

CONSIP S.P.A.

BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2005

PAGINA BIANCA

INDICE

Composizione degli Organi Sociali

Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione 2005

1. Premessa
2. La struttura organizzativa e le risorse umane
3. La corporate identità
4. Le attività svolte nel 2005
 - 4.1. Sistemi Informativi dell'area Economia del MEF
 - 4.1.1. La modernizzazione della Pubblica Amministrazione
 - 4.1.2. Il supporto alla governance della Finanza Pubblica
 - 4.1.3. Il supporto ai processi dell'Amministrazione
 - 4.1.4. L'evoluzione delle infrastrutture tecnologiche
 - 4.2. Acquisti in rete per beni e servizi delle Pubbliche Amministrazioni
 - 4.2.1. Il sistema delle convenzioni
 - 4.2.2. Marketplace e gare telematiche
 - 4.2.3. Attività di Marketing
 - 4.2.4. Progetti a supporto
 - 4.2.5. Eventi di comunicazione
 - 4.2.6. Altre iniziative trasversali del Programma
 - 4.2.7. L'ufficio studi e le principali iniziative
5. L'andamento della gestione economico-finanziaria
6. Fatti di rilievo avvenuti dopo la chiusura dell'esercizio dell'esercizio e prevedibile evoluzione della gestione

Stato patrimoniale al 31.12.2005

Conto economico esercizio 2005

Nota integrativa

Allegato A (Rendiconto Finanziario)



PAGINA BIANCA

COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

Consiglio di Amministrazione

On.le Dott. Roberto Maria Radice
Dott. Danilo Oreste Broggi
Dott. Domenico Casalino
Dott. Giovanni Catanzaro
Dott. Giuseppe Esposito
Dott. Giuseppe Forese
Dott. Renato Grassi
Avv. Paolo Marchioni
On.le Avv. Maretta Scoca

Presidente
Amministratore Delegato
Consigliere
Consigliere
Consigliere
Consigliere
Consigliere
Consigliere
Consigliere

Collegio Sindacale

Dott. Luigi Pacifico
Dott. Vittorio Cerracchio
Dott. Fabrizio Rimassa
Dott. Natale Monsurrò
Dott. Giovanni Antonio Santoro

Presidente
Sindaco effettivo
Sindaco effettivo
Sindaco supplente
Sindaco supplente



PAGINA BIANCA

RELAZIONE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PAGINA BIANCA

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLA SITUAZIONE DELLA SOCIETA' E SULL'ANDAMENTO DELLA GESTIONE NELL'ESERCIZIO SOCIALE 2005

1. PREMESSA

Nel corso del 2005 la Consip - società detenuta al 100% dal Ministero dell'economia e delle finanze - ha interpretato il proprio ruolo di partner tecnologico dell'Amministrazione, concentrando gli sforzi sui temi dell'efficienza, della trasparenza, dell'innovazione e della competitività. L'anno appena trascorso si è caratterizzato, infatti, per l'impegno profuso verso lo sviluppo del "lavoro in rete" e della "digitalizzazione" delle strutture servite, favorendo l'accesso alle informazioni, la partecipazione ai meccanismi di funzionamento e la costituzione di sistemi cooperativi per l'erogazione dei servizi. In particolare, si è cercato di individuare nuovi ambiti di utilizzo dell'ICT, cercando di cogliere le opportunità offerte dalle tecnologie ICT come fattori abilitanti per supportare il cambiamento dei processi e dell'organizzazione e prestando una crescente attenzione ai temi della sicurezza.

Le forniture aggiudicate in corso d'anno - molto rilevanti sia sotto il profilo finanziario, che dei contenuti (qualità, quantità ed innovazione) - hanno recepito le istanze dei clienti-utenti curando in particolar modo la definizione di requisiti di capitolato volti ad accrescere l'affidabilità del fornitore, la predisposizione di specifiche tecniche tese a stimolare la qualità del servizio e l'adozione di strategie di aggiudicazione che consentono l'economicità della fornitura attraverso lo stimolo concorrenziale generato. E' rimasta particolarmente alta anche l'attenzione delle strutture della Consip alla gestione dei contratti, dei fornitori e dei modelli, ricercando risposte adeguate e flessibili alle richieste dell'Amministrazione sia sotto il profilo della rapidità che della qualità. Proprio sul tema della qualità nel corso del 2005 si sono concretizzati i risultati dell'importante collaborazione con il CNIPA che ha condotto alla pubblicazione da parte di quest'ultima delle "Linee guida sulla qualità dei beni e dei servizi ICT per la definizione ed il governo dei contratti della Pubblica Amministrazione" per le quali Consip ha fornito materiali di base e predisposto specifiche sezioni. Per tali contributi vi sono stati espliciti riconoscimenti da parte del CNIPA sia per quanto riguarda la redazione dell'opera che per quanto attiene la sua utilizzazione, considerato anche il ruolo rivestito dalla Consip nell'appalto di beni e servizi per la Pubblica Amministrazione.

Per quanto attiene la razionalizzazione degli acquisti per beni e servizi della PA, le attività svolte nel 2005 hanno visto la rifocalizzazione del Programma sui tre ambiti che riguardano il Sistema delle Convenzioni, il Mercato Elettronico della P.A. e le Attività Consulenziali. In particolare, il riequilibrio tra le componenti dell'offerta del Programma ha consentito da un lato il consolidamento del potenziale competitivo di Consip e dall'altro un rafforzamento della partnership con il mercato di fornitura e con le Amministrazioni, favorendo nel contempo la valorizzazione del tessuto economico del Paese nel rispetto delle esigenze della Pubblica Amministrazione. Il Programma di razionalizzazione sostenuto nel corso dell'anno ha contribuito all'attuazione di quanto disposto dalla Legge Finanziaria 2005 (Legge n. 311 del 30 dicembre 2004) che, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica fissati in sede comunitaria ed indicati nel DPEF per il triennio 2005-2007, ha stabilito che la spesa complessiva delle Pubbliche Amministrazioni non superasse il limite del 2% rispetto alle previsioni del precedente anno. In tal senso si può affermare che il Programma di razionalizzazione degli acquisti costituisce una delle misure per garantire il rispetto del patto di stabilità definito in sede comunitaria, ed i metodi e le tecniche adottate nel suo ambito sono oramai considerate un solido punto di riferimento in tema di public e-Procurement non solo a livello nazionale, ma anche su base europea e trans-europea.



2.LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LE RISORSE UMANE

L'organizzazione

La ricerca del miglioramento dell'efficienza aziendale ha determinato nel 2005 un consolidamento del processo di evoluzione organizzativa ed una sua focalizzazione sulla stabilizzazione dell'operatività rispetto ai diversi scenari interni ed esterni in cui l'Azienda si trova ad operare. Il quadro di riferimento è stato quindi ulteriormente rafforzato, con l'obiettivo di:

- migliorare la gestione del ciclo produttivo di beni e servizi prestando maggiore attenzione all'utenza finale;
- incrementare l'efficacia delle funzioni di regolazione della produzione;
- agevolare l'autonomia dei settori che operano con elevate competenze specifiche;
- aumentare la sinergia fra le strutture che cooperano tra loro attraverso una maggiore contiguità organizzativa delle stesse.

A tali indirizzi è stata data attuazione tramite le seguenti principali azioni:

- ampliamento della missione delle strutture di account che, sia nella Direzione Finanza Pubblica che in quella dei Sistemi Informativi, prendono il nome di Unità di "Consulenza, change management e account management", per sottolinearne il ruolo consulenziale con cui affiancare la P.A. nelle proprie necessità di gestione e cambiamento dei processi interni; nel caso della Direzione Sistemi Informativi, ciò ha comportato l'unificazione delle due strutture "Relazioni utente" e "Consulenza e change management";
- rafforzamento nelle Direzioni IT del ruolo delle strutture di Program Management cui viene affidata una missione di validazione dell'efficacia dei progetti avviati e di verifica delle corrette modalità di espletamento delle procedure di gara dagli stessi utilizzate;
- evoluzione dell'Unità Operazioni in struttura direzionale, con la denominazione "Direzione Operazioni", al fine di supportare ed integrare ad un livello più alto l'operatività delle Direzioni di linea.

Il programma Total Quality Management (TQM)

Il programma di miglioramento aziendale, avviato nel 2004 tramite il lancio di più di dieci specifici progetti di rinnovamento dell'operatività aziendale, ha avuto nel 2005 importanti momenti di verifica della sua potenzialità ed efficacia. Quelli che sono stati maggiormente significativi ed innovativi hanno riguardato:

- la revisione della Mission e Vision della Consip, con particolare focalizzazione sugli obiettivi consulenziali e su quelli di evoluzione dei servizi offerti alla P.A.;
- l'introduzione di attività strutturate e basate su metodologie rigorose per la ricognizione della Customer Satisfaction dei referenti del MEF relativamente alla qualità complessiva dei servizi informatici supportati direttamente e indirettamente dalle attività svolte dall'azienda;
- lo stimolo e la motivazione della popolazione aziendale per il contributo al cambiamento, sia tramite comunicazione diretta e diffusa (seminari, riunioni, supporto specifico) che tramite apertura di canali bottom-up per favorire la partecipazione (Comitato di Miglioramento, task-group trasversali);



- l'individuazione di un modello di Gestione del Personale che consenta una coerente ed organica correlazione di tutti gli strumenti disponibili per il sostegno, lo sviluppo e la valutazione delle competenze e delle performance individuali delle persone operanti in azienda. Particolare significato ha avuto in tale ambito, oltre all'evoluzione dei sistemi di formazione e di gestione degli obiettivi, l'esecuzione di una prima Analisi di Clima aziendale dalla quale sono conseguite ulteriori potenzialità di miglioramento;
- la revisione dei Processi aziendali, eseguita con la significativa partecipazione degli stessi attori delle attività analizzate.

Tutti gli obiettivi sono stati perseguiti nell'ambito del quadro generale di riferimento stabilito dal modello EFQM (European Foundation for Quality Management) e, proprio in relazione a quanto previsto dal modello, nell'ultimo trimestre dell'anno è stata eseguita la seconda valutazione dello stato aziendale. Il risultato della valutazione ha pienamente confermato il rapido incremento del livello qualitativo aziendale, conferendo un punteggio totale di 325 punti (con una evidente crescita rispetto alla valutazione 2004 pari a 220 punti) ed è interpretabile come un eccellente risultato di crescita in rapporto alle medie di mercato.

I processi aziendali

L'attività 2005 relativa ai processi aziendali è stata caratterizzata da un notevole dinamismo connesso, da un lato alle evoluzioni organizzative (e quindi ai vari processi di supporto modificati in relazione alle stesse) e, dall'altro, ai nuovi indirizzi associabili alla centralità di riferimento del modello EFQM adottato, in relazione al quale è stata effettuata un'ampia rimodulazione dei processi aziendali con particolare attenzione a quelli finalizzati a creare valore per l'utenza (catena del valore). Sono state realizzate specifiche documentazioni di dettaglio dei processi rivisti e nuove documentazioni di supporto ad una loro più efficace esecuzione. E' proseguita inoltre la normale evoluzione dei processi preesistenti e l'introduzione di nuovi processi atti a garantire un'efficace condivisione delle modalità operative in atto da parte di tutti i collaboratori Consip. In particolare si segnala:

- la creazione o revisione di diverse procedure connesse allo svolgimento delle gare per consentire un più agevole ed inequivoco espletamento delle stesse (gestione dei chiarimenti, selezione dei commissari ex art. 26, disponibilità di strumenti informatici per le commissioni di gara, indicazioni per la selezione dei fornitori nelle trattative multiple, etc.);
- la generazione di procedure esplicite nell'ambito della Gestione delle Risorse Umane, relative alle modalità di assunzione ed introduzione di nuove risorse in azienda come anche alla definizione degli opportuni percorsi di formazione, inquadrati in un'ottica di coerenza con le necessità strategiche aziendali;
- la definizione di indirizzi uniformi per lo svolgimento del ruolo del capoprogetto in tutti i settori aziendali in cui esso è chiamato ad operare;
- l'individuazione di alcune azioni ulteriori per il miglioramento delle attività interne relative alla manutenzione dei processi, in ottica di semplificazione ed integrazione degli stessi.

Per quanto attiene il punto n. 26, Allegato B, del D.Lgs. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), nel corso dell'anno 2005 è stato aggiornato il Documento programmatico sulla sicurezza dei dati, attualmente in fase di revisione come stabilito dalle disposizioni di legge vigenti

Le risorse umane

Al 31 dicembre 2005 il personale della Consip era costituito da 499 dipendenti, di cui 355 laureati, con una età media di circa 39 anni. Rispetto all'anno precedente l'organico è



diminuito di 5 unità. Le dimissioni nel corso del 2005 sono state 21 con una percentuale di turn-over del 4,3%. In particolare vanno segnalate le dimissioni al vertice della Società che hanno riguardato l'Amministratore Delegato, il Direttore Risorse Umane ed Organizzazione ed il Direttore Affari Legali e Societari.

Per ciò che concerne l'allocazione delle risorse nelle aree e funzioni aziendali, la ripartizione, al 31 dicembre 2005, è qui di seguito riportata: 282 unità sono state impiegate per i progetti di carattere informatico (di cui 281 per il MEF e 1 per progetti con altre Amministrazioni), 159 per il progetto di Acquisti in Rete della P.A. e 58 sono state assegnate alle attività amministrative e di staff.

Nel corso del 2005 sono stati sviluppati vari progetti relativi alla gestione delle risorse umane, in parte già richiamati nei paragrafi che riguardano il Programma della qualità e i processi aziendali. Per la loro significatività si richiamano qui le iniziative che riguardano l'analisi di clima che, attraverso la somministrazione alla totalità del personale, ha permesso di rilevare il livello di soddisfazione dei dipendenti Consip, l'assessment delle competenze organizzative che ha coinvolto l'intero organico dell'Azienda e l'introduzione del Sistema di Valutazione delle Performance (SVP), che ha permesso di assegnare obiettivi di lavoro, valutare l'applicazione dei valori aziendali e pianificare le attività formative.

Nell'ambito della formazione, la crescita professionale e personale delle risorse è stata garantita attraverso l'esecuzione di piani di formazione tecnica e manageriale. Sono state erogate complessivamente quasi 3.500 giornate di corso con una media di circa 7 giornate di corso pro-capite. Per quanto concerne, in particolare, i corsi professionali legati a specifici ruoli considerati chiave in Azienda per il tipo di attività svolta, occorre citare il progetto denominato "Force PM" che ha condotto alla certificazione, da parte dell'Università Cattolica del sacro Cuore di Milano, di 30 persone sulle competenze di project management, ed il percorso formativo per gli "Account Manager" Consip che ha consentito di focalizzare in maniera più specifica le attività degli account manager della Direzione Acquisti in rete della P.A.. Infine si segnala il seminario svolto sulla tematica del change management che ha visto coinvolti una decina di responsabili dell'Azienda.

L'Organo di Vigilanza

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

In particolare, l'Organo di Vigilanza ha proceduto a predisporre una nuova versione del "Modello di organizzazione e gestione" che tenesse conto delle esperienze maturate nel primo anno di attività e risultasse conforme alle "Best Practices". Ultimata la fase di formazione iniziale per tutto il personale ed i fornitori operanti in azienda è stato dato avvio al processo di formazione "avanzata" per Dirigenti, Quadri e personale addetto a funzioni organizzative. Per valutare il livello di apprendimento dei concetti legati al D.Lgs. 231/01 è stato anche predisposto uno specifico corso WBT (Web Based Training) con test di valutazione finale certificato dal fornitore. E' proseguita l'attività di verifica sul rispetto del Modello effettuata attraverso una serie di accertamenti mirati sulle strutture e sull'effettivo utilizzo delle procedure sensibili ai fini del Modello. Sono inoltre proseguiti i lavori dei gruppi incaricati di:

- revisionare la maggior parte dei processi aziendali (ad es. ruolo del Capo progetto, processo di pianificazione operativa – SIPAI, processo di acquisizione beni e servizi);
- formalizzare/definire nuovi processi (ad es. i processi dell'area amministrativo-finanziaria, gestione).



Al fine di razionalizzare e rendere maggiormente efficace l'applicazione del Modello, l'Organo di Vigilanza ha proposto, nel corso del 2005, anche alcune modifiche al Codice Deontologico aziendale approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Ad ulteriore garanzia della trasparenza e dell'imparzialità dell'azione di Consip, in particolare allorché la stessa riveste il ruolo di amministrazione aggiudicatrice, l'Organo di Vigilanza interviene nel corso della seduta di insediamento di ogni Commissione di gara al fine di illustrare sinteticamente ai Commissari esterni 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.

3. LA CORPORATE IDENTITY

Le attività di comunicazione svolte nel 2005 hanno seguito di fatto uno schema consolidato che ha visto il ripetersi dei momenti istituzionali di manifestazione del brand Consip attraverso, ad esempio, la partecipazione al Forum 2005 della Pubblica Amministrazione, la pubblicazione del Annual Report 2004 e la realizzazione di monografie tecniche sulle best-practice inserite nella collana "Quaderni Consip". L'attività di Consip per quanto riguarda la diffusione delle competenze e la condivisione delle conoscenze è stata particolarmente consistente nel corso del 2005 e si è concretizzata con la pubblicazione (in versione cartacea e/o elettronica sul sito www.consip.it) di 12 numeri dei "Quaderni Consip".

Le suddette pubblicazioni destinate ad istituzioni, mondo universitario, associazioni imprenditoriali, mass media, ospitano contributi scientifici sulle tematiche più innovative attinenti al mondo dell'Information Technology e dell'e-Procurement. Esse hanno il duplice scopo di diffondere quanto più possibile il patrimonio di conoscenze che l'azienda ha consolidato sugli aspetti teorico-pratici delle materie di propria competenza e di creare un punto di riferimento per il dibattito su questi temi, in cui spesso Consip si pone all'avanguardia nel panorama nazionale e internazionale.

Nell'ultimo scorcio dell'anno la funzione di "Comunicazione istituzionale" è stata ridisegnata con lo scopo di manifestare all'esterno un brand aziendale valorizzato e rafforzato. Tale intento si è concretizzato nella creazione di una nuova unità organizzativa, a riporto del vertice aziendale, che interpretasse la nuova vision comunicativa attraverso una strategia di "corporate identity".



4. LE ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2005

4.1. Sistemi Informativi dell'area Economia del MEF

L'esposizione delle principali attività svolte dalla Consip nel 2005 sul fronte dei sistemi informativi dell'area Economia del MEF è effettuata in base alle direttrici che riguardano la modernizzazione della Pubblica Amministrazione, la governance della Finanza Pubblica, il supporto ai processi dell'Amministrazione e l'evoluzione delle infrastrutture tecnologiche.

4.1.1. La modernizzazione della Pubblica Amministrazione

Il "Dipartimento in Rete"

In un'ottica più generale di revisione dei processi, nel corso del 2005 è stata avviata l'attività di consulenza strategico organizzativa per promuovere il lavoro in rete e la digitalizzazione del Dipartimento dell'Amministrazione Generale del Personale e dei Servizi del Tesoro (DAG). L'iniziativa è finalizzata ad individuare e sviluppare servizi innovativi e nuovi ambiti di utilizzo dell'IT a supporto del cambiamento dei processi e dell'organizzazione. In questo contesto, lo slogan del "Dipartimento in rete" indica sostanzialmente un modello a cui tendere; un paradigma culturale che prevede una trasformazione nel modo di operare dei singoli all'interno dell'organizzazione che si basa principalmente sulla possibilità di rilasciare i processi in rete, direttamente fruibili dagli utenti finali, sulla disponibilità, facilità di comunicazione e di condivisione tra le persone delle informazioni e sulla costituzione di team trasversali all'organizzazione che possano collaborare all'esecuzione dei processi prescindendo dalla struttura gerarchica. Per tendere a tale obiettivo, un primo passo è stato l'introduzione di una nuova intranet che rappresenta per il DAG un cambiamento organizzativo di grande impatto per l'adozione di un'unica modalità di accesso dovuta all'unificazione delle quattro diverse intranet già presenti. Il nuovo portale, progettato nell'ottica della centralità del dipendente, ha l'obiettivo di semplificare l'accesso a tutte le informazioni ed ai servizi di suo interesse.

SPT - Il sistema di payroll per la PA

Il Service Personale Tesoro è il centro servizi gestito dal DAG, del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), responsabile dei processi di elaborazione, stampa e liquidazione degli stipendi (1.500.000 dipendenti delle amministrazioni centrali e della Scuola) e delle pensioni di guerra (450.000 beneficiari). Nel corso del 2005 il progetto ha avviato due importanti iniziative volte all'estensione ed alla diffusione dei servizi alle amministrazioni ed ai dipendenti.



- a) SPT web: la reingegnerizzazione dell'applicazione Service Personale Tesoro (SPT) su piattaforma WEB facilita la diffusione del Sistema presso gli uffici del MEF e di altre amministrazioni, rende più agevole l'installazione e l'aggiornamento del software e consente di erogare servizi ai dipendenti in modalità self-service. L'accesso a SPT Web è controllato da un sistema di autenticazione che garantisce sicurezza e riservatezza. In particolare per l'aggiornamento dei dati economici è stato introdotto l'utilizzo della smart card. L'iniziativa è pienamente rispondente alla politica d'indirizzo del Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie (Cfr. Direttiva "Linee guida in materia di digitalizzazione dell'Amministrazione" del 4 gennaio 2005).
- b) E-cedolino: il progetto e-cedolino prevede l'invio della busta paga mensile nella casella di posta elettronica dei dipendenti gestiti dal Service Personale Tesoro. I principali benefici attesi da tale iniziativa riguardano l'incentivazione alla diffusione dei servizi di posta elettronica ed all'utilizzo dei servizi on-line da parte dei dipendenti della Pubblica Amministrazione, la razionalizzazione delle procedure amministrative e la riduzione dei costi per il processo di payroll. Il processo di invio dei cedolini è reso possibile grazie all'integrazione con il sistema Rubrica P.A., contenente gli indirizzi di posta elettronica dei dipendenti pubblici, di cui è tenutario il CNIPA. Nel corso del 2005 l'iniziativa ha consentito l'invio telematico del cedolino a circa 350.000 dipendenti appartenenti alle seguenti amministrazioni: Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero della Salute, Ministero degli Affari Esteri, Ministero dei Beni Culturali, Ministero dell'Ambiente e Territorio, Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (personale amministrativo e della scuola).

SIAP - Il Sistema Informativo per l'Amministrazione del Personale

Il Sistema Informativo per l'Amministrazione del Personale (SIAP) è lo strumento di supporto a tutti gli uffici del MEF che partecipano ai processi di gestione del Personale. L'utilizzo del SIAP ha reso più economica ed efficace la gestione del Personale, garantendo l'univocità delle informazioni trattate e l'omogeneità delle procedure. Nel corso del 2005 il progetto ha proseguito nell'evoluzione dei servizi disponibili. Si segnalano, in particolare, tre iniziative:

- a) SIAP STAR - Un esempio per il riuso: nel corso del 2005 il SIAP è stato oggetto di un intervento di reingegnerizzazione volto a favorirne la distribuzione a tutte le amministrazioni centrali. Il nuovo prodotto, denominato SIAP STAR (SIAP*), può essere adeguato, in modo relativamente semplice, alle esigenze gestionali delle amministrazioni, anche integrandosi con altre applicazioni. Il SIAP* può rappresentare un significativo esempio di riuso in quanto, attraverso semplici operazioni di parametrizzazione, ogni amministrazione può adeguare lo strumento ai propri processi ed alla propria struttura organizzativa. I vantaggi derivanti dall'utilizzo del SIAP* si possono ricondurre, oltre che ai tempi contenuti di avvio in esercizio, alla standardizzazione dei processi di gestione del Personale ed all'opportunità di avere un sistema integrato con il sistema di payroll SPT già utilizzato da tutte le amministrazioni centrali. Un progetto di riuso del SIAP* è in corso con la Corte dei Conti ed un'iniziativa analoga è stata avviata con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.
- b) Integrazione del SIAP con strumenti self-service: la nuova funzionalità self-service ha consentito a tutti i dipendenti del DAG d'inserire nel SIAP le informazioni relative alle proprie competenze professionali (skill inventory). L'insieme delle informazioni raccolte sono state certificate dai dirigenti



responsabili e prese a riferimento per la definizione del piano formativo del Dipartimento.

- c) Acquisizione domande di concorso via Internet: nell'ambito delle iniziative relative alla semplificazione e all'efficientamento dei processi amministrativi rivolti al cittadino, è stata realizzata l'applicazione web per la gestione on line dei bandi di concorso del MEF. Tale applicazione, integrata con il SIAP, consente la pubblicazione dei bandi e l'acquisizione telematica delle candidature sul portale www.mef.gov.it. La novità introdotta permette di ridurre notevolmente i tempi necessari per l'organizzazione dei concorsi, poichè è stata completamente automatizzata la fase di trascrizione e protocollazione delle domande. Tramite le funzionalità del SIAP sarà poi possibile gestire i risultati delle prove concorsuali e la graduatoria dei concorrenti.

Accessibilità e rinnovamento dei portali

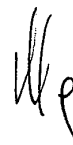
Già dal 2002 la Consip ha compreso l'importanza dell'accessibilità web anticipando, per certi versi, la Legge Stanca in materia. Nel 2005, è stato creato un Centro di Competenza per l'accessibilità formato da un gruppo di lavoro all'avanguardia per conoscenza ed esperienza. Questo team è in grado di intervenire sia sui siti esistenti che su quelli di nuova realizzazione, eseguendo, non solo la verifica tecnica obbligatoria, ma anche quella soggettiva per l'ottenimento della certificazione del massimo livello d'accessibilità. L'analisi funzionale garantisce ad utenti con diverse tipologie di disabilità, l'accesso alle informazioni web e produce, come beneficio accessorio, una maggiore usabilità per gli utenti internet, indipendentemente dal software di navigazione utilizzato. Grazie al lavoro svolto, i siti www.mef.gov.it, www.mef.gov.it/dag, e i nuovi siti www.mef.gov.it/dag/dpsv e www.concorsi.mef.gov.it sono "completamente accessibili" (I livello di certificazione). Il successo dell'iniziativa è testimoniato dal riconoscimento ottenuto dal Portale del MEF, realizzato da Consip, insignito dell'Oscar web 2005 per la migliore accessibilità ed usabilità, fra tutti i siti della PA. Inoltre, il Centro di Competenza per l'accessibilità Consip ha rappresentato la Pubblica Amministrazione italiana all'E-accessibility conference 2005, tenutasi a Londra nel mese di ottobre.

Progetto "Gestione Concorsi RGS"

Il progetto "Gestione Concorsi RGS" è nato dall'esigenza manifestata dallo SDAG della Ragioneria Generale dello Stato a seguito delle circa 20.000 domande di ammissione pervenute a fronte dei tre concorsi banditi in data 09-01-04 per l'assunzione di 20 funzionari amministrativo contabili, 16 funzionari amministrativi e 10 funzionari statistici. L'esigenza dello SDAG RGS è stata quella di acquisire attraverso strumenti informatici le domande sopra menzionate, di esternalizzare il servizio di preselezione dei candidati e di reperire le strutture idonee ad ospitare le prove preselettive e le prove scritte. Le prove preselettive, cui hanno partecipato 1.409 concorrenti, si sono svolte nel mese di ottobre 2005 e le prove scritte, alle quali hanno partecipato 900 concorrenti, nel corso del mese di dicembre 2005.

4.1.2. Il supporto alla governance della Finanza Pubblica

Sistema di Simulazione per le manovre finanziarie



Per soddisfare l'esigenza, sempre più frequente da parte della Ragioneria Generale dello Stato, di effettuare in maniera veloce ed efficace manovre contabili di Finanza Pubblica e riorganizzazioni dei Ministeri, è stato disegnato e realizzato per l'Ispettorato Generale per le Politiche di Bilancio uno strumento dinamico e flessibile: il "Sistema di Simulazione di Bilancio" (Si.Si.B), in grado di analizzare sotto diverse prospettive, in ogni fase dell'esercizio finanziario e in tempi estremamente ridotti, gli effetti di variazioni alla complessa architettura contabile ed organizzativa del mondo della PA. L'applicazione, realizzata su piattaforma SAS, consente di operare su una base dati derivata dal sistema gestionale e permette di navigare sui dati disponibili individuando, attraverso l'applicazione di successivi filtri, il sottoinsieme di dati su cui operare, di variare i dati e registrare tutte le operazioni effettuate, di verificare immediatamente gli effetti delle simulazioni tramite i moduli di analisi, di riapplicare, a differenti scenari di dati, le operazioni di variazione effettuate in precedenti sessioni di simulazione per valutarne gli effetti e l'applicabilità nel tempo. Permette infine di replicare sul sistema gestionale bilancio, in modo totalmente automatico, le stesse variazioni effettuate sul sistema di simulazione. Tutto ciò consente all'Amministrazione di abbreviare notevolmente i tempi di attuazione di una manovra e di dare risposte tempestive ed accurate al Governo e al Parlamento, riducendo i costi e i margini di errore dell'operazione. Nel corso del 2005 l'IGPB ha potuto utilizzare il sistema nella sua interezza in occasione della manovra di taglio per la gestione 2005, delle modifiche introdotte nel Disegno di Legge Finanziaria relativamente al contenimento della spesa e delle ulteriori manovre finanziarie per la formazione 2006.

Cruscotto per il monitoraggio degli indicatori di attività delle Ragionerie Provinciali dello Stato

Il Cruscotto per il monitoraggio degli indicatori di attività delle Ragionerie Provinciali dello Stato (RPS) costituisce lo strumento attraverso il quale i Direttori delle Ragionerie Provinciali e i Funzionari dell'Ispettorato Generale di Finanza verificano l'andamento delle attività in carico agli uffici decentrati. Tali indicatori vengono costruiti integrando le informazioni presenti nel Sistema Informativo della Ragioneria (SIRGS), con ulteriori elementi comunicati direttamente dal personale delle RPS. La rappresentazione degli indicatori viene fornita sia in forma grafica che tabellare; ciò allo scopo di consentire una immediata percezione dei fenomeni e una esatta quantificazione delle grandezze che li rappresentano. Il numero di utenti attualmente connessi è di 95.

Analisi sistematica e funzionale del personale del pubblico impiego: previsioni, qualità dei dati e reportistica dei principali aggregati

Nell'ambito dell'attività del gruppo Modelli di Previsione, al fine di migliorare l'affidabilità delle previsioni ed il controllo di un importante aggregato di finanza pubblica, quale il costo del personale, è stato realizzato uno strumento di laboratorio che consente di ottenere, in un unico ambiente web omogeneo, diverse tipologie di analisi sui dati del Conto Annuale IGOP. Le previsioni sono fornite per tipologia di ente e di contratto ed in relazione a diverse ipotesi di scenario; il modello utilizza le serie storiche ricostruite e rese omogenee dal 1997 per un orizzonte previsivo che si spinge sino al 2009. La disponibilità di procedure in serie storica ha consentito di definire un sistema di controlli intertemporali ponderati per contratto e comparto. L'applicazione permette inoltre, la navigazione guidata del complesso dei dati dell'IGOP.



4.1.3. Il supporto ai processi dell'Amministrazione

Siti extranet OCSE e IRDMC.

Nel corso del 2005, nell'ambito delle attività condotte per il Dipartimento del Tesoro (DT), sono state realizzate due nuove applicazioni web. Il sito OCSE, sviluppato per la Direzione del Debito Pubblico del DT ed avviato in esercizio a giugno del 2005, si colloca nell'ambito di un'iniziativa congiunta del MEF con il Gruppo di Lavoro OCSE sulla Gestione del Debito Pubblico e rappresenta il principale veicolo di comunicazione, diffusione e scambio di informazioni tra gli aderenti al Network (alcuni paesi OCSE, paesi emergenti e altre istituzioni) in merito alle tecniche di gestione del debito del proprio paese. Il sito IRDMC (International Retail Debt Management Conference), realizzato anch'esso per conto della Direzione del Debito Pubblico del DT ed avviato in esercizio a marzo 2005, ha fornito supporto organizzativo ed operativo allo svolgimento della conferenza annuale dell'IRDMC, svoltasi a Roma presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze dall'8 al 10 giugno 2005. In particolare, tale sito ha reso disponibili servizi di prenotazione on-line alla conferenza ed agli alberghi e fornito supporto per la consultazione degli atti della conferenza.

Sistema Informativo Beni Perduti all'Estero (SiBPE)

Nel corso del 2005 è stata completata la realizzazione del Sistema Informativo Beni Perduti all'Estero. Il progetto è un'iniziativa del Dipartimento del Tesoro per fornire supporto alle attività della Direzione VI - Operazioni Finanziarie. Contenzioso comunitario. Il sistema consente la gestione dell'iter delle istanze di rimborso, presentate da cittadini ed imprese italiane, a fronte di beni (immobili, mobili, partecipazioni azionarie, titoli obbligazionari, etc.) perduti nei paesi esteri a causa di eventi limitativi della proprietà, posti in essere dalle autorità governative, o a causa di eventi bellici. L'applicazione copre in particolare il processo di generazione dei Provvedimenti Concessivi e di emissione automatica dei mandati di pagamento. L'aspetto più innovativo del SiBPE è la sua integrazione con il Sistema Informativo della Contabilità Gestionale (SiCoGe) della RGS, per l'emissione degli ordini di pagare.

Automatic Intelligence contro la criminalità organizzata

Nell'ambito di un progetto Comunitario teso a favorire il processo di allargamento dell'Unione Europea, il Dipartimento del Tesoro del Ministero dell'Economia e delle Finanze ha realizzato, in cooperazione con l'Ufficio Italiano Cambi e la Guardia di Finanza, un progetto di gemellaggio con la Turchia denominato "Strengthening the fight against money laundering". Il Programma è stato stipulato con il Ministero dell'Economia turco e si inserisce nell'ambito delle azioni a supporto del MASAK (Mali Suçlari Arastirma Kurulu), l'Organismo preposto alla lotta contro il riciclaggio del denaro sporco. Il progetto ha visto Consip, impegnata nell'approntamento dei piani di addestramento informatico del Personale del Financial Crime Investigation Board turco e nella realizzazione di linee guida metodologiche e operative, nonché nell'organizzazione e

