

2. Profili strutturali e funzionali

2.1 Come si è detto nei precedenti referti, sull'assetto degli organi ha inciso la prolungata fase di precarietà istituzionale dell'Ente, caratterizzata da un'anomala durata pluriennale della gestione commissariale, risalente al lontano 1975, fatta eccezione per il periodo dal 1992 al 1996. E' solo con l'art. 43 della legge finanziaria 2003 – come ricordato nel precedente capitolo – che viene dettata una disciplina in materia, attraverso l'estensione del modello dei grandi enti previdenziali ed in particolare di quello dell'IPSEMA e la previsione dei seguenti organi: il Presidente, il Consiglio di amministrazione, il Consiglio di indirizzo e di vigilanza, il Collegio dei sindaci, il Direttore generale (tutti con durata quadriennale, salvo per l'ultimo).

Sulla scelta della rigida predeterminazione per legge, del doppio organo di amministrazione, della inclusione del Direttore generale tra gli organi, della complessità dei procedimenti di nomina, permangono ancora motivi di riflessione. Il riconoscimento di una specifica autonomia statutaria avrebbe infatti potuto agevolare una modulazione più flessibile e meglio rispondente alle peculiarità gestionali ed alle dimensioni dell'Ente.

Il procedimento rafforzato di nomina - del Presidente, con un decreto del Capo dello Stato (previa delibera del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro di concerto con quello dell'economia) e, con un decreto del Capo del Governo, sia per i quattro esperti (tra i quali, un dirigente pubblico da collocare fuori ruolo) del Consiglio di amministrazione (su proposta del Ministro del lavoro, di concerto con quelli dell'economia e della funzione pubblica), sia per i dodici componenti del Consiglio di indirizzo e di vigilanza (su proposta del Ministro del lavoro e previa designazione paritetica delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, più rappresentative sul piano nazionale) - ha concorso infatti alla determinazione di forti ritardi nella effettuazione dei prescritti adempimenti ed allo sfasamento temporale, tuttora sussistente, nelle decorrenze e nella durata delle cariche. Nell'ultimo referto sono state evidenziate, sia la iniziale nomina del solo Presidente e con un ritardo di circa cinque mesi (D.P.R. 29/5/2003), sia le successive nomine del Consiglio di amministrazione e del Consiglio di indirizzo e di vigilanza, con un più pesante ritardo di circa diciotto mesi (DPCM 4/6/2004 e DPCM 29/7/2004), mentre quella del Collegio dei sindaci ha trovato definizione oltre il termine di proroga della precedente composizione collegiale (D. interm.le 23/6/2005).

A complicare ulteriormente il quadro complessivo è intervenuto il D.L. 18.05.2006, n. 181 (convertito nella legge 17/07/2006, n. 233), che ha sottratto alcune competenze al Ministero del lavoro e le ha attribuite al neo istituito Ministero della solidarietà sociale. Ne è derivato un ulteriore ritardo nell'adozione del decreto del Capo dello Stato di conferma del Presidente dell'Ente – collegato alle mutate ed aggravate fasi del procedimento, richiedenti una concertazione ministeriale aggiuntiva – intervenuta in data successiva al periodo massimo di proroga consentito (D.P.R. 31/07/2007) e ciò senza trascurare le probabili analoghe ripercussioni sulle prossime rinnovazioni degli organi collegiali di amministrazione, che scadranno nell'estate del 2008.

2.2 In merito alla formazione degli organi, l'ultimo referto ha sottolineato la notevole componente femminile, il suo presidio totale nelle cariche più elevate (presidenza dell'Ente e del Consiglio di amministrazione, presidenza del Consiglio di indirizzo e di vigilanza e del Collegio dei sindaci) e la sua integrale copertura delle funzioni di sindaco (tanto nei membri effettivi, quanto nei supplenti). Nella presente relazione conviene rappresentare – anche in vista del successivo rinnovo – l'anomala coincidenza della posizione di presidente del Collegio dei sindaci e di dirigente generale preposto alla funzione di vigilanza ministeriale sull'Ente, non superabile neanche con la disposta delega di funzioni ad un dirigente sottordinato, che non soddisfa appieno il rispetto del principio di distinzione tra controllante e controllato.

Sul funzionamento del sistema di amministrazione duale – dopo oltre un biennio dalla istituzione – non sono emerse significative criticità da segnalare, salvo per la dinamica della spesa di successiva trattazione. Rimane comunque avvertita l'esigenza di una più precisa distinzione dei ruoli e della effettività dei poteri di controllo del Consiglio di indirizzo e di vigilanza sull'attuazione delle linee strategiche da parte del Consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di indirizzo e vigilanza ha tenuto 15 riunioni nel 2005 e nel 2006, adottando rispettivamente 11 e 13 deliberazioni e, tra queste, il piano quadriennale 2005-2008, con il quale sono state individuate le linee strategiche e fornite particolari raccomandazioni, in linea anche con le principali osservazioni formulate nei referti della Corte. Lo stesso Consiglio di indirizzo ha altresì sottoposto a verifica l'operato del Consiglio di amministrazione e della struttura, per accertarne la coerenza con il piano generale, non mancando di sollecitare – accanto agli apprezzamenti per i risultati raggiunti – le misure di rafforzamento delle iniziative

per il più rapido superamento dei fondamentali punti critici (cfr. gli ordini del giorno allegati ai bilanci consuntivi 2005 e 2006), soprattutto in materia di gestione dei contributi previdenziali, anche sulla base delle indicazioni del nucleo di valutazione e controllo strategico.

Il Consiglio di amministrazione ha tenuto 22 riunioni nel 2005 e 18 nel 2006, adottando rispettivamente 28 e 26 deliberazioni e, tra queste, quelle sulla predisposizione dei piani di impiego per l'investimento delle disponibilità, sulla base delle vigenti disposizioni. Tra le più importanti delibere vanno citate anche quelle in materia di personale e, tra queste, la rideterminazione dell'organico dell'Ente, oggetto del successivo apposito capitolo.

Il Collegio dei sindaci ha tenuto 16 riunioni nel 2005 e 41 nel 2006, svolgendo una assidua ed attenta azione di controllo, estesa a tutti gli aspetti dell'andamento gestionale: dalla produzione normativa, all'assetto e funzionamento degli organi e della struttura, sino all'esame di singoli atti. Nell'indagine analitica ha seguito criteri predeterminati di programmazione del controllo, sulla base della metodologia di un ragionato campionamento e, in via più generale, il notevole lavoro effettuato si è tradotto in una importante serie di osservazioni e suggerimenti, in gran parte accolti dall'Ente.

2.3 La dinamica del trattamento economico complessivo attribuito agli organi – con esclusione del Direttore generale – viene esposta nel prospetto di seguito riportato, che pone a confronto i dati del consuntivo finanziario per gli anni considerati, in raffronto con il 2004.

(in mgl di €)

	consuntivi		
	2004	2005	2006
Indennità e compensi organi	528,4	1.020,0	620,9
Missioni interne	15,0	39,2	34,6
Missioni estere	8,8	8,0	0,2
Totale	552,2	1.067,2	655,7

Anche se non è proponibile una comparazione degli importi totali con il 2004 – per la presenza della gestione commissariale fino alla prima metà dello stesso anno – tuttavia appare evidente il notevole ammontare raggiunto nel 2005, quale iniziale anno a regime, che assume un valore consistente in termini assoluti ed assorbe in termini di incidenza l'1,2% delle spese correnti, al netto delle prestazioni istituzionali e del personale. Nel 2006 risulta peraltro un sensibile abbattimento dell'importo complessivo, in esito soprattutto alla operata riduzione delle misure dei compensi - imposta dalla legge finanziaria 2006 e dal D.L. n. 223/2006, convertito nella L. n. 248/2006 – cui è in gran parte imputabile il taglio di oltre 411.000 euro (pari a -39%).

Il trattamento economico annuo lordo, spettante nel 2006, viene esposto nel seguente prospetto.

2006

CDA	Presidente Componente	€ 133.665,96 € 16.119,60	CIV	Presidente Componente	€ 20.418,24 € 12.358,40
Collegio sindacale	Presidente Componente	€ 12.358,99 € 2.686,60	Direttore generale		€ 210.962,39
Gettoni CDA e CIV € 75,30			Gettoni Collegio sindacale € 75,30		

Il precedente referto ha sottolineato che l'Ente ha trasmesso nel 2005 alle autorità vigilanti una delibera di rideterminazione dei compensi, tenuto conto che una apposita decretazione risulta adottata solo per altri organismi previdenziali pubblici, ma non per l'Enpals ed in epoca anteriore alla disposta estensione dell'ordinamento sull'IPSEMA, nel quale manca comunque una specifica disciplina in materia. Nell'assenza di una risposta, va ribadita l'esigenza dell'adozione di un provvedimento formale di fissazione dei compensi riferito all'ENPALS, che trovano ancora quale parametro di riferimento, per il Presidente, il trattamento del Direttore generale, ormai superato per gli altri enti.

Il trattamento del Direttore generale viene attribuito in un importo annuo lordo di 166.835 euro a titolo di retribuzione, maggiorata di una quota tra il 10% ed il 30% quale componente variabile, in ragione dei risultati conseguiti. Va tuttavia osservato che ancora nel 2006 non era operativo un compiuto sistema di valutazione, integrato con il controllo di gestione e con la predeterminazione di

adeguati indicatori, in grado di consentire una corretta e consapevole politica retributiva, sia per il Direttore generale che per la dirigenza e – in via più generale – per tutto il personale dipendente.

2.4 La struttura organizzativa dell'ENPALS è articolata in una Direzione generale ed in sedi interregionali e compartimentali. La Direzione generale è, a sua volta, articolata in tre aree (contributi e prestazioni, affari generali e personale, contabilità e patrimonio) ed in una Direzione per i sistemi informativi.

Alle tre aree fanno capo sette Direzioni centrali, mentre sempre dalla Direzione generale dipendono tre coordinamenti professionali (legale, statistico-attuariale, medico-legale) e la Direzione di supporto agli organi collegiali; in diretto collegamento con gli organi di governo opera il nucleo di valutazione e di controllo strategico. Vengono inoltre individuati – nell'ordinamento dei servizi – i centri di responsabilità, corrispondenti alla Direzione generale, alle sette Direzioni centrali, alla Direzione per i servizi informativi, a quella per il supporto agli organi, ai tre Coordinamenti professionali ed alle quattro Direzioni interregionali.

Nei due precedenti referti è stata espressa una positiva valutazione sull'impostazione dell'impianto organizzativo, sia nel profilo del rafforzamento delle linee e delle strutture di coordinamento, sia nella precisa identificazione e specificazione delle competenze delle singole unità operative, a livello centrale e periferico, ai fini della compiuta attuazione del principio di separazione tra le attività di indirizzo politico e quelle di gestione. Analogo giudizio favorevole è stato formulato sulla disciplina regolamentare adottata per la istituzione di un sistema di controlli interni che ricalca il modello tripartito previsto per le pubbliche amministrazioni e che vede – accanto a quello dei sindaci – il controllo strategico, l'attività di valutazione della dirigenza ed il controllo di gestione.

Nel presente referto va sottolineato che l'assetto organizzativo sopra delineato – la cui attuazione è stata avviata solo alla fine del 2005 – non risulta ancora compiutamente realizzato e segna taluni ritardi e rinvii, in parte giustificati dall'Ente con richiamo anche alle limitazioni in materia di personale e di spesa. In particolare – dopo le prime sperimentazioni – veniva indicato il 2007 come l'anno di entrata in funzione delle nuove procedure, volte a ridefinire i processi amministrativi ed organizzativi dei vari uffici.

Nel 2006 si prevedeva l'entrata a regime del processo di "programmazione – gestione – verifica dei risultati" e la possibilità per il Consiglio di amministrazione, nel quadro del piano strategico pluriennale e dei suoi aggiornamenti adottati dal

Consiglio di indirizzo e di vigilanza, di definire il piano annuale e le direttive per la gestione, da tradurre in obiettivi annuali. Parimenti sviluppata si affermava la fase di monitoraggio e controllo "ormai prossima a configurarsi come un vero e proprio Controllo di Gestione", in funzione di un adeguato autocontrollo direzionale, utile anche alla tempestiva adozione dei necessari correttivi.

Veniva pertanto sottolineata la sussistenza dei presupposti per la definizione all'inizio dell'anno 2007 del piano degli obiettivi, per la effettuazione di monitoraggi periodici e per la redazione di report direzionali (che sintetizzino i dati della produzione e li correlino all'andamento economico), oltre che per l'analisi dei costi dei diversi servizi. Si riconosceva tuttavia che non tutte le componenti si trovavano ad uno stesso grado di sviluppo, pur formulando la previsione che le attività svolte nel primo semestre 2007 facevano ritenere prossima la disponibilità di uno strumento determinante ai fini del miglioramento dei servizi resi dall'Ente e per la valutazione dell'operato dei dirigenti.

I passi evidenziati nel percorso di avvicinamento ad una moderna azienda di servizi richiedono comunque – oltre che una armonica estensione a tutte le strutture interne – una costante verifica ed un periodico aggiornamento organizzativo e, soprattutto, l'adattamento alle innovazioni rese necessarie, sia dalla evoluzione dei processi di implementazione della informatizzazione dei servizi, sia dal rafforzamento delle attività da svolgere in comune con gli altri enti del settore. Vanno infatti ribadite come linee organizzative privilegiate ed irrinunciabili, quelle uniformate alla continua razionalizzazione dell'apparato – tra l'altro, legislativamente imposta, anche attraverso la riduzione delle risorse umane impiegate nelle funzioni di supporto – ed alla ricerca di sinergie indirizzate allo svolgimento congiunto di compiti strumentali omologhi ed alla istituzione di sportelli polifunzionali per interi pacchetti di servizi, ottimizzando procedure telematiche integrate ed automatizzate, in vista di guadagni di efficienza, di efficacia e di minimizzazione dei costi, tanto per i singoli enti, quanto per gli utenti e la stessa collettività.

Nell'ambito delle misure di miglioramento funzionale, vanno sottolineate quelle ormai consolidate in atto – con l'INPS, la SIAE e la Federazione Italiana Calcio – volte attraverso convenzioni e protocolli a potenziare i servizi resi, ma soprattutto a contrastare evasione ed elusione contributiva ed il c.d. "lavoro sommerso", che determinano anche effetti distorsivi sulla concorrenza. La collaborazione con l'INPS prosegue attraverso uffici e attività comuni, nonché per taluni servizi informatizzati, con procedure e programmi che agiscono nell'apposito

Centro di elaborazione dello stesso INPS, con il quale rimane vigente un accordo per l'utilizzo di una piattaforma unica.

Al riguardo deve ribadirsi quanto osservato nei due precedenti referti, sulla validità del consolidamento delle iniziative svolte in sinergia con altri enti ed anzi sulla esigenza della loro massima possibile estensione – già in precedenza individuata come criterio guida per l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, soprattutto nell'esercizio di compiti strumentali – alle stesse aree delle attività istituzionali in materia di prestazioni e di contribuzioni e ciò anche in rispondenza ai canoni generali di semplificazione, economicità e maggiore funzionalità. Nel rispetto degli stessi canoni deve tuttavia altresì ribadirsi la necessità di un costante monitoraggio di costi e di risultati – attraverso una specifica rilevazione di contabilità economico/analitica ed un apposito controllo di gestione – tenuto anche conto della dinamica espansiva della spesa e dei suoi elevati valori assoluti.

Mentre era e rimane infatti sostanzialmente stabile l'ammontare degli impegni per la convenzione con l'INPS (disceso da meno di 0,3 mln di euro del biennio 2003/2004 a quasi 0,1 mln del 2006), aveva continuato a lievitare quello della convenzione con la SIAE, sino a 9 mln di euro nel 2004, per poi discendere a 7,2 nel 2005, e risalire a 7,7 nel 2006. Per questo secondo rapporto l'Ente peraltro sottolinea: la revisione della convenzione – preannunciata nel precedente referto e sottoscritta alla fine del 2005 – e la stipula di due protocolli attuativi, che hanno consentito di utilizzare le 700 agenzie SIAE in circa 5.000 accessi diretti sui luoghi di lavoro, per attività ed in aree territoriali più "a rischio", individuate dalle strutture dell'ENPALS; gli esiti positivi della più mirata azione ispettiva, che ha consentito di individuare oltre 3.300 inadempienze – pari al 67% degli accessi – molte delle quali già oggetto di regolarizzazione, anche in forma rateale; la più recente implementazione dell'attività di verifica attraverso l'incrocio dei dati in possesso della SIAE con quelli archiviati nella data base istituzionale dell'ENPALS.

Negli ultimi due referti si è dato atto del processo di forte accelerazione impresso dall'Ente alla informatizzazione di procedure e servizi (con impegni di spesa passati nel triennio 2000/2002 da 1,9 a 2,4 e sino a 5,6 mln di euro e, nel biennio 2003/2004, ricondotti nei limiti di 1,9 e 2 mln di euro) e tuttavia anche delle perduranti criticità nel percorso di completamento del progetto "Enterprise Wide Web", volto a rendere servizi personalizzati agli utenti. Nel presente referto va sottolineato che la spesa rimane sostanzialmente immutata anche nel biennio 2005/2006 – nell'importo di circa 1,9 mln di euro – e che l'ENPALS segnala come l'attuale grado di informatizzazione complessivo sia vicino al 100%, per cui può

ritenersi conclusa la fase di ricostruzione e messa a regime del sistema, nel quale tutti i dipendenti hanno accesso alle risorse informatiche individuali e sono stati, tra l'altro, automatizzati numerosi processi produttivi (sulla gestione del personale ed in materia di contributi e di pensioni).

Al riguardo, va tuttavia osservato che sono stati avviati altri interventi di razionalizzazione e di potenziamento delle risorse informatiche, volte a superare le rimanenti operazioni svolte attraverso documentazioni cartacee ed alla stessa riprogettazione dell'architettura del sistema in linea con i più attuali aggiornamenti tecnologici ed al fine di integrare in rete tutte le applicazioni e consentire la fruizione diretta via internet, con la creazione – in un periodo inferiore al biennio – di un parco applicativo nuovo, rispondente ai più avanzati sviluppi internazionali, in grado di interfacciare tutti i principali utenti e gestibile ed espandibile a costi ridotti. L'Ente è tuttavia consapevole – e lo afferma esplicitamente – che deve dotarsi di risorse strumentali in grado di controllare e verificare soprattutto le attività esternalizzate, anche attraverso una continua analisi di costi e benefici e di governare i processi di cambiamento in coerenza con la propria missione istituzionale, operando le opportune immissioni di nuove competenze e ricorrendo al mercato o alle professionalità interne, onde evitare i rischi di obsolescenza del patrimonio applicativo e l'aumento degli oneri di gestione, a scapito degli investimenti innovativi ad alto ritorno.

Nello sviluppo del settore, deve comunque rilevarsi il raggiungimento di un primo traguardo, con l'avvio della riforma telematica, disposto con due circolari alla fine del 2007. Dal 1° gennaio 2008, gli adempimenti principali per i lavoratori dovranno essere svolti in via telematica dalle aziende e dai consulenti abilitati (iscrizione dell'attività e del lavoratore, rilascio del libretto di iscrizione, presentazione della denuncia contributiva, denuncia di inizio e di modifica del rapporto di lavoro).

3. Personale e consulenze

3.1 I due precedenti referti hanno evidenziato il sostanziale dimezzamento dell'organico (dalle 558 unità del 1994 alle 333 del 2000) e l'abbattimento dei dirigenti da 17 a 10 - per effetto dei pregressi squilibri di bilancio, della incertezza istituzionale, del blocco delle assunzioni e dell'adeguamento delle dotazioni alle presenze nel ruolo - che hanno indotto l'impiego aggiuntivo di dipendenti a rapporto flessibile ed il ricorso a professionalità esterne. Negli stessi referti è stato sottolineato l'intervenuto aumento dell'organico durante il 2003 sino a 430 unità - peraltro in limiti notevolmente inferiori al 1994 e gradualmente coperto principalmente attraverso la mobilità (soprattutto dal CONI), al fine di non accrescere la spesa complessiva delle pubbliche amministrazioni - e la progressiva dilatazione degli oneri corrispondenti, in contrasto con gli obiettivi di contenimento posti dalle leggi finanziarie annuali, ma dovuta anche ad un coordinamento inadeguato tra le norme generali e quelle speciali sulle assunzioni in deroga.

Come preannunciato nel precedente referto, la dotazione è stata rideterminata nel luglio 2005 - in attuazione della finanziaria per lo stesso anno - apportando una contrazione di spesa del 5% ed una conseguente riduzione da 430 a 415 unità (e dei dirigenti da 15 a 13). La situazione dell'organico e delle presenze viene esposta nella seguente tabella.

TAB. 1 - Dotazione organica e presenze

CATEGORIE	Organico al 31/12/04	Presenze 2004	Organico al 31/12/05	Presenze 2005	Presenze 2006
Dirigenti	15	12	13	11	9
Professionisti	15	9	11	9	11
Area C	312	222	263	238	237
Area B	84	103	127	85	103
Area A	4	19	1	23	13
TOTALE	430	365	415	366	373

I dipendenti in servizio salgono nel biennio di 8 unità (di una sola nel 2005) - ancora per effetto di processi di mobilità e di autorizzazioni in deroga al blocco delle assunzioni - ma permane comunque una scopertura nell'organico, nel quale sono compresi (ancora nel 2006) 13 dipendenti appartenenti al personale di custodia

degli immobili dismessi, mentre risulta superata l'eccedenza nella dotazione dell'area B, rilevata nel precedente referto. Alle unità di ruolo si aggiungono 39 dipendenti a tempo determinato, assunti mediante procedure concorsuali pubbliche e per profili professionali qualificati (esperti in materie giuridiche ed informatiche), che le leggi finanziarie hanno prima prorogato e poi avviato alla stabilizzazione: nel 2008 è prevista la trasformazione a tempo indeterminato dei predetti rapporti e, nel 2009, il completamento della pianta organica, attraverso la mobilità e le assunzioni in deroga.

Con riguardo ai dipendenti di ruolo, non mutano sostanzialmente le caratteristiche segnalate nel precedente referto: prevale ed anzi si accresce la componente femminile (peraltro ancora presente con una sola unità nella dirigenza); rimane modesta la quota di utilizzo del tempo parziale oltre il 50% (nell'identico numero di 2 uomini ed 11 donne nel biennio); è tuttora consistente l'addensamento delle presenze nelle classi di anzianità più elevate (con una età media di circa 47 anni nel 2006). L'ampio ricorso alla mobilità ha concorso ad accrescere il tasso di anzianità e le esigenze di riconversione e di formazione dei dipendenti (provenienti dall'esterno, per un quarto dell'organico complessivo).

E' stato, infatti, adottato dall'Ente uno specifico piano formativo per il biennio 2006/2007, previa analisi del fabbisogno nelle diverse funzioni e con la specificazione: dei criteri e linee di indirizzo; delle priorità in termini di figure professionali, di contenuti e di obiettivi da conseguire; delle modalità di coinvolgimento dei docenti e delle dimensioni e dell'impiego di risorse umane ed economiche necessarie. Nel corso del 2006 sono stati organizzati corsi per rafforzare le competenze informatiche di tutto il personale, adeguando le professionalità ad una nuova organizzazione del lavoro, che hanno interessato circa duecento unità - e quindi quasi la metà dei dipendenti in servizio - per il conseguimento della patente europea.

Conserva comunque attualità quanto osservato nel precedente referto e cioè che l'obiettivo del miglioramento della funzionalità complessiva - per il quale sono state promosse azioni di consistente impegno finanziario, sul piano dell'ambiente e delle condizioni di lavoro, dell'ammodernamento tecnologico e della semplificazione dei processi operativi, nonché della riqualificazione edilizia delle sedi (centrale e periferiche) - va inquadrato nell'ambito di una più ampia pianificazione, generale ed integrata, che tenga conto di tutti gli aspetti coinvolti e soprattutto dei futuri sviluppi della articolazione territoriale degli uffici, della progressiva informatizzazione, del rafforzamento delle attività comuni con altri enti, delle

eventuali più economiche esternalizzazioni. In tale più allargato contesto resta ancora valida l'esigenza di una riconsiderazione della distribuzione del personale nelle sedi periferiche, anche in ragione del disallineamento con il carico degli iscritti.

La dinamica della spesa – che aveva registrato un forte picco nel 2004 (da 19,8 a 26,1 mln di euro, pari a +31,8%), principalmente per il notevole aumento delle assunzioni (+21,3%) – scende nel 2005 (-0,7 mln di euro, a fronte di presenze pressoché invariate), per risalire nel 2006 (+0,4 mln di euro, in diretta relazione con le maggiori unità in servizio).

La tendenza alla crescita del dato totale risulta rallentata dalla progressiva riduzione degli oneri per il personale in quiescenza, mentre la componente per il personale in servizio supera il livello massimo raggiunto nel precedente triennio.

I seguenti prospetti espongono i dati della retribuzione media unitaria (calcolati sulla base dei conti annuali e quindi secondo il criterio di cassa, che appaiono più significativi per la elevata cancellazione dei corrispondenti residui) e quelli sulla incidenza degli oneri totali di personale su quelli correnti e su quelli per le prestazioni istituzionali (rilevati secondo il criterio di competenza per omogeneità di raffronto).

TAB. 2 - Retribuzioni medie annue

(in mgl. di €)

	Retribuzione media unitaria per dipendente			Presenze a fine esercizio		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Dirigenza	104,6	66,5	84,9	12	11	9
Medici	92,0	73,7	83,3	1	1	1
Professionisti	60,0	71,3	80,8	8	8	10
Prof.sti e R.E.	63,7	71,6	81,0	9	9	11
Area C	34,2	37,3	36,5	222	238	237
Area B	29,8	28,9	28,0	103	85	103
Area A	22,6	26,6	26,7	19	23	13
Aree (totale)	32,5	34,2	33,7	344	346	353
Totale generale	34,8	36,1	36,5	365	366	373

Fonte: ENPALS

TAB. 3 - Spesa totale e incidenze

(mln di €)

Voci di bilancio	Anni		
	2004	2005	2006
Oneri personale in servizio	22,1	21,9	22,5
Oneri personale in quiescenza	4,0	3,5	3,3
Totale spese per personale	26,1	25,4	25,8
Incidenza % spese correnti	3,1	3,0	2,9
Incidenza % spese istituzionali	3,4	3,3	3,2

In parallelo alla già rilevata crescita tendenziale soprattutto degli oneri del personale in servizio prosegue l'aumento dei valori della retribuzione media, che sale maggiormente nel 2006 per effetto dell'assunzione aggiuntiva di due professionisti e di personale in mobilità e quindi con più elevato trattamento (per la qualifica rivestita o l'anzianità maturata), oltre che per i miglioramenti contrattuali. Scende invece gradualmente (di un decimale) il tasso di incidenza degli oneri totali di personale su quelli correnti e su quelli istituzionali, invertendo la tendenza all'aumento segnalata nel precedente biennio, quale indizio sintomatico di un acquisito miglioramento funzionale, anche se va considerata la parallela costante espansione degli aggregati di raffronto.

A conferma della accresciuta produttività del personale, l'Ente segnala la riduzione dei tempi di erogazione delle prestazioni, come emerge dal seguente prospetto, tenuto altresì conto della loro continua crescita numerica.

Trattamenti pensionistici di prima istanza conclusi nell'anno

(tempi espressi in giorni)

Tipologia pensione	2004		2005		2006	
	numero	tempi medi	numero	tempi medi	numero	tempi medi
Vecchiaia	1.529	94	1.707	103	2.035	80
Anzianità	1.348	80	1.101	97	1.550	65
Superstiti	982	28	1.055	32	1.190	33
Totali e tempi medi complessivi	3.859	72	3.863	81	4.775	62

NB: Per quanto riguarda le pensioni di invalidità i tempi medi sono passati da giorni 141 del 2005 a giorni 90 del 2006.

In prosecuzione del percorso virtuoso avviato dal 2003 (in cui il dato medio è stato abbattuto da 119 a 88 giorni), è evidente l'ulteriore progresso conseguito nel 2006, anno in cui il tempo medio risulta migliorato di 10 giorni (sino a 62), rispetto al valore minimo raggiunto nel 2004 (72 giorni), ma non possono ignorarsi né il peggioramento del 2005 (nei limiti ancora eccessivamente elevati per le pensioni di vecchiaia e per quelle di invalidità, che superano il massimo prescritto dei 120 giorni), né quello - sia pur lieve - per le pensioni ai superstiti. Occorre inoltre ancora rilevare la permanenza a consuntivo di spese per interessi di ritardato pagamento, che aumentano nel 2006 - anno in cui risulta un modesto importo anche sul Fondo sportivi professionisti - ed il richiamo del Consiglio di indirizzo e vigilanza alla riduzione dei tempi delle prestazioni e di quelli di trasformazione delle pensioni provvisorie in definitive, in occasione dell'approvazione del preventivo 2007.

3.2 Anche nel biennio considerato l'Ente ha proseguito nell'ampio ricorso a professionalità esterne ed a società di consulenza, per una spesa complessiva che - salvo la punta di 9,2 mln di euro segnalata per il 2003 e collegata soprattutto alle operazioni di cartolarizzazione e vendita degli immobili - tende a stabilizzarsi in un livello più vicino ai 2 mln di euro. Tra le voci di maggiore consistenza si conferma la consulenza informatica, essenzialmente per l'assistenza alla gestione dei programmi e la manutenzione correttiva ed evolutiva, in ragione della carenza di professionalità interne con adeguata preparazione tecnica.

I dati complessivi e disaggregati vengono esposti nel seguente prospetto.

TAB. 4 - Consulenze

Voci	(mgl di €)		
	Anni		
	2004	2005	2006
Consulenza legale	234	344	403
Consulenza informatica	1.020	1.241	1.250
Consulenza edilizia	697	1.148	293
Sicurezza uffici	27	340	78
Formazione	74	264	241
Servizio traduzioni	31	22	27
Varie (copisterie,ecc.)	5	7	14
Totale	2.088	3.366	2.306

La consulenza edilizia, che nel biennio 2003/2004 ha riguardato principalmente il programma di dismissioni (ormai completato), concerne nel biennio esaminato prevalentemente le spese di manutenzione degli immobili e risente anche delle iniziative in corso per la ristrutturazione delle sedi ed il loro adeguamento alla specifica normativa sopravvenuta. La prospettiva è quella di una probabile flessione, al termine dei più importanti lavori programmati.

Conserva un profilo tendenzialmente crescente la voce per gli oneri legali, giustificati nel passato con il modesto numero di professionisti interni (3 nel 2002, 4 nel 2003 e 7 nel 2004) e con la conseguente esigenza di avvalersi di avvocati mandatarî, per la rappresentanza dell'Ente, in particolare per il contenzioso fuori della capitale. In proposito la Corte non può non ribadire l'esigenza di un rigoroso e costante monitoraggio – anche per l'aumento, sia del numero di legali interni (9 nel 2006), sia della spesa complessiva dei corrispondenti trattamenti economici, sia di quella per vertenze nella capitale – dei carichi di lavoro effettivamente assegnati e svolti, riducendo gli incarichi esterni a quelli strettamente necessari e, comunque, privilegiando ogni possibile iniziativa comune con altri enti.

Gli onorari e compensi per speciali incarichi – saliti da 245,6 mgl di euro nel 2002 a 315,3 nel 2003 e ridiscesi a 240,8 nel 2004 (in attuazione del D.L. n. 168/2004, convertito nella L. n. 192/2004 e quindi nella media del 2001/2002, ridotta del 15%) – scendono a 130,8 mgl di euro nel 2006, in conseguenza delle ulteriori limitazioni indotte dalla successiva disciplina restrittiva in materia. Pur dando atto del rispetto dei vincoli di spesa – puntualmente verificato anche dal Collegio dei sindaci – l'assegnazione di taluni sia pur limitati incarichi ad oggetto generico, per l'intero anno e non sempre per elevate professionalità e la stessa riassegnazione alla medesima persona, inducono a richiamare nuovamente la rigorosa applicazione dei principi e requisiti normativi e giurisprudenziali dettati in materia.

Tra i servizi esternalizzati vanno tuttavia inclusi anche quelli per le già citate convenzioni con l'INPS e, soprattutto, per quella con la SIAE, in ragione anche del suo rilevante ammontare. L'onere di quest'ultima – già segnalato negli importi di 7,2 mln di euro nel 2005 e 7,7 nel 2006 – viene considerato quale spesa per l'accertamento dei contributi e non esposta tra le acquisizioni di servizi, come quella con l'INPS, ma tra le uscite non classificabili in altre voci.

4. Prestazioni istituzionali

4.1 Notazioni generali e complessive

L'ENPALS – come in parte già anticipato nel capitolo 1 – amministra il fondo dei lavoratori dello spettacolo, che ha storicamente origini risalenti e dimensioni assolutamente preponderanti e quello degli sportivi professionisti, che si è aggiunto in epoca successiva. Con le corrispondenti entrate - soprattutto contributive, integrate da quelle patrimoniali - finanzia le prestazioni previdenziali, che si sostanziano essenzialmente nelle pensioni di vecchiaia, anzianità, inabilità e per i superstiti.

La seguente tabella espone taluni dati significativi, a livello complessivo, riferiti al triennio 2004/2006.

Tab. 5 - Dati complessivi

Anno	Iscritti attivi	Monte retributivo	Contributi (netti)	Imp. contri. med.an.	N. pensioni	Spesa prest.	rap. a/e	(in €)
								saldo c-f
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
2004	264.178	3.358.832.238	854.506.920	3.235	58.480	757.004.128	4,5	97.502.792
2005	265.165	3.775.611.341	951.856.719	3.590	58.292	770.974.226	4,5	180.882.493
2006	266.560	3.956.268.663	997.801.315	3.743	58.555	811.013.034	4,6	186.788.281

Fonte: ENPALS