

Tab. n. 2 – Compensi annui lordi del Vice-presidente con delega per l'attività internazionale e per l'attività di ricerca e studio

Vice Presidente	2006	2007	Variazione assoluta	Variazione percentuale
Compensi	31.659,32	31.659,32	0,00	0%
Deleghe	33.480,00	54.000,00	20.520,00	61%
Diarie	38.863,40	34.886,68	-3.976,72	-10%
Gettoni	33.480,00		-33.480,00	-100%
Spese	37.121,35	42.613,74	5.492,39	15%
TOTALE	174.604,07	163.159,74	-11.444,33	-7%

Il compenso corrisposto al Vice-presidente con delega per l'attività internazionale e per l'attività di Ricerca e Sviluppo (libero professionista titolare di partita IVA) è costituito da € 31.659,32 per la funzione di Vicepresidente e da € 54.000,00 per le deleghe. Nel 2007 quest'ultimo compenso registra un incremento del 61%, rispetto a quello corrisposto l'anno precedente. Al riguardo, in sede istruttoria l'Ente ha precisato che *"le deleghe e i poteri del Vice presidente sono stati deliberati dal Consiglio di amministrazione che ha ampliato le stesse e ha fissato i limiti di costo"* (sedute del 20 dicembre 2004 e del 26 giugno 2006). Per quanto riguarda l'importo dei gettoni attribuiti nell'esercizio 2006 è stato precisato quanto segue: *"L'importo erogato nell'anno 2006 è determinato in ragione della sua partecipazione alle sedute degli organi sociali, commissioni consiliari e alle riunioni di lavoro nell'ambito delle sue deleghe come risulta dalle dichiarazioni dallo stesso fornite"*. La giustificazione fornita in merito alla determinazione dei compensi accessori non tiene conto dei principi che in materia di contenimento dei costi sono stati stabiliti da ultimo dal d.l. n. 112/2008, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133.

Il Vice presidente ha presentato al Consiglio di amministrazione una relazione sull'attività svolta nel 2007 nell'ambito del settore internazionale.

Tab. n. 3 – Compensi annui lordi del Vicepresidente con delega all'attività istituzionale

Vice Presidente	2006	2007	Variazione assoluta	Variazione percentuale
Compensi	31.659,32	31.659,32	0,00	0%
Deleghe	12.960,00	12.960,00	0,00	0%
Diarie	30.367,68	21.329,68	-9.038,00	-30%
Gettoni	5.691,60		-5.691,60	-100%
Spese	3.069,86	2.599,20	-470,66	-15%
TFM	7.574,54	6.692,90	-881,64	-12%
TOTALE	91.323,00	75.241,10	-16.081,90	-18%

Il compenso corrisposto al Vice presidente con delega alle Relazioni istituzionali è costituito da € 31.659,32 per la funzione di Vicepresidente e da € 12.960,00 per la delega all'Attività istituzionale. Per completezza si evidenzia che allo stesso è attribuito anche il trattamento di fine mandato. Al riguardo, in sede istruttoria, l'Ente ha precisato "che il trattamento di fine mandato viene attribuito in quanto gli emolumenti percepiti dal Formez costituiscono reddito prevalente".

Il Vice presidente ha presentato al Consiglio di amministrazione una relazione sull'attività svolta nel 2007.

Consiglio di amministrazione

I poteri e il funzionamento del Consiglio di Amministrazione sono disciplinati dallo Statuto e dal Regolamento¹⁵ e per quanto in essi non previsto dalla normativa in vigore. Il Consiglio di amministrazione è composto da undici Consiglieri, oltre al Presidente. Il Ministro per la funzione pubblica nomina il Presidente e nove Consiglieri, dei quali due tra quelli indicati dall'Anci, uno tra quelli indicati dall'Upi e uno tra quelli indicati dall'Uncem, in rappresentanza degli enti territoriali. Il numero restante di Consiglieri è nominato dall'Assemblea tra quelli indicati dalle Regioni associate. I Consiglieri restano in carica cinque anni e l'incarico è rinnovabile.¹⁶

Il Consiglio di amministrazione compie tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, escluse le materie riservate alla competenza dell'Assemblea¹⁷. Assistono alle sedute del Consiglio di amministrazione, senza

¹⁵ Artt. da 12 a 15 Statuto e art. 4 Regolamento.

¹⁶ Art. 12 Statuto.

¹⁷ Art. 11 Statuto.

diritto di voto, il Direttore generale, il Vicedirettore, il Presidente e il Coordinatore del Comitato tecnico scientifico.

Il Consiglio di amministrazione può delegare alcune proprie attribuzioni, ove lo ritenga opportuno, al Presidente o al Direttore generale¹⁸. Inoltre, su proposta del Presidente, in relazione a particolari esigenze di funzionamento, di istruttoria o di approfondimento su specifiche materie, può deliberare l'attribuzione di deleghe a singoli Consiglieri e/o l'istituzione di speciali Comitati, sia permanenti che temporanei, costituiti da componenti del Consiglio di amministrazione, da personale interno, nonché da eventuale personale esterno¹⁹.

Sono sottoposte al Dipartimento della Funzione pubblica le deliberazioni del Consiglio di amministrazione inerenti le seguenti materie: pianta organica²⁰; approvazione del contratto collettivo nazionale di lavoro dipendenti Formez; bilancio di previsione; bilancio consuntivo; acquisizione di commesse con affidamento diretto da parte di amministrazioni diverse dal Dipartimento della funzione pubblica di importo superiore a 500.000 euro; nomina del direttore generale; costituzione di nuove società; acquisizioni e cessioni di partecipazioni in società controllate; nomina e revoca degli amministratori e dei liquidatori delle società controllate²¹. Il Consiglio di amministrazione nel 2006 si è riunito 12 volte, 11 volte nel 2007 e 10 volte nel 2008.

Tab. n. 4 - Compensi annui lordi del Consiglio di Amministrazione

Consiglio di Amministrazione	2006	2007	Variazione assoluta	Variazione percentuale
Compensi *	179.706,87	175.230,90	-4.475,97	-2%
Polizza Assicurativa RC	30.748,59	30.504,69	-243,90	-1%
Deleghe	18.360,00	12.960,00	-5.400,00	-29%
Diarie	13.557,00	2.401,04	-11.155,96	-82%
Gettoni	11.718,00		-11.718,00	-100%
Spese	23.785,13	28.253,99	4.468,86	19%
TOTALE	277.875,59	249.350,62	-28.524,97	-10%

* Dai compensi attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione sono esclusi quelli corrisposti ai due Vice Presidenti (evidenziati a parte).

¹⁸ Art. 15 Statuto e art. 4 Regolamento.

¹⁹ Art. 12 Regolamento.

²⁰ A tutt'oggi il Formez non si è dotato di una pianta organica del personale.

²¹ Art. 15 Statuto.

Dalla fine del 2006 è stata abolita la corresponsione del gettone di presenza. Il compenso attribuito ai Consiglieri è corrisposto con la nomina, a prescindere dalla effettiva partecipazione alle sedute del Consiglio di amministrazione. In sede istruttoria viene precisato che il Consiglio di amministrazione nel 2005 ha delegato la materia relativa al *Welfare* ad un Consigliere con l'attribuzione, nell'esercizio 2007 di un'indennità annuale di € 12.960. A favore degli amministratori, dei sindaci, del direttore generale e del vice-direttore è stipulata una polizza assicurativa per la responsabilità civile e gli infortuni, il cui onere è sostenuto dal Formez²².

Agli amministratori che risiedono fuori sede, a richiesta può essere corrisposta, in alternativa al rimborso delle spese di vitto e alloggio, una diaria di € 180,76.

Direttore generale

L'art. 4 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 285 ha istituito la figura del Direttore generale, inserendola tra gli organi sociali. In precedenza il Presidente del Formez esercitava anche le funzioni del Direttore generale.

Il Direttore generale è nominato dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Presidente del Formez, per una durata non superiore a quella del Consiglio di amministrazione²³. L'attuale Direttore è stato nominato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 20.12.2004²⁴. Dal 2000 al 2007 si sono avvicendati 4 Direttori generali. I compiti del Direttore generale, oltre a quelli, eventualmente ad esso delegati dal Consiglio di amministrazione, sono elencati nell'art. 17 dello Statuto e nell'art. 10 del Regolamento. In particolare si ricorda che al Direttore generale fa capo la struttura organizzativa e che è responsabile dell'organizzazione, del funzionamento contabile ed amministrativo e dell'esecuzione delle delibere degli Organi. Inoltre, gestisce le risorse umane, finanziarie e strumentali.

²² A seguito di quanto disposto dalla legge finanziaria per il 2008 (art. 3, comma 59, l. 24 dicembre 2007, n. 244) una parte degli oneri sostenuti dal Formez per la stipula dell'assicurazione riguardante i rischi derivanti dall'espletamento delle attività istituzionali è stata, a partire dal mese di giugno 2008, posta a carico dei soggetti che ne fruiscono.

²³ Art. 17 Statuto.

²⁴ L'incarico che scadeva il 30.12.2007 è stato prorogato fino al 31.01.2009.

Tab. n. 5 – Compensi annui lordi del Direttore generale

Direttore Generale	2006	2007	Variazione assoluta	Variazione percentuale
Compensi	204.088,92	201.600,00	-2.488,92	-1%
Spese	3.776,40	432,89	-3.343,51	-89%
Premio	49.000,00	35.000,00	-14.000,00	-29%
Previdenza integrativa	57.866,66	50.400,00	-7.466,66	-13%
TOTALE	314.731,98	287.432,89	-27.299,09	-9%

Al Direttore generale è attribuito un compenso annuale lordo di € 201.600,00 e un premio di risultato di € 35.000,00. Il premio è stabilito in misura pari a quella fissata per il Presidente del Formez.

Inoltre, a favore del Direttore generale è stipulata una polizza previdenziale per un importo pari al 25% del trattamento economico complessivo annuo, che viene accantonata ogni anno per essere erogata a fine rapporto. L'attribuzione di tale polizza è stata approvata dall'Assemblea dei soci nella seduta del 21 giugno 2005.

Collegio dei revisori

I poteri e il funzionamento del Collegio dei revisori sono disciplinati dallo Statuto e per quanto in esso non previsto dalla normativa in vigore²⁵. Esso è costituito da tre componenti effettivi e da due supplenti. Il Presidente del collegio e un revisore supplente sono nominati dal Ministro dell'economia e delle finanze, gli altri due componenti dal Dipartimento della funzione pubblica. Essi durano in carica tre anni e alla scadenza possono essere confermati. Il collegio dei revisori è supportato dalla struttura di *staff* alla direzione generale.

Tab. n. 6 – Compensi annui lordi del Collegio dei revisori

Collegio dei Revisori	2006	2007	Variazione assoluta	Variazione percentuale
Compensi	66.263,40	66.263,40	0,00	0%
Diarie		1.446,08	1.446,08	
Gettoni	7.700,40	9.374,40	1.674,00	22%
Spese	289,18	2.152,22	1.863,04	644%
TOTALE	74.252,98	79.236,10	4.983,12	7%

²⁵ Art. 27 Statuto

Il compenso corrisposto ai revisori è stabilito dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato. A ciascuno di essi è attribuito un compenso lordo annuale di € 22.087 e un gettone di presenza di € 105,00 a seduta. Le diarie e il rimborso delle spese sono corrisposte a un componente del Collegio dei revisori che risiede fuori sede.

Comitato tecnico scientifico

Il Comitato tecnico scientifico ha il compito di esprimere pareri sul Piano triennale di cui all'art. 3 del d.lgvo n. 285/99, sul Piano annuale di attività, sulle linee d'azione del Formez e sui piani e programmi di formazione e ricerca di rilevante interesse dal punto di vista scientifico ed economico. L'Assemblea stabilisce la composizione del Comitato, in numero comunque non superiore a 15²⁶. I componenti durano in carica cinque anni. L'incarico è rinnovabile. I compiti del Comitato tecnico scientifico sono disciplinati dallo Statuto e dal Regolamento interno.²⁷ Il Comitato tecnico scientifico è supportato nell'esercizio della propria funzione dal Coordinatore Tecnico scientifico, scelto dal Presidente del Formez, d'intesa con il Presidente del Comitato, tra i dirigenti del Formez o tra professionalità esterne²⁸.

Il Comitato tecnico scientifico nel 2006 si è riunito 4 volte, 2 volte nel 2007 e 3 volte nel 2008.

Tab. n. 7 – Compensi annui lordi del Comitato tecnico scientifico

Comitato Tecnico Scientifico	2006	2007	Variazione assoluta	Variazione percentuale
Compensi	173.768,40	168.859,65	-4.908,75	-3%
Diarie	9.038,00	3.253,68	-5.784,32	-64%
Gettoni	4.854,60		-4.854,60	-100%
Spese	8.250,81	3.214,27	-5.036,54	-61%
TOTALE	195.911,81	175.327,60	-20.584,21	-11%

²⁶ Con le recenti modifiche apportate allo Statuto è stato abolito il riferimento al numero minimo dei componenti mentre è stato confermato il numero massimo di quindici. L'Assemblea del 16 ottobre 2008 ha preso atto della scadenza dall'incarico di 4 componenti del Comitato tecnico scientifico senza provvedere alla loro sostituzione.

²⁷ Art. 11 Statuto e art. 8 Regolamento.

²⁸ Art. 9 Regolamento.

I compensi attribuiti nel 2007 non presentano variazioni rispetto a quelli corrisposti nel 2006²⁹. La contrazione dei compensi che emerge dai dati esposti nella tabella è dovuta ad una diminuzione dei componenti verificatasi nel corso del 2007 in seguito alle dimissioni di due componenti.

Tab. n. 8 - Riepilogo compensi attribuiti agli organi sociali

ANNO 2007	Consiglio di Amministrazione	Presidente CdA	Vice Presidente	Vice Presidente	Collegio dei Revisori	Comitato Tecnico Scientifico	Direttore Generale	TOTALE
Compensi lordi	175.230,90	223.640,04	31.659,32	31.659,32	66.263,40	168.859,65	201.600,00	898.912,63
Polizza Assicurativa RC	30.504,69							30.504,69
Deleghe	12.960,00		54.000,00	12.960,00				79.920,00
Diarie	2.401,04	3.434,44	34.886,68	21.329,68	1.446,08	3.253,68		66.751,60
Gettoni					9.374,40			9.374,40
Spese	28.253,99		42.613,74	2.599,20	2.152,22	3.214,27	432,89	79.266,31
Premio Previdenza integrativa		35.000,00					35.000,00	70.000,00
		55.910,00					50.400,00	106.310,00
TFM		33.546,00		6.692,90				40.238,90
TOTALE	249.350,62	351.530,48	163.159,74	75.241,10	79.236,10	175.327,60	287.432,89	1.381.278,53

Il totale dei compensi attribuiti agli organi sociali, che nell'esercizio 2007 ammonta a € 1.381.278,53, è pari all'8% delle retribuzioni del personale (€ 17.127.517) e al 5,5% del costo totale del personale (€ 25.058.595).

²⁹ Si ritiene opportuno evidenziare che, nel corso del 2008, il Presidente del Comitato tecnico scientifico ha inviato una lettera al Presidente e ai componenti del Comitato tecnico scientifico comunicando la volontà di rinunciare al 50% dell'indennità (in linea con le scelte fatte dal Foromez per contenere i costi), invitando i componenti del Comitato tecnico da lui presieduto a fare la stessa scelta.

3. Struttura organizzativa

La struttura del Formez presenta una certa complessità sia per quanto riguarda l'assetto territoriale, sia per quanto riguarda l'apparato organizzativo.

Quanto all'assetto territoriale, l'Ente si avvale di 3 sedi dislocate a Roma (sede principale) a Napoli e a Cagliari e di due sedi minori (presidi) a Bari e a Vibo Valentia. Nel corso del 2007 e del 2008 tutte le sedi sono state oggetto di valutazione con l'obiettivo di contenere i costi di locazione. In particolare, si evidenzia che gli uffici di Roma già distribuiti su quattro diverse sedi, dalla metà del 2008 sono stati trasferiti in un'unica sede.

Quanto all'apparato organizzativo, esso è articolato in due settori, tra loro collegati in modalità piuttosto complesse. Il primo settore è costituito dagli uffici di supporto all'attività della presidenza e dalle seguenti unità organizzative alla diretta dipendenza del Presidente (che ne decide il dimensionamento in termini di risorse umane, tecniche e finanziarie): Relazioni internazionali, Relazioni istituzionali, Comunicazione ed editoria, Affari legali, Pianificazione strategica Marketing. Il personale impiegato in questo settore può essere utilizzato anche nella realizzazione dei progetti. Il secondo settore è sostanzialmente costituito dal resto della struttura, tolti gli uffici e le unità di servizio che fanno capo direttamente al Direttore generale o al Vice-direttore. Esso è articolato in due aree: servizi a supporto della produzione (produzione indiretta) e servizi tecnici dedicati alla produzione vera e propria che, per quanto attiene agli aspetti operativi, fanno capo anche alla direzione area programmi. A loro volta i servizi tecnici possono articolarsi in centri di competenza, a ciascuno dei quali è preposto un dirigente. Al centro di competenza possono far capo più responsabili di progetto. I servizi tecnici ruotano attorno alla figura del tecnico responsabile di progetto (senior o junior) al quale può essere o meno attribuita una posizione organizzativa. Al tecnico responsabile sono attribuite funzioni gestionali con livelli di autonomia di spesa sanciti da specifici ordini di servizio (può firmare contratti di spesa sino al limite di 5.000 euro).

Dal punto di vista organizzativo, il centro di competenza ha una vocazione tematica specifica. Al dirigente sono attribuiti i progetti dell'area di competenza con i relativi budget, un potere di firma autonomo per i contratti sino a 30.0000 euro e la possibilità di chiedere ulteriori risorse umane oltre a quelle assegnate

stabilmente, da individuare all'interno dall'Albo dei consulenti al quale sono iscritte persone fisiche e giuridiche³⁰.

Presso le sedi periferiche è prevista anche la figura del Responsabile di sede (il quale a sua volta può essere anche responsabile di un centro di competenza) al quale fa riferimento il personale non assegnato direttamente ad un centro di competenza o a un servizio di supporto.

Per quanto attiene l'apparato organizzativo è, infine, da osservare che le funzioni in campo internazionale sono svolte da due differenti unità organizzative: Relazioni internazionali e Attività internazionale. La prima fa capo direttamente al Presidente, mentre quella dedicata all'Attività internazionale è delegata ad uno dei due Vicepresidenti.

Quanto al personale si rileva che Il Formez opera senza una vera e propria pianta organica.³¹ La mancanza di essa viene "compensata" da un organigramma. La lettura di quello attualmente in vigore³² ha consentito la descrizione dell'apparato organizzativo, come pure di ricostruire i collegamenti che intercorrono tra gli uffici indipendentemente dagli ambiti di riferimento organizzativo di primo livello.

La ripartizione delle competenze in materia di personale risulta distribuita tra i seguenti organi:

- il Presidente, al quale spetta la definizione degli indirizzi generali sulla gestione delle risorse umane e strumentali;
- il Direttore generale, al quale è attribuita la gestione del personale, la determinazione degli assetti organizzativi, entro i limiti stabiliti dal regolamento interno e secondo gli indirizzi forniti dal Consiglio di amministrazione;
- il Vice-Presidente con delega all'attività internazionale, alla quale si riconnette la gestione del personale addetto.

Inoltre, il Consiglio di amministrazione delibera, valutata la proposta del Direttore generale, i criteri e i principi fondamentali per l'assunzione del personale a tempo determinato e indeterminato (competenza delegabile al Direttore generale e/o al Presidente).

³⁰ L'iscrizione all'Albo costituisce uno dei requisiti per avere incarichi di collaborazione o di consulenza da parte del Formez.

³¹ L'unico riferimento alla pianta organica si rinvia all'art. 15 dello statuto che, tra le deliberazioni del Consiglio di amministrazione da sottoporre al Dipartimento per la funzione pubblica, inscende la pianta organica.

³² L'attuale organigramma è stato approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 26 giugno 2006.

Infine, competenze a carattere più gestionale sono attribuite al Vicedirettore, ai Dirigenti e ai Responsabili dei progetti e dei servizi.

Dal quadro sopraesposto emerge un contesto in cui la struttura appare sovradimensionata e rigida³³ e la gestione del personale appare farraginoso, in quanto le competenze sono frammentate tra vari ambiti e livelli, esponendo al rischio di sovrapposizioni.

Al contrario, la struttura dovrebbe caratterizzarsi per la sua flessibilità allo scopo di adeguarsi alla variabilità delle esigenze della committenza, come d'altra parte previsto dallo stesso statuto quando fa riferimento ad una struttura organizzativa "di massima".

³³ Un'ipotesi di semplificazione dell'apparato organizzativo è stata presentata dal Direttore generale al Consiglio di amministrazione nella seduta del 13 febbraio 2008 ma poi è stata ritirata.

3.1 Dirigenti

A differenza di quanto avviene per il personale dipendente, il cui rapporto di lavoro è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dipendenti del Formez, il rapporto di lavoro dei dirigenti fa riferimento, dal 1 gennaio 1997, al Contratto Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali. Esiste un unico Accordo Integrativo aziendale, avente come riferimento il biennio 2000-2001, che definisce solo alcuni aspetti particolari, tra i quali la riduzione dal 60% al 20% della quota percentuale di superminimo aziendale precedentemente prevista.

- Vice Direttore generale

Nell'ambito del Formez il vertice burocratico è rappresentato dal Vice-Direttore generale. Ad esso, oltre alle competenze delegategli dal Consiglio di amministrazione, fanno capo due servizi funzionali alla produzione "Amministrazione Finanza e Controllo" e "Immobili e Acquisti". L'attuale Vice direttore è stato assunto nel 2001 con contratto a tempo determinato, con la funzione di responsabile del settore "Amministrazione e controllo", successivamente trasformato a tempo indeterminato.

Il compenso è costituito da una parte fissa (retribuzione lorda) e da una parte variabile (premio di risultato), calcolata in rapporto al premio attribuito al Presidente e al Direttore Generale. La retribuzione e il premio di risultato corrisposti nel 2007 sono riportati nella tab. n.10.

Tab. n. 9 - Dirigenti in servizio 2004-2007

Area	dic-04			dic-05			dic-06			dic-07*		
	Totale	T.i.	T.d.	Totale	T.i.	T.d.	Totale	T.i.	T.d.	Totale	T.i.	T.d.
Dirigenti	28	9	19	31	9	22	32	9	23	27	8	19

* I dati relativi a: 2007 non tengono conto di un dirigente in aspettativa e di un dirigente con contratto da giornalista.

A dicembre 2007 i dirigenti in servizio erano 27 di cui 8 a tempo indeterminato e 19 a tempo determinato. Nel corso del 2008, a 7 dirigenti non è stato rinnovato il contratto. Con ciascuno di essi il Formez ha condotto apposite trattative per concordare una soluzione lavorativa all'interno dell'Istituto. Ai dirigenti provenienti dal personale interno è stato consentito il re-inquadramento nel livello apicale del personale tecnico-amministrativo (C2 Senior), a quelli esterni è stata riconosciuta la concessione di particolari benefici.

Nel 2008 si è reso indispensabile l'avvio di un processo di razionalizzazione del personale, nell'ambito del quale è stata prevista anche una riduzione dei dirigenti, giacché a dicembre 2007 il rapporto tra dirigenti e personale era di un dirigente ogni 15,7 unità di personale³⁴.

Tab. n. 10 – Costo complessivo dei dirigenti 2006-2007

DIRIGENTI	COSTO *			RETRIBUZIONE LORDA			PREMIO DI RISULTATO EROGATO NELL'ANNO **		
	2006	2007	Var. %	2006	2007	Var. %	2006	2007	Var. %
VICE DIRETTORE GENERALE	255.755,18	256.267,44	0,20	160.824,69	161.599,35	0,48	31.500,00	24.500,00	-22,22
DIRIGENTI DTI	946.845,58	998.618,50	5,47	644.772,06	659.466,25	2,28	33.850,00	28.170,00	-16,78
DIRIGENTI DTD	2.823.713,99	2.677.219,28	-5,19	1.769.987,96	1.680.072,55	-5,08	177.400,00	195.580,00	10,25
TOTALE	4.026.314,75	3.932.105,22	-2,34	2.575.584,71	2.501.138,15	2,89	242.750,00	248.250,00	2,27

* Il costo è comprensivo delle seguenti voci: retribuzione lorda, comprensiva del premio di risultato; oneri previdenziali; Inail; fondo di previdenza.

** Il premio di risultato è di competenza dell'anno precedente a quello di erogazione

La retribuzione dei dirigenti è costituita da una parte fissa e da una parte variabile calcolata sulla base di un sistema di valutazione che fa capo al Direttore Generale. La retribuzione media lorda dei dirigenti, compreso il premio di produzione, corrisponde nel 2007 a € 98.192,43³⁵ con una variazione compresa tra i 70.000 e i 190.000 euro dovuta a vari fattori: anzianità dirigenziale, ruolo svolto e infine valutazioni specifiche da parte degli organi che hanno poteri decisionali in materia.

3.2 Personale amministrativo e tecnico a tempo indeterminato e determinato

Il personale amministrativo e tecnico ha un proprio contratto aziendale articolato in due parti. La prima parte, normativa, ha una cadenza quadriennale, mentre la seconda parte, economica, ha una cadenza biennale.

Il contratto individua tre aree professionali:

³⁴ I dati sul personale che vengono analizzati rappresentano la base di partenza del piano di razionalizzazione avviato nel 2008.

³⁵ Il dato è stato calcolato prendendo in considerazione il numero dei dirigenti in forza alla data del 31 dicembre 2007.

- l'area A (dei servizi) che comprende i dipendenti che svolgono attività che richiedono capacità operativa con responsabilità di risultati parziali rispetto ai processi produttivi o amministrativi nei quali sono inseriti;
- l'area B (Tecnica) che comprende i dipendenti che svolgono attività che richiedono conoscenze monospecialistiche, con responsabilità di risultati relativi a specifici processi;
- l'area C (Gestionale) che comprende i dipendenti che svolgono attività che richiedono elevate conoscenze plurispecialistiche, con responsabilità di risultato relativa a processi complessi.

In via preliminare va rilevato che – anche in conseguenza delle difficoltà finanziarie emerse negli ultimi due anni – non si riscontra una programmazione sistematica della formazione e della riqualificazione del personale.

La situazione di seguito descritta fa riferimento all'esercizio 2007, ma è giusto evidenziare che sin dalla fine di tale anno è in corso di attuazione un piano di riduzione del personale che, quando sarà completato, cambierà l'assetto descritto soprattutto per quanto riguarda il personale a tempo determinato.

A dicembre 2007 risultavano in servizio complessivamente 397 unità di personale, di cui 230 a tempo indeterminato e 167 a tempo determinato. Nel corso degli anni la dimensione complessiva del personale presenta un aumento sino al 2005, mentre, a partire dal 2006, inizia una flessione che si accentua significativamente nel corso del 2007 e del 2008.

Tab. n. 11 –

Personale in servizio per area di inquadramento e tipologia di contratto 2004-2007³⁶

Area	dicembre 2004			Dicembre 2005			Dicembre 2006			Dicembre 2007		
	Totale	T.i.	T.d.	Totale	T.i.	T.d.	Totale	T.i.	T.d.	Totale	T.i.	T.d.
Area A	41	20	21	46	21	25	45	20	25	43	20	23
Area B	153	87	66	158	87	71	161	87	74	138	82	56
Area C	238	142	96	242	137	105	236	137	99	216	128	88
Tot. Dip.	432	249	183	446	245	201	442	244	198	397	230	167

Le variazioni che si rilevano nella consistenza numerica del personale sono diverse a seconda che si prenda in considerazione il personale a tempo indeterminato o quello a tempo determinato. Le modificazioni che si registrano

³⁶ I dati si riferiscono al personale in servizio a dicembre, escluso il personale in aspettativa.

nella consistenza del personale a tempo indeterminato sono minime, in quanto tale personale è relativamente stabile e la riduzione di 19 unità, che si registra nel quadriennio, può considerarsi fisiologica e legata al normale turnover.

Piuttosto rilevanti, invece, sono le variazioni che, in tale periodo, si registrano nell'impiego del personale a tempo determinato. Nel 2005 la consistenza di tale personale era di 201 unità, a dicembre 2007 era scesa a 167 e nel corso del 2008 è ulteriormente diminuita. Astrattamente, la variabilità della consistenza numerica del personale a tempo determinato potrebbe ritenersi coerente con la flessibilità che dovrebbe caratterizzare l'utilizzazione di questa categoria. In realtà nello specifico alcuni aspetti inerenti l'impiego di tale personale suscitano perplessità. A giudizio della Corte la reiterazione dei contratti appare eccessiva (in alcuni casi essa supera i sei anni) e l'utilizzazione in funzioni ordinarie a carattere continuativo appare impropria.

Passando dalla ricognizione della dimensione quantitativa del personale a quella qualitativa si deve evidenziare che la maggioranza del personale che presta servizio presso il Formez presenta un'elevata qualifica professionale. (A dicembre 2007, su 397 unità in servizio, 216 erano inquadrato nell'area C. Di esse 128 erano a tempo indeterminato e 88 a tempo determinato).

A) - Personale a tempo indeterminato

A dicembre 2007, il 58% del personale in servizio presso il Formez era costituito da quello a tempo indeterminato (230 unità su 397). Di esse 107 unità erano impiegate negli uffici di staff o nei servizi a supporto della produzione e le altre 123 unità erano impiegate nei servizi dedicati alla produzione vera e propria. Sulla base di tali dati la ripartizione del personale a tempo indeterminato poteva considerarsi sbilanciata a favore degli uffici di staff e dei servizi a supporto della produzione e ciò a maggior ragione se si considerava anche il personale a tempo determinato impiegato in tale settore.

B) - Personale a tempo determinato

A dicembre 2007, il personale a tempo determinato rappresentava il 42% del personale in servizio (167 unità su 397) e, come sarà evidenziato nella tab. n. 12, la maggioranza di esso a tale data aveva maturato un'anzianità di servizio che andava da due a oltre sei anni.

Su 167 unità 93 erano impiegate nella produzione e 74 negli uffici di staff o nei servizi a supporto della produzione³⁷. L'ampia utilizzazione di tale tipologia di personale in servizi ordinari e continuativi (20 unità svolgevano mansioni esecutive: uscieri, commessi, 37 mansioni concettuali: segreteria e amministrazione e 17 ruoli di responsabilità all'interno dei servizi) non sembra rispondere pienamente ai requisiti previsti dalla legge. Al riguardo va sottolineato che per assicurare il rispetto delle regole che disciplinano l'utilizzazione di personale a tempo determinato è necessario, innanzitutto, una verifica preliminare per accertare tra le risorse interne l'assenza delle professionalità che l'Ente intende reclutare. Al riguardo, si fa presente che i principi e i criteri generali che regolamentano, in modo sempre più stringente, l'impiego del personale a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni dovrebbero rappresentare anche per il Formez un preciso riferimento a cui attenersi.

Tab. n. 12 - Personale a tempo determinato - inquadramento e anzianità a dicembre 2007

Inquadramento	Fino a 2 anni	Da 2 a 3 anni	da 3 a 4 anni	da 4 a 5 anni	oltre 5 anni	Totale
Area A	3	4	4	5	7	23
Area B	6	7	7	16	20	56
Area C	21	12	21	15	19	88
Totale	30	23	32	36	46	167

La tabella n. 12 indica l'anzianità maturata dal personale a tempo determinato a dicembre 2007. Il primo dato da evidenziare riguarda la tendenza al consolidamento di detti rapporti di lavoro. A dicembre 2007, su 167 unità, 114 presentavano un'anzianità superiore ai tre anni e di questi ben 46 superiore ai cinque anni.

In questo contesto, come è già stato evidenziato, all'inizio del 2008, è stato avviato un piano di razionalizzazione, incentrato essenzialmente sulla riduzione dei dirigenti e del personale a tempo determinato. Inizialmente, tale piano contemplava anche l'obiettivo di stabilizzare una quota del personale a tempo determinato e del personale con rapporti di collaborazione, sulla base dell'espletamento di una procedura selettiva, ma l'impegno assunto dal Formez³⁸ di assorbire anche una parte del personale

³⁷ Nel corso del 2008 il personale a tempo determinato impiegato negli uffici di staff e nei servizi di supporto alla produzione è sceso a 37 unità.

³⁸ Assemblea del 15 marzo 2006.

delle società partecipate in via di dismissione³⁹ e le difficoltà economiche emerse nel corso del 2007 e del 2008 hanno reso più complicata la realizzazione di tale obiettivo.

3.3 Incarichi di collaborazione e di consulenza

Per completare la situazione del personale è opportuno ricordare che il Formez si avvale, oltre che del personale a tempo determinato, anche dell'apporto di professionalità esterne. Si tratta di collaborazioni affidate a persone fisiche o giuridiche iscritte nell'Albo dei consulenti (appositamente formato a questo scopo) con una delle seguenti modalità⁴⁰: incarichi di consulenza; incarichi di collaborazione a progetto; incarichi di collaborazione occasionale; incarichi di docenza e infine contratti d'opera. In generale, tali incarichi vengono affidati a professionalità esterne per fronteggiare la necessità, in qualche misura fisiologica, di avvalersi (in rapporto alla tipologia delle commesse e al fabbisogno derivante dalla mole di produzione) anche della collaborazione di specifiche professionalità esterne, sul presupposto che esse non siano presenti all'interno dell'amministrazione, ovvero che siano già tutte efficacemente impiegate. Il fenomeno, come è possibile rilevare dai seguenti dati presenta dimensioni piuttosto consistenti.

Nel 2007 per la realizzazione della produzione sono stati affidati 4.596 incarichi a persone fisiche e 192 incarichi a persone giuridiche per una spesa complessiva di € 37.085.492 pari al 46,8% del totale della produzione (€ 79.152.845). Tra gli incarichi di collaborazione affidati a persone fisiche prevalgono le collaborazioni a progetto, con ben 2.141 contratti attivati, nel corso del 2007, per un impegno di spesa superiore ai 20 milioni di euro (pari a circa il 55% della spesa complessivamente sostenuta per incarichi e consulenze a esterni). La rilevanza del fenomeno sia in termini assoluti, sia in rapporto al costo del personale interno richiede da parte degli organismi preposti ai controlli interni approfondite verifiche volte ad accertare i requisiti prescritti dalla legge per l'affidamento di tali incarichi.

3.4 Costo del personale

³⁹ Il piano di stabilizzazione predisposto dal Formez è stato realizzato solo in parte. Sono infatti, state assunte soltanto 20 unità di personale, di cui 10 a tempo determinato (sulla base dell'anzianità) e 10 provenienti dalle società partecipate (Formautonomie).

⁴⁰ La distinzione più significativa tra le varie tipologie di collaborazione è data dal diverso regime fiscale a cui sono soggette. Ad esempio i collaboratori a progetto fiscalmente sono equiparati al personale dipendente, mentre i rapporti di collaborazione a progetto sono pagati a fattura.