

2009 è iniziata la riemissione delle tessere in scadenza, è proseguita la raccolta telematica delle ricette farmaceutiche e specialistiche (oltre 65 milioni di ricette al mese), è stato attivato il sistema per il collegamento in rete dei medici di medicina generale e dei pediatri, è proseguita la fase di sperimentazione della ricetta virtuale all'interno di strutture ospedaliere in vista della introduzione della ricetta elettronica.

Altre iniziative di rilievo condotte nel periodo in esame hanno riguardato: la collaborazione con le Agenzie fiscali per l'attuazione dei piani di avvio per il servizio di "Disaster Recovery"; la partecipazione, a supporto dell'Agenzia delle entrate, ai lavori per l'attuazione del sistema di interscambio per la fatturazione elettronica verso la P.A., secondo quanto previsto dalla legge finanziaria per il 2008; l'avvio di alcune iniziative applicative propedeutiche all'attuazione della riforma in senso federale del sistema tributario italiano.

Fra le attività internazionali va segnalata la partecipazione a numerose gare, nelle quali la proposizione delle *best practice* maturate nel dominio della fiscalità nei Paesi del Mediterraneo e del Sud-est Europa ha consentito l'avvio di alcune iniziative in Tunisia, Serbia, Bosnia Herzegovina, Macedonia, Kosovo, Guinea Equatoriale.

Nell'arco temporale oggetto della presente relazione numerose sono le disposizioni legislative che hanno direttamente riguardato SOGEI o, nell'ambito di una più vasta platea di destinatari, ne hanno comunque interessato l'attività e l'organizzazione; mentre delle più rilevanti si darà conto nelle sedi proprie dei successivi paragrafi, è opportuno qui evidenziare le disposizioni recate dall'articolo 19, commi 11 e 12, del D.L. 1° luglio 2009 n. 78, convertito nella legge 3 agosto 2009, n. 102, che prevedono che "con atto di indirizzo strategico del Ministero dell'Economia e delle Finanze sono ridefiniti i compiti e le funzioni", oltre che dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, anche di SOGEI e che il Consiglio di amministrazione di tali società "è conseguentemente rinnovato nel numero di cinque consiglieri entro 45 giorni dalla data di emanazione dei relativi atti di indirizzo strategico, senza applicazione dell'articolo 2383, comma 3, del codice civile" ed "il relativo statuto dovrà conformarsi, entro il richiamato termine, alle previsioni di cui al comma 12 dell'articolo 3 della legge 24 dicembre 2007, n. 244".

L'atto di indirizzo strategico nei confronti di SOGEI è stato emanato dal MEF il 3 settembre 2009. Esso attribuisce ulteriori compiti e funzioni alla Società che, fermi restando i livelli di servizio da assicurare nelle attività di sviluppo, conduzione e manutenzione del Sistema informativo della fiscalità, deve:

- sviluppare progetti ed iniziative, a livello comunitario e internazionale, finalizzati a diffondere le “*best practice*” già realizzate per il Sistema informativo della fiscalità;
- assicurare la piena integrazione e qualità delle banche dati fiscali e tributarie, predisponendo appositi servizi a supporto degli enti territoriali, nella prospettiva del federalismo fiscale, d’intesa con le altre strutture del Sistema informativo della fiscalità;
- assicurare, nello svolgimento di tutte le sue attività, l’adozione di rigorose pratiche e misure di sicurezza finalizzate al controllo accessi ed al tracciamento delle operazioni;
- formulare, in coordinamento con Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, una proposta per ridefinire compiti e funzioni connessi ai processi di produzione e diffusione dei documenti elettronici detenuti dai cittadini: Carta d’Identità Elettronica (CIE) e Tessera Sanitaria (TS).

I contenuti dell’atto di indirizzo sono stati recepiti nello statuto della Società a seguito di quanto deliberato dall’Assemblea straordinaria del 1° ottobre 2009.

A completare il quadro così delineato dall’Atto di indirizzo, si inserisce il Protocollo d’intesa per l’attuazione del Piano e-Gov 2012, sottoscritto dal Ministro della pubblica amministrazione e l’innovazione e dal Presidente SOGEI il 15 settembre 2009.

Con la stipula del Protocollo, SOGEI è impegnata a dare il proprio contributo all’attuazione del piano, con interventi previsti, in particolare, nell’ambito delle seguenti aree tematiche:

- integrazione delle banche dati;
- interoperabilità dei servizi informatici;
- sicurezza e riservatezza delle informazioni dei sistemi e delle reti;
- accesso degli utenti ai servizi informatici.

Su ciascuna iniziativa, SOGEI opererà sulla base di apposite intese tra il MEF ed il Ministero per l’innovazione.

3) IL RINNOVO DEGLI ORGANI SOCIETARI

Nella precedente relazione si sono espone le vicende che hanno portato in due occasioni, nel luglio 2006 e nel luglio 2008, ad anticipati scioglimenti del Consiglio di amministrazione: una prima volta a seguito delle dimissioni di tutti i componenti, la seconda in attuazione di apposita norma inserita nel decreto-legge n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008.

Ha osservato, al riguardo, la Corte che tali vicende apparivano in contrasto con i principi e le regole di sana gestione societaria, in quanto determinate non da incapacità o irregolarità imputabili agli amministratori, ma da motivazioni estranee alla conduzione dell'azienda, e che le stesse avevano indotto riflessi negativi sulla Società in termini di precarietà degli assetti organizzativi e di costi aggiuntivi di dubbia utilità.

Come sopra ricordato, peraltro, la legge n. 102 del 3 agosto 2009 (di conversione del decreto legge n. 78 del 1° luglio 2009), all'articolo 19, 12° comma, ha di nuovo previsto, quale conseguenza della ridefinizione dei compiti e delle funzioni di SOGEI, il rinnovo del Consiglio di amministrazione nel termine di 45 giorni dalla emanazione dell'Atto di indirizzo. A ciò ha provveduto l'Assemblea del 1° ottobre 2009, che ha nominato per il triennio 2009-2011 i componenti del Consiglio, nel prescritto numero di 5, e – tra questi – il Presidente, carica in cui è stato confermato il precedente titolare. È da notare che, nel rinnovato organo di gestione della Società, a differenza dei due precedenti, la maggioranza dei consiglieri (tre su cinque) è costituita da dirigenti dell'amministrazione (MEF e Agenzia delle entrate); ciò, naturalmente, rafforza la capacità di indirizzo e controllo del Ministero – azionista su SOGEI, accentuando così i caratteri che devono contraddistinguere, per legittimarlo, il rapporto tra una pubblica amministrazione ed una società *in house*.

Nella sua prima adunanza (7 ottobre 2009), il Consiglio ha proceduto alla nomina dell'Amministratore delegato e di un "Comitato di remunerazione", incaricato di proporre al Consiglio stesso gli emolumenti da riconoscere agli amministratori con deleghe. Ha inoltre provveduto ad attribuire all'Amministratore delegato, i poteri per la gestione della Società, mentre deleghe operative al Presidente sono state conferite, previa autorizzazione dell'Assemblea a norma di statuto, nell'adunanza consiliare del 17 dicembre 2009; con successive deliberazioni (da ultimo, nel febbraio 2010) dette deleghe, sia del Presidente che dell'Amministratore delegato., sono state parzialmente riconsiderate e, quindi, variate ed integrate.

Può, al riguardo, osservarsi come sia stato sostanzialmente confermato il sistema di *governance* aziendale già sperimentato sotto le due precedenti gestioni e caratterizzato da una equilibrata ripartizione dei poteri fra Presidente e Amministratore delegato, da esercitarsi in molti casi in forma variamente condivisa ("d'intesa" o "sentito"); sistema, sul quale la Corte si è già espressa nel senso che se esso *"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 di responsabilità e la qualità delle decisioni, con ricadute virtuose sulla gestione aziendale"*.

L'Assemblea societaria del 1° ottobre 2009 ha determinato il compenso annuo lordo degli amministratori, ai sensi dell'art. 2389, 1° comma, cod. civ., fissandolo in 22.500 euro per il Presidente del Consiglio di amministrazione ed in 15.000 euro per i consiglieri. In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 12, della legge n. 244 del 24 dicembre 2007, come modificato dall'art. 71 della legge n. 69 del 18 giugno 2009, la misura di tali compensi è stata ridotta del 25% rispetto a quella riconosciuta ai precedenti amministratori.

Per quanto riguarda i compensi previsti per i consiglieri con delega dall'art. 2389, 3° comma, del codice civile, gli stessi sono stati determinati, con delibere del CdA del 17 dicembre 2009 (per l'Amministratore delegato) e 22 aprile 2010 (per il Presidente), su proposta del "Comitato remunerazioni" e previo parere favorevole del Collegio sindacale. Per il primo è stata stabilita una retribuzione fissa annua lorda di 250.000 euro ed una variabile di 110.000 euro, *"da correlare ad obiettivi particolarmente sfidanti determinati sulla base dei piani industriali"*; per il secondo, una retribuzione fissa annua lorda di 120.000 euro ed una variabile di 23.000 euro, anch'essa *"da correlare ad obiettivi particolarmente sfidanti determinati sulla base delle deleghe ricevute"*.

Il Collegio sindacale, esaurito il mandato relativo al triennio 2006/2008 con l'approvazione del bilancio 2008, è stato rinnovato per il triennio 2009/2011 dall'Assemblea del 12 maggio 2009 nella nuova composizione ridotta da cinque a tre membri effettivi, secondo quanto previsto dalla modifica statutaria deliberata in pari data dall'Assemblea straordinaria.

Il compenso annuo lordo dei componenti il Collegio è stato determinato in 30.000 euro per il Presidente e in 20.000 per i sindaci.

A seguito dell'ulteriore modifica statutaria del 1° ottobre 2009, di adeguamento alle disposizioni recate dal già richiamato art. 12 della legge n. 69/2009, in materia di organi di società non quotate controllate dallo Stato, è venuta meno la possibilità di corrispondere gettoni di presenza ai componenti il Collegio (e, di conseguenza, al magistrato della Corte dei conti delegato al controllo).

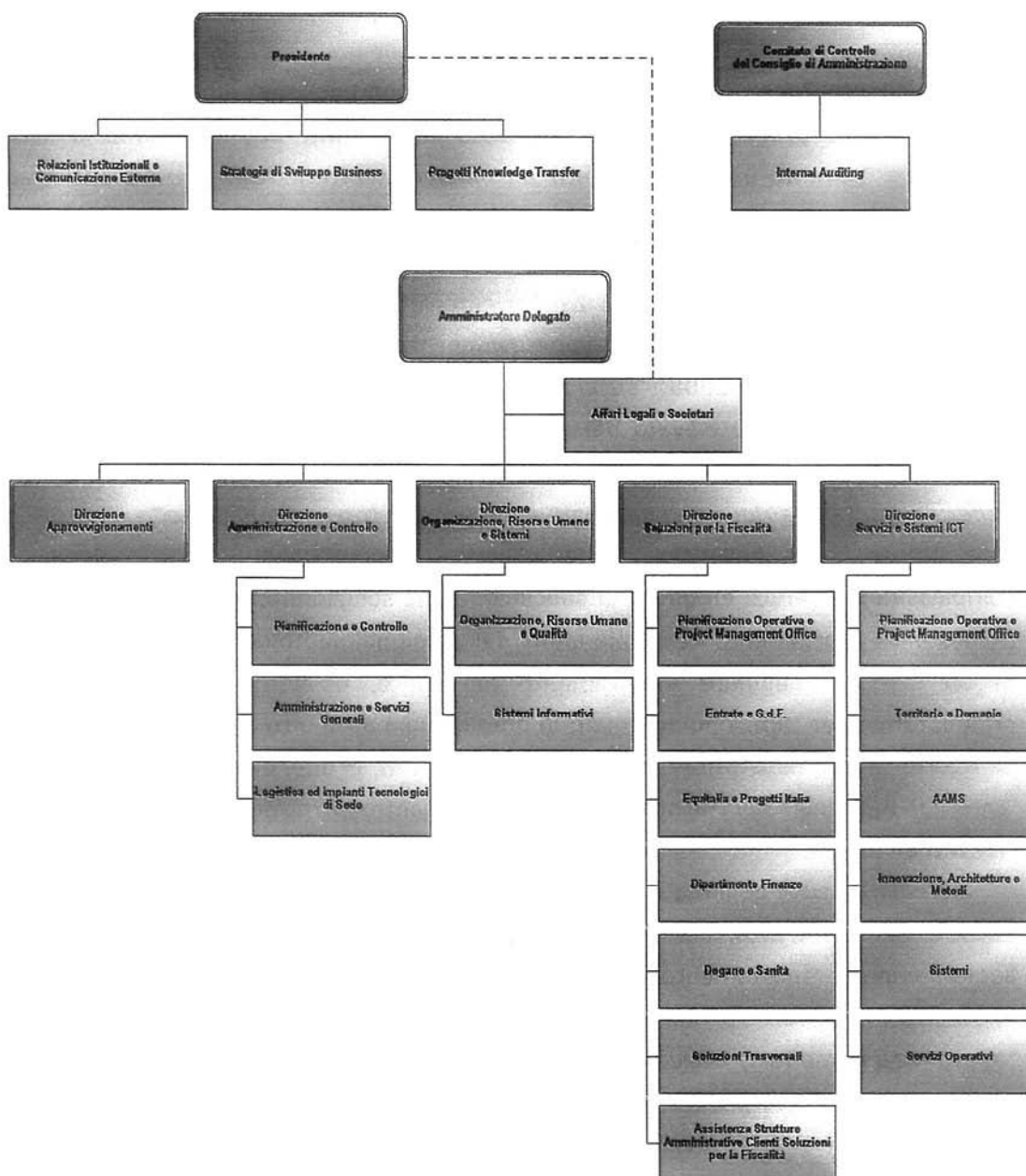
4) L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

La macrostruttura organizzativa di SOGEI, che già aveva conosciuto un radicale riassetto nel 2006, è stata nuovamente oggetto di profonda revisione nel biennio in esame.

Il nuovo Consiglio di amministrazione, nominato nel luglio 2008, avendo ritenuto che i principi posti a base della precedente organizzazione avessero perseguito *"soltanto in modo astratto un miglioramento dell'efficienza a detrimento dell'efficacia e della capacità dell'azienda di essere tempestiva nella individuazione e nella realizzazione delle soluzioni ICT (Information and Communication Technology) per i clienti"* (verbale CdA del 28 novembre 2008), ha disegnato una nuova organizzazione aziendale, basata (come evidenziato nella relazione sulla gestione che accompagna il bilancio 2008) *"su alcuni elementi caratterizzanti il contesto specifico in cui opera la SOGEI: elevata dinamicità della domanda; periodico aggiornamento degli elementi contrattuali che intercorrono con l'Amministrazione in coerenza con la generale spinta alla riduzione dei costi delle Amministrazioni pubbliche"*.

Tenuto conto della tipicità dei clienti istituzionali cui SOGEI si rivolge, la complessità dei servizi erogati e la specificità delle soluzioni proposte, che richiedono un costante adattamento aziendale ai fini del raggiungimento degli obiettivi nell'ottica di un sempre maggiore orientamento al cliente, è stato definito un assetto organizzativo per Direzioni, articolato in due funzioni di riporto al Presidente e quattro di riporto all'Amministratore delegato (due di *staff* e due di *line*). La funzione di "Internal Auditing" riporta ad un Comitato di controllo formato dai consiglieri non rivestiti di delega.

L'assetto così deliberato ha trovato sostanziale consolidamento nell'esercizio 2009 e nei primi mesi del 2010, che hanno peraltro registrato qualche ulteriore aggiornamento (spostamento in *staff* ai vertici aziendali della funzione "Progetti di *Knowledge transfer*" e della funzione "legale" e creazione di una direzione "Approvvigionamenti"), cosicché ad oggi la macrostruttura di 1° livello della società risulta organizzata secondo lo schema di seguito riportato.



Come anche rilevato nella precedente relazione, le ripetute modifiche di modelli organizzativi, in larga misura riconducibili e conseguenziali agli avvicendamenti degli organi di amministrazione, ciascuno portatore di una propria visione delle modalità ottimali di organizzazione aziendale, hanno comportato inevitabili ripercussioni negli

assetto dirigenziali: è scomparsa la funzione di Direttore generale, le cui attribuzioni sono state assorbite dall'Amministratore delegato, e ha avuto luogo un ampio *turn-over* nella maggior parte delle principali funzioni direttive (15 i dirigenti "esodati" o licenziati tra il 2008 e il 2009, 8 quelli assunti nel medesimo periodo).

Ritiene in proposito la Corte che l'assetto organizzativo da ultimo definito debba trovare una adeguata stabilità temporale, al fine di consentire - nell'interesse della Società - che le strutture consolidino competenze e procedure, sia nell'area amministrativa che in quella tecnologica; ciò, naturalmente senza pregiudicare i cambiamenti che dovessero rendersi necessari in funzione di sopravvenute nuove esigenze dell'azienda.

Nell'ambito dell'organizzazione aziendale un ruolo particolarmente rilevante e delicato è rivestito dai numerosi organi e strutture cui sono affidate le funzioni di vigilanza/controllo (interno) sulla gestione della Società, sull'assetto organizzativo dell'azienda, sui suoi processi operativi e che, nel caso di SOGEI, si aggiungono agli altrettanto numerosi soggetti, esterni alla Società, cui pure sono intestate funzioni di controllo a vario titolo: dalla Commissione parlamentare di vigilanza sull'Anagrafe tributaria alla Corte dei conti, dall'Autorità garante per la protezione dei dati personali al DigitPA (già CNIPA), dal MEF (nella duplice veste di Amministrazione vigilante e di azionista unico) alle Strutture organizzative dell'amministrazione finanziaria (nella qualità di committenti), alla società di revisione contabile.

Al momento il sistema dei controlli interni è formato: dal Comitato di controllo, nominato - a sensi di statuto - in seno al Consiglio di amministrazione e composto dai tre consiglieri privi di deleghe, con il compito di sovrintendere e coordinare le attività di *audit* interne svolte dalle strutture di presidio; dal Collegio sindacale, che esercita i controlli previsti dall'articolo 2403 codice civile ("*vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, nel rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento*"); dall'Organismo di vigilanza, previsto dall'articolo 6 del D. Lvo. 231/2001, con il compito di valutare l'adeguatezza del "modello di organizzazione, gestione e controllo" di cui allo stesso decreto, di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di tale modello attraverso verifiche periodiche, di curarne l'aggiornamento in relazione al mutare delle esigenze; dal Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, figura istituita dal D. Lvo. 58/1998 in materia di intermediazione finanziaria (v. *retro*, paragrafo 2); dalla struttura aziendale di Internal auditing, che predispose il piano delle attività di *audit* e svolge le attività di controllo ivi

previste, predisporre e mantiene aggiornata la mappatura e valutazione di tutti i rischi aziendali, riferendo agli organi di controllo competenti, al *management* ed al vertice aziendale.

Questa molteplicità di organi e procedure di controllo, se da un lato è mirata a garantire correttezza ed efficacia dei processi aziendali, dall'altro non si sottrae al rischio di duplicazioni di interventi, interferenze reciproche, conflitti di competenza. È, quindi, necessario che venga realizzato un sistema di controllo interno integrato, inclusivo anche della società di revisione contabile, con l'obiettivo di pervenire ad un approccio coordinato e sinergico dei controlli coinvolti, mediante: pianificazione ed esecuzione congiunta degli interventi di *assessment* e verifica, unificazione dei sistemi procedurali, istituzione di flussi informatici costanti e strutturati tra gli attori del sistema di controllo, creazione e diffusione di un linguaggio comune del controllo.

Il *management* di SOGEI ha avvertito tale rischio e sta operando ai fini ora indicati, che la Corte ritiene di preminente rilevanza, anche in considerazione dei costi che il complessivo apparato dei controlli interni comporta per il bilancio societario; costi quantificabili in un importo annuo di circa 750.000 euro, comprensivo del corrispettivo alla società di revisione contabile che, pur non essendo propriamente tra gli organi di controllo interno, a questi si affianca nel vigilare sul corretto svolgimento della gestione finanziaria e contabile.

5) LE POLITICHE DEL PERSONALE

La consistenza del personale in servizio presso SOGEI al 31 dicembre 2008 ed al 31 dicembre 2009 risulta dalla seguente tabella, con raffronto alla situazione al 31 dicembre 2007 e con l'indicazione della capacità produttiva espressa in anni – persona.

Personale	2009		2008		2007	
	N. personale al 31.12	Anni Persone	N. personale al 31.12	Anni Persone	N. personale al 31.12	Anni Persone
Dirigenti	53	54	58	59,3	58	66
Quadri/Impiegati	1.731	1.726	1.726	1.723,4	1.694	1.626
Operai	-	-	-	-	-	1
TOTALE	1.784	1.780	1.784	1.782,7	1.752	1.693

Come emerge dalla tabella, nel biennio si è registrato un incremento complessivo, rispetto a fine 2007, di 32 unità. La consistenza al 31 dicembre 2009 risulta così leggermente superiore a quella prevista dal Piano triennale 2007/2009 (1.784 unità anziché 1.768); è aumentato il numero dei quadri e impiegati (+37), è diminuito (-5) quello dei dirigenti, il cui rapporto con i primi è passato da 1:29 a 1:33. I nuovi assunti sono stati in totale 70 (53 nel 2008 e 17 nel 2009), l'85% costituito da personale esperto. Nella composizione dell'organico per titolo di studio, i laureati rappresentano il 56% e i diplomati il 41%; l'età media al 31 dicembre 2009 era di 44,2 anni, in aumento rispetto al dicembre 2008 (43,4 anni) e al dicembre 2007 (42,7 anni).

In materia di assunzioni occorre ricordare che la legge n. 133 del 6 agosto 2008 (di conversione del D.L. n. 112/2008), all'art. 18 impone che le società a partecipazione pubblica (non quotate) adottino, con propri provvedimenti, "criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità".

Attualmente il processo di reclutamento di personale in SOGEI è regolato da una procedura organizzativa che utilizza una apposita sezione del sito internet

aziendale per l'inserimento diretto delle candidature spontanee, poi raccolte in un *database*.

Per quanto riguarda gli apporti esterni, nel 2009 essi si sono ridotti dell'11% rispetto al 2008 in termini di anni/persona (da 495 a 441) ed è diminuito il loro rapporto con il personale in organico (dal 27% al 25%); il costo relativo è sceso da 25,7 a 21,2 milioni di euro (- 17,6%).

In attuazione delle politiche e delle direttrici di sviluppo previste dal Piano triennale, nel biennio 2008/2009 è proseguita ed è stata rafforzata l'attività di formazione del personale, anche mediante la creazione della "Scuola di formazione SOGEI" con lo scopo di formare *in house* il personale interno attraverso l'erogazione di contenuti *ad hoc*. Nel 2008 sono state fruite 4.637 giornate di formazione da 1.065 dipendenti, nel 2009 le giornate sono cresciute di circa il 60% a 7.463 con 1.411 dipendenti coinvolti.

Nella precedente relazione la Corte aveva rilevato come mancasse in SOGEI una adeguata e formale disciplina in materia di "esodi incentivati" del personale ed aveva, pertanto, invitato la Società ad adottare un provvedimento che definisse criteri e parametri obiettivi per la gestione di tali esodi.

Alla sollecitazione della Corte ha corrisposto recentemente il Consiglio di amministrazione della Società approvando, nella seduta del 23 marzo 2010, un apposito documento predisposto dall'Amministratore delegato.

L'atto in questione muove dalla considerazione che è esigenza di SOGEI perseguire la continua ottimizzazione del proprio *mix* professionale per adeguarlo al contesto istituzionale e tecnologico, estremamente dinamico, in cui essa opera. Tale obiettivo, secondo la Società, va perseguito innanzi tutto con il potenziamento, attraverso interventi formativi e di riqualificazione, delle professionalità presenti in azienda; nei casi in cui ciò non risulti realizzabile, a causa della eccessiva obsolescenza delle competenze da sostituire e/o della naturale resistenza al cambiamento di soggetti che presentano anzianità lavorativa ed età anagrafica elevate, l'unico strumento praticabile allo scopo viene individuato nel ricorso agli esodi incentivati.

Il documento citato, che si propone una gestione coordinata delle uscite del personale, prevede che i piani di incentivazione possano applicarsi a tutti i dipendenti (dirigenti, quadri, impiegati) e che sarà la Società sia ad individuare i potenziali candidati alla partecipazione al piano cui proporre l'incentivo, sia a valutare eventuali adesioni spontanee, adesioni che in ogni caso non potranno che essere volontarie.

XVI LEGISLATURA – DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Nel documento vengono regolati gli aspetti procedurali e precisati i criteri di quantificazione degli incentivi: per impiegati e quadri è prevista l'erogazione di una somma compresa fra 12 e 24 mensilità calcolate sulla base del costo aziendale, per i dirigenti – in aggiunta a quanto stabilito dal CCNL in materia di preavviso – una somma compresa fra 12 e 20 mensilità; ai fini del calcolo dell'incentivo nei singoli casi la Società terrà conto di vari parametri quali l'anzianità anagrafica, quella aziendale, quella contributiva e la prossimità alla pensione.

Negli esercizi in esame il costo del personale ha registrato l'andamento rappresentato nelle tabelle che seguono, che danno anche conto dei costi sostenuti per incentivazioni all'esodo:

COSTO DEL LAVORO

	Dirigenti	Impiegati	Operai	Totale
Anni Persona 2007	66,0	1626,0	1,0	1693,0
Anni Persona 2008	93,3	1723,4	0,0	1782,7
Anni Persona 2009	54,0	1726,0		1780,0

	Euro	Valore procapite	Incremento % procapite			
Retribuzioni 2007	8.131.053	71.594.196	46.310	79.771.559	47.118,46	5,3
Retribuzioni 2008	7.485.555	74.989.403	-	82.474.958	46.264,07	1,8
Retribuzioni 2009	6.665.424	79.425.689 (*)		86.091.113	48.293	4,4
Oneri sociali 2007	3.183.363	19.184.628	13.948	22.381.939	13.220,28	5,3
Oneri sociali 2008	3.054.155	19.699.588		22.753.743	12.763,64	3,5
Oneri sociali 2009	2.677.075	21.462.021		24.139.096	13.540,75	6,1
Quote di TFR 2007	575.646	5.037.338	1.316	5.614.300	3.316,18	5,7
Quote di TFR 2008	556.745	5.240.759		5.797.504,35	3.252,09	1,9
Quote di TFR 2009	394.250	5.182.435		5.576.685	3.128,22	3,8
		Contributi Arpig 2007		494.700	292,20	6,9
		Contributi Arpig 2008		536.800	301,12	3,1
		Contributi Arpig 2009		500.000	280,47	6,9
		Previdenza Integrativa 2007		276.586	163,37	1,9
		Previdenza Integrativa 2008		304.605	179,87	4,6
		Previdenza Integrativa 2009		312.252	175,16	2,5
		Assicurazioni 2007		1.014.953	599,50	0,6
		Assicurazioni 2008		1.022.312	573,46	4,3
		Assicurazioni 2009		1.073.401	602,12	5,0
		Bonus pensione 2007		229.162		
		Altri costi del personale 2008 (**)		50.000		
		Altri costi del personale 2009 (**)		90.900		
		Totale costo del lavoro 2007		109.783.199	64.845	5,2
		Totale costo del lavoro 2008		112.939.923	63.353	2,3
		Totale costo del lavoro 2009		117.783.447	66.070	4,3

(*) L'importo di € 79.425.689 - retribuzione degli impiegati per l'anno 2009, comprende € 17,085,586 relativa alla retribuzione dei quadri

(**) La voce altri costi del personale comprende importi residuali erogati ai dipendenti quali ad esempio borse di studio e buoni benefa erogati a favore dei figli dei dipendenti

	2009	2008	2007
N. esodi incentivati	10	11	23
Costo complessivo	1,3 milioni	1,7 milioni	5,6 milioni
Costo medio	135 mila	153 mila	245 mila
Totale costo del lavoro + incentivi	119.127.747	114.621.423	115.412.199

Come mostrano i dati, nel 2008 si è verificato un incremento del costo totale di 3,2 milioni di euro a causa dell'incremento dell'organico (+ 32 unità, + 90 anni/persona) a fronte di una riduzione di circa il 2% del costo unitario per effetto dell'ingresso di personale più giovane e del rinvio del rinnovo del contratto integrativo; nel 2009 (ad organico invariato) si è avuto un aumento sia del costo totale, pari a 4,8 milioni di euro, sia del costo unitario per circa 2,7 migliaia di euro, in conseguenza dell'applicazione del CCNL rinnovato nel 2008, della stipula del contratto integrativo e della erogazione di compensi una tantum selettivi disposti nell'attesa di impostare una politica meritocratica generalizzata e condivisa con le rappresentanze sindacali.

Complessivamente nel biennio si è così registrato un incremento del costo totale del lavoro del 7,3% ed un contenuto aumento del costo pro-capite di circa il 2%.

Un'analisi disaggregata mostra che la retribuzione annuale lorda *pro-capite* (calcolata in rapporto agli anni/persona) per i dirigenti è cresciuta nel biennio dello 0,2% e, per i quadri e impiegati, del 4,5%; e che il relativo costo a carico della Società (per retribuzione, oneri sociali e quota di TFR) è aumentato – rispettivamente – dello 0,1 e del 4,3%.

6) LE CONSULENZE

Nel biennio in esame nessuna nuova disposizione normativa è intervenuta a modificare la disciplina per il conferimento di incarichi di consulenza da parte di società a totale o prevalente partecipazione pubblica. La materia resta, pertanto, soggetta al rispetto dei principi elaborati dalla giurisprudenza, in particolare della Corte dei conti, (v. delibera n. 6/2005 delle S.S.R.R. in sede di controllo), che ammettono – in via di massima – la legittimità del ricorso a consulenti soltanto in presenza di determinati presupposti e requisiti procedurali: rispondenza dell'incarico agli obiettivi della società; inesistenza, all'interno dell'organizzazione della società, della figura professionale idonea allo svolgimento dell'incarico, da accertare per mezzo di una reale ricognizione; indicazione specifica dei contenuti e dei criteri per lo svolgimento dell'incarico; indicazione della sua durata; proporzione fra compenso corrisposto all'incaricato ed utilità conseguita dalla società.

Gli incarichi di consulenza utilizzati da SOGEI nel 2008, a supporto di attività proprie, sono stati in numero di 25 (39 nel 2007), con un onere nell'esercizio pari a 789.947 euro (2,85 milioni di euro nel 2007); gli incarichi conferiti da SOGEI in nome proprio ma per conto delle Strutture organizzative dell'A.F. e da queste integralmente rimborsate, sono state in numero di 11 (23 nel 2007) con un onere nell'esercizio pari a 565.643 (1,2 milioni di euro nel 2007).

Nel 2009 gli incarichi della prima categoria sono stati in numero di 25 con un onere nell'esercizio pari a 665.073 euro; nella seconda categoria è stato utilizzato un solo incarico con un onere nell'esercizio pari a 47.000 euro.

I dati mostrano una tendenza ad una progressiva, consistente riduzione nel numero delle consulenze e nell'ammontare del relativo onere, in coerenza con l'invito rivolto dalla Corte nella precedente relazione; così come hanno registrato - nel 2009 rispetto al 2008 - un ridimensionamento le consulenze in materia legale, che rappresentano una delle voci più rilevanti di questa categoria di spese, passate da 14 a 9 e da 511 mila a 232 mila euro.

Ancora, tra il 2008 e il 2009 sono gradualmente cessati gli incarichi di consulenza a supporto di attività proprie delle Amministrazioni committenti, in specie dell'AAMS, che avevano formato oggetto di rilievo da parte della Corte, in quanto *“solo indirettamente e molto lontanamente collegabili ai compiti statutariamente previsti per SOGEI”*;

richiamando tale osservazione, anche l'Assemblea del 12 maggio 2009, in occasione dell'approvazione del bilancio 2008, aveva invitato la società *"a verificare che le attività di prestazione di servizi di consulenza a favore di clienti pubblici risultino coerenti con l'oggetto sociale"*.

7) L'ATTIVITÀ CONTRATTUALE

7.a) L'ATTIVITÀ CONTRATTUALE PER LA REGOLAZIONE DEI RAPPORTI CON L'AZIONISTA

Come ricordato in precedenza, il rapporto contrattuale tra la SOGEI e il MEF è attualmente disciplinato dal contratto di servizi quadro (CSQ) 2006-2011 che, in base alle disposizioni legislative in materia (D. Lgs 300/1999 e d.P.R. 107/2001) affida al Dipartimento delle finanze il *"governo strategico del Sistema Informativo della fiscalità, assicurando funzioni di indirizzo e controllo per garantire l'unitarietà e l'interoperatività"* ed attribuisce alle Strutture organizzative dell'Amministrazione finanziaria la *"gestione delle aree del Sistema Informativo di loro competenza e (.....) le funzioni di individuazione degli obiettivi da raggiungere secondo specifici piani di automazione e di monitoraggio"*.

La SOGEI, quale ente strumentale preposto all'ICT dell'Amministrazione finanziaria, in conformità al CSQ, deve garantire *"la manutenzione, lo sviluppo e la conduzione del Sistema Informativo della fiscalità"*.

La definizione dei ruoli e l'assegnazione dei compiti di cui al CSQ è orientata ad una netta separazione delle funzioni di indirizzo e controllo, affidate al Dipartimento delle finanze, dalle funzioni di gestione operativa dei tributi e del patrimonio pubblico, svolte dalle quattro Agenzie fiscali e dalle altre Strutture organizzative dell'Amministrazione finanziaria. Il CSQ affida alle Strutture organizzative il compito di redigere i Contratti esecutivi, generalmente di durata triennale, in cui vengono individuate in dettaglio le attività da espletare e determinati i massimali contrattuali per il triennio. In tale quadro la SOGEI si configura come erogatrice di servizi complessi, corresponsabilizzata nel raggiungimento degli obiettivi del committente, per il quale si impegna a recepire soluzioni ottimali nell'ICT.

Il CSQ aveva anche stabilito che, entro il termine di 60 giorni antecedenti la scadenza del primo triennio di durata del contratto, si procedesse, all'esito di previste attività di *benchmarking*, *"a valutare la rispondenza di uno o più degli istituti (contrattuali) alle eventuali mutate esigenze del Sistema Informativo della fiscalità,provvedendo a rivedere le regole ivi previste, la tipologia dei servizi da erogare, i corrispettivi e la connessa disciplina di remunerazione"*.

In ottemperanza a tale disposizione, in data 15 luglio 2009 (dopo un tormentato *iter* e con sensibile ritardo rispetto alla prevista data del 1° gennaio 2009) tra