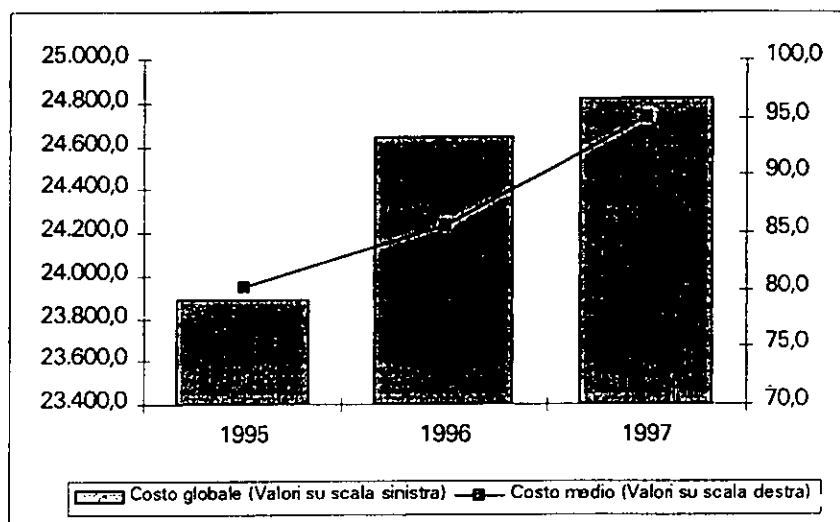


ONERE MEDIO INDIVIDUALE

(in milioni di lire)

Anno	Onere globale	Consistenza pers.	Onere indiv.
1995	23.891,3	298	80,2
1996	24.650,0	288	85,6
1997	24.826,7	261	95,1

VARIAZIONE COSTO GLOBALE E MEDIO DEL PERSONALE



VARIAZIONE COSTO GLOBALE E MEDIO FRA GLI ESERCIZI IN ESAME

(in milioni di lire)

ANNO	COSTO GLOBALE	Var. %	COSTO MEDIO	Var. %
1995	23.891,3	-17,7*	80,2	-26,0**
1996	24.650,0	3,2	85,6	6,7
1997	24.826,7	0,7	95,1	11,1

*Il costo globale al 31/12/1994 è stato di milioni 29.041,9

** Il costo medio del 1994 è stato di 108,4 milioni

Scostamento tra le percentuali di variazione del costo globale (1)
ed il tasso programmato di inflazione

		1995	1996	1997
Variazione costo globale	a	-17,7	3,2	0,7
Tasso programmato di inflazione	b	2,5	3,5	3
Scostamento	a-b	-20,2	-0,3	-2,3

(1) Totale parte A) della tabella Costo del lavoro

3.1) IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Il trattamento economico del personale dell'ENIT è quello regolamentato dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto del personale degli Enti pubblici non economici. Nel periodo in riferimento, tali contratti sono stati quelli di cui ai Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 19 aprile 1995 e 10 maggio 1996, rispettivamente, per bienni economici 1994 - 1995 e 1996 - 1997, per il personale non dirigente, ed ai decreti in data 4 novembre 1996 e 14 febbraio 1997, rispettivamente, per i bienni economici 1994 - 1995 e 1996 - 1997, per il personale dirigente.

Al personale di ruolo dell'Ente in servizio all'estero, oltre al detto trattamento economico, compete una "indennità di servizio all'estero" (o "di sede"), ragguagliata a quella prevista dal DPR n. 18 del 5 gennaio 1967 (e successive modificazioni) per il personale del Ministero degli Affari Esteri.

Nel precedente referto, al quale si fa rinvio, sono state indicate in dettaglio le modalità di calcolo di tale indennità e le ulteriori componenti del trattamento economico da attribuire al personale dell'ENIT in servizio all'estero.

All'indennità si aggiungono, si è parimenti già segnalato, maggiorazioni per situazioni di famiglia, ed indennità varie a titoli diversi, tutte mutate dalle previsioni (articoli 175, 176, 178, 179, 181, 185, 199) del citato DPR n. 18/67⁵⁰.

Il trattamento complessivo è, pertanto, nella sostanza⁵¹ (2), quello spettante al personale del Ministero degli Affari Esteri in servizio all'estero.

Nella tabella che si allega si indicano gli importi dell'indennità di servizio all'estero corrisposti negli esercizi in riferimento.

Può notarsi come gli importi dell'emolumento siano diminuiti nel 1997⁵² Diminuzione da riconnettersi a quella dei rapporti di ragguaglio per le valute di pagamento delle indennità spettanti al personale all'estero ed alla connessa riduzione dei coefficienti di maggiorazione relativi alle sedi all'estero.

⁵⁰ Si tratta delle indennità di sistemazione e di richiamo dal servizio all'estero; dei trattamenti relativi ai viaggi di trasferimento; al trasporto di bagagli e masserizie; ai viaggi dei familiari a carico; al rimborso delle spese scolastiche; al contributo per le spese di abitazione; alla "reggenza" dell'ufficio all'estero.

⁵¹ Tranne che per l'indennità di servizio all'estero, pari, come visto, al 75% di quella corrisposta al personale del Ministero degli Affari Esteri.

⁵² Tranne che l'indennità prevista per la sede di Vienna.

indennità mensile di servizio all'estero o di sede spettante ai
titolari degli Uffici all'estero

delegazioni Indennità di sede :

	1995	1996	1997
Amsterdam	L. 10.641.000.=.	L. 10.993.500.=.	L. 9.446.250.=.
Atene	L. 9.963.000.=.	L. 9.236.250.=.	L. 8.930.250.=.
*Berlino	L. = = = = =.	L. = = = = =.	L. 9.046.500.=.
Bruxelles	L. 13.038.750.=.	L. 13.470.000.=.	L. 12.384.000.=.
Buenos Aires	L. 13.868.250.=.	L. 12.849.750.=.	L. 12.180.000.=.
Chicago	L. 13.826.250.=.	L. 12.813.000.=.	L. 11.453.250.=.
Copenaghen	L. 10.266.000.=.	L. 10.872.000.=.	L. 9.709.500.=.
Dusseldorf	L. 9.913.500.=.	L. 10.518.750.=.	L. 9.596.250.=.
Francoforte	L. 12.234.750.=.	L. 12.914.550.=.	L. 11.844.000.=.
Londra	L. 13.169.250.=.	L. 13.408.500.=.	L. 12.996.000.=.
Madrid	L. 13.492.500.=.	L. 12.507.750.=.	L. 9.057.750.=.
Monaco	L. 9.913.500.=.	L. 10.518.750.=.	L. 9.596.250.=.
Montreal	L. 10.854.000.=.	L. 10.338.750.=.	L. 9.068.250.=.
New York	L. 17.061.750.=.	L. 15.981.000.=.	L. 15.150.000.=.
Parigi	L. 14.349.750.=.	L. 14.641.650.=.	L. 14.012.250.=.
Los Angeles	L. 13.826.250.=.	L. 12.813.000.=.	L. 12.146.250.=.
Stoccolma	L. 10.304.250.=.	L. 11.563.500.=.	L. 9.761.250.=.
Tokyo	L. 27.382.500.=.	L. 26.876.250.=.	L. 23.545.500.=.
Vienna	L. 10.184.250.=.	L. 10.698.750.=.	L. 11.988.000.=.
Zurigo	L. 11.907.000.=.	L. 13.196.250.=.	L. 11.207.250.=.

Sul punto è da tener presente che, con decreto legislativo n. 62 del 27 febbraio 1998⁵³, è stata ampiamente rimodulata la disciplina del trattamento economico all'estero, attraverso la sostanziale riscrittura del citato DPR n. 18/1967, e sono state dettate specifiche disposizioni⁵⁴ per il personale degli Enti pubblici non economici in servizio all'estero.

Le innovazioni più significative introdotte da tale decreto delegato - che entreranno in vigore dal 1° gennaio 1999⁵⁵ - possono individuarsi nell'attribuzione al Consiglio di Amministrazione dell'Ente di ogni valutazione sulla misura dell'indennità di servizio all'estero e sull'attribuzione delle altre indennità.

In effetti, il Legislatore delegato ha seguito il criterio di non predeterminare la misura dell'indennità in questione - della quale ha esclusivamente fissato i limiti minimo e massimo (rispettivamente, 75% e 90% dell'indennità prevista per il personale del Ministero degli Esteri) - ma di responsabilizzare gli organi di vertice degli Enti, che dovranno determinare la misura dell'emolumento "... nell'ambito delle disponibilità finanziarie ..." e decidere, sempre tenendo presenti le "proprie disponibilità", se estendere o meno al proprio personale gli altri trattamenti previsti per il personale del Ministero degli Esteri.

Al riguardo nel rilevare che, nella valutazione delle disponibilità da destinarsi alla predetta indennità, dovrà comunque tenersi conto dell'esigenza di non comprimere la quota di risorse destinata all'attività istituzionale, può osservarsi che la normativa come sopra introdotta riconosce una maggiore, opportuna ampiezza alle valutazioni del Consiglio di Amministrazione, il quale potrà aumentare in misura superiore all'attuale 75% i trattamenti in argomento, ma dovrà non solo porsi il problema della compatibilità finanziaria degli incrementi di remunerazione, ma risolverlo in concreto, mediante la riduzione di altre spese, od attraverso il reperimento di nuove risorse. Il che - oltre a risultare perfettamente coerente con il limite generale che il Legislatore delegante aveva posto al Governo, espressamente statuendo (al punto a) del comma 138 dell'articolo 1 della legge 662/96) che il decreto legislativo non avrebbe dovuto comportare oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato - sta, in particolare, a significare che non potrà decidersi di fronteggiare eventuali maggiorazioni delle remunerazioni in questione attraverso una richiesta di aumento del contributo statale all'ENIT.

Una maggiore flessibilità nella determinazione della misura dell'indennità di servizio è desumibile anche da un'altra disposizione del decreto delegato. E', in effetti, da rilevare che, se l'articolo 5 di

⁵³ Scaturito dalla delega contenuta nel comma 138 dell'articolo 1 della legge 662/1996

⁵⁴ Articoli dal 23 al 25.

⁵⁵ E sulla applicazione delle quali potrà pertanto riferirsi solo nei prossimi referti.

questo ha confermato che l'indennità non ha natura retributiva - ed ha, quindi, implicitamente escluso che la stessa possa essere graduata in relazione alla professionalità dimostrata, al livello di difficoltà dei programmi demandati ai responsabili dei vari uffici, ai risultati in concreto conseguiti, ect. - la stessa norma ha, peraltro, anche modificato il testo dell'articolo 171 del DPR 18/1967, il quale prevede ora espressamente che l'indennità in questione, pur essendo destinata a sopperire "agli oneri derivanti dal servizio all'estero ...", "... tiene conto della peculiarità della prestazione lavorativa all'estero ...".

Tale espressa previsione, anche se riferita esplicitamente alle "esigenze del servizio diplomatico - consolare", potrà consentire un diverso approccio del Consiglio di Amministrazione nella quantificazione dell'emolumento e la graduazione di questo non solo sulla base delle disponibilità finanziarie, ma anche della specifica situazione di ogni singola sede.

Del resto, la notevole onerosità, per le Amministrazioni, della spesa per la corresponsione delle indennità e dei variegati e rilevanti benefici economici spettanti ai dipendenti pubblici in servizio all'estero impone una particolare attenzione nella attribuzione degli stessi e pienamente giustifica oculati interventi atti a contenerne la diffusione e la misura.

In effetti, la consistenza delle remunerazioni corrisposte e dei vantaggi accordati - che non pare trovare oggettiva giustificazione nelle esigenze del (pur delicato) servizio all'estero e nella natura e nella qualità delle prestazioni rese dalla gran parte di tale personale - si risolve, in concreto, in una consistente maggiorazione del trattamento complessivo di tali dipendenti solo indirettamente e parzialmente rapportata agli oneri ed ai disagi del servizio.

* * * * *

3.2) PERSONALE LOCALE

Si rammenta che il II comma dell'articolo 20 della legge 292/1990 dispone che, per il funzionamento degli uffici all'estero, l'Ente si possa avvalere⁵⁶ di personale di cittadinanza non italiana⁵⁷, da assumere con contratti di diritto privato "...secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione", e con trattamento economico da stabilirsi sulla base della normativa locale.

Si è già cennato più sopra che, in applicazione di tale previsione, il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 2 del 1993, ha fissato in complessive 168 le unità di personale locale, che i titolari delle delegazioni all'estero avrebbero potuto assumere e disposto che il contratto di lavoro di tali dipendenti facesse riferimento alla normativa contrattuale delle Agenzie di viaggio, od a quelle di categorie assimilabili.

Con deliberazione n. 11/97 del 19 marzo 1997, il Consiglio di Amministrazione, valutate le esigenze funzionali delle Delegazioni in relazione alla situazione dei mercati turistici stranieri, ha rideterminato in 176 unità complessive il contingente di personale locale.

Tale deliberazione si appalesa importante nell'ottica della funzionalità della rete periferica degli uffici dell'ENIT.

In effetti, mentre con la deliberazione n. 2/93 ci si era limitati ad indicare quelli che sarebbero dovuti essere i contenuti generali del contratto di lavoro del personale locale da assumere e ad indicare le modalità di assunzione, con la deliberazione n. 11/97⁵⁸, nel condizionare le nuove assunzioni alla previa approvazione di una nuova disciplina contrattuale per il personale locale, sono state, in dettaglio (e molto opportunamente), disciplinate le attività delle delegazioni e specificate le attribuzioni del personale di ruolo e locale.

In particolare, l'attività di tali uffici viene indicata in cinque funzioni operative e due funzioni amministrativo-contabili⁵⁹ e viene, con idoneo dettaglio, precisato il contenuto di ognuna di esse.

L'individuazione in concreto dell'attività da espletarsi e dei compiti specifici dei dipendenti che alla stessa dovranno attendere consentiranno all'Ente, prevedibilmente, di svolgere all'estero un'azione più organica, ragionata ed efficace (e non rimessa esclusivamente alla capacità, alla professionalità ed all'impegno del

⁵⁶ Tranne che per la dirigenza degli uffici stessi.

⁵⁷ Oppure di cittadini italiani residenti all'estero da più di tre anni.

⁵⁸ E, precisamente, nel verbale dell'apposita riunione tenuta con le OO.SS. allegato al provvedimento.

⁵⁹ Quali quelle delle pubbliche relazioni; delle pubblicazioni edite dalla delegazione; delle manifestazioni organizzate, ecc..

personale della singola Delegazione) ed anche più agevolmente verificabile in sede di accertamento dei risultati conseguiti.

Ed è, sul punto, anche a dirsi che l'Ente, in epoca più recente, ha proseguito lungo tale linea, predeterminando scopi e contenuti dell'attività di ogni delegazione.

In effetti, il 5 febbraio 1998, il Consiglio di Amministrazione, in attuazione dei generali criteri recati dal Decreto Legislativo n. 29/93 e delle specifiche indicazioni contenute nella legge 292/1990 (che ha stabilito che i titolari degli uffici all'estero approntino una dettagliata relazione annuale sull'attività svolta nell'anno precedente) ed allo scopo di addivenire ad un preciso controllo dell'attività in concreto svolta dalla rete estera, ha definito in 12 categorie le attività⁶⁰ ed indicato e quantificato un "Target" per ogni delegazione.

Sempre nell'ottica della razionalizzazione, è stata pure avviata, sul finire del 1997, la predisposizione di un'ipotesi di disciplina unitaria del rapporto di lavoro a tempo indeterminato del personale locale.

Ciò, in applicazione dell'articolo 20 della legge 292/90 (che, al comma 2, prevede che il trattamento economico è stabilito sulla base della normativa contrattuale di categoria vigente nel Paese ove il personale presta servizio) e dell'articolo 1 del CCNL dei dipendenti degli Enti pubblici non economici (che stabilisce che, per tale personale, il contratto collettivo costituisce, nei suoi profili essenziali, punto di riferimento ai fini della disciplina contrattuale del rapporto di lavoro all'estero⁶¹).

La disciplina alla quale conformare i vari contratti locali concerne, tra l'altro, la pubblicazione su quotidiano locale della ricerca di personale; l'orario di lavoro; il congedo, le assenze per malattia, ecc..

Tale normativa, che potrà consentire di prevenire disparità di trattamento e contenzioso, si rivela, per i fini che si propone, opportuna e condivisibile⁶².

Sul punto è da rammentare che nel precedente referto è stato segnalato che era risultato che presso alcune sedi estere veniva corrisposto, ingiustificatamente, un trattamento differenziato al personale locale in possesso della medesima qualifica.

⁶⁰ Quali quelle delle pubbliche relazioni; delle pubblicazioni edite dalla delegazione; delle manifestazioni organizzate, ecc..

⁶¹ L'ipotesi di disciplina unitaria di cui sopra è stata elaborata dalla Commissione bilaterale prevista dallo stesso articolo 1 del detto CCNL.

⁶² Con lettera n. 1894 del 17 aprile 1997, l'Ente ha, tra l'altro, sul punto, assicurato che "si cercherà di perseguire la massima unità di trattamenti entro i limiti imposti dalle normative dei vari Paesi (spesso differenti), dall'anzianità di servizio maturata dai dipendenti, dalle mansioni svolte e...dal corso delle valute locali".

Si tratta di casi relativi alle delegazioni di Zurigo, di Stoccolma e di Chicago, tutti già segnalati alla Procura Regionale della Corte dei Conti⁶³, unitamente a quello di una transazione stipulata per chiudere una vertenza in materia di personale insorta presso la delegazione di Barcellona.

⁶³ In particolare, il Collegio dei Revisori, così come risulta dal verbale n. 205 del 3 - 4 luglio 1996, ha segnalato alla Procura la situazione esistente presso la delegazione di Zurigo (in ordine alla quale sono in corso ulteriori accertamenti ai fini di un aggiornamento della detta segnalazione alla Procura); con relazione n. UP 1541 del 3 aprile 1998, sono stati forniti alla Procura ulteriori elementi di valutazione in ordine alla gestione del personale di Stoccolma; con nota n. 384750 del 12 novembre 1997, la Procura Regionale del Lazio ha comunicato l'archiviazione del procedimento relativo alla delegazione di Chicago (che era stato segnalato alla detta Procura con nota n. UP/2968 del 29 giugno 1996).

4) STRUTTURA DELL'ENIT ALL'ESTERO

Si è già cennato nel paragrafo che precede che, come segnalato nell'ultimo referto, la rete estera dell'Ente è stata definita con deliberazione n. 4/94, con cui sono state individuate 12 unità organiche all'estero, alle quali è stata prevista l'applicazione di 32 dipendenti.

Nel suo ultimo referto la Corte ha censurato la mancata applicazione - a due anni dalla sua adozione - dell'ordinamento recato da tale deliberazione.

Sul punto l'Ente⁶⁴ ha fatto presente che la non intervenuta realizzazione della rete estera disegnata dalla deliberazione n. 4/94 è da riconnettersi alla "situazione eccezionale di emergenza di necessità e di urgenza" iniziata nel 1993 a causa della riduzione del contributo statale e proseguita per tutto il 1996.

La circostanza che l'intervento statale, anziché aumentare in connessione con l'aumento delle necessità operative, con gli sfavorevoli rapporti di cambio, con la lievitazione dei costi del personale e di gestione, sia stato ulteriormente ridotto, ha costretto l'Ente a vieppiù ridimensionare, nel 1996, con diversi provvedimenti, l'assetto organizzativo della rete periferica in Italia ed all'estero.

Lungo tale linea, in particolare, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 41/96 del 5 settembre 1996, sono stati chiusi gli uffici di frontiera ancora operativi⁶⁵, e, con deliberazione n. 62/96 del 26 novembre successivo, le delegazioni di Buenos Aires, Atene e Düsseldorf.

Tale azione ha consentito all'Ente di estendere la propria rete all'estero a nuove aree emergenti sotto il profilo turistico ed a disporre, nel 1997⁶⁶ (3), l'apertura delle nuove sedi di Mosca e di Berlino.

Il susseguirsi di provvedimenti di modifica della struttura delineata con deliberazione n. 4/94 - oltre a rendere difficoltosa

⁶⁴ Con lettera n. 1894 del 17 aprile 1997.

⁶⁵ La deliberazione n. 41/96 - approvata dall'Autorità di Vigilanza con decreto interministeriale del 30 gennaio 1997 - ha disposto la chiusura degli uffici di Ponte Chiasso; Ponte S. Luigi; Roma-Fiumicino; Milano-Linate; Napoli-Capodichino; Brennero.

⁶⁶ Con le deliberazioni nn. 1/97 e 2/97 del 16 gennaio.

l'applicazione concreta di questa - ha reso necessario, nel 1997, l'intervenire nuovamente nell'articolazione della rete estera, per ridefinirla organicamente, tenendo anche conto delle deliberazioni, cennate, adottate nel 1996 e nel 1997.

A ciò si è provveduto con la deliberazione n. 57/97⁶⁷, con la quale, oltre a riconfermare le cennate modifiche della rete estera disposte nel 1996 (chiusura degli uffici di frontiera; della delegazione di Buenos Aires e degli uffici di Atene e di Düsseldorf) e nel 1997 (apertura della delegazione di Mosca e dell'ufficio satellite di Berlino), si è provveduto a più organicamente definire le aree⁶⁸, a sopprimere, ad istituire taluni uffici, od a modificarne il livello⁶⁹. La rimodulazione più significativa rispetto alla precedente struttura appare quella dell'accorpamento nell'unica Area Nord America delle precedenti aree America occidentale e Nord America (con le connesse soppressioni degli uffici satellite di Huston e di Montreal, con il ridimensionamento ad unità satellite dell'ex unità organica di Los Angeles e con l'istituzione dell'Unità satellite di Toronto).

Dalla rimodulazione come sopra disposta pare essere scaturita una articolazione estera più organica rispetto a quella tracciata nel 1994, essendo state, tra l'altro, ridotte dal 12 a 10 le Aree di riferimento e gli uffici a livello dirigenziale (Unità Organiche) e da 17 a 16 il numero degli uffici di livello inferiore a quello dirigenziale (Uffici Satelliti).

Quanto al numero dei dipendenti da applicare presso le sedi all'estero, si è già cennato nel precedente paragrafo che, con la deliberazione n. 4/94, l'organico del personale di ruolo all'estero è stato determinato in 32 unità, portate a 36 con deliberazione n. 61/96 (che ha ridotto il numero dei dirigenti ed aumentato l'organico delle qualifiche VIII[^] e IX[^])⁷⁰.

L'articolo 20 della legge 292/90 consente di aggiungere al personale di ruolo personale di cittadinanza non italiana⁷¹, da assumersi con contratto di diritto privato. In attuazione di tale previsione, con la deliberazione n. 2/93 del 26 marzo 1993, il contingente massimo di personale locale è stato stabilito in 168 unità,

⁶⁷ Approvata con decreto interministeriale del 7 aprile 1998.

⁶⁸ Così, nell'area tedesca sono state ricomprese l'Austria (prima collocata nell'area Europa Centrale) e la Svizzera (che era collocata nell'area francese).

⁶⁹ Così, nell'area Estremo Oriente - Oceania è stata soppressa l'unità satellite di Kanton ed aperta quella di Pechino; in quella dell'America Latina è stato elevato ad unità organica l'ufficio satellite di San Paolo e ridimensionata ad unità satellite l'unità organica di Buenos Aires.

⁷⁰ Si rammenta, sul punto, che l'articolo 5, della legge n. 292/1990 ha stabilito che all'estero non può assegnarsi personale di ruolo inferiore alla VIII[^] qualifica funzionale (comma 2) e che il numero dei dipendenti di cittadinanza italiana addetti ad un ufficio estero, compreso il titolare, non può eccedere le tre unità.

⁷¹ Oppure cittadini italiani residenti all'estero da almeno tre anni.

e rideterminato, con deliberazione n. 11/97 del 19 marzo 1997 in 176 unità.

Nel paragrafo precedente è stato evidenziato come il numero del personale di ruolo in servizio all'estero e di quello locale sia considerevolmente inferiore rispetto a quello fissato dai relativi contingenti.

Quanto alla ragione di tali carenze di personale presso quelle che dovrebbero essere le strutture più importanti dell'Ente, non può che farsi rinvio alle considerazioni svolte dall'Ente (e sopra riportate), riferite, nella sostanza, alla precarietà della situazione finanziaria.

Sull'argomento, sotto un profilo più generale, va invece osservato che la discrezionalità dell'organo politico dell'Ente sulla definizione e sulla dotazione di personale alla struttura all'estero è alquanto ridotta, poiché, come già rammentato nel precedente referto, la legge 292/90 (all'articolo 5), nell'indicare quelli che sarebbero dovuti essere i criteri da seguire per l'organizzazione della rete estera ha, di fatto, già disegnato tali articolazioni, precisando non solo che gli uffici devono essere articolati su tre categorie e che agli uffici più importanti deve essere preposto un dirigente, ma, anche, che il personale di ruolo da assegnarsi agli stessi non può essere inferiore all'^{VIII} qualifica funzionale, e, comunque, di numero non superiore a tre; che l'assegnazione all'estero del personale non può eccedere i cinque anni⁷² (1) e che non può essere disposta una nuova assegnazione all'estero dello stesso dipendente prima di un anno dal rientro in Italia (art. 20).

Si tratta di previsioni minuziose che contraddicono all'esigenza sottesa dalla stessa legge 292/90 di connotare l'ENIT quale Ente snello e dinamico, attivo sull'estero e gestito con criteri economici e manageriali che consentano di promuovere e commercializzare il prodotto turistico italiano.

Non si ignora che tali minuziose previsioni traggono origine dall'esigenza di ovviare alle anomalie che possono essersi verificate in passato nell'apertura di sedi e nell'assegnazione di personale all'estero e che le stesse sono volte a contenere gli oneri che lo Stato sopporta nel settore.

Esse paiono peraltro scontare una mentalità fuorviante, contraria a qualsiasi regola di funzionalità e che si sostanzia nel considerare l'assegnazione all'estero solo alla stregua di provvedimento da adottarsi, non nella logica dell'efficienza, ma in quella dell'aumento (e considerevole) della remunerazione del dipendente interessato.

Pare confermare tali considerazioni la constatazione (oltre che della cennata, rigida disciplina della durata, dei tempi di riassegnazione all'estero del personale e del numero e della qualifica di questi) che l'unico riferimento che si rinviene nella normativa citata alla professionalità ed alla qualificazione degli impiegati - che

⁷² - Rinnovabile anno per anno fino ad un massimo di cinque anni.

dovrebbero essere i criteri da privilegiare - è quello (indicato dall'ultimo comma dell'articolo 5 citato) che, nell'assegnazione all'estero, la conoscenza della lingua del Paese ove ha sede l'ufficio costituisce (solo) "titolo preferenziale".

Si rivela pertanto indispensabile l'introduzione di previsioni meno puntuali, che lascino margini alla discrezionalità tecnica ed alla responsabilità degli organi di vertice.

Ed è sul punto appena da sottolineare che l'oggettiva esigenza di prevenire i favoritismi che norme meno rigorose potrebbero rendere possibili, ben potrebbe essere soddisfatta nell'imporre agli organi di governo dell'Ente di previamente stabilire generali criteri cui attenersi nel disporre le assegnazioni.

4.1) RETE ESTERA - ONERI GENERALI

Oltre alle spese per il personale di ruolo e locale, il mantenimento della rete estera comporta per l'Ente oneri non indifferenti per spese di locazione e di manutenzione degli immobili ove hanno sede gli uffici, che sono tutti in locazione, tranne quelli di Parigi e di Buenos Aires, di proprietà dell'ENIT.

Dalla tabella che (come di consueto) si allega, si evince, peraltro, che, nel triennio, grazie all'opera di razionalizzazione e di revisione dei canoni posta in essere dai Delegati, le spese sopportate dall'Ente per quasi tutte le sedi sono diminuite. Riduzione complessivamente considerevole, se si tiene conto che, dalla fine del 1994 al termine del 1997, la stessa ha superato il miliardo di lire⁷³ (1), contenimento di spesa al quale va ad aggiungersi quello scaturito dalla soppressione, dal 31 dicembre 1996, degli uffici di frontiera.

Al riguardo occorre comunque tener presente che il livello di qualità degli immobili in cui hanno sede gli uffici all'estero e la localizzazione degli stessi svolgono un ruolo essenziale per la promozione del turismo verso nostro Paese. Sussiste, cioè, oltre al problema dell'efficienza e della professionalità del personale, quello, non meno importante, dell'immagine dell'ufficio italiano all'estero, risultando di tutta evidenza come locali poco decorosi, disadorni e situati nella periferia delle varie città straniere non solo non sarebbero di alcun ausilio per l'attività promozionale, ma potrebbero addirittura risultare di ostacolo per un efficace svolgimento di questa.

Con ciò è a dirsi che gli oneri di locazione e di arredo degli immobili in questione non potranno essere ridotti al di sotto di certi limiti, se non si vorrà penalizzare l'esercizio delle funzioni ed, in ultima analisi, rendere inutile la stessa presenza dell'ufficio all'estero.

Riguardo alla situazione degli immobili all'estero, va segnalato che solo nel maggio del 1998 è stata portata a termine la procedura per la vendita dell'immobile (di circa 100 mq) in cui aveva sede l'ufficio di Nizza (soppresso nel 1994). Sul procedimento da seguire per tale vendita erano insorti contrasti di vedute tra Ente, Autorità di Vigilanza ed organi di controllo, risolti i quali, era stata indetta, nel 1997, un'asta pubblica. Andata deserta questa, l'immobile è stato venduto a trattativa privata per F.F. 3.150.000.

La vicenda va segnalata alla Procura Regionale della Corte dei conti per il Lazio, per l'accertamento della sussistenza di eventuali fattispecie di responsabilità connesse con la lunghezza della procedura di alienazione dell'immobile rimasto inutilizzato per numerosi anni.

⁷³ Essendo passata dal 31 dicembre 1994 al 31 dicembre 1997, da 3.808 a 2.884 milioni.

Spese locazione e manutenzione sedi estere — frontiere — magazzino Enit

(in milioni di lire)			
DELEGAZIONI	1995	1996	1997
AMSTERDAM	159	75	67
ATENE (1)	10	12	3
BERLINO			13
BRUXELLES	128	139	126
BUENOS AIRES (1)	14	15	4
CHICAGO	37	33	45
COPENAGHEN	16	24	46
DUSSELDORF (1)	128	135	58
FRANCOFORTE	177	176	154
LONDRA	326	510	396
MADRID	125	103	80
MONACO	215	235	207
MONTREAL	88	90	81
NEW YORK	335	333	332
PARIGI	286	301	223
LOS ANGELES	197	158	151
STOCCOLMA	218	198	188
TOKIO	582	481	333
VIENNA	196	204	181
ZURIGO	392	260	196
sub.totale	3629	3482	2.884
FRONTIERE			
NAPOLI (2)	5	5	
PONTE SAN LUDOVICO (2)	6	6	
MILANO (2)	11		
VENTIMIGLIA (2)		4	5
MAGAZZINO SPEDIZIONI	416	438	441
TOTALE	4.067	3.935	3.330

(1) Uffici soppressi in data 30/04/97

(2) Uffici soppressi in data 31/12/96

Il mantenimento di una rete all'estero comporta, oltre ai costi di locazione e di manutenzione, considerevoli ulteriori altre spese, come quelle generali di funzionamento, di cui si tratterà nel paragrafo relativo alla gestione finanziaria.

In questa sede si dà conto, attraverso la tabella che segue, così come operato nel precedente referto, degli oneri relativi ad onorari per consulenze fiscali, previdenziali ed assicurative.

Pur se, come risulta dal prospetto, le spese in questione - dagli importi complessivi non particolarmente elevati - sono ovunque diminuite nel 1997 e pur non ignorandosi l'importanza di tali consulenze (volte a prevenire sanzioni e contenzioso), deve comunque richiamarsi sulle stesse l'attenzione dell'Ente perché si prosegua con ogni impegno per un ulteriore contenimento delle stesse.

