

**CONSIP S.p.A.**

**ESERCIZIO 2009**

PAGINA BIANCA

RELAZIONE DEL C.d.A.

PAGINA BIANCA

## **Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla situazione della società e sull'andamento della gestione nell'esercizio sociale 2009**

### **1. Premessa**

Il complessivo quadro di riferimento per le attività di Consip S.p.A. (Programma di razionalizzazione della spesa pubblica in beni e servizi / Attività Informatiche) ha determinato, anche per il 2009, il sostanziale raggiungimento di tutti gli obiettivi inizialmente prefissati.

Le linee di indirizzo della gestione sono state volte sempre più alla creazione di valore per la Pubblica Amministrazione e, più in generale, per il sistema Paese, in primo luogo per Amministrazioni e Imprese, ma anche per i cittadini, utenti finali dei servizi sviluppati e gestiti. In altri termini, l'orientamento operativo è sempre più rivolto alla valorizzazione del potenziale di Consip attraverso un approccio integrato e trasversale, in grado di accompagnare e sostenere le Pubbliche Amministrazioni nel percorso di modernizzazione e innovazione in atto.

La piena realizzazione di tale modello deriva - oltre che dall'aver pienamente sviluppato, nel corso dell'ultimo decennio, il ruolo chiave di Centrale di Acquisto della P.A. e fornitore "in-house" per i servizi ICT del MEF e Corte dei conti - anche dall'aver acquisito negli anni forti competenze nell'ambito del procurement pubblico e del supporto tecnologico e organizzativo a progettualità complesse, come tra l'altro dimostrato dalle recenti e numerose attese di supporto da parte delle Amministrazioni.

Secondo l'orientamento esposto, sono identificabili due principali linee guida che hanno caratterizzato la *proposizione di valore nel corso del 2009*:

- il pieno potenziale dell'attività consolidata;
- lo sviluppo e la partecipazione a progettualità innovative (es. supporto per IGRUE<sup>1</sup> - nuova convenzione).

Il pieno potenziale dell'attività consolidata è stata possibile, tra l'altro, attraverso: (1) l'ampliamento dell'impatto dell'azione di Consip in termini di massimizzazione dell'efficacia e dell'efficienza degli strumenti in uso; (2) l'ulteriore spinta nella implementazione del Sistema Rete e nella continua ricerca della collaborazione con il territorio; (3) la focalizzazione sull'evoluzione degli strumenti attuali, in linea con la *modernizzazione della P.A.*.

Lo sviluppo dei progetti innovativi, invece, è stato conseguito attraverso l'industrializzazione di quanto già avviato, rivolgendosi prioritariamente a iniziative con necessità di: (1) competenze di coordinamento complessivo e project management; (2) supporto attraverso know-how specifico; (3) alto tasso di innovazione e coinvolgimento sistemico.

Nell'ambito di attuazione di tale quadro, va evidenziata la definizione del nuovo Schema di Convenzione MEF/Corte dei Conti-Consip IT (17 novembre 2009), che ha disegnato la linea di evoluzione futura dell'azienda, improntata a nuovi principi di efficienza e responsabilizzazione, secondo logiche industriali di servizio.

Il rinnovo della convenzione è sempre stato un evento importante, ma questa volta ha rappresentato un particolare momento di svolta nella relazione fra Consip e l'Amministrazione e nel riconoscimento del ruolo che Consip svolge. Il modello proposto con la nuova convenzione è stato notevolmente innovato, ispirandosi ad un ruolo maggiormente responsabile della Consip, anche in linea con una fase più matura dell'azienda, del sistema informativo dell'Amministrazione e dei rapporti tra l'Amministrazione e la Consip stessa.

La nuova impostazione conferma, quindi, quella che è stata una caratteristica distintiva e di successo del modello "Consip": la separazione delle attività proprie della PA (governo, definizione delle strategie, selezione dei fornitori, etc.) che, sin dalla sua costituzione, sono state affidate a Consip, dalle attività di tipo realizzativo, che Consip affida all'esterno attraverso il ricorso al libero mercato, massimizzando così i benefici economici ottenibili dall'attivazione di meccanismi di libera e trasparente concorrenza, garantendo i livelli di servizio richiesti dalla Pubblica Amministrazione.

La Consip ha quindi rafforzato la connotazione di una struttura dedicata alla progettazione e al governo delle attività assegnate ed in grado di esprimere le competenze necessarie per affrontare progetti complessi relativi non solo all'informatica ma anche all'organizzazione, ai processi, alle tecnologie emergenti, in una logica di forte integrazione con le strutture ministeriali.

---

<sup>1</sup> Progetto di assistenza tecnica (POAT), in favore delle regioni dell'obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), finalizzato al miglioramento della governance dei processi di gestione, monitoraggio e controllo dei programmi comunitari da parte delle dette Regioni, nel contesto del raggiungimento degli obiettivi del Quadro Strategico Nazionale 2007-2013

## **2. Struttura organizzativa e risorse umane**

### **L'organizzazione**

Il 2009 è stato caratterizzato, in continuità con i principi dell'anno precedente, da un consolidamento dell'assetto organizzativo aziendale, al fine di: rafforzare il presidio/governo del processo di pianificazione e controllo di gestione dell'azienda; favorire le sinergie tra competenze e la trasversalità nelle attività di gestione; rendere l'organizzazione conforme rispetto alle novità introdotte dal D.Lgs. 81/08 (in tema di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro).

Nel primo semestre, si è quindi proceduto alla strutturazione dell'Area "Pianificazione e Controllo", a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, per supportare il Vertice Aziendale nella valutazione del livello di efficienza, efficacia ed economicità della gestione, l'andamento economico-finanziario ed il livello delle performance complessive aziendali.

Alla luce di quanto sopra è stata, quindi, soppressa la Direzione Pianificazione Operativa, costituendo la funzione dei *Planner*, assegnati in staff ai Direttori, ma in riporto funzionale al Responsabile dell'area Pianificazione e Controllo al fine di garantire il supporto ed il contributo diretto delle Direzioni al processo complessivo di pianificazione e controllo aziendale.

Al fine di favorire le sinergie tra competenze e la trasversalità nelle attività di gestione si è, inoltre, proceduto, all'interno della DAPA alla:

- costituzione di una specifica Area "Acquisti Beni e Servizi Sanità";
- riorganizzazione delle attività delle aree di "Acquisti di Beni e Servizi non Specifici", di "Real Estate ed Energy", come di seguito:
  - costituzione dell'Area "Acquisti Real Estate e Altri Servizi" per gli acquisti in ambito real estate (quali gestione immobili, servizi energetici integrati, etc.) e ad altre tipologie quali arredi, servizi di ristorazione e buoni pasto, trasferte etc.;
  - costituzione dell'Area "Acquisti Utility ed Altri Beni" per gli acquisti relativi alle utility in ambito energia (quali carburante, luce, gasolio, impianti fotovoltaici etc.) e ad altre tipologie di beni, quali auto, derrate alimentari, vestiario etc;
- ampliamento delle attività dell'Area "Marketing Strategico", la cui denominazione viene cambiata in "Programmazione e Monitoraggio" in modo da evidenziare il supporto fornito alla DAPA nella pianificazione e controllo delle attività di competenza, coerentemente con gli indirizzi e le metodologie indicate dall'Area Pianificazione e Controllo.

Per quanto attiene le Direzioni ICT, nell'ambito della Direzione Sistemi Informativi è stata creata l'Area "Sistemi di Gestione Documentale e Workflow", unificando le due aree che nelle Direzioni Finanza Pubblica e Sistemi Informativi si occupavano di sistemi di gestione documentale.

## Processi aziendali

Le attività 2009 sui processi aziendali sono state in gran parte correlate alle ulteriori evoluzioni del modello organizzativo, che hanno comportato il necessario adeguamento di schemi e procedure interne.

È proseguita l'ordinaria attività di aggiornamento di processi/procedure e della documentazione ad essi connessa, al fine di garantirne la coerenza e l'efficacia rispetto all'organizzazione aziendale. In particolare, si segnala:

- la rivisitazione degli schemi organizzativi interni, in relazione alle variazioni della struttura aziendale, in termini di mission, responsabilità e principali output;
- la definizione, di concerto con l'area "Affari Societari" e l'Area "Progetti Immobiliari", del modello organizzativo e della documentazione di processo (figure principali, responsabilità, adempimenti e controlli preventivi/successivi) relativi alla sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro resasi necessaria alla luce delle nuove disposizioni normative introdotte dal D.Lgs. 81/08;
- la revisione del processo di acquisizione beni e servizi a costo Consip;
- la revisione della procedura di gestione delle penali contrattualmente previste, in cui si è proceduto a rendere omogenee le modalità di trattazione dell'argomento per tutte le attività contrattuali Consip;
- avvio della revisione della documentazione di processo relativa alle postazioni di lavoro alla luce di quanto emerso dal lavoro di un team di progetto con l'obiettivo di definire una policy specifica per l'assegnazione dei beni e dei servizi informatici al personale dipendente;
- la revisione della documentazione relativa alle "Linee guida per l'analisi dell'offerta", unificando le modalità di analisi e personalizzando la modulistica proposta nei diversi casi (contratti ITC piuttosto che altre merceologie);
- la revisione e razionalizzazione delle modalità operative per la pubblicazione delle gare comunitarie e degli atti connessi (chiarimenti, rettifiche, errata corrige), sia negli aspetti relativi alle attività svolte e competenze richieste, che nell'adeguamento ai nuovi dispositivi legislativi;
- la revisione di alcune procedure connesse alla gestione amministrativo-contabile (e sottoposte al controllo del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari) quali, ad esempio, le procedure relative al ciclo passivo e attivo attinenti le acquisizioni (a rimborso e a costo Consip);
- la revisione del corpus documentale relativo al D.Lgs. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e l'aggiornamento del Documento Programmatico sulla Sicurezza, come stabilito dalle disposizioni di legge vigenti e pertanto eseguito con periodicità annuale;
- la pubblicazione del Sistema Sicurezza Lavoro di cui al D.Lgs. 81/08.



Sono, inoltre, proseguite, le attività connesse al progetto di informatizzazione della “Catena del Valore” (il modello dei processi aziendale), avviate nel precedente anno, in sinergia con il sistema di gestione documentale aziendale nel quale sono stati inseriti tutti i documenti, di competenza della funzione organizzazione e processi aziendali, accessibili dalla Intranet.

## **Risorse umane**

Al 31 dicembre 2009 il personale della Consip era costituito da 536 dipendenti, di cui 390 laureati, con un'età media di circa 42 anni.

Rispetto all'anno precedente l'organico è aumentato di 9 unità nette. Le dimissioni nel corso del 2009 sono state 11 con una percentuale di turn-over del 2%, in diminuzione rispetto all'anno precedente di un punto percentuale. Le dimissioni hanno riguardato in particolar modo l'area che si occupa della razionalizzazione degli acquisti; la dimensione del fenomeno è comunque in linea con l'andamento fisiologico tipico delle strutture analoghe a Consip.

Per ciò che concerne l'allocazione delle risorse, la ripartizione al 31 dicembre 2009 vedeva 288 unità impiegate per i progetti di carattere informatico, 177 per il progetto di Acquisti in Rete della P.A. e 67 per le attività amministrative e di staff.

L'attività di selezione del personale ha portato nel 2009 all'inserimento di 20 risorse, di cui 5 in ambito ICT, 11 in ambito Acquisti e 4 nello staff. Si segnala che i nuovi assunti sono per il 90% laureati ed hanno un'età media pari a 35 anni. A Gennaio 2009, inoltre, è stato completato il processo di selezione per la posizione rimasta vacante di Direttore Risorse Umane ed Organizzazione, con l'ingresso del candidato prescelto.

Nel corso del 2009 il ricorso a recruiting esterno è stato prevalentemente circoscritto all'assunzione di giovani potenziali o di profili esperti con competenze particolarmente consolidate mirate ad arricchire il patrimonio di conoscenze aziendali. In tutti gli altri casi è stata privilegiata la mobilità interna per favorire il pieno utilizzo del potenziale presente in azienda attraverso percorsi di carriera interni.

Nel 2009 si è dato inizio ad una revisione dei principali processi di gestione e sviluppo delle risorse, al fine di renderli maggiormente aderenti al contesto aziendale. In particolare, il primo progetto avviato, che si concluderà nei primi mesi del 2010, riguarda la definizione del nuovo modello delle competenze e del relativo sistema professionale. La metodologia adottata è stata del tutto innovativa e completamente fondata su una logica di coinvolgimento “dal basso” con la partecipazione diretta di tutta la popolazione Consip nella definizione e descrizione delle competenze tecniche tipiche dell'azienda. A tal fine è stato utilizzato un approccio “wikipedia” con la possibilità, quindi, per tutti i dipendenti di accedere ad un'area web per aggiungere/modificare le voci che caratterizzano il Dizionario delle conoscenze Consip, rispetto al quale è stato richiesto a tutto il personale di autovalutarsi. L'analisi di tali dati permetterà di costruire il nuovo sistema professionale che sarà rilasciato nel 2010.

Nel quarto trimestre è stata, inoltre, avviata la costruzione di un sistema di classificazione e pesatura delle posizioni aziendali che consentirà alla Direzione Risorse Umane ed Organizzazione di disporre degli elementi utili a definire le linee della politica retributiva e di assegnazione dei benefit coerentemente con le politiche strategiche aziendali. Tale sistema permetterà, inoltre, di verificare l'equità retributiva interna, di garantire l'allineamento al mercato e di gestire coerentemente il collegamento con la performance.

Riguardo alla formazione, gli elementi di novità del 2009 sono stati da una parte la focalizzazione sulla formazione obbligatoria in tema di sicurezza sul lavoro, dall'altra la progettazione e realizzazione di interventi formativi mirati a sostenere i cambiamenti organizzativi e di contesto intervenuti nel corso dell'anno. Ciò ha portato all'erogazione di 3,8 giorni medi a persona di formazione (rispetto ai 3,5 giorni dell'anno precedente), con circa l'80% della popolazione che ha partecipato ad almeno un evento (escludendo la formazione obbligatoria sulla sicurezza).

Riguardo alla formazione sulla sicurezza, in adempimento a quanto previsto dalla normativa (D.Lgs.81/08), sono stati effettuati corsi in aula a tutta la popolazione aziendale. Sono state erogate diverse tipologie di corsi tarate a seconda dei destinatari, che sono stati: Amministratore Delegato e Direttori, i dirigenti preposti, i dipendenti ed i lavoratori non subordinati, i Responsabili Locali della Sicurezza, gli addetti al primo soccorso ed alla prevenzione degli incendi.

Sulle altre iniziative di formazione, citiamo di seguito le principali:

- il percorso di formazione sul controllo di gestione che ha visto coinvolta tutta la nuova area di Pianificazione e Controllo e tutti i Planner di Direzione;
- la formazione a tutti i capi progetto sul nuovo sistema di pianificazione e controllo per commessa;
- il percorso "Finance for non financial manager" che ha riguardato i responsabili di area;
- il corso "Extreme Project Management" organizzato ad hoc per Consip in due edizioni per un totale di 40 partecipanti, a cura di docenti internazionali di fama mondiale nelle tematiche di project management;
- il corso "Guida all'utilizzo pratico dei function point" realizzato per circa 40 capi progetto applicativi;
- la Certificazione di Software Test - Livello Foundation ITA-STQB conseguita da 9 dipendenti.

Di particolare rilevanza il percorso sperimentale effettuato su iniziativa di AICA, di concerto con Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici e DigitPA (ex Cnipa), di applicazione del modello EUCIP Elective in Consip. Obiettivo della sperimentazione è stato quello di verificare la copertura del sistema EUCIP (European Certification of Informatics Professionals, che rappresenta una standard europeo di riferimento per le competenze ed i profili professionali informatici) rispetto alle competenze ed alle professionalità presenti in ambienti di eccellenza dal lato della domanda e del governo delle forniture di ICT nell'ambito della Pubblica Amministrazione. L'attività si è conclusa con il conseguimento della

certificazione EUCIP Professionale da parte delle 5 risorse prescelte appartenenti alle Direzioni ICT di Consip. L'esame di certificazione si è basato sulla presentazione, da parte dei candidati, di un "portafoglio" che descrive le esperienze di lavoro, gli studi e le esperienze di formazione e su un esame orale di fronte a una commissione composta da tre esaminatori incaricati da EUCIP ed AICA.

Con riferimento alle informazioni collegate all'art. 2428 del Codice Civile, inoltre, non si segnalano casistiche relative a:

- morti sul lavoro del personale iscritto al libro matricola, per i quali è stata accertata definitivamente una responsabilità aziendale;
- infortuni gravi sul lavoro che hanno comportato lesioni gravi o gravissime al personale iscritto al libro matricola per i quali è stata accertata definitivamente una responsabilità aziendale;
- addebiti in ordine a malattie professionali su dipendenti o ex dipendenti e cause di mobbing, per cui la società è stata dichiarata definitivamente responsabile.

### **Dirigente preposto ai sensi della L. 262/2005**

Nel corso del 2009 si è consolidato il modello 262/05 mediante la rivisitazione della mappatura delle attività/processi aziendali a rischio e dei controlli esistenti, operando secondo gli indirizzi e le Linee Guida di Confindustria, nonché delle best practices internazionali. Ciò ha comportato, quindi, l'esame più approfondito dei processi e del modello di governance organizzativa, attraverso interviste dirette ai responsabili di funzione e ad altro personale rilevante. Nel merito, la scelta adottata - secondo la metodologia di risk assessment - ha orientato l'attività verso una realistica identificazione dei rischi, in accordo con criteri di selettività ed intensità volti a far emergere quelli effettivi e non già meramente virtuali, che porterebbero a distogliere l'attenzione dai processi più esposti e dalle autentiche criticità.

Tale attività ha consentito, altresì, di disegnare una possibile gerarchia di responsabilità e di presidi in relazione alla mutata struttura organizzativa e in prospettiva, ai cambiamenti contrattuali che interverranno nel prossimo esercizio.

### **Organo di Vigilanza**

L'Organo di Vigilanza - costituito al fine di ottemperare alle prescrizioni del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche" - ha svolto, anche nel 2009, un'attività di formazione e di controllo sul rispetto e sull'efficacia del "Modello di organizzazione e gestione".

Specificatamente, sono stati realizzati eventi formativi per i neo assunti, per i collaboratori con contratto di lavoro a progetto e per i lavoratori somministrati. Inoltre, nell'ottica di fornire ai dipendenti strumenti per la formazione, la sezione della Intranet aziendale dedicata all'Organo di

Vigilanza è stata costantemente aggiornata con la giurisprudenza formatasi con riguardo al D.Lgs. 231/01 ed alle successive modifiche ed integrazioni.

È proseguita l'attività di verifica a totale copertura aziendale sul rispetto delle procedure rientranti nel Modello, così come i lavori di aggiornamento delle principali procedure organizzative interne.

L'OdV, anche nel 2009, ha svolto incontri con i nuovi fornitori, nel corso dei quali sono stati loro illustrati i principi del Modello di Organizzazione e Gestione adottato da Consip, nonché gli obblighi di riservatezza loro derivanti dal Codice Deontologico.

Parimenti, l'Organo di Vigilanza ha proseguito i suoi interventi nel corso della seduta di insediamento di ogni Commissione di gara, al fine di illustrare sinteticamente ai Commissari i principi comportamentali, già enunciati nel Codice Deontologico, cui gli stessi devono attenersi, e di porsi a disposizione delle stesse Commissioni nel caso dovessero presentarsi problematiche etico/deontologiche o fosse necessario un parere sulle modalità operative. In tale ambito di attività, l'Organo ha espresso parere, ogni volta che, ai sensi del Modello, è stato coinvolto, circa la sussistenza o meno di conflitti di interesse in capo a componenti delle Commissioni di gara, tale attività, di elevata sensibilità e delicatezza, è stata condotta con la massima sollecitudine ed approfondimento nell'intento di fornire tempestivamente un necessario contributo al regolare svolgimento delle attività attribuite a Consip.

Le attività di verifica, svolte ai sensi del Modello hanno riguardato, in linea con la Pianificazione annuale, tutte le strutture aziendali relativamente ai profili di rischio più rilevanti: rapporti con la fornitura e procedimenti di acquisto. L'adozione del criterio del più elevato rischio (risk-based) ha consentito un maggiore livello di approfondimento rispetto a quello in passato raggiunto operando sulla base delle strutture organizzative.

L'OdV ha attivamente collaborato e partecipato al processo di formazione attivato in seguito all'adeguamento di Consip alla nuova normativa relativa alla sicurezza sul lavoro (D.Lgs.81/09).

Attualmente il Modello di Organizzazione e Gestione è in corso di aggiornamento/adeguamento rispetto alle nuove fattispecie di reato.

## **Standard e sistemi informativi interni**

Nel corso del 2009 sono state effettuate attività di aggiornamento degli standard aziendali, sviluppo ed innovazione dei sistemi informativi Consip e realizzazione di applicazioni a supporto del personale.

Per quanto attiene la tematica degli standard aziendali, in particolare:

- Revisione degli standard per il conteggio dei function point, in modo da recepire le modifiche agli standard internazionali emanati dall' International Function Point Users Group (IFPUG);
- revisione dello standard documentale per il piano di test con l'inserimento delle indicazioni relative ai test prestazionali da effettuare sulle applicazioni;

- definizione delle caratteristiche standard delle postazioni di lavoro Consip, con cui sono dettagliate tutte le dotazioni che compongono una postazione standard utilizzata dal personale;
- revisione di alcuni standard esistenti, in particolare per quanto attiene la redazione della documentazione delle gare, tradizionali e smaterializzate, ex art. 26.

Con riferimento ai sistemi informativi Consip:

- realizzazione delle funzionalità per l'invio e la ricezione delle fatture elettroniche, con la copertura dell'intero processo: protocollazione, archiviazione e conservazione sostitutiva a norma;
- integrazione delle funzioni di autorizzazione e consuntivazione tra i sistemi di contabilità e pianificazione, permettendo la condivisione e il passaggio dei dati comuni tra i sistemi SIAC e SIPAI in modo da semplificare le procedure di rendicontazione;
- sviluppo di tutte le funzionalità per l'invio massivo delle informazioni all'Autorità di vigilanza dei contratti pubblici. Con il nuovo sistema AVCP si procederà al trasferimento dei dati relativi alle gare aggiudicate ed ai contratti stipulati da Consip;
- realizzazione del sistema di gestione dei beni aziendali, con cui monitorare e gestire la dotazione dei beni aziendali, informatici e non, consegnati al personale Consip mantenendo traccia dello storico e dell'evoluzione del parco beni;
- realizzazione delle funzioni volte al consolidamento dell'utilizzo del sistema di Pianificazione & Controllo per Commesse, con particolare riguardo all'inserimento delle nuove iniziative, alla reportistica e alle funzioni iniziali per la gestione della convenzione IT 2010-2012;
- realizzazione del sistema documentale Consip, in cui sono stati caricati i documenti aziendali presenti sulla intranet, comprendendo le personalizzazioni per migliorare la fruibilità via web;
- sperimentazione dei prodotti OpenSource, con particolare riferimento ai prodotti di produttività individuale tipici della piattaforma Microsoft Office.

Infine, per quanto attiene alle applicazioni a supporto del personale Consip:

- realizzazione del catalogo delle competenze utilizzando un sistema basato su tecnologia Wiki, con cui il personale ha potuto autonomamente inserire l'elenco delle competenze professionali percepite in azienda;
- realizzazione del sistema informativo DISCO per la rilevazione e valutazione delle competenze professionali;
- sviluppo di funzionalità di gestione e aggiornamento dei dati anagrafici del personale.

## **Progetti Immobiliari e Gestione Sedi e Servizi**

A parte la consueta ma delicata conduzione della gestione operativa quotidiana delle attività, l'area si è concentrata nel 2009 su alcune tematiche particolarmente rilevanti, tra cui:

- modifica ed ampliamento, in adempimento al D.Lgs 81/08 e s.m.i. in materia di prevenzione e protezione, del processo documentale dell'intero sistema di sicurezza Consip, attuando tutte le misure che il nuovo sistema prevede, sia dal punto di vista tecnico che documentale/comportamentali. Specificatamente, a seguito della revisione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) della sede di via Isonzo e dalla prova di evacuazione effettuata nel mese di giugno sono stati eseguiti molteplici adeguamenti ai nuovi standard di sicurezza (modifica della via di esodo esterna a mezzo della realizzazione di una ulteriore scala; predisposizione di ulteriore via di esodo interna; revisione della cartellonistica di sicurezza; realizzazione di linee vita per il personale tecnico operante sulla copertura dell'immobile; verifica periodica delle scariche atmosferiche; svolgimento di corsi di formazione ed informazione in materia di sicurezza sul lavoro per tutto il personale operante nelle sedi lavorative Consip; realizzazione di un sistema di formazione ed informazione del sistema di sicurezza per il nuovo personale basato sull'autoapprendimento; 271 visite mediche di sorveglianza sanitaria sul personale videoterminalista).
- razionalizzazione dell'utilizzo spazi ufficio del complesso immobiliare MEF di La Rustica che ha consentito il disimpegno di 3 piani dell'edificio B. Attraverso questa realizzazione, che ha comportato il riposizionamento di oltre 300 persone, il MEF ha ottenuto un significativo risparmio sulla spesa corrente indotto dai risparmi sui servizi di manutenzione ordinaria dell'immobile e riduzione dei consumi energetici principalmente rivolti all'impianto di climatizzazione del complesso;
- misure di contenimento dei consumi energetici. In questo ambito nel corso del 2009 sono state introdotte modalità tecnico gestionali volte al risparmio energetico per la sede Consip di Via Isonzo, che hanno consentito nel 2009 un risparmio di consumi energetici, superiore al 5% del consumo in MW/h rilevato per l'anno 2008.

## Acquisti

Il 2009 è stato caratterizzato da sostanziale mantenimento degli acquisti di competenza (circa 1.000 acquisizioni complessive). Relativamente agli importi si è registrata una contrazione dell'importo complessivo acquistato di circa il 40% che ha riguardato esclusivamente le acquisizioni a "costo Consip", mentre le acquisizioni "a rimborso" non presentano sostanziali modifiche quantitative e qualitative rispetto alle esigenze espresse nell'anno precedente.

Nel corso del 2009 l'Area Acquisti ha recepito le modifiche connesse alla emissione della procedura "Acquisizione di beni, servizi e appalto lavori a costo Consip".

Relativamente alla coperture assicurative della Consip nel corso del 2009, con il supporto della Marsh (Broker selezionato nel 2008 attraverso gara a evidenza pubblica), è stata conclusa e condivisa con le Direzioni interessate l'analisi dei rischi Consip ed è stata bandita la relativa gara per il rinnovo delle polizze in scadenza il 28/2/2010 prevedendo le seguenti coperture: All risks Patrimonio, All risks Apparecchiature elettroniche, Responsabilità Civile verso Terzi e Dipendenti-Responsabilità Civile Professionale, Infortuni cumulativa, Tutela Legale (Amministratori, Sindaci e Dirigenti, Quadri, VII e VI livello), D&O - Responsabilità civile Amministratori, Dirigenti e componenti organi di controllo, Vita e Invalidità totale e permanente per il personale direttivo.

### **3. Corporate Identity**

Le attività di comunicazione svolte nell'ambito del 2009, coerentemente con il piano di sviluppo ed in continuità con le attività degli anni precedenti, hanno portato (1) alla piena maturità di utilizzo di tutti i nuovi strumenti di comunicazione interna ed esterna adottati e (2) all'introduzione di nuovi format documentali in linea con l'immagine aziendale.

In particolare, l'anno trascorso è stato caratterizzato dalla completa operatività di tutti gli strumenti di visioning, comportando il pieno riconoscimento del marchio Consip, divenuto un brand apprezzato e riconosciuto nei contesti nazionali di maggiore impatto: partecipazioni a Forum GPP di Cremona (ottobre 2009), ECOMONDO di Rimini (ottobre 2009), COM.P.A. (novembre 2009); e dal consolidamento a livello internazionale: partecipazioni al Global Forum di Bucharest (novembre 2009) e a diversi Award internazionali, culminati nel riconoscimento dell'European e-Government Awards di Malmoe.

In tale ambito, le attività internazionali hanno rappresentato un importante impulso allo sviluppo di supporti comunicativi in lingua inglese, tra cui si rammenta la piena operatività da fine anno della sezione "mirror" del sito Internet Consip, ora fruibile in ogni sua parte in lingua inglese.

La sezione eventi si è arricchita di nuovi appuntamenti: oltre all'ormai consolidato e riconosciuto "Premio MEPA" (III edizione nel marzo 2009 presso il Tempio di Adriano), si è svolta con grande successo la premiazione della I edizione del Premio GPP (presso il Senato della Repubblica in marzo), con ampia partecipazione di istituzioni ed imprese. Parimenti, ha acquistato sempre maggiore rilievo l'evento legato alla presentazione del Rapporto Annuale, nel cui ambito va consolidandosi la presenza degli stakeholders ai più alti livelli.

Ulteriore novità dell'anno è stata l'attività di coordinamento della comunicazione nelle presentazioni degli Sportelli in Rete sul territorio, che ha visto la funzione di Corporate Identity impegnata sia nell'ideazione e gestione degli eventi, sia nella sala stampa durante gli appuntamenti (Bolzano, Trieste, Trento, Bari, Ancona, Perugia, Venezia, Milano e Torino).

Menzione particolare meritano la presentazione del libro "Consip: una novità nella pubblica amministrazione" di Roma e Milano e i convegni promossi in collaborazione con la Cassa di Risparmio di Bologna e l'Università Tor Vergata sui temi del procurement (Bologna, giugno 2009). A completamento delle attività di comunicazione hanno, infine, visto l'uscita di nuovi volumi nella "Collana dei Quaderni Consip", che insieme alle altre pubblicazioni va a formare un primo Archivio aziendale.

La comunicazione istituzionale - in ottica di massima interrelazione e coerenza di messaggi trasmessi a istituzioni, confederazioni datoriali e media - ha rafforzato i suoi risultati, raggiungendo un buon consolidamento del canale di relazione con i media e, quindi, un sensibile miglioramento della reputazione aziendale anche nei confronti dell'Opinione Pubblica.