

richiesti pareri delle competenti commissioni parlamentari, e che l'effetto sarebbe cessato una volta intervenuti tali pareri. Ciò è avvenuto nelle date del 6 luglio (Senato della Repubblica) e del 27 luglio 2005 (Camera dei Deputati); conseguentemente con decreto ministeriale emanato in questa ultima data è stato nominato quale nuovo presidente dell'Ente, a far data dal 1° agosto 2005, il funzionario ministeriale che precedentemente svolgeva la funzione di presidente del Collegio dei revisori dei conti.

Il **Collegio dei revisori dei conti**: ai tre componenti effettivi inizialmente nominati dal Ministro per i beni e le attività culturali è stato affiancato a decorrere dall'11 settembre 2003 un componente aggiunto designato dal Ministro dell'economia e delle finanze, a norma dell'art. 9 del decreto legge n. 282 del 2002, convertito con modificazioni nella legge n. 27 del 2003, giacchè mancava tra i componenti dell'organo un rappresentante di quest'ultimo Ministero. Ne è derivata, come si è osservato nella precedente relazione, un'atipica composizione in numero pari dei componenti il Collegio, che permane tuttora, in quanto alla scadenza del triennio, il provvedimento emanato in data 11 ottobre 2005 dal Ministro per i beni e le attività culturali per la ricostituzione del Collegio ha nominato il nuovo presidente e gli altri due membri effettivi (uno dei quali già rivestente tale qualità) ed ha confermato, su conforme indicazione del Ministero dell'economia e delle finanze, il componente aggiunto in rappresentanza di quest'ultimo Ministero.

Nel corso dell'anno in riferimento il Collegio dei revisori in carica ha continuato a svolgere una proficua attività, presenziando costantemente alle sedute consiliari, in tali occasioni esprimendo anche pareri, suggerimenti e raccomandazioni in merito al corretto impiego delle risorse umane e strumentali, oltre che finanziarie, e richiamando puntualmente l'osservanza di criteri di economicità e di efficienza, nonché delle specifiche direttive provenienti dall'esercizio della vigilanza ministeriale.

Oltre a svolgere puntualmente gli specifici compiti di controllo di regolarità amministrativa e contabile, i revisori sostanzialmente hanno fatto fronte in misura apprezzabile alla carenza di un'apposita struttura o servizio preposti specificamente al controllo interno di gestione, strumento questo di cui l'Ente tuttora non si è dotato per una compiuta, penetrante, continuativa attenzione ed evidenziazione verso quegli aspetti e fenomeni indicativi di criticità sotto i profili

dell'economicità, efficienza ed efficacia che influenzano la variegata attività gestionale, ai fini delle opportune iniziative autocorrettive, la cui esigenza è stata evidenziata anche dai Ministeri vigilanti in sede di approvazione dei bilanci consuntivi.

Per quanto concerne i **compensi spettanti agli Organi dell'Ente**, come si è anticipatamente riferito nella relazione sull'esercizio 2003, la determinazione di tali compensi, dopo avere attraversato diverse vicende procedurali, si è conclusa con la delibera del Consiglio di amministrazione dell'8 giugno 2004, la quale, adeguandosi alle precise e ripetute indicazioni ministeriali, ha stabilito i seguenti compensi lordi annuali, con effetto della nomina di ciascuno degli aventi diritto:

A) Presidente	€ 61.974,83
B) Consiglieri di amministrazione	€ 12.394,97
C) Presidente del Collegio dei revisori dei conti	€ 9.178,00
D) Revisori dei conti	€ 7.230,40
E) Gettone di presenza per ciascuna seduta degli organi a cui ogni singolo componente partecipa	€ 103,00

In seguito, peraltro, la deliberazione consiliare del 15 settembre 2005, aveva rideterminato i compensi nelle seguenti misure:

A)	€ 80.000,00
B)	€ 20.000,00
C)	€ 18.356,00
D)	€ 14.460,80
E)	€ 103,00

Tale delibera sostituiva quella precedentemente assunta (in data 4 maggio 2005) allo scopo di eliminare la previsione di un compenso maggiore, rispetto agli altri componenti attribuito al Vice Presidente, come si è già detto (v. paragrafo precedente). Tuttavia quest'ultima deliberazione non ha avuto effetto perché non approvata dalle Amministrazioni vigilanti, in quanto – come comunicato dal Ministero per i beni e le attività culturali con nota del 20 dicembre 2005 – non sono stati ravvisati “eventi particolari ed eccezionali, tali da giustificare la rideterminazione dei compensi in questione”, che rimangono quindi fissati negli importi di cui alla delibera dell'8 giugno 2004, sopra riportati.

3. La dirigenza e il personale

Si rammenta che l'assetto dirigenziale dell'Ente prevede, oltre al direttore generale posto al vertice, tre dirigenti tutti operanti presso la sede centrale (denominata Direzione Generale). L'altro personale appartiene a due categorie: quello organicamente dipendente dell'ente pubblico e quello addetto ai quattro teatri condotti in gestione diretta dall'Ente medesimo.

3.1. Il direttore generale e i dirigenti

Quale vertice dell'apparato gestionale, al **direttore generale** appartiene l'intera responsabilità dell'attività operativa dell'ente: amministrativa, della gestione e dei relativi risultati. Il ruolo preminente è quello dell'esecuzione delle delibere del Consiglio, alle cui riunioni presta assistenza. Al medesimo sono attribuiti autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Altri compiti gli sono assegnati da una dettagliata specificazione statutaria, tra i quali alcune attività propedeutiche (proposte e pareri all'Organo di governo, attività istruttorie per la predisposizione delle linee di indirizzo), nonché poteri di organizzazione degli uffici e di singole iniziative, l'attribuzione di incarichi ai dirigenti, la definizione dei relativi obiettivi e la destinazione delle necessarie risorse, con il controllo ed il coordinamento di tali attività, anche in via sostitutiva in caso di inerzia.

A livello inferiore sono posti **tre dirigenti** "gerarchicamente subordinati al direttore generale", al quale formulano proposte ed esprimono pareri.

E' prevista, quale sfera di poteri propri dei dirigenti, la cura e l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dal direttore generale, la direzione, coordinamento e controllo dell'attività dei rispettivi uffici e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, la gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnati ai propri uffici dal direttore generale, per delega del quale possono svolgere altri compiti.

Ulteriore definizione dei rapporti e degli ambiti di rispettiva competenza del vertice e dei predetti componenti dell'apparato dirigenziale, specie per quanto attiene all'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi ed all'esercizio dei

poteri di spesa e di acquisizione delle entrate (testualmente collegati alla predetta cura ed attuazione dei progetti e delle gestioni affidate ai dirigenti) si rinviene nel regolamento di organizzazione dell'Ente adottato dal Consiglio di amministrazione e più volte emendato.

Si è riportata in questa sede la sintetica esposizione che precede, evitando il semplice rinvio agli anteriori referti al Parlamento, per consentire un'agevole comprensione delle riserve già manifestate dalla Corte circa la coerenza di talune disposizioni dell'accennata regolamentazione organizzativa adottata dall'Ente con quanto è stabilito dal nuovo regolamento di amministrazione e contabilità degli enti pubblici non economici emanato con D.P.R. 27 febbraio 2003, n. 97 ed in vigore dall'anno 2004. Permangono infatti le notazioni critiche diffusamente palesate con la relazione afferente al precedente esercizio. Queste ultime pertanto saranno conclusivamente riprese nel paragrafo dedicato all'assetto organizzativo dell'Ente.

In questa sede deve segnalarsi che, mentre per i dirigenti non si è registrato nel 2004 alcun mutamento delle persone svolgenti tali funzioni e del relativo trattamento economico, il direttore generale, che era stato nominato a decorrere dal 5 agosto 2002 per la durata di un triennio, è cessato dalla carica per risoluzione consensuale del rapporto in data 31 luglio 2004. Conseguentemente, con deliberazione del 28 luglio 2004, il Consiglio di amministrazione ha nominato quale nuovo direttore generale il dipendente che precedentemente era preposto alla direzione del teatro fiorentino della Pergola. Il relativo contratto individuale di lavoro prevede la decorrenza dal 1° agosto 2004, la durata di tre anni, il periodo di prova di tre mesi. Il trattamento economico del direttore generale, secondo i principi fissati dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 comprende:

a) un trattamento economico fisso annuo, pari a quello dei dirigenti di prima fascia previsto dal C.C.N.L. del personale dell'area 1 determinato nei seguenti importi:

- stipendio tabellare € 46.259,07

- retribuzione di posizione parte fissa € 20.658,30

b) una retribuzione di posizione parte variabile € 47.852,01

c) una retribuzione di risultato non inferiore ad € 11.000,00, suscettibile di variazione in relazione alle risorse disponibili nel fondo della retribuzione di posizione e di risultato accertato al termine di ciascun esercizio. La retribuzione di

risultato è comunque corrisposta sulla base di una documentata relazione concernente la gestione svolta nell'anno precedente relativa al conseguimento degli obiettivi assegnati. Il trattamento economico suddetto remunera anche eventuali incarichi aggiuntivi svolti in ragione dell'ufficio oppure conferiti dagli organi dell'Ente, tenuto conto dell'affluenza dei relativi compensi nell'apposito fondo di amministrazione.

3.2. La consistenza ed i costi del personale

Come si è accennato, il personale che appartiene all'organico dell'ente pubblico è disciplinato dalla normativa del settore parastatale, mentre il rapporto con i dipendenti addetti ai quattro teatri direttamente gestiti è regolato interamente dal diritto privato e dalla contrattazione dello specifico settore professionale (valevole per i dipendenti dei teatri pubblici stabili ed anche dei teatri dell'E.T.I.).

Si tratta, quindi, di distinte categorie di personale per le quali si applicano differenziate discipline giuridiche e le provvidenze economiche stabilite dai relativi contratti collettivi.

Come negli anni precedenti, l'Ente utilizza un consistente numero di dipendenti dei teatri distaccati presso gli uffici della Direzione Generale, sostenendo di sopperire in tal modo alle perduranti carenze della propria pianta organica, enucleando così la cosiddetta "area interfunzionale" operante nella sede centrale.

Nelle tabelle seguenti si espone la situazione del personale parastatale in servizio al termine del 2003 e del 2004, raffrontata alla dotazione organica dell'ente; ad essa segue la consistenza dei dipendenti dei teatri operanti presso la sede dell'Ente. La distinzione appare necessaria a causa della non corrispondenza dei livelli ordinamentali dei due comparti e tuttavia dalla lettura congiunta emergono sia il numero complessivo dei lavoratori impiegati negli uffici propri dell'Ente, sia le variazioni intervenute nel corso dell'anno in riferimento.

Tabella 1

PERSONALE DELL'ENTE TEATRALE ITALIANO (1)			
POSIZIONI ORDINAMENTALI	DOTAZIONE ORGANICA	CONSISTENZA	
		al 31/12/2003	al 31/12/2004
DIRIGENTI	3	3	3
C5	4	0	0
C4		2	2
C3	11	8	8
C2	13	9	10
C1		1	0
B3	11	7	7 *
B2		1	0
B1	4	3	3
A3	1	1	1
A2		0	0
A1	0	0	0
TOTALE	47	35	34

(1) Il direttore generale si aggiunge alla dotazione organica.

* Uno dei sette dipendenti è in aspettativa non retribuita

Tabella 2

PERSONALE DEI TEATRI DISTACCATO PRESSO LA SEDE		
LIVELLO	CONSISTENZA	
	al 31/12/2003	al 31/12/2004
1A	0	1
1°	1	1
2°	1	1
3°	10	10
4°	2	5
5°	3	6
6°	6	0
7°	0	2
TOTALE	23	26

Per quanto riguarda il personale teatrale, la cui consistenza massima era stata fissata all'inizio dell'anno 2003, in sede di ricognizione delle mutate esigenze organizzative dei teatri direttamente gestiti, stabilendo così una sorta di organico funzionale, si riproduce nella seguente tabella la previsione, così risultante, delle cosiddette piante organiche dei teatri (comprensiva della determinazione delle "aree interfunzionali" di cui si è detto). A tali dati dell'organico è affiancata l'entità numerica dei dipendenti effettivamente impiegati alla fine dell'anno precedente e dell'anno in riferimento.

Si precisa che il numero dei dipendenti "ad esaurimento" presso i teatri della Pergola e del Valle si riferisce al personale delle pulizie, definito e temporaneamente conservato dalla suddetta ricognizione organica, ma destinato a cessare dal servizio, in base al turn over, per essere sostituito con l'attività di cooperative sociali o con contratti a norma di legge.

Tabella 3**PERSONALE DIPENDENTE DEI TEATRI**

TEATRI	CONSISTENZA al 31/12/2003	PREVISIONE DELLE PIANTE ORGANICHE	CONSISTENZA al 31/12/2004
DUSE	26	26	29
PERGOLA	54+11 ad esaurimento	54+11 ad esaurimento	53+10 ad esaurimento
QUIRINO	34	34	32
VALLE	34+4 ad esaurimento	34+4 ad esaurimento	31+4 ad esaurimento
AREE INTERFUNZIONALI	23	25	26
TOTALE	171+15 ad esaurimento	173+15 ad esaurimento	171+14 ad esaurimento

Dalle tabelle suesposte risulta che nel corso del 2004 i dipendenti di ruolo sono diminuiti di una unità ed un altro impiegato in effetti è assente dal servizio per aspettativa non retribuita.

Nel contempo l'aliquota dei distaccati dei teatri presso la sede centrale è aumentata di tre unità. La consistenza complessiva del personale teatrale è rimasta pressoché immutata rispetto all'anno precedente, registrandosi soltanto la diminuzione di un dipendente ad esaurimento. Nel dettaglio, la consistenza risulta in incremento presso il teatro Duse, in contrazione presso la Pergola, il Quirino ed il Valle, mentre è aumentato, come già detto, il numero dei distaccati presso la Direzione Generale dell'Ente.

In considerazione della complessità della duplice gestione del personale, evidentemente le rispettive piante organiche hanno un diverso significato e differenziati vincoli giuridici, che non possono essere definitivamente risolti con la cosiddetta enucleazione delle "aree interfunzionali". L'Ente pertanto dovrà provvedere a risolvere la lamentata carenza dei dipendenti addetti alla Direzione Generale in sede di ulteriore rideterminazione della pianta organica, nel rispetto delle più recenti disposizioni di legge limitative.

Le spese di gestione del personale vengono di seguito riportate, aggiornando la serie storica esposta nella precedente relazione, con specificazione delle componenti dei comparti di rispettiva appartenenza.

COSTO DEL PERSONALE**Tabella 4**

(migliaia di euro)

		SEDE CENTRALE	Variaz.% rispetto anno prec.	TEATRI GESTITI	Variaz.% rispetto anno prec.	TOTALE	Variaz.% rispetto anno prec.
2000	Personale in servizio	1.248,9	5,8%	3.111,4	1,4%	4.360,3	2,6%
	Oneri previdenziali	244,8	-5,1%	791,5	3,8%	1.036,4	1,6%
	totale	1.493,7	3,7%	3.902,9	1,9%	5.396,7	2,4%
2001	Personale in servizio	1.450,2	16,1%	3.239,9	4,1%	4.690,1	7,6%
	Oneri previdenziali	262,5	7,2%	816,4	3,1%	1.078,9	4,1%
	totale	1.712,7	14,7%	4.056,3	3,9%	5.769,0	6,9%
2002	Personale in servizio	1.307,1	-9,9%	3.403,1	5,0%	4.710,2	0,4%
	Oneri previdenziali	246,4	-6,1%	899,6	10,2%	1.146,0	6,2%
	totale	1.553,5	-9,3%	4.302,7	6,1%	5.856,2	1,5%
2003	Personale in servizio	1.475,7	12,9%	3.618,2	6,3%	5.093,9	8,1%
	Oneri previdenziali	314,5	27,6%	1.044,5	16,1%	1.359,0	18,5%
	totale	1.790,2	15,2%	4.662,7	8,4%	* 6.452,9	10,2%
2004	Personale in servizio	1.689,4	14,5	3.564,6	-1,5	5.254,1	3,1
	Oneri previdenziali	280,8	-10,7	1.015,9	-2,7	1.296,6	-4,6
	totale	1.970,2	10,1	4.580,5	-1,8	* 6.550,7	1,5

* Il dato comprende le uscite per oneri previdenziali sulle retribuzioni erogate ai CO.CO.CO (12.334,17 euro nel 2003 e 17.410,98 nel 2004) senza accantonamento per TFR.

I dati del 2004 esposti nella precedente tabella riepilogano gli impegni relativi alle spese del personale assunti su vari capitoli afferenti alle retribuzioni ed agli oneri di legge, così come riclassificati a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. n. 97 del 2003.

La spesa complessivamente sostenuta nel 2004 ha fatto registrare un aumento dell'1,5% rispetto all'anno precedente. Tale moderato incremento, peraltro, rappresenta l'effetto combinato di una sensibile espansione delle retribuzioni dei dipendenti di ruolo (14,5%) e di un complessivo decremento invece dei costi del personale dei teatri, sia per retribuzioni, sia per oneri previdenziali ed assistenziali.

Il risparmio che si registra sugli oneri previdenziali ed assistenziali è attribuibile anche alla circostanza che relativamente ad alcuni dipendenti dei teatri addetti a compiti amministrativi si è fatto luogo a minori versamenti INAIL, essendo questi ultimi dovuti solo per il personale tecnico adibito alle lavorazioni di palcoscenico. Il relativo credito, risultante nelle poste correttive e compensative di uscite correnti (Euro 33.252,67) per crediti riconosciuti dall'INPS ed INAIL, vedrà l'incasso al momento della compensazione rispetto a quanto dovuto per oneri previdenziali.

Può essere interessante esaminare nel dettaglio le voci che compongono i singoli emolumenti, come sopra riportati, costituenti sia il complesso delle retribuzioni dei dipendenti dei teatri e del personale di ruolo dell'Ente, sia l'ammontare di tutti gli altri oneri (previdenziali, assistenziali, di carattere sociale, di aggiornamento ed altro) che vanno a comporre la spesa complessiva del lavoro.

Si riportano a tale scopo le tabelle 5 e 6 elaborate dall'Ente medesimo in occasione dell'approvazione dei rendiconti degli ultimi due esercizi; nelle medesime non sono considerati gli oneri previdenziali sulle retribuzioni erogate ai CO.CO.CO specificati in calce alla precedente tabella 4.

Si nota che la percentuale delle altre voci aventi carattere sostanzialmente retributivo rispetto allo stipendio e agli altri assegni fissi risulta in incremento per il personale parastatale (69,8% rispetto al 56,1% del 2003) e di segno opposto per il personale dei teatri (12,5% rispetto al 16% dell'anno precedente).

Sembra opportuno, pertanto, raccomandare all'Ente di monitorare attentamente la dinamica espansiva del trattamento economico accessorio nel

comparto del personale di ruolo, al fine di contenerla almeno parzialmente, nei limiti ovviamente consentiti dal peculiare ordinamento contrattuale di tale comparto, diverso, come si è detto, da quello valevole per il personale teatrale.

BILANCIO CONSUNTIVO 2003

Tabella 5

ONERI PER IL PERSONALE	Cap. 7 Stipendi e altri assegni fissi	Cap. 8, 16 e 18 (*) Compenso lavoro, straordinario, indennità, posizione e risultato % su stip.	Cap. 12 Oneri previd.li e assist.li	Altro (**)	TOTALE % sul totale
T. QUIRINO – ROMA	848.480,81	135.895,97 16,0%	280.322,42	1.840,21	1.266.539,41 27,2%
T. VALLE – ROMA	709.556,35	122.023,87 17,2%	238.326,20	1.403,03	1.071.309,45 23,0%
T. DUSE – BOLOGNA	419.189,53	32.259,11 7,7%	132.431,34	591,17	584.471,15 12,5%
T. DELLA PERGOLA – FIRENZE	968.543,92	206.273,59 21,3%	349.300,41	11.832,53	1.535.950,45 32,9%
T. DELLA PERGOLA - BIBLIOTECA	160.298,45	- 0,0%	44.094,86	-	204.393,31 4,4%
TOTALE TEATRI	3.106.069,06	496.452,54 16,0%	1.044.475,23	15.666,94	4.662.663,77 100,0%
E.T.I. personale parastato	784.386,82	439.857,85 56,1%	302.190,94	251.479,41	1.777.915,02
TOTALE GENERALE	3.890.455,88	936.310,39 24,1%	1.346.666,17	267.146,35	6.440.587,79

(*) per l'ETI trattasi di:

cap. 18 – Fondo miglioramento Enti
personale parastato

300.605,00

cap. 16 – Fondo retrib. di posizione e
risultato dirigenti e direttore generale139.252,85

totale

439.857,85

(**) Per i teatri trattasi di:

cap. 9 Missioni interne

15.666,94

(**) Per l'ETI trattasi di:

cap. 9 Missioni interne

27.847,56

cap. 10 Missioni estero

7.117,90

cap. 11 Personale di terzi presso l'Ente

9.000,00

cap. 13 Altri oneri sociali

6.680,30

cap. 14 Corsi per il personale

15.000,00

cap. 15 Oneri art. 59 DPR 509/79

10.885,77

cap. 19 INA polizze per FLI

133.947,88

cap. 19bis Spese prest. sost. Mensa

41.000,00

251.479,41

BILANCIO CONSUNTIVO 2004**Tabella 6**

ONERI PER IL PERSONALE	Cap. 7 Stipendi e altri assegni fissi	Cap. 8, 16 e 18 (*) Compenso lavoro, straordinario, indennità, posizione e risultato % su stip.	Cap. 12 Oneri previd.li e assist.li	Altro (**)	TOTALE	% sul totale
T. QUIRINO – ROMA	543.485,57	101.786,10 18,7%	190.858,43	2.952,87	839.082,97	21,5%
T. VALLE – ROMA	562.521,21	72.894,69 13,0%	179.309,95	-	814.725,85	20,9%
T. DUSE – BOLOGNA	419.681,62	32.453,37 7,7%	133.885,45	2.696,86	588.717,30	15,1%
T. DELLA PERGOLA – FIRENZE	985.220,67	146.126,70 14,8%	323.143,29	7.802,12	1.462.292,78	37,4%
T. DELLA PERGOLA - BIBLIOTECA	151.907,73	- 0,0%	48.310,82	-	200.218,55	5,1%
TOTALE TEATRI	2.662.816,80	353.260,86 13,3%	875.507,94	13.451,85	3.905.037,45	100,0%
Aree interfunzionali						
in distacco del Teatro Quirino	329.613,44	25.859,23 7,8%	93.442,31	751,67	449.666,65	
in distacco del Teatro Valle	163.630,24	14.572,88 8,9%	46.914,45	710,90	225.828,47	
Totale aree interfunzionali	493.243,68	40.432,11	140.356,76	1.462,57	675.495,12	
TOTALE GENERALE TEATRI	3.156.060,48	393.692,97 12,5%	1.015.864,70	14.914,42	4.580.532,57	
E.T.I. personale parastato	708.018,23	494.540,87 69,8%	263.368,71	486.844,01	1.952.771,82	
TOTALE GENERALE	3.864.078,71	888.233,84 23,0%	1.279.233,41	501.758,43	6.533.304,39	

(*) per l'ETI trattasi di:

cap. 18 – Fondo miglioramento Enti personale parastato	276.000,00
cap. 16 – Fondo retrib. di posizione e risultato dirigenti	89.174,28
cap. 17 – Fondo retrib. di posizione e risultato direttore generale	78.926,23
cap. 7bis- Indennità di Ente (Parastato)	<u>50.440,36</u>
	494.540,87

(**) Per i teatri trattasi di:

cap. 9 Missioni interne	14.914,42
(**) Per l'ETI trattasi di:	
cap. 9 Missioni interne	13.384,43
cap. 10 Missioni estero	13.646,32
cap. 11 Personale di terzi presso l'Ente	-
cap. 13 Altri oneri sociali	7.000,00
cap. 14 Corsi per il personale	29.903,20
cap. 15 Oneri art. 59 DPR 509/79	17.070,06
cap. 19 INA polizze per FLI	345.000,00
cap. 19bis Spese prest. sost. mensa	<u>60.840,00</u>
	486.844,01

4. La struttura e la disciplina organizzativa

Circa l'articolazione degli uffici interni della Direzione Generale e la disciplina in tale materia adottata dall'Ente con il regolamento di organizzazione, con riferimento quindi alle attribuzioni dei vari settori dell'apparato amministrativo ed alle competenze e responsabilità dei soggetti preposti, in mancanza di sostanziali mutamenti durante l'anno 2004, occorre in linea generale riferirsi alla descrizione ed alle valutazioni espresse nel precedente referto della Corte.

Poiché permangono notazioni critiche, si rende opportuno riepilogare succintamente quanto segue.

4.1. L'apparato degli uffici

La rimodulazione dell'assetto organizzativo attuato nel corso del 2003 ed all'inizio del 2004, dopo varie delibere adottate dal Consiglio di amministrazione, non pare avere raggiunto a tutt'oggi una strutturazione stabile dell'apparato interno della direzione generale tale da rispecchiare un'articolazione dei servizi modellata sulle principali attività istituzionali ed un'esauriente definizione delle sfere di competenza e delle connesse responsabilità attribuite ai singoli dirigenti.

I tre uffici di livello dirigenziale preesistenti all'approvazione dello Statuto del marzo 2002, poi nuovamente denominati con parziali scissioni e riaggregazioni delle materie (rispettivamente riferite a: promozione e programmazione in Italia; relazioni esterne, promozione e programmazione all'estero; amministrazione, personale ed affari generali) non sono stati sostanzialmente intaccati dall'introduzione del principio dell'articolazione degli enti pubblici non economici per "centri di responsabilità" affermato dal D.P.R. 27 marzo 2003, n. 97. Sebbene fin dalla prima delibera del 17 settembre 2003 l'Ente ne rilevò la portata precettiva "comportante evidenti riflessi sulle modalità gestionali dei processi organizzativi degli uffici amministrativi", istituendo conseguentemente cinque centri di responsabilità amministrativa "con riferimento ad aree omogenee di attività anche di carattere strumentale", tale strutturazione in realtà non ha in seguito ricevuto attuazione.

Neppure ha avuto praticamente effetto la parziale modificazione adottata con la deliberazione del 30 settembre 2003, con la quale nel presupposto -

erroneo – che la titolarità dei centri di responsabilità amministrativa dovesse essere “attribuita esclusivamente a soggetti che svolgono funzioni dirigenziali” (l’art. 1, lett. l del citato D.P.R. n. 97 del 2003 afferma espressamente il contrario), pur confermando l’articolazione su cinque centri di responsabilità e la preposizione nominativa dei tre dirigenti ai primi tre centri, si assegnavano gli altri due “ad interim” al direttore generale (anziché a due impiegati, come originariamente era stato previsto).

Da ultimo, l’approdo cui è pervenuto l’Ente all’inizio dell’anno in riferimento (delibera consiliare del 13 gennaio 2004) è stato quello di accorpare i cinque centri in un unico centro di responsabilità amministrativa, preponendovi ovviamente il direttore generale.

Sulla descritta vicenda si è soffermata criticamente la precedente relazione della Corte, ritenendo che “ancora meno giustificato appare il radicale ripensamento palesato dall’ultima deliberazione di accorpamento dei centri di responsabilità, precedentemente individuati in uno solo”. Si è posto in evidenza che ciò sostanzialmente viene a svuotare la portata precettiva caratterizzante l’intero impianto normativo del ripetuto D.P.R. n. 97/2003, il quale presuppone appunto una pluralità di centri di responsabilità (anche di livelli diversi) all’interno di ciascun ente. Senza questa necessaria distinzione compositiva dell’intero apparato organizzativo non può realizzarsi compiutamente l’esigenza che ciascun titolare di un centro abbia effettiva competenza propria, un delimitato ambito discrezionale e di responsabilità relativamente alla gestione ed ai risultati derivanti dall’impiego delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnatigli in funzione del raggiungimento dei corrispondenti obiettivi; fisiologicamente, infatti, nel direttore generale si riassume la responsabilità dell’intera attività organizzativa, amministrativa e gestionale dell’ente, non dovendosi concentrare nel vertice della dirigenza e dell’apparato gestorio la cura concreta dei singoli adempimenti richiesti dalle diverse aree di attività, ciascuna individuata con criteri di omogeneità corrispondentemente alla gamma delle finalità istituzionali dell’ente o in considerazione della natura strumentale di determinate attività.

Di tali notazioni critiche il Consiglio di amministrazione dell’ETI ha preso atto in più occasioni durante le adunanze tenute nel 2004 ed anche successivamente e, pur apportando alcune limitate correzioni alle espressioni direttamente contrastanti con il richiamato essenziale principio normativo