Sindacale – ha provveduto all'istituzione del Reparto "Audit e Sicurezza" alle dirette dipendenze dell'Amministratore Delegato e di un Servizio di Pianificazione e Controllo, collocato alle dirette dipendenze del Direttore Generale. L'introduzione, nella struttura aziendale, di tali unità organizzative – che si occuperanno, a regime, dell'analisi e verifica dei processi e delle procedure aziendali nonché degli interventi necessari per rimuovere eventuali criticità (audit) e di definire e verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi (pianificazione e controllo) – non potrà che ulteriormente rafforzare l'intero sistema di controllo.

1.3 L'informatizzazione dei Servizi

In merito all'infrastruttura informatico-tecnologica, si è proseguito nei lavori di consolidamento e sviluppo attraverso l'ammodernamento dell'hardware di rete e l'implementazione di software di monitoraggio, regolazione e controllo, soprattutto nell'ambito degli accessi a Internet. Inoltre è stata migliorata la protezione della rete aziendale da accessi indesiderati e contagi da virus informatici.

Per quanto riguarda il Fondo di Garanzia Vittime della Strada, a seguito della sottoscrizione della nuova Convenzione tra le Imprese Designate ed il Fondo stesso ed all'entrata in vigore del nuovo Codice delle Assicurazioni, si è reso necessario effettuare delle implementazioni al sistema informativo contabile del Fondo. In particolare, le novità più importanti hanno riguardato l'inserimento di una nuova categoria di sinistro (categoria D) e la scelta di una nuova architettura del software che si avvallesse della tecnologia Web per la trasmissione di dati ed immagini.

Nel corso del 2007 sono entrate a pieno regime tutte le funzionalità relative alla Stanza di Compensazione che, grazie al potenziamento attuato sulla rete Internet, ha provveduto alla definizione di riscatti di sinistro in tempi brevi ed alla regolazione dei rapporti contabili tra le imprese di circa 1 milione e mezzo di sinistri.

Nel 2007 è stato inoltre avviato un progetto per l'automazione del Fondo di solidarietà per le vittime delle richieste estorsive e dell'usura e ne è stata completata tutta la fase di analisi.

1.4 Le consulenze

Nel 2007 il costo delle consulenze esterne è ammontato ad € 149 mila, in

aumento rispetto al dato 2006 (€ 106 mila) ma nettamente inferiore alla media del triennio 2004/2006 (€ 314 mila).

L'incremento di € 43 mila rispetto all'esercizio precedente è prevalentemente riferibile all'assistenza tecnica per l'espletamento dei compiti indicati dal D.Lgs. 231/01, in particolare per l'aggiornamento del modello di organizzazione gestione e controllo.

Sul punto si rileva – come evidenziato nella presedente relazione – che, nel corso del 2006, la Società ha adottato una procedura per il conferimento di incarichi professionali e consulenze, secondo la quale:

- è consentito affidare incarichi professionali e consulenze esterne soltanto quando ciò sia espressamente previsto per legge ovvero per prestazioni od attività che riguardino oggetti e materie di particolare delicatezza e rilevanza, in ordine ai quali sia ravvisata l'utilità e/o l'opportunità di rivolgersi a professionisti esterni;
- gli incarichi saranno conferiti dopo aver preliminarmente accertato l'inesistenza all'interno della Società di figure di analogo profilo, che siano in grado di assicurare un livello professionale adeguato all'importanza della materia e/o all'oggetto dell'incarico ovvero accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili all'interno della Società stessa;
- il conferimento dell'incarico avverrà "intuitu personae", previo accertamento da parte delle competenti funzioni aziendali di eventuali cause di incompatibilità o situazioni di conflitto di interessi; per quanto attiene le materie di natura giuridica, si farà ricorso, per quanto possibile, ai professionisti annoverati nell'elenco degli avvocati fiduciari; ove ciò non sia praticabile nonché per le consulenze di altra materia, la designazione avverrà nell'ambito di una rosa di nomi proposta all'Amministratore Delegato, dai responsabili delle funzioni aziendali;
- si dovrà evitare il frazionamento dello stesso incarico, tenendo conto delle ragioni di consequenzialità e complementarietà con altri incarichi già assegnati;
- gli onorari professionali saranno determinati e riconosciuti con criteri di economicità tenendo anche conto della natura dell'incarico e di ogni altro parametro o tariffa professionale applicabile e in ogni caso nel rispetto delle normative vigenti in materia. La parcella del professionista dovrà indicare in via analitica l'attività svolta e potrà essere liquidata una volta congruita.