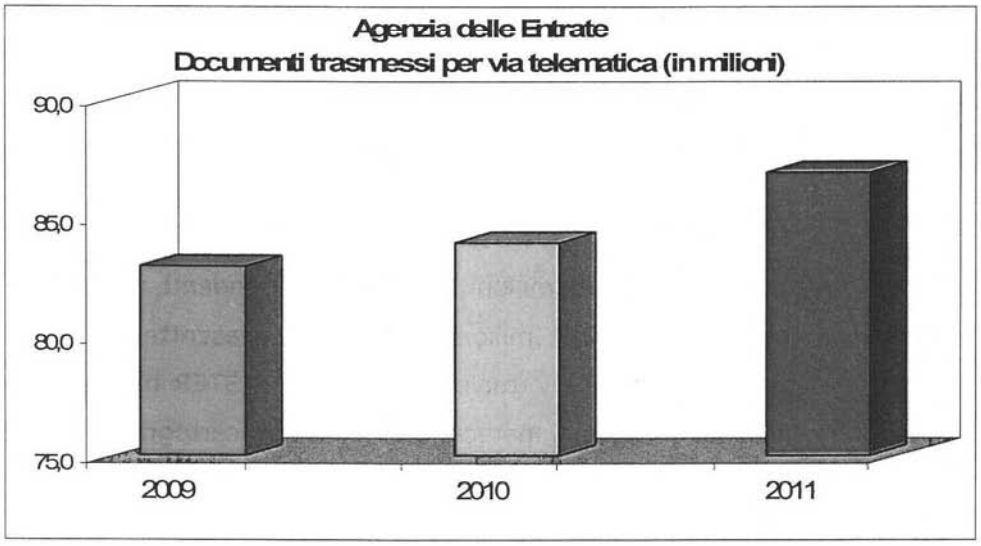
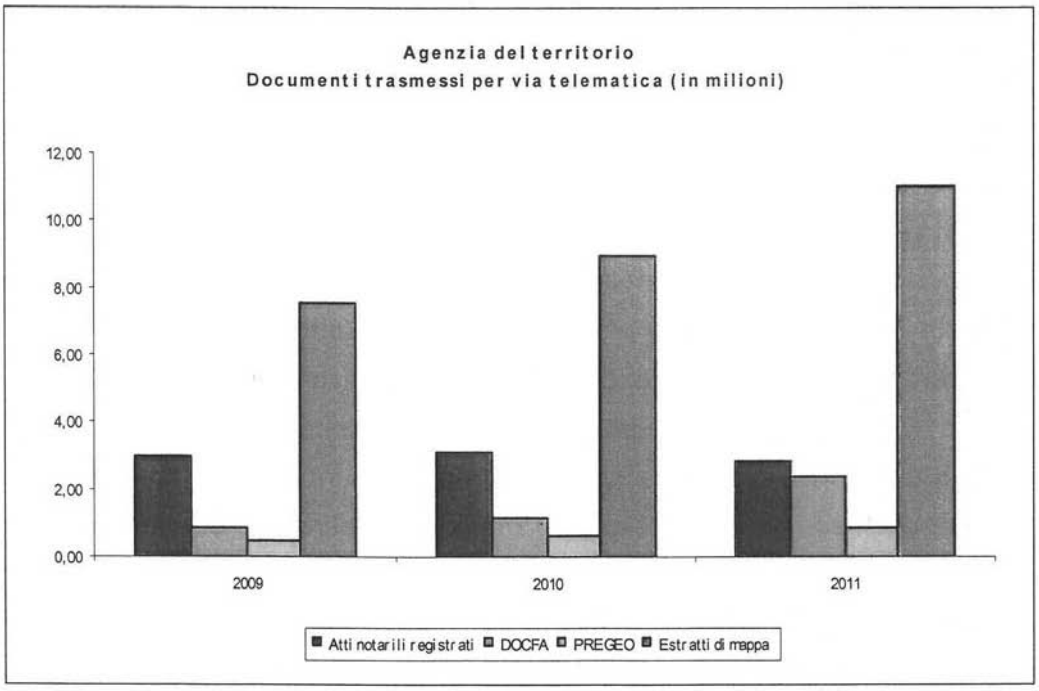
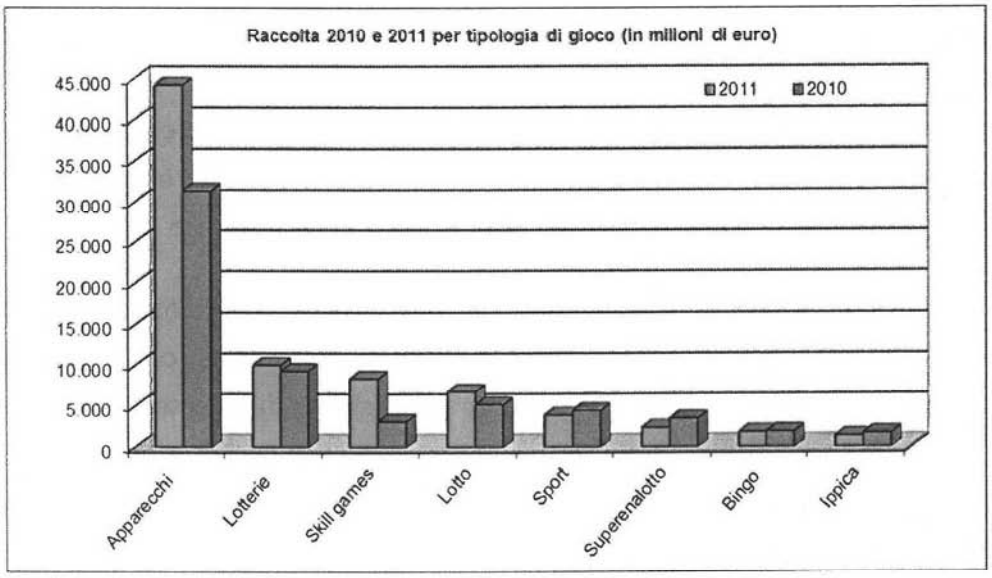
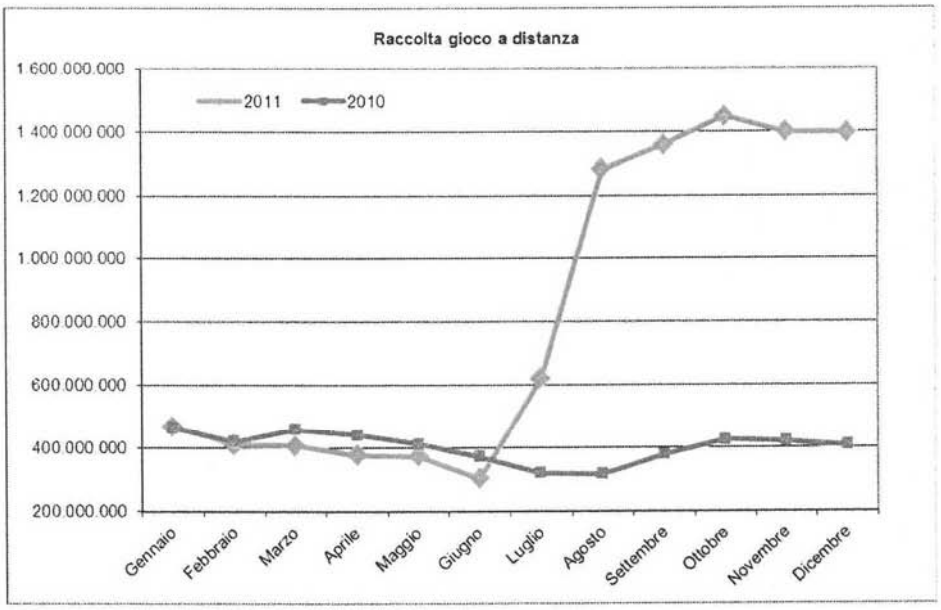



DOCFA: Documenti Catasto FAbbricati

PREGEO: PREtrattamento atti GEOmetrici




Nel 2010, in attuazione dell'art. 50 del d.l. n. 269/2003 (monitoraggio della spesa sanitaria), la Società ha prodotto e distribuito, con il coinvolgimento delle Regioni, oltre 26 milioni di tessere sanitarie in sostituzione di quelle scadute.

Nel 2011 le attività di produzione e distribuzione massiva delle Tessere Sanitarie con microchip (TS-CNS) hanno riguardato le Regioni Calabria, Sardegna, Friuli Venezia Giulia, Sicilia, Valle d'Aosta e le Province Autonome di Trento e Bolzano con la

produzione di circa 9 milioni di pezzi. Sono inoltre proseguite le attività di produzione e distribuzione delle TS standard per le altre Regioni, per un totale di oltre 5 milioni di pezzi. A partire dal mese di dicembre, in attuazione di quanto disposto dall'art. 11, comma 15, del d.l. 31 maggio 2010, n. 78, l'emissione delle TS-CNS è stata estesa (limitatamente alle TS in scadenza) anche alle Regioni Veneto, Piemonte, Emilia Romagna, Puglia, Campania, Lazio, Molise, Basilicata, Abruzzo e Liguria.

Altre iniziative di rilievo condotte nel periodo in esame hanno riguardato: il completamento dell'attività di sperimentazione svolta nel corso del 2010, che ha portato alla evoluzione delle funzionalità del Sistema di Interscambio e l'adeguamento all'evolversi del formato della fattura elettronica per la PA; attività che ha portato al consolidamento della versione "uno" del sistema, rilasciata in esercizio a fine 2011. Inoltre, sono stati realizzati prodotti che hanno consentito alla Regione Sicilia di gestire, nell'ambito di un accordo convenzionale con l'Agenzia delle Entrate, il credito d'imposta per i nuovi investimenti e per la crescita dimensionale delle imprese, introdotto da una recente disposizione normativa regionale.

Per quanto concerne le attività internazionali poste in essere da Sogei, si è registrato a partire dal 2011, un cambio di strategia: ed infatti mentre nel passato Sogei operava all'estero anche in autonomia, senza la mediazione del Ministero dell'economia e delle finanze (MEF), dal 2011 ha ritenuto di operare sul mercato internazionale quale supporto delle strutture del MEF.

## 4) L'ASSETTO DEGLI ORGANI SOCIETARI

Lo Statuto approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 14 luglio 2011 aveva previsto, come dianzi accennato, che la Società fosse amministrata da un Amministratore Unico o da un Consiglio di Amministrazione, composto da 5 membri.

L'Assemblea degli Azionisti del 14 luglio 2011 aveva quindi provveduto a nominare un Amministratore Unico, prevedendo che lo stesso sarebbe rimasto in carica fino alla nomina del nuovo Organo Amministrativo previsto dal comma 4 dell'articolo 10 del d.l. 13 maggio 2011, n. 70, convertito in Legge il 12 luglio 2011.

L'Assemblea in data 4 agosto 2011, ai sensi del suddetto comma 4 dell'articolo 10, nominava il nuovo Consiglio di Amministrazione, composto da 5 membri, tra i quali veniva designato il Presidente della Società.

In data 20 settembre 2011 il Consiglio di Amministrazione nominava l'Amministratore Delegato.

Con la medesima deliberazione il Consiglio di Amministrazione conferiva all'Amministratore Delegato ampie deleghe relative al complesso delle attività gestionali, mentre il Presidente della Società, nella stessa circostanza, era stato delegato alla sola materia del controllo interno.

Il Presidente rinunciava a percepire compensi.

Al riguardo si segnala che prima della deliberazione della presente relazione, la Corte aveva avviato una formale istruttoria finalizzata a verificare l'eventuale sussistenza di cause di incompatibilità in capo al Presidente della Società nominato il 4 agosto 2011, ciò in quanto era risultato che lo stesso, pur dopo la nomina, aveva mantenuto un rapporto di lavoro retribuito presso una società fornitrice di servizi a Sogei.

Una tale circostanza poteva integrare oggettivamente una violazione dell'art. 21 dello Statuto Sogei, che prevede, tra l'altro, "*che non possano essere nominati Amministratori i soci che detengano partecipazioni qualificate o di controllo in società produttrici e fornitrici di apparecchiature elettroniche, di programmi e di servizi ICT, nonché coloro che sono legati a dette società, o alle società da queste controllate o alle società che le controllano o a quelle sottoposte a comune controllo, da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione di opera retribuita ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.*"

La questione era stata deferita all'esame di questa Sezione della Corte, ma prima di pervenire ad una formale pronunzia, il Presidente della Società, in data 25 giugno 2012, comunicava le proprie dimissioni; di talché cessavano le ragioni per il programmato deferimento.

A parte ciò, l'Assemblea dei soci in data 4 luglio 2012, in ottemperanza a quanto previsto dal decreto legge n. 87/2012, le cui disposizioni sono state riprodotte nell'art. 23 quinquies del decreto legge 6 luglio 2012 n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, provvedeva alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione costituito da tre membri.

Il totale degli emolumenti di competenza attribuiti agli amministratori della Società è stato, nel 2010, di euro 592.120; di cui 172.120 euro, comprensivi di contributi per la cassa professionale, per il presidente; € 350.000 per l'amministratore delegato ed € 15.000 per ciascuno dei consiglieri di amministrazione. La parte variabile degli emolumenti del presidente e dell'amministratore delegato è stata erogata nel 2011, mentre gli emolumenti dei consiglieri-dipendenti del MEF è stata direttamente versata all'Amministrazione di appartenenza.

Il totale degli emolumenti di competenza attribuiti, nel 2011, agli amministratori della Società è stato di € 438.723,93. Il Presidente della Società nominato il 4 agosto 2011 ha rinunciato a percepire compensi e analoga rinuncia ha fatto uno dei consiglieri d'amministrazione nominati dall'assemblea dei soci del 4 agosto 2011.

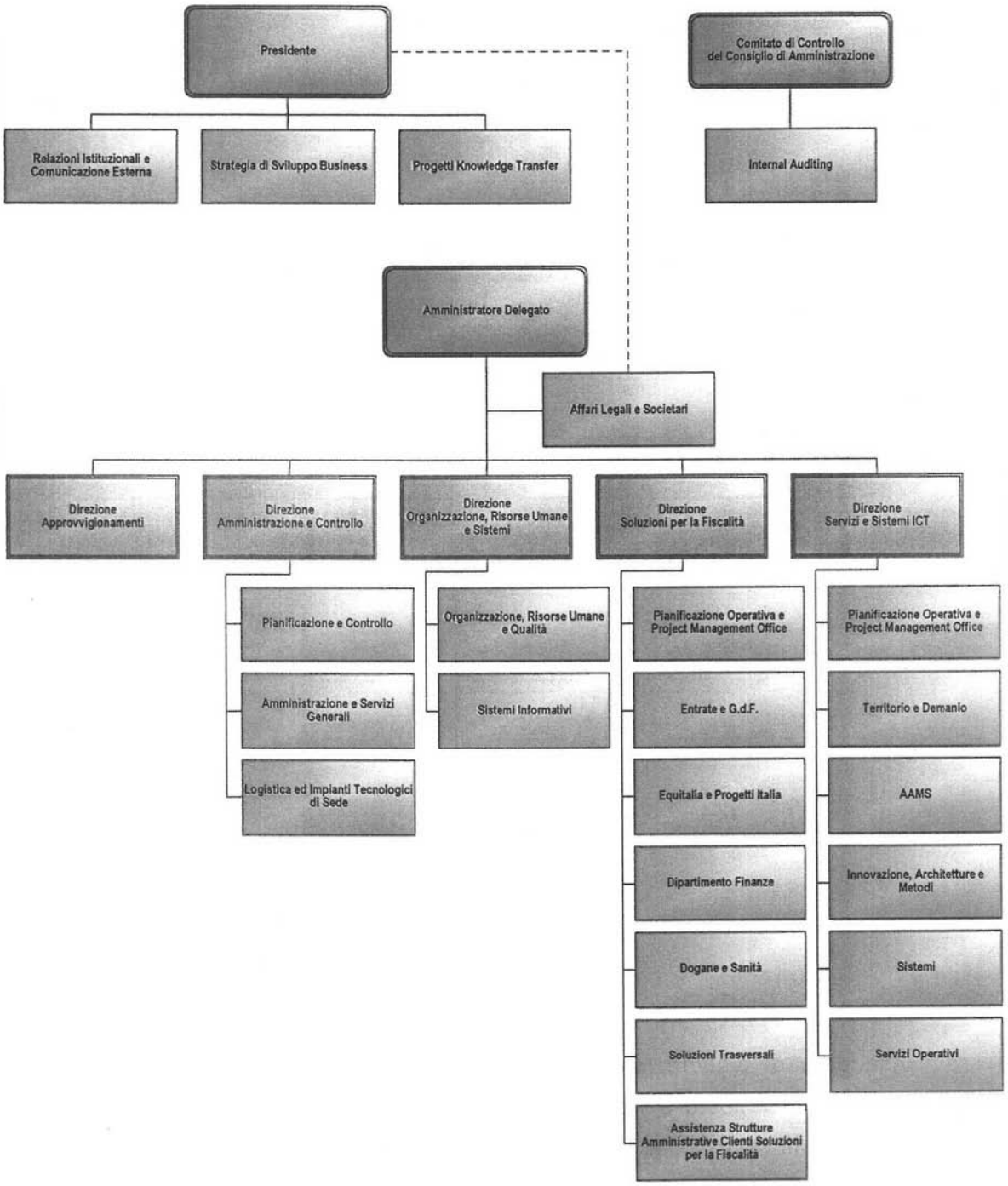
Gli emolumenti relativi ai consiglieri-dipendenti del MEF e in carica fino al 14 luglio 2011 sono stati versati all'Amministrazione di appartenenza.

Nel biennio in esame, ha operato il Collegio Sindacale, composto da tre membri nominati per il triennio 2009-2011 con atto dell'Assemblea del 12 maggio 2009. Il compenso annuo dei sindaci era (in totale) di 70.000 euro, diminuito nel 2010 a 63.000 euro.

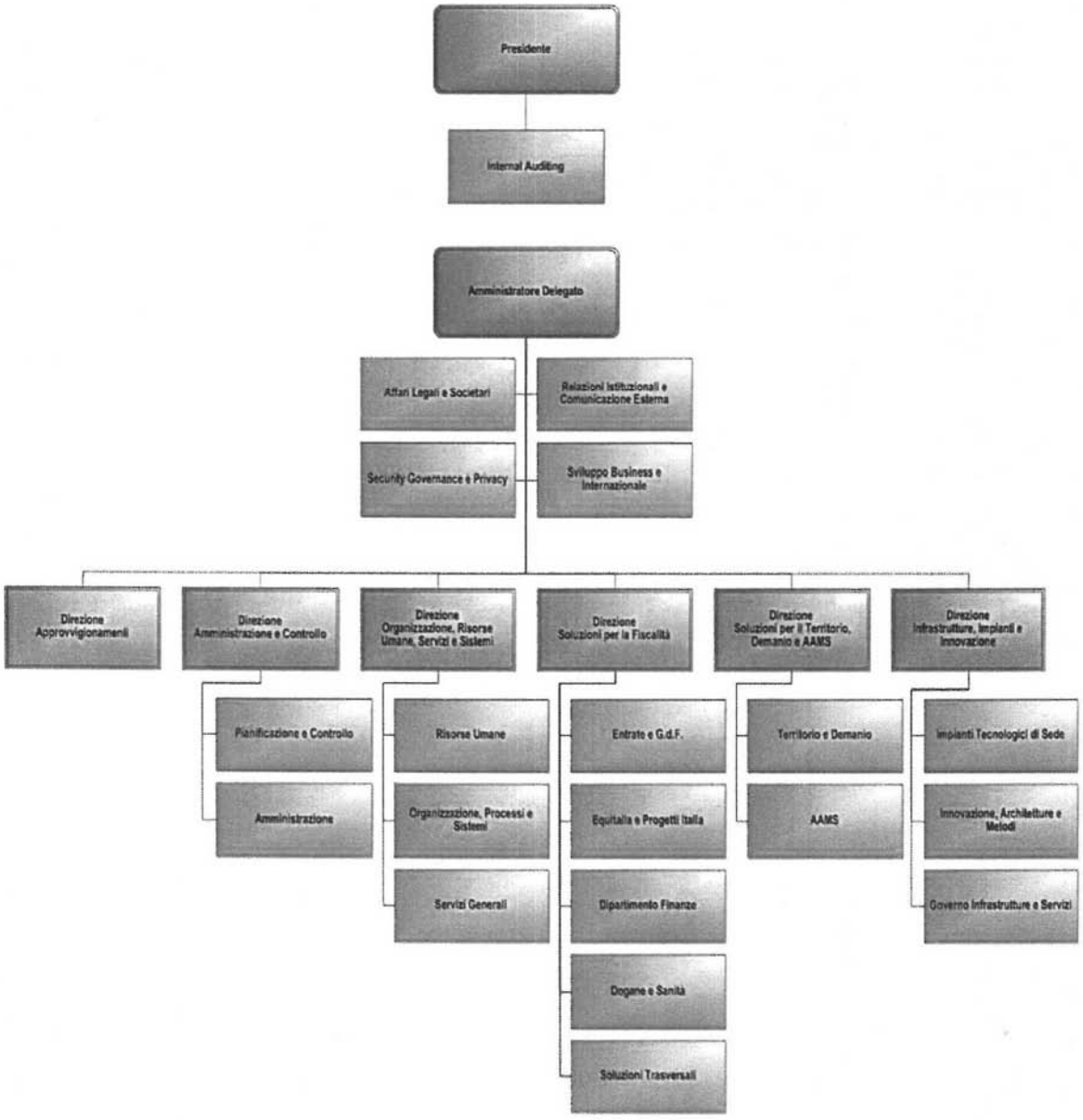
Anche nel biennio 2010-2011 non sono stati corrisposti gettoni di presenza ai componenti del Collegio Sindacale, nonché al Magistrato della Corte dei conti delegato al controllo.

## 5) L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

Sogei, risultava organizzata sino al 2011 secondo lo schema di seguito riportato.



Successivamente, dal primo dicembre 2011 l'assetto organizzativo era così modificato:




Alla data di elaborazione della presente relazione l'assetto della Società era ulteriormente sottoposto a modifiche organizzative ed è normale considerare che il trasferimento alla Sogei del ramo d'azienda ex Consip spa comporterà già nel breve periodo ulteriori aggiornamenti organizzativi.

In relazione alle frequenti modifiche degli assetti organizzativi, non può non ribadirsi l'esigenza di garantire stabilità di assetto ad un definito modello organizzativo, a fronte delle ripetute rimodulazioni che si sono registrate.

Sono da ricordare, tra le altre, l'avvenuta sostituzione della soppressa figura del Direttore generale con quella dell'Amministratore Delegato, cui è seguita la nomina di un Amministratore Unico, seguita dal ritorno alla figura dell'Amministratore Delegato, a sua volta sostituito dal Presidente-Amministratore Delegato, nonché il numero di dirigenti avvicendati.

È ovviamente da sottolineare che la rappresentata esigenza di assicurare una stabilità organizzativa non può porsi in antitesi con quella intrinseca nelle funzioni di Sogei, di garantire sempre quella flessibilità e quei cambiamenti che rispondono ad esigenze di adeguamento tecnologico e funzionale.

Altro tema che resta di preminente attualità è quello dei controlli.

A livello esterno si ricordano, oltre, naturalmente, al controllo della Corte dei Conti, quello della Commissione parlamentare di vigilanza sull'Anagrafe tributaria, del MEF nella duplice veste di Amministrazione esercente il c.d. "controllo analogo" e di azionista unico, delle Strutture organizzative dell'amministrazione finanziaria, nella qualità di committenti, della società di revisione contabile, dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali. Alla complessa rete dei controlli esterni se ne aggiunge una interna a Sogei, talvolta riconducibile al dettato statutario (si pensi alle funzioni dei consiglieri senza deleghe che sovrintendono e coordinano le attività di audit interno), talaltra a quello normativo, come avviene per l'organismo di vigilanza di cui all'art. 6 del d.l.vo n. 231/2001 o per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex d.l.vo n. 262/05.

Un insieme di organi e soggetti, oltre che di funzioni, che tuttavia non ha evitato le carenze aziendali (nelle procedure di affidamento dei contratti) rilevate dall'AVCP e dai rinnovati vertici della Società, anche a causa di un uso non appropriato della c.d. "segretazione" dei contratti.

Peraltro i vertici della Società, di recente, hanno impartito più consone direttive in materia di contratti "segretati".

Infine, in tema di controlli, occorre segnalare come il rappresentato apparato dei controlli interni comporti per il bilancio societario costi quantificabili in un importo annuo di circa 750.000 euro, comprensivo del corrispettivo alla società di revisione contabile che viene sostanzialmente ad affiancarsi agli organi di controllo interno, nel vigilare sul corretto svolgimento della gestione finanziaria e contabile.

Anche il *management* di Sogei ha avvertito l'esigenza di una revisione del sistema dei controlli interni, per cui è condivisa la necessità di approfondimenti analitici per addivenire ad una proposta di sintesi che eviti duplicazioni e sovrapposizioni, valorizzando gli aspetti di garanzia necessariamente sottesi ad ogni attività di controllo.

## 6) LE POLITICHE DEL PERSONALE

Il personale in servizio presso Sogei al 31 dicembre 2011 risulta dalla seguente tabella, con raffronto alla situazione al 31 dicembre 2010 ed alla situazione al 31 dicembre 2009, con l'indicazione della capacità produttiva espressa in anni-persona per ciascuno degli esercizi.

| | 2011 | | 2010 | | 2009 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Personale | N. Personale al 31/12 | AA/PP | N. Personale al 31/12 | AA/PP | N. Personale al 31/12 | AA/PP |
| Dirigenti | 46 | 49,8 | 51 | 52,4 | 53 | 54,0 |
| Quadri / Impiegati | 1.737 | 1.748,9 | 1.745 | 1.742,5 | 1.731 | 1.726,0 |
| Operai | | | | | | |
| TOTALE | 1.783 | 1.798,7 | 1.796 | 1.794,9 | 1.784 | 1.780,0 |

Come emerge dalla tabella, nel 2011 si è registrato un decremento complessivo, rispetto a fine 2010, di 13 unità, riportando il numero complessivo dei dipendenti in prossimità del 2009. E' diminuito il numero dei quadri e impiegati (-8), è diminuito (-5) quello dei dirigenti, il cui rapporto con i primi è passato da 1:34 a 1:38. Nella composizione dell'organico per titolo di studio, i laureati rappresentano il 57,4%, i diplomati il 40,1% e altro il 2,5%; l'età media al 31 dicembre 2011 era di 45,6 anni, in aumento rispetto al dicembre 2010 (44,8 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*. Va detto, per completezza di informazione, che alla data di elaborazione della presente relazione era in corso una procedura di selezione pubblica, preceduta da una gara per

l'individuazione di una società specializzata nella ricerca del personale, per l'assunzione di 150 unità da inserire nei ruoli tecnici di Sogei.

Per quanto riguarda gli apporti degli esterni, nel 2011 sono diminuiti del 12% rispetto al 2010 in termini di anni-persona (da 645,2 a 564,6) ed è diminuito il loro rapporto con il personale in organico (dal 36% al 31%); il costo relativo è diminuito da 30,2 a 26,1 milioni di euro (-14%).

In attuazione delle politiche e delle direttrici di sviluppo previste dal Piano triennale, nel corso del 2011 è proseguita l'attività di formazione del personale, anche attraverso l'erogazione di contributi *ad hoc*. Nel 2011 sono state fruite 6.518 giornate di formazione (5.582 nel 2010) da 1.378 dipendenti coinvolti (1.282 nel 2010).

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 2009 | 54,0 | 1726,0 | | 1780,0 |
| Anni Persona 2010 | 52,4 | 1742,5 | | 1794,9 |
| Anni Persona 2011 | 49,8 | 1748,9 | | 1798,7 |

| | | | | Euro | Valore procapite | Incremento % procapite |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Retribuzioni 2009 | 6.665.424 | 79.425.689 | | 86.091.113 | 48.365,79 | 4,5 |
| Retribuzioni 2010 | 6.668.062 | 82.094.660 | | 88.762.723 | 49.452,74 | 2,2 |
| Retribuzioni 2011 | 6.408.748 | 83.763.016 | | 90.171.764 | 50.131,63 | 1,4 |
| Oneri sociali 2009 | 2.677.075 | 21.462.021 | | 24.139.096 | 13.561,29 | 6,2 |
| Oneri sociali 2010 | 2.643.204 | 22.172.526 | | 24.815.730 | 13.825,69 | 1,9 |
| Oneri sociali 2011 | 2.549.354 | 22.807.540 | | 25.356.894 | 14.097,34 | 2,0 |
| Quote di TFR 2009 | 394.250 | 5.182.435 | | 5.576.685 | 3.132,97 | - 3,7 |
| Quote di TFR 2010 | 402.057 | 5.623.117 | | 6.025.174 | 3.356,83 | 7,1 |
| Quote di TFR 2011 | 416.235 | 5.963.226 | | 6.379.460 | 3.546,71 | 5,7 |
| | | Contributi Arpig 2009 | | 500.000 | 280,90 | - 6,7 |
| | | Contributi Arpig 2010 | | 310.173 | 172,81 | - 38,5 |
| | | Contributi Arpig 2011 | | 278.371 | 154,76 | - 10,4 |
| | | Previdenza Integrativa 2009 | | 312.252 | 175,42 | 2,7 |
| | | Previdenza Integrativa 2010 | | 319.922 | 178,24 | 1,6 |
| | | Previdenza Integrativa 2011 | | 326.293 | 181,40 | 1,8 |
| | | Assicurazioni 2009 | | 1.073.401 | 603,03 | 5,2 |
| | | Assicurazioni 2010 | | 1.348.492 | 751,29 | 24,6 |
| | | Assicurazioni 2011 | | 1.433.392 | 796,90 | 6,1 |
| | | Altri costi del personale 2009 | | 90.900 | | |
| | | Altri costi del personale 2010 (transazione, altre indennità | | 110.000 | | |
| | | Altri costi del personale 2011 | | | | |
| | | **Totale costo del lavoro 2009** | | **117.783.447** | **66.170** | 4,4 |
| | | **Totale costo del lavoro 2010** | | **121.692.215** | **67.799** | 2,5 |
| | | **Totale costo del lavoro 2011** | | **123.946.174** | **68.909** | 1,6 |

| | 2011 | 2010 | 2009 |
|---|---|---|---|
| **N. esodi incentivati** | 15 | 27 | 10 |
| **Costo complessivo** | 2,0 milioni | 4,8 milioni | 1,3 milioni |
| **Costo medio** | 132 mila | 180 mila | 135 mila |
| **Totale costo del lavoro + incentivi** | **125.921.674** | **126.557.415** | **119.127.747** |

Si è già detto della necessità di assicurare un minimo di stabilità nell'assetto organizzativo, in particolare in relazione alla struttura dirigenziale. Occorre tuttavia conciliare tale affermazione con l'altrettanto nevralgico principio di "attualità" e "attualizzazione" delle risorse umane che deve per definizione caratterizzare l'attività di Sogei.

Già nella precedente relazione, la Corte aveva rilevato la mancanza di un'adeguata e formale disciplina in materia di "esodi incentivati" del personale come strumento tipico di gestione del ricambio aziendale, invitando conseguentemente la Società ad adottare un provvedimento che ne definisse criteri e parametri obiettivi di gestione.

A tale sollecitazione, il Consiglio di Amministrazione ha corrisposto con l'approvazione, nella seduta del 23 marzo 2010, di un apposito documento predisposto dall'Amministratore Delegato.

L'atto in questione muove proprio 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 tuttavia in cui ciò non risulti realizzabile, a causa dell'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 già ricordato ricorso agli esodi incentivati. Il documento peraltro – da qui la non contraddittorietà con quanto detto sopra in termini di esigenza di un minimo di stabilità - 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 per la partecipazione al piano cui proporre l'incentivo, sia a valutare eventuali adesioni

spontanee, adesioni che in ogni caso non potranno che essere volontarie. Per completezza, si ricordano anche gli aspetti procedurali e 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.

Una maggiore elasticità nella gestione delle risorse umane con l'eventuale ricorso a moduli contrattuali più flessibili, consentirebbe forse maggiori possibilità di modernizzazione costante, raggiungendo il giusto punto di equilibrio tra salvaguardia del lavoratore e competitività aziendale.

Le osservazioni fin qui sviluppate acquistano maggiore attualità e significato in relazione al trasferimento del ramo d'azienda *ex* Consip S.p.A. dedicato all'informatica nelle amministrazioni pubbliche: in questo senso la "sfida" per Sogei resta quella di stare al passo dei tempi in un settore, qual è quello informatico, dove i cicli evolutivi si susseguono rapidamente.

Nel biennio in esame, le retribuzioni medie dei dipendenti Sogei sono incrementate nel 2010 del 2,2% rispetto al 2009; nel 2011 dell'1,4% rispetto al 2010.

## 7) L'ATTIVITA' CONTRATTUALE

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

Il rapporto tra Sogei SpA e Ministero dell'economia e delle finanze (MEF) è disciplinato, nelle sue linee generali, in un contratto di servizi quadro (CSQ) con validità 2006-2011, modificato ed integrato per effetto dell'atto aggiuntivo stipulato il 15 luglio 2009, per il triennio 2009/2011, previo parere favorevole del Consiglio di Stato e della DigitPA.

Ad oggi, quindi, esso prosegue in forza di proroga del regime pattizio previgente, modalità già censurata come impropria in occasione della precedente relazione.

Di fatto, malgrado sussista una sostanziale biunivocità di rapporti tra i soggetti contraenti in ragione della "specialità" del prodotto fornito da Sogei, la stessa non giustifica sul piano formale la mancanza di una corretta pianificazione, anche in termini cronologici, delle scadenze convenzionali, per rivederne tempestivamente contenuti e corrispettivi avviando le trattative in tempi utili rispetto alle stesse. L'interlocuzione unica esistente, al momento, negli ambiti di interesse dei committenti della Società non legittima a deroghe al sistema giustificate dalla presa d'atto della cristallizzazione di una situazione che vede Sogei fornitore unico di un interlocutore comunque obbligato.

La Sogei quale ente strumentale preposto all'ICT dell'Amministrazione finanziaria, in conformità al CSQ menzionato sopra, provvede "alla manutenzione, allo sviluppo e alla conduzione del Sistema Informativo della fiscalità".

La definizione dei ruoli e l'assegnazione dei compiti è orientata alla 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. Per tradurre in operatività effettiva siffatto schema organizzativo delle competenze, vengono stipulati specifici "contratti esecutivi", generalmente di durata triennale, in cui si individuano in dettaglio le attività da espletare e si determinano i massimali contrattuali per il triennio. In sostanza, ci si muove all'interno di un accordo-cornice, dettagliandone gli aspetti pratici in atti convenzionali attuativi a valere come "disciplinari" per il merito specifico dell'attività richiesta, secondo un modello piuttosto

diffuso in ambito pubblicistico per garantire l'adattabilità dello schema generale alle peculiarità del singolo rapporto con ciascun committente.

In tale quadro, dunque, 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.

Tra le modifiche pattizie di rilievo si segnala nuovamente il già ricordato Atto aggiuntivo del 2009, di interesse anche per il periodo di riferimento, che, confermando il *trend* decrescente per tutti i corrispettivi unitari già presente nell'Atto originario, ha impegnato la Società a sostenere ulteriori sforzi di miglioramento dell'efficienza complessiva al fine di mantenere sostanzialmente invariati i ricavi.

Tra il settembre e il dicembre 2009 erano stati stipulati i contratti esecutivi con tutte le Strutture organizzative, con decorrenza 1° gennaio 2009; nel periodo di riferimento invece, oltre ad un atto aggiuntivo al contratto con l'Agenzia delle Entrate, sono stati stipulati i contratti esecutivi relativi ai progetti regolamentati per una durata inferiore al triennio e fino a tutta l'annualità precedente ed in particolare quelli relativi alle attività verso il Gabinetto del Ministro e gli Uffici di diretta collaborazione, nonché verso la Guardia di Finanza e l'Agenzia del Demanio. Infine, nel corso del primo semestre 2011 è stato stipulato il contratto esecutivo, per tale annualità, per le attività verso il Gruppo Equitalia.

Con i contratti attuativi si cerca di superare le criticità, segnalate anche nella relazione del 2008 e 2009, con uno sforzo di contrazione dei tempi del procedimento (in un solo caso con la stipula del contratto in data anteriore all'effettiva decorrenza), pur senza addivenire all'obiettivo finale di negoziazioni effettuate in tempo utile ad evitare soluzioni di continuità, imponendo regimi di proroga.

Altra questione già segnalata nella precedente relazione riguarda la riscossione dei crediti conseguenti alle obbligazioni contrattuali: già per quelli vantati nei confronti della Guardia di Finanza riferiti ad attività 2007, per un importo pari a complessivi 3,2 milioni di euro, e per attività svolte nel 2008, pari a 2,65 milioni di euro, si era resa necessaria l'attivazione del "fondo debiti pregressi" previsto dall'articolo 1, comma 50, della legge n. 266/2005, come integrato dall'articolo 9 del decreto legge n. 185/2008, convertito nella legge n. 2/2009. Al momento la Società ha riscosso le somme relative ai crediti del 2007, ma non quelle relative all'anno 2008. Per ovviare alla ipotetica riproposizione del ritardato adempimento, sulla base di uno specifico "protocollo