

2.5. Compensi agli amministratori

I compensi corrisposti ad amministratori e sindaci sono ammontati a 675 mila euro nel 2004, a 756 nel 2005 ed a 519 mila nel 2006.

Al Presidente sono stati corrisposti 203 mila euro nel 2004 e 240 mila nel 2005. Nel 2006 il compenso è stato erogato al Ministero dell'economia e delle finanze. Il compenso del Vice Presidente è stato di 102 mila euro nel 2004 e di 135 mila nel 2005 e 2006.

Ai consiglieri di amministrazione sono stati corrisposti importi variabili da 33 a 37 mila euro nel 2004, da 16 mila a 35 mila nel 2005 e di 35 mila nel 2006. In un solo caso, nel 2006, il compenso è stato di 17 mila euro. Per tre consiglieri di amministrazione il compenso è stato nei tre anni erogato al Ministero dell'economia e delle finanze. Un consigliere (per la gestione separata) ha rinunciato al compenso nel 2004 e nel 2005.

Il compenso annuo corrisposto al presidente del Collegio sindacale è stato di 26 mila euro nel 2004 e di 27 mila nel 2005 e nel 2006. Il compenso dei sindaci è stato di 20 mila euro annui (19 mila per due sindaci nel 2004). Per un sindaco il compenso è stato erogato al Ministero dell'economia e delle finanze.

Nessun gettone è distribuito sia ai componenti del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio sindacale, sia al Magistrato della Corte delegato al controllo.

3. Struttura organizzativa

Contestualmente alla trasformazione in società per azioni, CDP ha avviato il processo di rinnovamento organizzativo e gestionale coerente con il nuovo ambito di operatività.

Si è proceduto, pertanto, ad una razionalizzazione dell'assetto organizzativo dichiaratamente finalizzata a dotare CDP di una struttura idonea a perseguire l'ottimizzazione ed il perfezionamento della gestione delle attività in essere, nonché lo sviluppo delle modalità operative relative al nuovo ambito di attività.

Allo stesso obiettivo è stata indirizzata la formalizzazione della struttura organizzativa mediante la redazione del *Regolamento Aziendale*, nel quale:

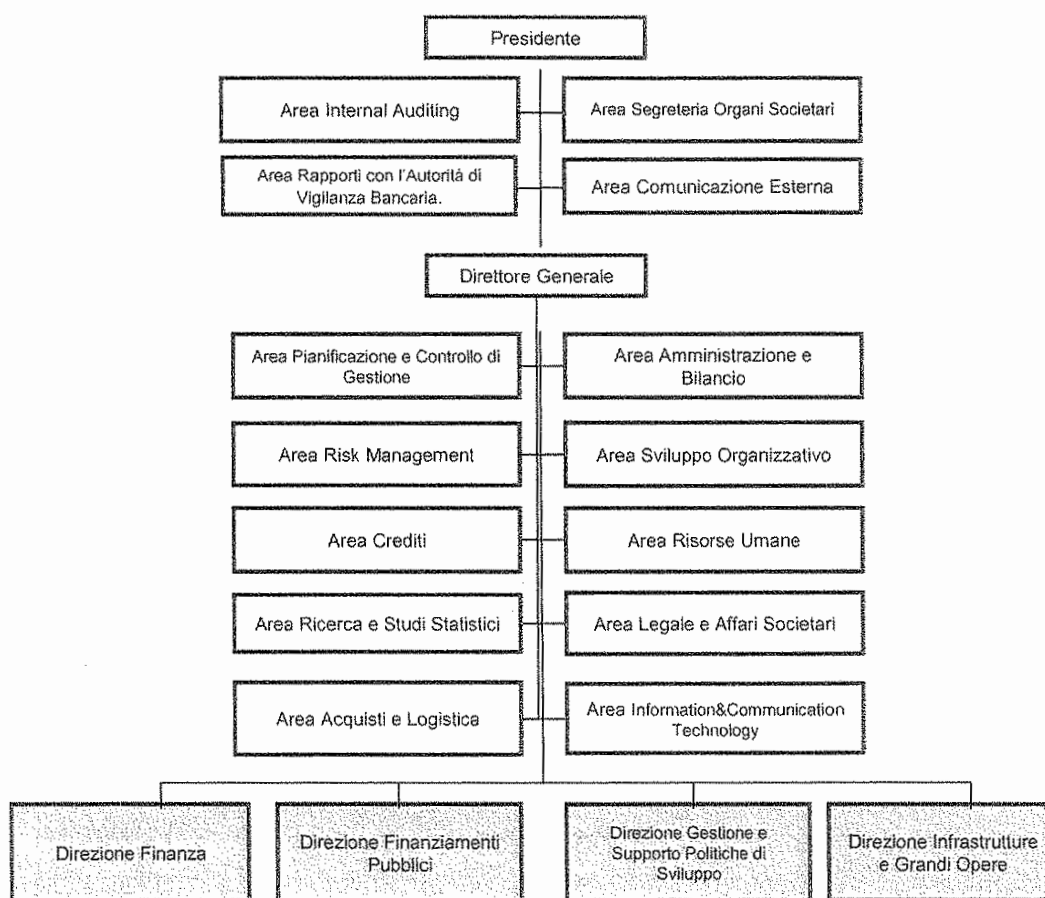
- sono state definite le linee di condotta del personale attraverso la formalizzazione del regolamento etico;
- è stato disciplinato il nuovo assetto dell'Istituto, assegnando le competenze alle singole unità organizzative;
- sono stati determinati gli obiettivi e le responsabilità e definiti i riporti gerarchici.

Si è inoltre proceduto alla pianificazione di un programma coordinato di sviluppo della struttura di CDP, nel corso del quale:

- sono stati identificati, a livello di dettaglio, i progetti necessari;
- sono stati attribuiti gli obiettivi e le responsabilità;
- sono state pianificate le tempistiche di intervento, identificando priorità, propedeuticità e sequenze realizzative;
- sono state dimensionate le unità organizzative e si è provveduto alla riallocazione delle risorse, arrivando alla definizione della nuova struttura organizzativa.

Il modello organizzativo progressivamente adottato da CDP è attualmente articolato in "Direzioni" ed "Aree": le Direzioni costituiscono unità organizzative di prima linea, con responsabilità di risultato economico o di efficienza sui clienti o sull'approvvigionamento; le Aree costituiscono anch'esse unità organizzative di prima linea, ma con funzione di supporto.

Di seguito si riporta in forma grafica e descrittiva l'organigramma di CDP vigente alla data di approvazione del bilancio 2006, tenendo presente che successivamente è stata introdotta l'importante innovazione della figura del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, che sarà oggetto di specifica trattazione:



4 Direzioni:

1. Finanza;
2. Finanziamenti Pubblici;
3. Gestione e Supporto Politiche di Sviluppo;
4. Infrastrutture e Grandi Opere.

10 Aree con riporto diretto alla Direzione Generale:

1. Pianificazione e Controllo di Gestione;
2. Amministrazione e Bilancio;
3. Risk Management;
4. Sviluppo Organizzativo;
5. Crediti ;
6. Risorse Umane;
7. Ricerca e Studi Statistici;
8. Legale e Affari Societari;
9. Acquisti e Logistica;
10. Information & Communication Technology.

4 Aree con riporto diretto alla Presidenza ed al Consiglio di Amministrazione:

1. Internal Auditing;
2. Segreteria Organi Societari;
3. Comunicazione Esterna;
4. Rapporti con l'Autorità di Vigilanza Bancaria.

In coerenza con la nuova struttura organizzativa di CDP, le linee di attività della società sono state definite come segue:

- finanziamento della pubblica amministrazione (con particolare riferimento agli enti territoriali), salvaguardando il rispetto dei principi di universalità e non discriminazione e svolgendo, in continuità di funzione ma con innovazione di metodo e mezzi rispetto alla CDP pre-trasformazione, l'attività tradizionale di concessione di prestiti allo Stato, alle regioni, agli enti locali, agli enti pubblici e agli organismi di diritto pubblico (Direzione Finanziamenti Pubblici);
- finanziamento delle infrastrutture destinate alla fornitura di servizi pubblici e delle grandi opere di interesse nazionale attraverso una nuova *business unit* (Direzione Infrastrutture e Grandi Opere);
- gestione delle partecipazioni, in coerenza con il contesto regolamentare in precedenza citato (BU Partecipazioni), raccolta delle forme di provvista al servizio delle altre *business unit* e gestione della liquidità (BU Raccolta Postale e BU *Debt Capital Markets*) e conseguente gestione dei rischi finanziari (BU Front-Office Finanza). Tali BU sono complessivamente aggregate nella Direzione Finanza;
- gestione dei fondi e dei nuovi strumenti di sostegno all'economia, alle imprese e alla finanza pubblica previsti da speciali disposizioni normative, nonché assistenza specializzata agli enti locali (Direzione Gestione e Supporto Politiche di Sviluppo).

La struttura organizzativa di CDP è poi completata dal *corporate center*, costituito dalle Aree di supporto e dagli organi di governo, indirizzo e controllo, nonché, come si è detto, dal dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

3.1. La nuova figura del dirigente preposto

L'assemblea degli azionisti del 26 aprile 2007 della Cassa ha modificato il proprio Statuto inserendo l'art. 24 bis che stabilisce l'istituzione - per legge obbligatoria per le sole società quotate in mercati regolamentati italiani o dell'Unione Europea¹⁸ - della figura del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

¹⁸ Art. 154-bis del Testo Unico della Finanza (D.leg. 58/1998), introdotto a seguito di quanto disposto dalla legge n. 262/2005, novellata dal D. leg. n. 303/2006.

La modifica statutaria si è resa necessaria a seguito della comunicazione del MEF del 22 settembre 2006 che richiedeva anche alle società non quotate controllate dal Tesoro, tra le quali anche CDP, di provvedere in tal senso.

Successivamente, nella seduta del 31 maggio 2007, il CDA della Cassa ha nominato il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, e, nella successiva seduta del 25 luglio 2007, ha approvato il relativo Regolamento.

In base alle indicazioni fornite dal Ministero, sono state attribuite al Dirigente preposto le seguenti funzioni: predisporre adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio d'esercizio; attestare l'adeguatezza e l'effettiva applicazione delle procedure di cui al punto precedente; verificare la corrispondenza del bilancio d'esercizio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili e la loro idoneità a rappresentare in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale, economica e finanziaria della società.

Come indicato dallo stesso Ministero, il Dirigente preposto non solo deve possedere i requisiti di onorabilità prescritti per gli amministratori, ma deve disporre di adeguati poteri e mezzi per l'esercizio dei compiti a lui attribuiti. Sul rispetto di questa ultima condizione sono intervenute le riserve del Collegio Sindacale che nella seduta del 28 novembre 2007 ha richiamato l'attenzione del Consiglio di Amministrazione sul fatto che, almeno sino a quel momento, non erano state rispettate le prescrizioni di cui al comma 7 del summenzionato art. 24 bis dello Statuto. In particolare, il Collegio Sindacale, pur ritenendo positiva l'attività fino ad allora svolta dal Dirigente preposto, anche nella prospettiva della completa realizzazione della redazione del bilancio 2007, evidenziava alcuni aspetti di criticità che avevano a che fare con la triplice circostanza che il suddetto Dirigente non fosse dotato di una adeguata struttura operativa di supporto; che il lavoro non fosse svolto da personale adibito esclusivamente alle funzioni proprie dell'ufficio; e che, infine, non fosse stato assegnato alla struttura uno specifico budget.

La questione è stata successivamente affrontata nella seduta del CdA del 30 gennaio 2008. In tale sede lo stesso Dirigente preposto è intervenuto, su invito del Presidente, per illustrare le modalità di svolgimento delle proprie funzioni, precisando che, in linea con la prassi che si sta consolidando nelle altre società, per lo svolgimento della propria attività operativa egli prevalentemente si avvale – oltre che di una piccola struttura di supporto, in corso di allestimento, che deve

affiancarlo soprattutto per l'attività di *reporting* - delle strutture esistenti all'interno della Cassa, interagendo in particolare con Sviluppo Organizzativo, per la definizione ed implementazione delle procedure, con *Internal Auditing*, per l'attività di *testing*, e con Amministrazione e Bilancio. Ancora più di recente, il Dirigente preposto ha confermato al CDA l'adeguatezza dei poteri e dei mezzi di cui dispone per l'esercizio dei compiti a lui attribuiti, pur ricordando allo stesso CDA come tale figura sia tuttora in corso di consolidamento nell'ambito del sistema di *governance* delle società italiane.

Essendo l'autonomia nell'ambito della struttura organizzativa uno degli elementi caratterizzanti la figura del dirigente preposto, appare importante che il Collegio Sindacale e lo stesso Consiglio di Amministrazione si adoperino perché il predetto Dirigente, per l'esercizio delle sue funzioni, effettivamente disponga di una struttura propria, ancorché minima, e possa senza intralci utilizzare le altre risorse dell'azienda.

4. Risorse Umane

4.1 Evoluzione dell'organico

La trasformazione di CDP in società per azioni ha reso altresì necessario effettuare una valutazione sull'adeguatezza delle risorse presenti in azienda, in particolare dal punto di vista delle competenze necessarie per affrontare le attività richieste dalla nuova *mission* e dal nuovo ambito di operatività.

In particolare, per ciò che concerne la gestione delle risorse umane, ciò ha comportato in primis la necessità di governare i flussi del personale in entrata e in uscita. A tal fine si è provveduto a dare attuazione alla mobilità verso l'esterno (Pubblica Amministrazione) prevista dall'art. 5, comma 26 del decreto legge 30 settembre 2003, n. 269, nei confronti di quel personale che, a domanda, ha optato per il mantenimento dello status di pubblico impiegato. Il processo di mobilità verso la Pubblica Amministrazione ha interessato 51 dipendenti, (transitati presso Ministeri, Corte dei Conti, INPS, Agenzie delle Entrate e del Territorio), di cui 2 quadri e 35 impiegati nel corso del 2004, 1 dirigente, 1 quadro e 12 impiegati nel corso del 2005 e 4 impiegati nel corso del 2006.

Nel dichiarato intento di strutturare efficacemente le funzioni aziendali che non svolgeva ante trasformazione, CDP ha ritenuto necessario reperire sul mercato "risorse esperte", provenienti principalmente dal settore del credito, con competenze manageriali e specialistiche richieste per avviare e/o potenziare le nuove attività. In queste aree sono state inserite anche risorse già presenti in azienda che avevano le conoscenze di base, la motivazione e le potenzialità per integrarsi nei nuovi team di lavoro. In particolare, complessivamente, dalla trasformazione sino al 31/12/2006, l'organico di CDP è stato integrato mediante l'assunzione di 140 nuove risorse (incluso anche i dipendenti di Infrastrutture S.p.a. confluiti a gennaio 2006 nell'organico CDP a seguito della fusione per incorporazione).

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa del numero e della ripartizione per inquadramento dell'organico complessivo medio di CDP nel 2004, nel 2005 e nel 2006 confrontato con quello esistente alla data di trasformazione:

NUMERO MEDIO DEI DIPENDENTI PER CATEGORIA

	N° medio dipendenti 2006	N° medio dipendenti 2005	N° medio dipendenti 2004	N° dipendenti al 12/12/2003
a) dirigenti	32	29	28	25
b) quadri direttivi di 3° e 4° livello	119	127	120	117
c) restante personale	258	274	295	313
Totale	409	430	443	455

Il personale in possesso della laurea è stato pari al 25% dell'organico con riferimento all'anno 2003, al 26% dell'organico con riferimento all'esercizio 2004, al 33% dell'organico con riferimento al 2005 ed al 40% dell'organico con riferimento all'esercizio 2006.

Per ciò che concerne l'ammontare delle spese per il personale sostenute da CDP, si rileva che nell'esercizio 2005 l'ammontare complessivo è stato pari a 34.021 migliaia di euro, in incremento dell' 1,6% rispetto a quanto di pertinenza dell'esercizio 2004 (pari a 33.480 migliaia di euro).

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa delle spese per il personale, suddivisa secondo le varie aggregazioni previste dal bilancio civilistico, contabilizzate sulla base dei principi contabili ex D.Lgs. 87/92 e della circolare Banca d'Italia n. 166 del 30 luglio 1992 (e successivi aggiornamenti):

SPESE PER IL PERSONALE: COMPOSIZIONE

	(migliaia di euro)			
	31/12/2005	31/12/2004	variazioni (+/-)	%
Salari e stipendi	24.990	24.737	253	+1,0
Oneri sociali	8.543	8.522	21	+0,2
Trattamento di fine rapporto	320	59	261	+438,8
- accantonamento fondo trattam. fine rapporto	303	59	244	+410,4
- quota fondo maturata e corrisposta nell'esercizio	17	-	17	-
- accantonamenti forme previdenza complementare	-	-	-	-
Altre spese del personale	168	162	5	+3,4
Totale	34.021	33.480	541	+1,6

Dati rappresentati in base ai principi contabili ex D.Lgs. 87/92 e circolare Banca d'Italia n. 166 del 30/07/1992 (e successivi aggiornamenti)

Relativamente all'esercizio 2006, l'ammontare delle spese per il personale, calcolate alla luce dei principi contabili IAS/IFRS ed alla circolare Banca d'Italia n. 262 del 22 dicembre 2005, è pari a 40.095 migliaia di euro, in diminuzione di circa l'8% rispetto a quanto relativo all'esercizio 2005 (pari a 43.436 migliaia di euro).

SPESE PER IL PERSONALE: COMPOSIZIONE

(migliaia di euro)

Tipologia di spese/Valori	31/12/2006	31/12/2005	variazioni (+/-)	variazioni (%)
1) Personale dipendente	39.085	42.285	-3.200	-8
a) salari e stipendi	29.129	32.643	-3.515	-11
b) oneri sociali	205	108	97	90
c) indennità di fine rapporto	-	-	0	0
d) spese previdenziali	7.706	8.412	-706	-8
e) accantonamento al trattamento di fine rapporto	590	320	270	84
f) accantonamento al fondo trattamento di quiescenza e simili:				
- a contribuzione definita	-	-	-	-
- a prestazione definita	-	-	-	-
g) versamenti ai fondi di previdenza complementare esterni:				
- a contribuzione definita	578	-	-	-
- a prestazione definita	-	-	-	-
h) costi derivanti da accordi di pagamento basati su propri strumenti patrimoniali	-	-	-	-
i) altri benefici a favore dei dipendenti	877	801	76	10
2) Altro personale	460	389	72	18
3) Amministratori	550	763	-213	-28
Totale	40.095	43.436	-3.341	-8

Dati rappresentati in base ai principi contabili IAS/IFRS e alla circolare Banca d'Italia n. 262 del 22 dicembre 2005

4.2 La gestione e la formazione

Al fine di valorizzare e favorire la crescita professionale delle risorse presenti in azienda, CDP ha organizzato interventi formativi pari a 1.204 ore nel 2004 (coinvolgendo il 25% del personale), 2.840 ore nel 2005 (coinvolgendo il 53% del personale) e circa 4.000 ore nel 2006 (coinvolgendo il 72% del personale).

Nel corso del 2005, inoltre, è stato introdotto il sistema di valutazione del personale unitamente al sistema di gestione per obiettivi. Tale sistema, sviluppato poi nel corso del 2006, ha consentito a tutti i responsabili di esprimere la valutazione sul contributo professionale fornito dai collaboratori, sulla base degli obiettivi assegnati l'anno precedente, di formalizzare le attività svolte e di assegnare gli obiettivi per

l'anno successivo. La gestione è stata orientata alla definizione di percorsi di sviluppo professionale individuali e di interventi gestionali mirati, differenziando fra diversi ruoli, livelli di responsabilità e competenze.

4.3 Le relazioni sindacali

Successivamente alla trasformazione, CDP è stata impegnata in un costante confronto con le organizzazioni sindacali per la definizione di una serie di interventi resisi necessari con la trasformazione in società per azioni.

In particolare, è stato consentito ai dipendenti di CDP in organico all'atto della trasformazione di esercitare l'opzione di passaggio dal regime previdenziale pubblico dell'INPDAP a quello privatistico dell'INPS o di richiedere l'avvio delle procedure di mobilità per il transito presso pubbliche amministrazioni, continuando a mantenere lo status di pubblico dipendente. Per favorire la maturazione di scelte consapevoli, CDP ha fornito ai propri dipendenti i necessari elementi informativi.

Il 25 febbraio 2004 il Consiglio di Amministrazione ha dato mandato al Direttore Generale per la predisposizione di uno schema di contratto collettivo nazionale specifico per CDP; in data 12 marzo 2004 è stato firmato un protocollo d'intesa tra CDP e Ministero dell'economia e delle finanze per l'attivazione delle procedure di mobilità e nel mese di giugno 2004, presso l'ARAN, è stato firmato il CCNL relativo all'ultimo periodo antecedente la trasformazione di CDP in società per azioni (1 gennaio 2002 – 11 dicembre 2003).

Nel mese di luglio 2004, poi, è stato emanato un documento nel quale erano contenute le linee guida che avrebbero caratterizzato il CCNL della Società. Successivamente è stato aperto il tavolo negoziale per la definizione del primo contratto collettivo nazionale di CDP; il confronto negoziale ha portato in data 23 dicembre alla firma di un protocollo d'intesa sui principali istituti del nuovo contratto e, nel mese di gennaio 2005, alla sottoscrizione del "Contratto Collettivo di Lavoro del Personale non dirigente" di CDP.

Secondo la Società, tale accordo avrebbe consentito di coniugare il mantenimento dei trattamenti vigenti, il contenimento del costo del lavoro e l'adeguamento dell'organizzazione alla nuova realtà di tipo privatistico.

La principale finalità è stata dichiaratamente quella di raccordare, per il biennio di riferimento 2004/2005, le norme in materia di personale derivanti dalla pre-vigente disciplina pubblicistica con quelle del diritto privato proprie di una società per azioni. Si è proceduto, pertanto, a costruire un sistema contrattuale con le seguenti caratteristiche:

- ristrutturazione del sistema classificatorio e retributivo del personale coerente con quello previsto dal CCNL del credito (in particolare nel contratto è stato espressamente previsto che i futuri incrementi retributivi avverranno utilizzando i medesimi parametri di crescita - tassi e decorrenze - che verranno adottati dall'ABI in sede di rinnovo dei contratti collettivi);
- mantenimento delle condizioni precedenti con assegni *ad personam* destinati solo al personale in forza alla data di stipula del contratto;
- ridefinizione degli istituti giuridici concernenti il personale (quali ad esempio: l'orario di lavoro passato da 36 a 37 ore, estendendo la presenza pomeridiana da due a quattro pomeriggi, ferie, malattie, permessi ecc.) alla luce delle nuove esigenze funzionali ed organizzative della società;
- contenimento degli aumenti contrattuali entro i limiti di inflazione programmata previsti per il biennio 2004/2005 dal contratto di riferimento del settore credito;
- definizione del sistema delle relazioni sindacali nella società.

In sintesi il nuovo CCNL ha consentito, da un lato, di mantenere agli ex pubblici dipendenti il trattamento già goduto, così come previsto dalla legge di trasformazione, e, dall'altro, di adeguare il costo del lavoro dei nuovi assunti a quello del settore di riferimento.

In attuazione degli accordi contrattuali, nel quarto trimestre del 2005 è stata avviata la trattativa per la definizione del Contratto Integrativo aziendale, conclusasi in data 24 ottobre 2006 con la sottoscrizione dell'accordo. Con tale accordo, inoltre, è stata definita l'attivazione di coperture assicurative, in linea con quanto praticato presso altre aziende del settore del credito; si è dato luogo, pertanto, all'avvio della previdenza complementare a favore di tutto il personale, ed in particolare con l'accordo del 23 novembre sono state definite le quote di contribuzione destinate a

finanziare questa forma di previdenza (2% a carico della società e 2% a carico dei lavoratori) ed è stato individuato in "SecondaPensione", gestito da CAAM S.g.r., il fondo pensione aperto ove versare le contribuzioni e le quote di TFR, secondo quanto previsto in materia dalla normativa vigente. Hanno aderito 363 dipendenti, circa il 92% dei potenziali destinatari.

Per quanto riguarda il personale dirigente assunto successivamente alla trasformazione, sono stati applicati i trattamenti giuridici ed economici previsti dal contratto del credito, mentre i dirigenti provenienti dalla pubblica amministrazione hanno mantenuto fino alla fine del 2005 il Contratto dei Dirigenti della P.A..

In data 11 gennaio 2006, poi, è stato sottoscritto tra CDP e le Organizzazioni Sindacali l'accordo per il passaggio dei dirigenti di CDP al CCNL dei dirigenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali. Tale accordo ha permesso di uniformare la posizione contrattuale dei dirigenti in organico prima di detta trasformazione a quella dei dirigenti assunti dopo la trasformazione in società per azioni, il cui rapporto di lavoro era già retto da tale CCNL privatistico.

5. Attività di CDP

5.1 La Gestione Separata

Il decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 ottobre 2004 ha fissato i criteri per la determinazione da parte di CDP delle condizioni di impiego e raccolta nell'ambito della Gestione Separata.

Tale provvedimento sottolinea l'importanza della raccolta Risparmio Postale e del finanziamento della Pubblica Amministrazione qualificandoli come "servizi di interesse economico generale". In virtù di questa qualifica CDP beneficia della garanzia dello Stato sul Risparmio Postale e sulle altre forme di raccolta della Gestione Separata.

Le attività svolte da CDP nella Gestione Separata rappresentano la continuità con quanto svolto dall'Istituto prima della trasformazione in società per azioni. Il punto di novità introdotto dal decreto 6 ottobre 2004 è rappresentato dalle modalità di fissazione delle condizioni economiche e dalla possibilità di ampliare la gamma di prodotti offerti.

Per quanto riguarda il primo punto, le condizioni di raccolta e impiego non sono più determinate con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, ma direttamente da CDP sulla base dei criteri guida forniti. A livello generale, CDP deve, in particolare, da un lato, rispettare i principi di accessibilità, uniformità di trattamento, predeterminazione e non discriminazione nella concessione dei finanziamenti della Gestione Separata e, dall'altro, uniformare la gestione a criteri di trasparenza e di salvaguardia dell'equilibrio economico. Con riguardo alle condizioni economiche degli impieghi, il decreto 6 ottobre 2004 prevede che i tassi di interesse applicati non possano superare i tassi massimi previsti dalla legge per i mutui stipulati da enti locali con oneri a carico dello Stato, mentre la stessa norma prevede che il costo della raccolta sotto forma di buoni postali fruttiferi e libretti postali debba allinearsi al costo equivalente dell'indebitamento e della raccolta a breve del Tesoro sul mercato.

Per quanto riguarda la gamma di prodotti offerti, CDP ha facoltà di emettere altri prodotti di Risparmio Postale in aggiunta ai buoni fruttiferi e ai libretti o realizzare

altre operazioni di raccolta anche assistite dalla garanzia dello Stato, previa autorizzazione da parte del Ministero dell'economia e delle finanze, mentre ai tradizionali mutui della Gestione Separata possono aggiungersi nuove forme di finanziamento rese disponibili per categorie omogenee di soggetti o di finalità.

5.1.1 Gli impieghi della Gestione Separata

CDP, anche successivamente alla trasformazione in società per azioni, non ha abbandonato il proprio ruolo di principale supporto e riferimento per le politiche di investimento degli enti territoriali, seppur in un periodo di vincoli sempre più stringenti imposti dalle leggi finanziarie agli enti territoriali. Tale attività è affidata alla responsabilità della Direzione Finanziamenti Pubblici.

Sulla scorta di quanto previsto nel decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 ottobre 2004, CDP ha approntato nuove procedure operative, attive dal 26 gennaio 2005, per la concessione dei prestiti di scopo nell'ambito della Gestione Separata. Le nuove procedure prevedono innanzitutto il superamento del sistema di concessione pubblicistico basato su atti amministrativi e l'implementazione di rapporti di finanziamento retti da contratti di natura privatistica.

Il rapporto tra CDP e gli enti mutuatari è stato anche reso maggiormente flessibile: le concessioni di finanziamento non sono più vincolate al calendario delle sedute del Consiglio di amministrazione, ma è previsto un sistema di deleghe tramite il quale gli uffici operativi di CDP possono deliberare direttamente l'affidamento di alcune tipologie di finanziamenti.

Inoltre, la fissazione delle condizioni applicabili ai finanziamenti non avviene più su base mensile ma su base settimanale, in conformità a quanto stabilito dal citato decreto ed a livelli inferiori a quelli equivalenti ai tassi massimi previsti dalla legge per i mutui stipulati da enti locali con oneri a carico dello Stato. Peraltro, ciò consente di assicurare agli enti mutuatari una maggiore congruenza con le condizioni di mercato di volta in volta prevalenti.

Sulla scorta delle previsioni del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 5 dicembre 2003, CDP ha inoltre ampliato la propria gamma di prodotti per adeguarla alle esigenze della propria clientela. Nel corso del 2005 e del 2006 sono

state così introdotte nuove tipologie di finanziamento ed effettuate operazioni di rimodulazione degli attivi.

In particolare:

- a novembre 2005, è stato introdotto il Prestito Flessibile, che prevede un periodo di utilizzo e pre-ammortamento di durata tra 1 e 6 anni ed un periodo di ammortamento di durata tra 4 e 28 anni, con regime di interessi a tasso variabile, successivamente convertibile a tasso fisso su richiesta del beneficiario. I tassi praticati, anch'essi aggiornati su base settimanale contestualmente alle altre condizioni, sono stati determinati sulla base di una matrice (in funzione della durata del pre-ammortamento e dell'ammortamento) di c.d. *spread* unici. Le azioni di marketing mirato dedicate alla diffusione di tale prodotto hanno fatto registrare un ottimo successo nel 2006 in termini di volumi di nuove concessioni.
- sempre a novembre 2005, è stato introdotto un prestito a tasso fisso senza pre-ammortamento e con piano di ammortamento pseudo-francese¹⁹, disegnato per finanziamenti concessi sulla base di leggi speciali, con oneri di ammortamento a carico dello Stato e rata costante fissata sulla base di limiti di impegno quindicennali. La determinazione del tasso praticato per tale prestito, anch'essa settimanale, è basata su una metodologia analoga a quella per i prestiti ordinari a tasso fisso, tenendo conto del sottostante rischio di credito Repubblica italiana;
- varie volte nel corso del 2005 sono state rese disponibili, per categorie omogenee di soggetti pubblici o finalità, altre forme di finanziamento con caratteristiche diverse. Le relative condizioni economiche sono state determinate con criteri coerenti con quelli applicati ai prestiti ordinari e agli altri finanziamenti a quotazione periodica, tenendo di volta in volta opportunamente conto delle peculiarità della categoria dei soggetti e delle finalità cui il prodotto era rivolto;
- nel corso del 2005 sono state effettuate 4 operazioni di rimodulazione dell'attivo (2 sui prestiti a carico enti locali, 1 sui prestiti a carico delle regioni e 1 sui prestiti a carico dello Stato). Con queste operazioni i prestiti concessi quando il livello dei tassi era più elevato sono stati riallineati alle condizioni di mercato, conservando il valore delle posizioni per CDP nell'ambito di quanto previsto dal decreto del Ministro dell'economia e delle

¹⁹ Rate costanti.