massimo di un triennio, previsto dalla predetta legge n.145, è stata anticipata di circa un mese la precedente scadenza fissata dal relativo contratto.

In base all'attuale ordinamento, la nuova nomina è stata adottata con atto ministeriale 7.10.2005 e per una durata quinquennale, ai sensi dell'art.7 del D.P.R. n.357/2003. In proposito, va osservato che una analoga riduzione nella durata della carica potrà determinarsi, con la imminente fine della legislatura ed il rinnovo della compagine governativa, per effetto del mancato coordinamento tra le norme introdotte per i dirigenti statali e quelle sui direttori generali degli enti pubblici. Ciò, anche se la durata degli incarichi è stata portata da un minimo di tre ad un massimo di cinque anni (art. 15 del D.L. 10 gennaio 2006, n. 4).

Il trattamento economico è stato riconosciuto in un importo annuo lordo di €166.835 a titolo di retribuzione, maggiorata di una quota tra il 10% ed il 30% della componente variabile, in ragione dei risultati conseguiti. Non è tuttavia ancora operativo un compiuto sistema di valutazione, integrato con il controllo di gestione e con la predeterminazione di idonei indicatori, che garantisca una corretta politica retributiva, sia per il direttore generale, che - in via più generale – per tutto il personale dipendente.

2.3 Come si è anticipato nel precedente referto, in materia di apparato organizzativo, esso è rimasto invariato sino al luglio 2003 (una direzione generale, articolata in cinque servizi e venti unità periferiche, distinte in undici sedi compartimentali e nove sezioni staccate), quando il Commissario straordinario ha deliberato un nuovo ordinamento dei servizi ed una nuova dotazione organica. Tale atto, approvato dall'amministrazione vigilante, ha peraltro preceduto la costituzione dei nuovi organi riformati.

Rinviando per la dotazione organica al successivo capitolo, va rammentato che il vigente ordinamento dei servizi prevede: una direzione generale, dieci direzioni centrali (rispetto ai precedenti cinque servizi), cinque direzioni interregionali (rispetto alle precedenti undici sedi intercompartimentali), sedi compartimentali e sezioni distaccate o "punti cliente" nelle regioni prive di direzioni interregionali (rispetto alle precedenti nove sezioni distaccate). Le funzioni istituzionali sono ripartite in tre aree (previdenza, organizzazione e personale, bilancio e patrimonio), mentre quelle strumentali sono assegnate alla direzione centrale per i servizi informativi, a tre coordinamenti professionali (legale, statistico/attuariale e medico/legale) e agli uffici di presidenza e di valutazione e controllo strategico;

vengono inoltre individuati diciannove centri di responsabilità (direzione generale, quindici direzioni centrali ed interregionali e tre coordinamenti professionali).

Sempre il precedente referto ha espresso un positivo giudizio sull'impostazione del nuovo impianto organizzativo, che rafforza e concentra le linee e le strutture di coordinamento, ma identifica e specifica le competenze delle singole unità operative a livello centrale e periferico. Nella stessa occasione, è stata apprezzata la previsione della disciplina per la costituzione 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 (demandato alla direzione centrale per l'organizzazione, con il supporto delle direzioni interregionali); tale sistema risulta peraltro avviato solo alla fine del 2005.

In ogni caso, va ribadita l'esigenza di un costante monitoraggio e di un periodico aggiornamento dell'assetto organizzativo, per l'armonizzazione con gli strumenti normativi generali adottati dai nuovi organi, nonché per l'adattamento alle innovazioni rese necessarie dalla evoluzione dei processi di implementazione della informatizzazione dei servizi e della realizzazione di attività comuni con altri enti. Restano infatti linee organizzative privilegiate la continua razionalizzazione delle strutture e la ricerca di rapporti sinergici per l'istituzione di "sportelli" congiunti, ottimizzando procedure telematiche integrate, in vista di guadagni di efficienza, efficacia ed economicità.

Nell'ambito delle iniziative di miglioramento funzionale, conviene rammentare quelle già in atto – con l'INPS, la SIAE e la FIGC – che hanno appunto visto la stipula di convenzioni e protocolli, volti a potenziare i servizi resi all'utenza e le misure di contrasto all'elusione ed all'evasione dell'obbligo contributivo e soprattutto per combattere il c.d. "lavoro sommerso". La collaborazione con l'INPS ha dato luogo alla istituzione di uffici e attività comuni e, per taluni servizi informatizzati, l'ENPALS si avvale del Centro di elaborazione dati dell'INPS, con procedure e programmi che agiscono nell'ambito di quest'ultimo; è inoltre vigente un accordo – sempre con l'INPS – per l'utilizzo di una piattaforma comune.

Il consolidamento delle sinergie con altri enti e la loro graduale estensione alle diverse aree delle prestazioni e delle contribuzioni va assecondato, perché risponde ai principi generali di semplificazione, economicità e maggiore funzionalità, cui devono uniformarsi tutte le pubbliche amministrazioni. In base agli stessi principi, è tuttavia indispensabile il costante monitoraggio di costi e risultati – attivando una specifica rilevazione di contabilità economico/analitica ed un apposito controllo di

gestione – anche in ragione della dinamica espansiva della spesa e dei suoi alti valori assoluti (nel biennio 2003 - 2004, l'ammontare degli impegni per la convenzione con la SIAE sale da 5 a ad oltre 6 mln di euro, ma è prevista una sua radicale revisione; per quella con l'INPS, gli impegni sullo specifico capitolo registrano importi di 0,27 e 0,29 mln di euro).

Il precedente referto ha dato atto della forte accelerazione, impressa dall'ENPALS, al processo di informatizzazione di procedure e servizi nel triennio dal 2000 al 2002 (con impegni di spesa passati da 1,9 a 2,4 e sino a 5,6 mln di euro).Nella stessa occasione si è tuttavia rilevato come lo stesso Ente abbia riconosciuto – nella relazione al preventivo 2004 – l'esistenza di criticità nel percorso volto all'obiettivo del complessivo miglioramento funzionale ed al raggiungimento di standard europei.

Resta infatti traguardo non ancora vicino il completamento del progetto "Enterprise Wide Web" per servizi personalizzati agli utenti – approvato con delibera dell'8.6.2001 – ed in particolare la compiuta attivazione dell'invio telematico delle denunce contributive, il rilascio automatico del certificato di agibilità e la istituzione di un portale. Nonostante il notevole impegno di spesa sostenuto anche nel biennio 2003/2004 (1,9 e 2,0 mln di euro) necessitano – a detta dell'Ente stesso – ulteriori investimenti in risorse umane e finanziarie, anche costituendo "call center" per prestazioni d'avanguardia, al fine di pervenire ad un sistema di strumentazioni aggiornate e di procedure operative che possa garantire trasparenza, velocità, puntualità ed incisività, per tutti i servizi e sia in grado di aggredire le anomalie che, sebbene ridotte, ancora permangono nella complessiva azione dell'Ente.

Sempre nella ricerca del miglioramento della funzionalità, continua a rivestire ruolo centrale l'affinamento della funzione programmatoria – resa ancora più complessa dall'introdotto sistema di governo duale – che non si limiti alla pregressa indicazione mera degli obiettivi, ma si svolga nei diversi livelli (direzione politica, coordinamento generale e dirigenza operativa), assicurando la precisa indicazione delle linee strategiche, delle priorità, dei piani generali ed esecutivi e di una adeguata serie di indicatori per la misurazione dell'azione svolta e dei risultati conseguiti. Una siffatta più efficiente ed efficace programmazione, integrata con la attivazione di un compiuto sistema di controlli interni,consentirebbe una completa e constante informativa sull'intero andamento gestionale e tempestive misure rettificative, ponendo altresì i presupposti per una corretta politica retributiva, che sia anche premiale.

3. Personale e consulenze

3.1. Il precedente referto ha posto in rilievo come – per effetto dei pregressi squilibri di bilancio, della incertezza istituzionale, del blocco delle assunzioni e di adeguamento delle dotazioni alle presenze in ruolo – l'organico sia passato dalle 558 unità del 1994 alle 333 del 2000, con l'abbattimento dei dirigenti di seconda fascia da 17 a 10. La ridotta entità dei dipendenti stabili ha indotto l'impiego integrativo di ulteriori unità, con rapporto di lavoro flessibile ed il ricorso a professionalità esterne, per incarichi e consulenze, di imminente successiva trattazione.

Sempre il precedente referto ha altresì sottolineato come – per perseguire una migliore definizione dell'assetto organizzativo – sia stata proposta ed approvata una più ampia dotazione organica (430 unità), nell'agosto 2003, da completare attraverso la mobilità intercompartimentale e soprattutto dal Coni, al fine di non accrescere la spesa complessiva della pubblica amministrazione. La nuova dotazione rimane comunque inferiore a quella del 1994, anche nel numero dei dirigenti, ma la spesa di personale tende a dilatarsi, in contrasto con gli obiettivi di contenimento ribaditi nelle leggi finanziarie annuali, per effetto anche di un coordinamento inadeguato con le norme generali e speciali sulle deroghe alle assunzioni.

La situazione dell'organico (che è stato rideterminato nel 2005, in attuazione della legge finanziaria per lo stesso anno) e delle presenze viene esposta nella seguente tabella.

TAB. 1 - Dotazione organica e presenze

CATEGORIE	Organico al 31/12/02	Presenze 2002	Organico al 31/12/03	Presenze 2003	Presenze 2004
Dirigenti	10	5	15	7	12
Professionisti	8	5	15	6	9
Area C	234	218	312	209	222
Area B	79	75	84	74	103
Area A	2	2	4	5	19
TOTALE	**333**	**305**	**430**	**301**	**365**

Alla riduzione di 4 unità in servizio nel 2003, si contrappone l'aumento di 64 nel 2004, per effetto soprattutto di processi di mobilità e di specifiche autorizzazioni ministeriali, che hanno consentito la quasi integrale copertura dei dirigenti e prodotto una eccedenza nelle aree B e A, compensata dalle numerose vacanze nell'area C. Per tali eccedenze vanno comunque adottati idonei correttivi, anche attraverso una rimodulazione delle singole dotazioni ed evitando in ogni caso passaggi di area, senza concorso pubblico, nel rispetto degli orientamenti ormai consolidati della Corte costituzionale.

Dal conto annuale sul personale per il 2004 risulta, per le unità di ruolo: una confermata prevalenza della componente femminile (con un solo posto, peraltro, nella dirigenza); l'iniziale utilizzo del tempo parziale oltre il 50%; un maggiore addensamento delle presenze nelle classi di anzianità tra gli 11 e 15 anni e tra i 31 ed i 35 anni (salite da 80 del 2002 a 167 nel 2004); una quota pressoché invariata di laureati (vicina al 15% nell'area C). Il prevalente ricorso ai processi di mobilità ha peggiorato il tasso di anzianità e resa più stringente l'esigenza di riprofessionalizzazione oltre che di formazione delle unità assunte.

L'obiettivo del miglioramento della funzionalità complessiva – per il quale l'Ente ha promosso azioni di consistente impegno finanziario, negli aspetti dell'ambiente e delle condizioni di lavoro, dell'ammodernamento tecnologico e della semplificazione dei processi operativi, della riqualificazione edilizia delle sedi centrali e periferiche – va comunque inquadrato nell'ambito di una più ampia pianificazione generale ed integrata. Quest'ultima dovrà, infatti, tenere conto di tutti i profili coinvolti e, soprattutto, dei prevedibili sviluppi futuri della articolazione territoriale degli uffici, della informatizzazione progressiva, della crescita delle attività comuni con altri enti, delle possibilità di più economica esternalizzazione di taluni servizi. In tale complessivo contesto richiede comunque una riconsiderazione la distribuzione del personale nelle sedi periferiche, anche alla luce del persistente disallineamento con il carico degli iscritti.

La dinamica della spesa segna un costante trend ascensionale, che è più modesto nel 2003 (da 18 a 19,8 mln di euro) – ove si registra nonostante la contrazione delle unità in servizio - mentre si dilata notevolmente nel 2004 (sino a 26,1 mln, pari a +31,8%), principalmente per effetto del già segnalato forte aumento delle assunzioni (+21,3%).

I seguenti prospetti espongono i dati sulla retribuzione media unitaria e sulla incidenza degli oneri totali di personale su quelli correnti e su quelli per le prestazioni istituzionali.

TAB. 2 - Retribuzioni medie annue

(in mgl. di €)

	Retribuzione media unitaria per dipendente			Presenze a fine esercizio		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Dirigenza	63,0	63,2	69,0	5	7	12
Medici	56,8	46,1	92,0	1	1	1
Professionisti	44,5	50,9	97,1	4	5	8
Prof.sti e R.E. (totale)	46,5	50,2	96,5	5	6	9
Area C	31,2	34,6	34,2	218	209	222
Area B	24,3	26,1	29,0	75	74	103
Area A	23,6	24	24,3	2	5	19
Aree (totale)	29,4	32,3	32,3	295	288	344
Totale generale	**30,4**	**33,4**	**34,6**	**305**	**301**	**365**

Fonte: ENPALS - conto annuale

TAB. 3 - Spesa totale e incidenze

(mln di €)

Voci di bilancio	Anni		
	2002	2003	2004
Oneri personale in servizio	14,2	15,8	22,1
Oneri personale in quiescenza	3,8	4,0	4,0
Totale spese per personale	**18,0**	**19,8**	**26,1**
Incidenze % spese correnti	2,2	2,5	3,1
Incidenze % spese istituzionali	2,5	2,7	3,4

In parallelo alla spesa totale si conferma la crescita continua della retribuzione media, che sale nel 2003, per effetto dell'accesso di dirigenti e di personale in mobilità e quindi con più elevata retribuzione per qualifica o per anzianità di servizio oltre che per i miglioramenti contrattuali. Le stesse ragioni sono sostanzialmente alla base dell'ulteriore incremento del 2004, che si concentra nei medici e nei professionisti.

Variazioni pressoché analoghe si verificano nei tassi di incidenza degli oneri di personale su quelli correnti e quelli istituzionali, che non depongono per un

miglioramento della produttività, anche se va considerata la costante espansione degli aggregati di commisurazione. In termini di produttività del personale, l'Ente segnala tuttavia l'arresto nella crescita dei residui per contributi e soprattutto la riduzione dei tempi di erogazione delle prestazioni, come risulta dal seguente prospetto.

Trattamenti pensionistici di prima istanza conclusi nell'anno

(tempi espressi in giorni)

Tipologia pensione	2002		2003			2004		
	numero	tempi medi	numero	tempi medi	variaz.%	numero	tempi medi	variaz.%
Vecchiaia	1358	124	1532	105	-15,3%	1529	94	-10,5%
Anzianità	1.131	169	1.396	121	-28,4%	1.348	80	-33,9%
Superstiti	1.044	60	1.192	29	-51,7%	982	28	-3,4%
TOTALE	**3.533**	**119**	**4.120**	**88**	**-26,0%**	**3.859**	**72**	**-18,2%**

In proposito non può disconoscersi l'evidente miglioramento – agevolato anche dalle maggiori unità in servizio – ma deve rilevarsi che è ancora lungo il percorso di avvicinamento ai prefissati obiettivi degli standard europei. In ogni caso, la permanenza a consuntivo di spese per interessi di ritardato pagamento – pur se di importi in ulteriore flessione – costituisce prova del mancato conseguimento del traguardo di azzeramento prefigurato nel bilancio preventivo del 2004, al fine di assicurare almeno il rispetto del tempo massimo prescritto per l'erogazione delle pensioni.

In materia di personale va altresì sottolineato che l'Ente si avvale anche di 37 unità a tempo determinato, per le quali il conto annuale 2004 evidenzia una retribuzione totale di 992.901 euro e media di 26.835. Le leggi finanziarie ne hanno autorizzato la conferma nel 2005 e nel 2006, come per taluni altri enti similari (INPS,INPDAP, INAIL) e l'ultima ha previsto processi di stabilizzazione, ma nell'ambito di un contingente massimo e mediante concorsi per titoli ed esami, con il rischio di esclusioni e di compatibilità con il principio della selezione pubblica.

3.2 Anche nei due anni considerati l'Ente ha proseguito nell'ampio ricorso a professionalità esterne ed a società di consulenza, per una spesa complessiva che passa dai 2,6 milioni di euro nel 2002 a 9,2 nel 2003 ed a 2,1 nel 2004, come emerge dalla seguente tabella.

TAB. 4 - Consulenze

(mgl di €)

Voci	Anni		
	2002	2003	2004
Consulenza legale	218	249	234
Consulenza informatica	1.768	1.148	1.020
Consulenza edilizia	163	7.649	697
Sicurezza uffici	392	83	27
Formazione	42	87	74
Servizio traduzioni	5	9	31
Varie (copisterie,ecc.)	51	7	5
Totale	**2.639**	**9.232**	**2.088**

Tra le voci di maggiore consistenza si conferma la consulenza informatica, soprattutto per l'assistenza alla gestione dei programmi e la manutenzione correttiva ed evolutiva, in ragione dell'assenza di personale proprio con adeguata preparazione tecnica. Sul punto la Corte ribadisce l'esigenza di accelerare i tempi di riappropriazione della gestione diretta del sistema informativo, anche nella considerazione dei forti investimenti già effettuati e ulteriormente programmati.

Si inverte la pregressa riduzione della consulenza edilizia, che riguarda le spese di manutenzione degli immobili e gli oneri di quelli facenti parte del programma di dismissioni. La prospettiva è quella di una probabile flessione, in vista della graduale conclusione delle operazioni di vendita ed il picco del 2003 dipende da una particolare concentrazione di entrambe le componenti nello stesso anno.

Appaiono in tendenziale aumento gli oneri legali, che vengono giustificati con il numero modesto di professionisti interni (3 nel 2002, 4 nel 2003, 7 nel 2004) e con l'esigenza di avvalersi di avvocati mandatari, per la rappresentanza dell'Ente, nel contenzioso fuori della capitale. In proposito, la Corte ribadisce la raccomandazione di un costante ed attento monitoraggio – anche per l'ammontare della spesa in valori assoluti e per la sua continuità – sui carichi di lavoro effettivamente assegnati e svolti dai dipendenti, tenendo conto altresì del loro incremento numerico e riducendo gli incarichi esterni ai casi strettamente necessari, non senza verificare possibili iniziative comuni con altri enti.

Gli onorari e compensi per speciali incarichi salgono da 245,6 mln del 2002 a 315,3 del 2003. La contrazione a 240,8 mln nel 2004, rientra nel limite previsto dal D.L. n.168 del 2004 (conv.to nella L.n.192/2004), della media del 2001/2002, ridotta del 15%.

Va peraltro rilevato che taluni incarichi hanno oggetto generico, si protraggono per l'intero anno e risultano riassegnati alle stesse persone. Devono pertanto richiamarsi, all'attenzione dei responsabili organi dell'Ente, gli obblighi di rispetto non solo dei precisi vincoli sui tetti di spesa, di volta in volta direttamente stabiliti dal legislatore, ma altresì dei criteri normativi e degli indirizzi giurisprudenziali in materia di incarichi, che impongono – tra l'altro – una esauriente e documentata motivazione e confermano il carattere eccezionale del ricorso a prestazioni esterne.

4.Prestazioni istituzionali

4.1. Notazioni generali e complessive

L'ENPALS – come, in parte, già cennato nel cap.1 - amministra il fondo dei lavoratori dello spettacolo, che ha dimensioni preponderanti e quello degli sportivi professionisti e, attraverso le rispettive entrate contributive e patrimoniali, finanzia le prestazioni previdenziali. Queste ultime si sostanziano essenzialmente nelle pensioni di vecchiaia, anzianità, inabilità e per i superstiti.

La seguente tabella riporta taluni dati significativi, a livello consolidato, riferiti al triennio dal 2002 al 2004.

Tab. 5 - Dati consolidati

(in €)

Anno	Iscritti attivi (a)	Monte retributivo (b)	Contributi (c)	Imp. contri. med.an. (d)	N. pensioni (e)	Spesa prest. (f)	rap. a/e (g)	saldo c-f (h)
2002	249.060	3.252.697.164	773.501.410	3.106	58.432	725.755.399	4,3	47.746.011
2003	260.371	3.321.245.765	960.426.867	3.689	58.489	742.877.572	4,4	217.549.295
2004	265.900	3.377.292.111	857.418.967	3.225	58.480	757.004.128	4,5	100.414.839

(1) Il numero degli iscritti attivi per il 2002 e 2003 è consolidato, per il 2004 è frutto di stima.

(2) Il monte retributivo del 2002 e 2003 è consolidato, nel 2004 è frutto di stima.

(3) I contributi relativi al 2003 sono computati al lordo dei maggiori accertamenti emergenti da una ricognizione complessiva dei residui attivi.

La panoramica complessiva conferma il rafforzamento del raggiunto riequilibrio delle gestioni, avviato nel 2000, anno in cui – per la prima volta – il gettito contributivo ha superato la spesa pensionistica, registrando un coefficiente di copertura superiore al 100%, mentre nel 1996 ne assicurava solo il 74%. Risulta, infatti, costante la dinamica ascensionale degli iscritti e del monte retributivo nonché quella dei contributi totali e medi (che risentono nel 2003 di una operazione straordinaria di riaccertamento, disposta per il fondo dei lavoratori dello spettacolo). Le principali ragioni sono ricondotte dall'Ente alla ripresa nel comparto dello spettacolo ed alle misure attivate, in concorso con la SIAE, per il contrasto al lavoro "sommerso". Tra i fattori positivi vanno altresì evidenziati il cospicuo e crescente saldo attivo del gettito contributivo sulle prestazioni ed il progressivo miglioramento del rapporto iscritti/pensionati, passato dal 3,8 del 2001 al 4,5 del 2004.

Ribadisce tuttavia la Corte che non vanno trascurati gli elementi sintomatici di rischio segnalati nel precedente referto, quali il rallentamento del tasso di aumento del numero degli iscritti ed il sostanziale arresto del percorso di contrazione del numero delle pensioni, fenomeno quest'ultimo che, unitamente alla costante dilatazione della relativa spesa totale, si registra in ambedue i fondi. Deve pertanto sottolinearsi nuovamente l'esigenza di un attento e continuo monitoraggio e di una approfondita analisi, per accertare se è prossimo l'esaurimento degli effetti positivi indotti dalla cennata riforma del 1997 (con i decreti legislativi nn.166 e 188), che ha innalzato le aliquote contributive ed i requisiti per le prestazioni, avvicinandoli a quelli del regime generale. Il citato art.43 della legge finanziaria 2003 (n.289/2002) ha disposto infatti l'equiparazione dell'aliquota contributiva INPS per i soli lavoratori dello spettacolo.

Se è vero che l'aumento della spesa pensionistica si traduce anche in un maggiore importo della prestazione a favore degli assicurati, esso deve essere tuttavia bilanciato, sul versante delle entrate ed in particolare delle contribuzioni, ad evitare il ripetersi dei pregressi squilibri. Permane pertanto e va reiterata l'esigenza di un ulteriore rafforzamento delle iniziative attivate direttamente e di quelle condotte con altri enti, volte ad accrescere le capacità di controllo nei confronti delle imprese totalmente o parzialmente inadempienti e quelle di accertamento e di riscossione dei contributi, che evidenziano per la prima volta un sostanziale arresto nella progressiva dilatazione dei relativi residui, i quali devono essere assoggettati ad un più incisivo percorso di abbattimento, soprattutto per la parte maggiormente risalente nel tempo.

Su di un piano più generale, è necessario comunque sottolineare che le gestioni dei fondi vengono ancora finanziate da consistenti trasferimenti dello Stato e di altri enti pubblici: nel complesso essi ammontano a 150,1 mln nel 2003 ed a 150,9 nel 2004 ed includono il contributo straordinario di cui al D.L. n.326/1995 e gli oneri non previdenziali, strutturalmente a carico delle finanze pubbliche, quali quelli per l'assistenza e quelli per la perequazione delle pensioni di annata. L'importo totale dei trasferimenti costituisce il 17,6% del gettito contributivo del 2004, ma la finanziaria 2006 ha disposto la cessazione di una componente (art.1/267 - L.266/2005), che va tenuta presente nella prospettiva di una possibile estensione anche alle altre.

4.2. Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo

La gestione dei lavoratori dello spettacolo – come già anticipato nel precedente paragrafo 4.1 – è quella che assume dimensione preponderante, principalmente in ragione del numero degli iscritti, stimati nel 2004 in 260.000 unità, pari a circa il 97,8% dei due fondi. La loro distribuzione continua ad addensarsi al nord ed al centro e resta notevolmente minoritaria al sud. Nella composizione permane la prevalenza degli artisti e dei tecnici, rispetto alle maestranze ed impiegati. La durata media di iscrizione supera ormai i 35 anni e si tratta quindi di una gestione "matura", che può ritenersi entrata a regime, anche se il rapporto tra iscritti e pensionati risulta ancora favorevole, passando da 4,2 del 2002 a 4,5 del 2004.

I dati più significativi vengono riassunti nella seguente tabella.

Tab. 6 - Lavoratori dello spettacolo

(in €)

Anno	Iscritti attivi (a) (1)	Monte retributivo (b) (2)	Contributi (c) (3)	Imp. contr. med.an. (d)	N. pensioni (e)	Spesa prest. (f)	rap. a/e (g)	saldo c-f (h)
2002	242.929	2.350.883.869	705.265.160	2.903	57.207	703.443.031	4,2	1.822.129
2003	254.464	2.488.752.865	884.968.043	3.478	57.236	719.270.961	4,4	165.697.082
2004	260.000	2.574.245.011	785.144.728	3.020	57.180	732.608.212	4,5	52.536.516

(1) Il numero degli iscritti attivi per il 2002 e 2003 è consolidato, per il 2004 è frutto di stima.

(2) Il monte retributivo del 2002 e 2003 è consolidato, nel 2004 è frutto di stima.

(3) I contributi relativi al 2003 sono computati al lordo dei maggiori accertamenti emergenti da una ricognizione complessiva dei residui attivi.

Nella precedente relazione è stato rammentato come il primo saldo attivo del fondo, tra contributi e prestazioni, venne conseguito nel 2001 – a fronte del minimo storico negativo del 74,80% nel 1994 – consentendo di evitare il ricorso ai finanziamenti dall'altro fondo, operato sino al 2000. La risultanza differenziale favorevole si consolida dal 2002, a comprova della conseguita autosufficienza della gestione.

Le notazioni di maggiore rilievo concernono la conferma della dinamica incrementale degli iscritti, del monte retributivo e dei contributi, che prosegue peraltro nel progressivo percorso di decelerazione – al netto della già indicata operazione straordinaria del 2003 – riproducendo l'andamento a livello consolidato, a sua volta condizionato dalla preponderante dimensione della gestione in esame. Va altresì sottolineato il primo aumento numerico delle prestazioni nel 2003 – anche se scendono nel 2004 ad un dato inferiore al 2002 – e, soprattutto, la oramai costante dilatazione della corrispondente spesa (+2,2% nel 2003 e +1,8% nel 2004).

Se è innegabile l'avvenuto riequilibrio previdenziale del fondo va tuttavia sottolineato come tale riequilibrio dipenda ancora – almeno in parte - da fattori instabili, quale il trend del comparto dello spettacolo nei profili economico ed occupazionale, mentre appaiono in progressivo indebolimento i favorevoli effetti strutturali indotti dall'allineamento alle aliquote contributive dell' assicurazione generale obbligatoria. Conviene pertanto ribadire la rilevanza essenziale del potenziamento delle misure volte a rendere sempre più efficace l'azione di prevenzione e repressione dell'evasione degli obblighi di legge, cui sono tenute le imprese dello spettacolo.

La seguente tabella riassume l'andamento finanziario del fondo, che – come già si è avuto modo di sottolineare – costituisce la componente di più ampia consistenza del bilancio consolidato dell'Ente.

Tab. 7 - Rendiconto finanziario L.S.

(in mln €)

	2002	2003	2004
ENTRATE			
Contributive	705,3	884,9	785,1
Trasferimenti correnti	148,5	149,8	150,6
Fitti ed altre entrate	12,4	107,1	24,9
Totale entrate correnti	**866,2**	**1.141,8**	**960,6**
Riscossionidi crediti e accensione di debiti	53,7	61,8	3,8
Alienazione immobili	86,9	-	2,1
Totale entrate in c/capitale	**140,6**	**61,8**	**5,9**
Partite di giro	140,1	146,6	154,8
Totale entrate	**1.146,9**	**1.350,2**	**1.121,3**
USCITE			
Spese per il personale	17,5	19,2	25,3
Prestazioni istituzionali	703,4	719,3	732,6
Oneri finanziari e altre uscite	57,5	34,0	39,7
Totale spese correnti	**778,4**	**772,5**	**797,6**
Acquisto beni, imm. tec. e altre spese	2,7	10,4	194,3
Concessioni crediti	90,1	52,5	6,8
Totale spese in c/capitale	**92,8**	**62,9**	**201,1**
Partite di giro	140,1	146,6	154,8
Totale uscite	**1.011,3**	**982,0**	**1.153,5**
Avanzo/(-)Disavanzo finanz. di competenza	**135,6**	**368,2**	**-32,2**
Coeff. di copert. contrib./pens.	100,3%	123,0%	107,2%

Il notevole avanzo finale del 2003 ed il modesto disavanzo del 2004 assumono minore significatività per una valutazione complessiva, dipendendo il primo dalla ripetuta operazione sui contributi – di natura straordinaria – ed il secondo dalla prevalenza degli investimenti sul saldo attivo di parte corrente. Conviene quindi raffrontare i totali ed i dati di parte corrente degli esercizi 2002 e 2004, dai quali emerge la sensibile crescita del saldo positivo (da 87,8 a 163 mln di euro), che permane attivo anche al netto dei trasferimenti pubblici, sia pure per un modesto importo (di +12,4 mln di euro, contro i –12,9 del 2002), oltre alla prevalenza del gettito contributivo sulle prestazioni ed il raddoppio delle rendite patrimoniali. Risultano quindi convalidati i fattori di riequilibrio previdenziale del fondo e avviata la capacità di generare risorse aggiuntive per il suo rafforzamento.

Dall'analisi della spesa corrente – che si dilata nel totale e nelle singole componenti – si conferma tuttavia l'esigenza di un assiduo monitoraggio, sia sugli effetti strutturali delle pregresse riforme sulle prestazioni, sia sugli oneri della gestione amministrativa e soprattutto di quelli per il personale. Tenuto conto dell'ampia quota di rigidità e difficile comprimibilità di questi ultimi, resta quindi esigenza primaria – per la conservazione dell'equilibrio del fondo – il costante rafforzamento del cardine su cui esso si basa: una sempre più efficiente lotta alla evasione ad alla elusione contributiva, che consenta un incremento stabile del relativo gettito, più elevati saldi previdenziali e maggiori investimenti produttivi, in grado di costituire attività patrimoniali che possano adeguatamente concorrere a garantire le prestazioni future, principalmente in una fase che si inoltra nella piena entrata a regime del sistema.

La seguente tabella riassume l'andamento economico del fondo.

Tab. 8 - Conto economico L. S.

(in mln di €)

ENTRATE	2002	2003	2004
- Contributive	705,3	884,9	785,1
- Derivanti da trasferimenti correnti	148,5	149,8	150,6
- Altre entrate	12,4	107,1	24,9
Totale entrate correnti	**866,2**	**1.141,8**	**960,6**
- Componenti che non danno luogo a movimenti finanziari	81,9	28,6	26,8
Totale entrate	**948,1**	**1.170,4**	**987,4**
SPESE			
- Prestazioni	703,5	719,3	732,6
- Altre spese	74,9	53,2	65,0
Totale spese correnti	**778,4**	**772,5**	**797,6**
- Componenti che non danno luogo a movimenti finanziari	31,9	206,7	29,9
Totale spese	**810,3**	**979,2**	**827,5**
Avanzo	**137,8**	**191,2**	**159,9**

Prescindendo dall'ampio avanzo del 2003 – influenzato dalle più volte ricordate entrate contributive straordinarie – va sottolineato il notevole aumento dallo stesso registrato dall'anno 2002 (137,8 mln) al 2004 (159,9 mln), pari a +16%. Va altresì rilevato che il risultato positivo del 2004 deriva quasi totalmente dal saldo attivo dei movimenti finanziari, sospinto dal maggiore gettito contributivo ordinario oltre che dal raddoppiato concorso degli introiti patrimoniali.