



## CORTE DEI CONTI

### Sezione regionale di controllo per il Piemonte

Delibera n. 69/2021/SRCPIE/CCN

La Sezione Regionale di Controllo per il Piemonte, composta dai Magistrati:

Dott.ssa	Maria Teresa POLITO	Presidente
Dott.	Luigi GILI	Consigliere
Dott.ssa	Laura ALESIANI	Referendario
Dott.	Marco MORMANDO	Referendario
Dott.	Diego Maria POGGI	Referendario relatore
Dott.ssa	Stefania CALCARI	Referendario
Dott.ssa	Rosita LIUZZO	Referendario

#### **Nell'adunanza pubblica svolta anche con collegamento in remoto a norma di Legge in data 13 aprile 2021**

Vista la richiesta proveniente dal Commissario Straordinario *pro tempore* della Fondazione Teatro Regio di Torino pervenuta in data 17 marzo 2021, prot. 8772 a mezzo di posta elettronica certificata e recante il testo dell'accordo integrativo aziendale per i lavoratori dipendenti del Teatro Regio;

visto l'art. 100, comma 2, della Costituzione;

visto il testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con R.D. 12 luglio 1934, n. 1214 e successive modificazioni;

vista la L. 14 gennaio 1994, n. 20, recante disposizioni in materia di giurisdizione e controllo della Corte dei conti;

visto l'articolo 11 del D.L. 8 agosto 2013 n. 91, convertito, con modificazioni, nella Legge 7 ottobre 2013 n. 112, e in particolare il comma 19, nel testo risultante per effetto delle modifiche apportate dal D.L. 31 maggio 2014, n. 83 (convertito, con modificazioni, dalla L. 29 luglio 2014, n. 106), e, successivamente, dal D.L. 28 giugno 2019, n. 59 (convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 2019, n. 81);

visto il Regolamento per l'organizzazione delle funzioni di controllo della Corte dei conti, deliberato dalle Sezioni Riunite in data 16 giugno 2000 e successive modificazioni;

Visto il combinato disposto degli artt. 84, comma 6, e 85, comma 1, del D.L. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 27/2020, che consente l'assunzione dei provvedimenti del giudice contabile mediante lo svolgimento delle Camere di consiglio in modalità telematica, con collegamento dei magistrati partecipanti da remoto e che dispone che *"Il luogo da cui si collegano i magistrati e il personale addetto è considerato camera di consiglio a tutti gli effetti di legge"*;

visto, in particolare, da ultimo, il comma 8 *bis* del citato art. 85, come modificato dall'art. 26 *ter* del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni nella Legge 13 ottobre 2020, n. 126, recante la possibilità di svolgere le udienze, le camere di consiglio e le adunanze della Corte dei conti, mediante collegamento da remoto, secondo le modalità tecniche definite dal citato articolo fino al termine dell'emergenza epidemiologica in corso;

visto l'art. 26 del decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito con modificazioni nella legge 18 dicembre 2020, n. 176, relativo alle misure urgenti per lo svolgimento delle adunanze e delle udienze del giudice contabile durante l'ulteriore periodo di proroga dello stato di emergenza epidemiologica;

visto il D.L. 14 gennaio 2021 n. 2 "Ulteriori disposizioni urgenti in materia di contenimento e prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con modificazioni dalla Legge 12 marzo 2021 n. 29, con cui è stato prorogato al 30 aprile 2021 lo stato di emergenza;

visti i Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 aprile 2020, del 17 maggio 2020, dell'11 giugno 2020, del 24 ottobre 2020, del 2 novembre 2020, del 3 dicembre 2020 del 14 gennaio 2021 e da ultimo quello del 2 marzo 2021, recante -«Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19», convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 23 febbraio 2021, n. 15, recante «Ulteriori disposizioni urgenti in materia di spostamenti sul territorio nazionale per il contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

visto l'art. 26 del Decreto Legge 28 ottobre 2020, n. 137, relativo alle misure urgenti per lo svolgimento delle adunanze e delle udienze del giudice contabile durante l'ulteriore periodo di proroga dello stato di emergenza epidemiologica;

visti i Decreti n. 2 del 25 marzo 2020, n. 3 del 15 aprile 2020, n. 4 del 4 maggio 2020, n. 5 del 16 giugno 2020 e n. 6 del 30 ottobre 2020, con cui il Presidente della Sezione Regionale per il Piemonte ha adottato le misure organizzative per lo svolgimento delle attività della Sezione nel rispetto delle *"nuove misure urgenti per contrastare l'emergenza"*

*epidemiologica da Covid-19 e contenerne gli effetti in materia di giustizia contabile",* previste dall'art. 85 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, e successivi interventi normativi; vista l'ordinanza n. 20 del 25 marzo 2021 con la quale la Presidente ha convocato la Sezione per l'odierna adunanza pubblica, da svolgere anche mediante collegamento in videoconferenza tramite applicativo in uso alla Corte dei conti, a beneficio dell'amministrazione e dei membri del Collegio; udito il relatore, Referendario Dott. Diego Maria POGGI; uditi il Commissario Straordinario della Fondazione Teatro Regio di Torino, dr.ssa Rosanna PURCHIA e il Direttore Generale, dr. Guido MULE';

### **PREMESSO IN FATTO**

A seguito dell'invio dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 12 marzo 2021, pervenuta a questa Sezione in data 17 marzo 2021, il Magistrato Istruttore ha inoltrato alla Fondazione Teatro Regio di Torino una richiesta istruttoria datata 19 marzo 2021, chiedendo, la trasmissione "*dei seguenti documenti:*

- 1. copia dello Statuto della Fondazione;*
- 2. ultimi tre rendiconti consuntivi approvati;*
- 3. prospetti di rendiconto con i dati di preconsuntivo 2020;*
- 4. copia del decreto di nomina del Commissario Straordinario;*
- 5. copia del CCNL vigente (parte giuridica e parte economica) applicato ai lavoratori;*
- 6. copia del piano di risanamento;*
- 7. prospetti relativi al personale (effettivi al 31/12 degli ultimi tre esercizi approvati, effettivi al 31/12/2020 ed attualmente in forza alla Fondazione, consistenza media del personale) suddivisi per aree e per tipologia di contratto (tempo indeterminato o determinato);*
- 8. correlati prospetti di previsione e quantificazione dei costi relativi al personale;*
- 9. l'eventuale parere rilasciato dal collegio dei revisori dei conti sull'intesa stipulata con le OO.SS."*

Con apprezzabile celerità, l'amministrazione ha fatto pervenire la documentazione richiesta tra il 22 e il 28 marzo 2021, tra cui il parere del collegio dei revisori, rilasciato sul "budget 2021" in data 18 dicembre 2020, anteriormente alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sottoposta allo scrutinio della Sezione scrivente.

Conseguentemente sono stati oggetto di accurata disamina i documenti tutti sopra elencati, unitamente all'ipotesi di accordo contrattuale sottoscritto tra le parti il 12 marzo 2021 e le relative schede illustrative di sintesi predisposte dall'Amministrazione.

Con il deferimento, trasmesso all'Amministrazione in data 1° aprile 2021, è stato ricostruito il quadro fattuale e normativo in materia, con richiesta di ulteriori chiarimenti, che la Fondazione ha tempestivamente fornito entro il termine dell'8 aprile 2021.

In sede di adunanza pubblica, il Collegio ha preso atto delle ulteriori deduzioni e produzioni fornite, consistenti nei prospetti analitici di calcolo delle voci retributive fisse e variabili, previste dalla bozza di accordo sottoscritta con le OO.SS. dei lavoratori, nonché nei piani di ammortamento previsti per il prestito richiesto al Ministero della Cultura.

Inoltre, nel corso della medesima adunanza, il commissario straordinario, dr.ssa Rosanna PURCHIA, ha evidenziato lo stato di avanzamento delle procedure di stralcio dei debiti pregressi verso i fornitori, la completa estinzione dei debiti verso gli artisti, ed ha riferito in merito agli impegni assunti dai soci pubblici in merito ai contributi promessi e inseriti nelle previsioni di entrata del piano; il Direttore generale, dr. Giorgio MULE', ha inoltre ricostruito la situazione debitoria pregressa e le tempistiche di rientro, evidenziando altresì gli accorgimenti contrattuali e transattivi adottati nei confronti dei lavoratori temporanei, al fine di prevenire e scongiurare possibili contenziosi.

Gli organi della Fondazione si sono altresì soffermati sul programma di rilancio delle attività con il pubblico e sulle riduzioni di costo messe in pratica per affrontare le ricadute della corrente pandemia da Sars-cov2.

Preliminarmente va quindi dedicata specifica attenzione al contesto economico e finanziario che ha condotto la Fondazione alla nomina del Commissario Straordinario e alla predisposizione del piano di risanamento, poiché ciò aiuta a comprendere la *ratio* e la portata di una serie di accorgimenti adottati nell'ipotesi di accordo del 12/03/2021.

#### **La situazione anteriore alla nomina del Commissario Straordinario.**

La Fondazione ha esposto negli anni tra il 2013 e il 2018 risultati economici positivi, seppur per importi di poche migliaia di euro, registrando però una importante situazione debitoria tanto nei confronti delle banche quanto verso i fornitori, che si sintetizzano nella tabella sottostante popolata con i dati del conto economico.

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Valori prod. totali</b>	37.139,01	38.925,33	38.086,20	40.338,51	37.526,70	37.157,74
Di cui ricavi	9.725,14	10.380,30	8.578,33	10.794,70	8.857,54	9.046,54
Di cui contributi	26.338,77	27.273,93	27.315,09	26.819,46	27.404,02	27.021,82
<b>Costi tot.</b>	36.390,44	38.761,52	37.255,20	39.515,52	36.884,21	36.656,97
Di cui per servizi	12.450,94	14.178,93	12.272,63	13.332,42	11.366,48	11.467,58
Di cui per personale	20.335,63	20.408,69	20.399,65	21.484,25	21.568,30	20.676,01

Risultato ante impto	236,68	215,18	126,65	123,31	127,82	150,57
<b>Risultato d'esercizio</b>	5,40	5,97	2,29	2,59	3,20	3,95

(dati in migliaia di euro)

La situazione patrimoniale può invece essere sintetizzata attraverso le seguenti voci maggiormente significative.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Totale attivo/passivo</b>	89.656,05	87.137,58	89.529,73	80.855,94	85.164,90	86.408,68
Immobilizzaz.	59.443,22	60.488,61	61.123,65	57.984,96	59.027,84	59.274,71
Att. circolante	25.443,41	21.339,51	24.181,13	20.989,96	24.928,16	21.488,38
patrim. netto	47.486,83	45.525,16	42.880,25	40.586,53	41.575,66	45.436,68
Debiti totali	27.184,80	27.305,57	32.580,10	27.895,10	30.499,90	27.749,02

(dati in migliaia di euro)

L'apparente situazione di equilibrio tra entrate e spese contrastava con una difficile situazione di cassa, che si ripercuoteva su una condizione di ingente indebitamento e di ritardo nell'assolvere i pagamenti verso i fornitori; tale situazione era però in gran parte imputabile ai ritardi di accredito dei contributi pubblici spettanti alla fondazione; per il resto, come rilevato nel referto annuale della Sezione del controllo sugli enti, riguardante il bilancio 2018 (deliberazione n. 47/2020), la fondazione dimostrava una buona capacità di attrarre contributi da privati, che in valore costituivano il 17,6% del totale dei contributi, facendo sì che la Fondazione Teatro Regio risultasse, nel panorama nazionale, *"la seconda in valore assoluto nell'insieme delle Fondazioni lirico-sinfoniche, dopo la Scala di Milano"*. Successivamente, dal 22 gennaio all'8 febbraio 2019, si è svolta nei confronti della Fondazione una verifica amministrativo-contabile disposta dalla Ragioneria Generale dello Stato, nella quale sono state evidenziate una serie di criticità gestionali, contabili e contrattuali. A seguito delle controdeduzioni esposte dall'Amministrazione, il MEF ha ritenuto di confermare la maggior parte dei rilievi; per quanto di interesse ai fini della presente pronuncia, le criticità più rilevanti erano riconducibili a:

- mancata predisposizione dei documenti di bilancio richiesti dalla normativa relativa al processo di armonizzazione;
- irregolare registrazione e gestione di apporti patrimoniali e del contributo in conto capitale del Comune di Torino, con effetti distorsivi sulla rappresentazione della situazione economico-finanziaria resa dai bilanci 2011, 2013 e 2016;
- superamento del limite rappresentato dalla dotazione organica per le assunzioni a termine e a tempo indeterminato nei profili amministrativi e tecnici;
- mancata effettuazione di controlli e irregolarità di diversa natura in molti accordi decentrati, aventi ad oggetto il trattamento accessorio del personale, e nella relativa erogazione di trattamenti aggiuntivi.

In un siffatto contesto, la gestione 2019 si è chiusa con un risultato economico negativo per oltre 7 milioni di euro; come emerge dalla relazione illustrativa al bilancio 2019, circa la metà della perdita registrata era dovuta a una serie di svalutazioni patrimoniali doverose, che hanno portato a ridurre di ben 3,7 milioni di euro i valori di immobilizzazioni materiali relativi a diritti reali su beni immobili (precisamente i diritti di proprietà superficaria e di superficie relativi a due immobili situati nel territorio del Comune di Torino) nonché di alcune riduzioni dei contributi sperati (circa 1,6 milioni in meno da Stato, Regione Piemonte e Comune di Torino e un milione in meno dai privati) e, per un milione, dovuta alla necessità di accantonamenti ai fondi di svalutazione dei crediti e a quelli per i rischi derivanti dal contenzioso legale.

Tale risultato economico negativo era quindi indipendente dall'andamento dei proventi derivanti dall'attività del Teatro, i cui ricavi per "vendite da abbonamenti e biglietti" si sono attestati a euro 7.121.483,00, con un miglioramento di circa l'11,8% rispetto al 2018, seppure con una lieve riduzione del livello medio di saturazione della sala del Teatro, passata dal 77% al 74%.

Tuttavia il patrimonio netto subiva una drastica contrazione, passando dal valore di euro 45.436.687,00, registrato alla fine del 2018, a euro 31.592.802,00, con una riduzione pari al 30,47%; il patrimonio disponibile inoltre subiva un vero e proprio tracollo, passando da un valore negativo pari a -2,14 milioni di euro, a fine 2018, a -10,66 milioni alla fine del 2019, creando così i presupposti per lo scioglimento degli organi della fondazione a norma dell'articolo 21, comma 1bis del D. Lgs 29 giugno 1996 n. 367, a mente del quale "l'autorità di cui al comma 1 dispone in ogni caso lo scioglimento del consiglio di amministrazione della fondazione quando i conti economici di due esercizi consecutivi chiudono con una perdita del periodo complessivamente superiore al 30 per cento del patrimonio disponibile, ovvero sono previste perdite del patrimonio disponibile di analoga gravità".

Pertanto, con decreto del 10 settembre 2020, il Ministero per i Beni e le Attività Culturali e per il Turismo disponeva lo scioglimento del Consiglio di indirizzo della Fondazione Teatro

Regio di Torino e la conseguente cessazione dall'incarico per il sovrintendente *pro tempore*, con contestuale nomina del Commissario straordinario.

Nelle more, e per effetto delle notorie misure di contenimento del contagio atte a porre rimedio alla diffusione dell'agente patogeno Sars-Cov2, le attività artistiche aperte al pubblico sono state interrotte, impedendo il completamento della stagione 2019/20.

### **La situazione successiva alla nomina del Commissario Straordinario.**

Con la nota del 26 gennaio 2021, il Commissario straordinario ha rappresentato l'intendimento della Fondazione lirico-sinfonica "Teatro Regio di Torino" di aderire alla procedura di risanamento di cui all'articolo 11 del D.L. 8 agosto 2013, n. 91 (convertito, con modificazioni, dalla L. 7 ottobre 2013, n. 112), consentita dalla riapertura dei termini di cui al citato articolo 1, comma 590, della legge di bilancio 2021.

Successivamente, in data 3 marzo 2021 il Commissario straordinario ha trasmesso al Ministero vigilante la propria relazione sull'attività svolta presso la Fondazione lirico-sinfonica "Teatro Regio di Torino", esponendo altresì le azioni intraprese per assicurare il regolare svolgimento delle attività della Fondazione medesima, anche nell'attuale periodo di emergenza sanitaria, e di quelle finalizzate ad accedere al percorso di risanamento.

Con decreto 9 marzo 2021 i poteri del Commissario Straordinario sono stati prorogati dal Ministro *pro tempore* (nelle more ridenominato "Ministro della cultura").

L'Amministrazione ha esposto i dati di preconsuntivo 2020 che evidenziano ricavi complessivi pari a euro 2.701.258 e l'incasso di contributi pubblici e privati per 24 milioni. Complessivamente le entrate hanno raggiunto i 27 milioni di euro a fronte di poco più di 26 milioni per le spese, con una differenza operativa di circa 800mila euro che, al netto delle rettifiche finanziarie e del prelievo delle imposte, restituisce un risultato di esercizio positivo per euro 287.472.

Si tratta naturalmente di un risultato legato a una situazione assolutamente eccezionale e dovuta alla sospensione delle attività artistiche, di cui si auspica una graduale ripresa a partire dalla fine del primo semestre 2021. In sede di adunanza pubblica la Fondazione ha fatto cenno ai progetti di ripresa delle stesse con pubblico presente all'aperto e nel rispetto delle norme di contenimento del contagio.

### **IN DIRITTO**

La legge di bilancio 2021 (L. 30 dicembre 2020, n. 178), all'art. 1, comma 590 ha riaperto i termini per l'adesione delle Fondazioni lirico-sinfoniche alla procedura di risanamento. Testualmente la norma prevede che *"Alla procedura di cui all'articolo 11 del decreto-legge 8 agosto 2013, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2013, n. 112, possono accedere anche le fondazioni lirico-sinfoniche che, alla data di entrata in vigore della presente legge, non abbiano già presentato un piano di risanamento ai sensi del*

*medesimo articolo 11, nonché dell'articolo 1, commi 355 e 356, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. A tale fine le fondazioni interessate possono presentare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, un piano di risanamento triennale per il periodo 2021-2023, predisposto secondo le disposizioni di cui al citato articolo 11 del decreto-legge n. 91 del 2013 e le linee guida adottate per la redazione dei piani di risanamento. Per l'attuazione del presente comma, il fondo di rotazione di cui al medesimo articolo 11, comma 6, del decreto-legge n. 91 del 2013 è incrementato, per l'anno 2021, di 40 milioni di euro e il finanziamento attribuibile a ciascuna delle fondazioni non può essere superiore alla quota di 20 milioni di euro. Per l'erogazione delle risorse si applicano le disposizioni del comma 7 del citato articolo 11 del decreto-legge n. 91 del 2013. Per i piani di cui al presente comma, ai fini della definizione delle misure di cui alle lettere a) e c) del comma 1 del citato articolo 11 del decreto-legge n. 91 del 2013, si fa riferimento rispettivamente al debito esistente alla data del 31 dicembre 2019 e alla dotazione organica in essere alla data del 31 dicembre 2019. Le fondazioni di cui al presente comma sono tenute a raggiungere il pareggio economico in ciascun esercizio e, entro l'esercizio finanziario 2023, il tendenziale equilibrio patrimoniale e finanziario. Le fondazioni per le quali non sia stato presentato o non sia stato approvato un piano di risanamento nei termini stabiliti ovvero non sia stato raggiunto il pareggio economico in ciascun esercizio e, entro l'esercizio 2023, il tendenziale equilibrio patrimoniale e finanziario sono poste in liquidazione coatta amministrativa".*

Nello specifico poi il comma 19 dell'art. 11 del D.L. n. 91/2013, per quanto qui più interessa, prevede testualmente che *"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso le fondazioni lirico-sinfoniche è instaurato esclusivamente a mezzo di apposite procedure selettive pubbliche da svolgersi nel rispetto di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 22 del decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367. Per la certificazione, le conseguenti verifiche e le relative riduzioni del trattamento economico delle assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro, si applicano le disposizioni vigenti per il pubblico impiego, intendendosi per trattamento fondamentale dei dipendenti delle fondazioni lirico-sinfoniche il minimo retributivo, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito e l'indennità di contingenza. Tali riduzioni non possono in ogni caso essere superiori al 50 per cento di un ventiseiesimo dello stipendio di base. Il contratto aziendale di lavoro si conforma alle prescrizioni del contratto nazionale di lavoro ed è sottoscritto da ciascuna fondazione con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative mediante sottoscrizione di un'ipotesi di accordo da inviare alla Corte dei conti. L'ipotesi di accordo deve rappresentare chiaramente la quantificazione dei costi contrattuali. La Sezione Regionale di controllo della Corte dei conti competente certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di*

*programmazione e bilancio, deliberando entro trenta giorni dalla ricezione, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente."*

In merito alla *ratio* dell'attribuzione di questa funzione certificatoria alle Sezioni regionali di controllo, la Magistratura contabile ha già avuto modo di affermare che essa è *"segno evidente dell'attenzione che il legislatore riserva a una fattispecie che presenta aspetti di possibile criticità per la finanza pubblica, derivanti dalla combinazione dell'istituto del contratto integrativo di lavoro stipulato a livello aziendale con un settore, quello lirico sinfonico, che rinviene nella contribuzione pubblica la principali fonte di finanziamento e che presenta datati e finora irrisolti aspetti problematici nella gestione finanziaria ed economico patrimoniale"* (Corte conti, Sez. reg. contr. Friuli-Venezia Giulia, delibera n. 44/2015/CCR).

La sezione friulana in particolare sottolineava come la principale causa della crescita incontrollata della spesa di personale, non ancorata a parametri certi di compatibilità economica, era riconducibile *"all'andamento della contrattazione integrativa nei diversi comparti"* e che la dimensione delle difficoltà economiche palesate da molti enti lirico-sinfonici giustificavano appunto una presenza incisiva del controllo affidato al giudice contabile, caratterizzato da un effetto certificatorio *"ai fini di un'effettiva ed efficace azione di risanamento"*. Coerentemente, il citato comma 19 individua chiaramente l'oggetto del controllo preordinato alla certificazione, con riferimento ai parametri (l'attendibilità delle quantificazioni dei costi e la compatibilità di essi con gli strumenti della programmazione e bilancio) che l'art. 47 del d.lgs. n. 165/2001 prevede per la diversa fattispecie della certificazione di contratti collettivi di livello nazionale di competenza delle Sezioni Riunite della Corte; in quella sede le intese sottoscritte debbono risultare compatibili con gli strumenti della programmazione di livello nazionale, sia sotto il profilo della compatibilità economica sia sotto il profilo di quella finanziaria.

Pertanto le valutazioni di compatibilità che competono a questa Sezione regionale presuppongono una previa valutazione in ordine all'attendibilità delle quantificazioni dei costi, per poi verificarne la compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. Va infine aggiunto che in presenza di un piano di risanamento, come nel caso di specie, il nuovo contratto integrativo aziendale rileva anche come uno degli elementi costitutivi e obbligatori del piano medesimo (articolo 11, comma 1 lettere c) e g) del D.L. 91/2013).

Nel caso specifico, la Fondazione Teatro Regio di Torino ha dichiarato di volersi avvalere della disposizione prevista dal citato comma 590 della L. n. 178/2020 ed ha inoltrato a questa Sezione l'ipotesi di accordo sottoscritto in data 12 marzo 2021 con le rappresentanze sindacali dei lavoratori; successivamente, in data 28 marzo 2021, ha fatto altresì pervenire il piano di risanamento, che costituisce parametro di valutazione per la sostenibilità dell'accordo sindacale per il periodo 2021-2023.

Con la nota di riscontro al deferimento, fatta pervenire in data 8 aprile 2021, le stime e le quantificazioni sono state ulteriormente precisate con l'ausilio di prospetti analitici.

Va detto inoltre che la Fondazione si è parimenti avvalsa delle disposizioni introdotte per effetto dell'articolo 1 del D.L. 59/2019 (convertito in legge, con modificazioni, n. 81/2019) il quale, modificando e integrando gli artt. 29 del D. lgs n. 81/2015 e 22 del D. lgs n. 367/1996, ha circoscritto gli effetti finanziari connessi alla violazione delle norme vigenti in materia di stipula e rinnovo di contratti e tempo determinato, ed ha ridefinito gli strumenti di definizione delle dotazioni organiche delle fondazioni lirico-sinfoniche.

Alla luce di una lettura sistematica del dato normativo, la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti, con la deliberazione di certificazione, deve esprimersi sulla compatibilità economica-finanziaria *"degli istituti previsti e degli impegni assunti"* con la contrattazione di secondo livello.

Dal punto di vista soggettivo è doveroso precisare che la contrattazione è destinata ad applicarsi, all'esito dell'eventuale approvazione del piano di risanamento da parte del Ministero della Cultura e del Ministero dell'Economia e Finanze, a tutti i lavoratori alle dipendenze della Fondazione Teatro Regio di Torino, fino alla fine dell'anno 2024.

Esso è destinato a integrare le norme di legge, del CCNL vigente e nelle integrazioni di esso (da ultimo quelle condivise a livello nazionale con il protocollo del 25 marzo 2014).

Dal punto di vista testuale, l'accordo si compone di una premessa, dedicata anche alle relazioni sindacali, che vengono procedimentalizzate (in fasi di informazione, consultazione delle RR.SS., monitoraggio -a sua volta garantito mediante la creazione di appositi osservatori tematici- e procedure precontenziose) che va dalla pag. 1 alla pag. 10; segue la "parte comune generale", concernente gli istituti demandati alla contrattazione decentrata (orario, riposi settimanali, registrazioni e riprese, ferie e trasferte, diritti di priorità nelle assunzioni "stabili", buoni-pasto, permessi e fornitura di vestiario) da pag. 11 a pag. 19; sono quindi esposte le disposizioni concernenti le "parti generali" specifiche per ciascuna area (artistica, tecnica e amministrativa), a loro volta suddivise nelle diverse specializzazioni: l'area artistica (pagg. 20-31) infatti si articola in "orchestra" (ivi è dedicata particolare attenzione alla disciplina delle prime parti, delle sostituzioni e disponibilità, delle prove e delle pause), "maestri collaboratori" e "coro" (con specifiche disposizioni su orari, organizzazione, pause e durata delle prove); l'area tecnica (pagg. 32-34) comprende anche gli "allestimenti" scenici e ne disciplina, oltre agli orari, il lavoro notturno, la "banca-ore" e la reperibilità; l'area amministrativa è invece disciplinata da pag. 35 a pag. 36.

Da pag. 37 a pag. 44 sono invece disciplinati i premi e l'indennità di flessibilità, mentre a pag. 45 sono contenute le disposizioni finali. Completano il quadro una serie di allegati relativi all'orario a tempo parziale e all'orario "multiperiodale" (per professori d'orchestra, maestri collaboratori, artisti del coro, operai e impiegati).

Di immediata evidenza è il fatto che il testo dell'accordo non è suddiviso in articoli numerati e ciò può dare luogo a qualche difficoltà nella lettura e nella sistematica. Si procede quindi all'esame del testo pattizio inviato a questa Sezione.

**La conformità del contratto alle prescrizioni degli istituti indicati dal comma 19 dell'articolo 11 D.L. n. 91/2013.**

Nell'ambito del piano di risanamento presentato dal commissario straordinario della Fondazione Teatro Regio, un ruolo nevralgico è svolto non solo dalla riduzione della dotazione organica del personale tecnico e amministrativo, unita a una razionalizzazione del personale artistico (ex lettera c) del comma 1), ma soprattutto dalla cessazione dell'efficacia di tutti i contratti e accordi integrativi aziendali in vigore, stipulati fino all'anno 2018, alcuni dei quali alquanto risalenti nel tempo e concernenti un'ampia varietà di materie e istituti (dalle singole trasferte, ai premi di risultato, ai diritti di precedenza nelle assunzioni, alle indennità per le riprese TV, al riequilibrio delle ore lavorate tra le diverse file dell'orchestra, all'utilizzo della mensa aziendale...).

A tale cessazione di efficacia è infatti dedicata un'apposita proposizione contenuta nelle premesse (a pag. 2), come pure all'altra necessaria previsione dettata dalla lettera g) del medesimo comma 1 citato, a mente della quale l'applicazione dei *"nuovi contratti integrativi aziendali, compatibili con i vincoli finanziari stabiliti dal piano"* è subordinata al fatto che *"tali nuovi contratti prevedano l'assorbimento senza ulteriori costi per la fondazione di ogni eventuale incremento del trattamento economico conseguente al rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro"*.

Può dunque affermarsi che l'ipotesi di accordo *in subiecta materia* recepisce le indicazioni normative fondamentali.

Parimenti si può dire che il meccanismo previsto per i diritti di priorità nelle assunzioni a termine sia rispettoso dei criteri dettati anche dal comma 2<sup>octies</sup> dell'articolo 22 del D. Lgs n. 367/1996, come introdotto dall'art. 1 del D.L. n. 59/2019, e orientato alla stabilizzazione del personale "precario".

La legge infatti attualmente prevede che *"Fino al 31 dicembre 2021, nei limiti della dotazione organica approvata con le modalità di cui al comma 2<sup>quater</sup>, ciascuna fondazione, ove proceda ad assunzioni a tempo indeterminato di personale artistico e tecnico, vi provvede, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 11, comma 19, primo periodo, del decreto-legge 8 agosto 2013, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2013, n. 112, in misura non superiore al 50 per cento dei posti disponibili, mediante procedure selettive riservate al personale artistico e tecnico che alla data di pubblicazione dei relativi bandi posseda i seguenti requisiti: presti servizio, o lo abbia prestato fino a un anno prima della data di entrata in vigore della presente disposizione, presso la fondazione che procede all'assunzione, sulla base di contratti di lavoro a tempo"*

*determinato per un tempo complessivo non inferiore a diciotto mesi, anche non continuativi, negli otto anni precedenti".* Parimenti la legge consente, sempre entro il 31 dicembre 2021 e nei limiti della dotazione organica approvata, che in caso di assunzioni a tempo indeterminato di personale amministrativo, la fondazione vi provveda, in deroga alle previsioni del citato articolo 11, comma 19, del D.L. 91/2013, *"in misura non superiore al 50 per cento dei posti disponibili, mediante procedure selettive riservate al personale amministrativo che alla data di pubblicazione dei relativi bandi posseda i seguenti requisiti: presti servizio, o lo abbia prestato fino a un anno prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, presso la fondazione che procede all'assunzione, sulla base di contratti di lavoro a tempo determinato per un tempo complessivo non inferiore a trentasei mesi, anche non continuativi, negli otto anni precedenti"*.

La disposizione prosegue consentendo di espletare, per i residui posti disponibili rispetto alla dotazione organica approvata, *"procedure selettive del personale artistico, tecnico e amministrativo per titoli e per esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata in virtù di precedenti rapporti di lavoro presso le fondazioni lirico sinfoniche"*, purché il Collegio dei revisori dei conti ne verifichi la *"compatibilità con le voci del bilancio preventivo ed in coerenza con l'effettivo fabbisogno della fondazione"*. Il comma 2<sup>onies</sup> inoltre consente a tale fine *"l'utilizzo delle risorse previste per i contratti di lavoro a tempo determinato in essere, nei limiti necessari a garantire i livelli di produzione programmati"* e nei limiti di spesa corrispondenti alla percentuale di cui all'articolo 23, comma 1, del D. Lgs 15 giugno 2015, n. 81.

Tali ultime disposizioni vengono qui citate al fine di contestualizzare la situazione in cui versa la fondazione istante, dal momento che, per le ragioni che saranno esaminate *infra*, la presenza di un nutrito contingente di personale assunto con contratto a tempo determinato, seppure entro il limite del 15% della dotazione organica, costituisce una criticità, atteso che lo sviluppo del piano di risanamento (come prefigurato nel testo dell'accordo sindacale sottoscritto il 26/11/2020) ne prevede la stabilizzazione entro il 31 dicembre 2021 solo per una parte minore. Per tali ragioni quindi l'ipotesi di accordo, alle pagg. 15-16, fatte salve le ipotesi contemplate dalla legge e sopra richiamate, prevede un diritto di precedenza per l'accesso alle diverse aree professionali con contratti a tempo determinato, da stipularsi nel rispetto della normativa. Al di fuori di tali ipotesi tassative, il precetto indicato nel primo periodo del comma 19, dell'art. 11 del D.L. n. 91/2013, stabilisce che *"il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso le fondazioni lirico-sinfoniche è instaurato esclusivamente a mezzo di apposite procedure selettive pubbliche"*.

Alla luce delle indicazioni contenute nelle disposizioni di Legge sopra richiamate, questa Sezione prende atto che gli istituti inseriti nella parte generale dell'ipotesi di contratto sono

conformi alle disposizioni normative vigenti e pertanto non presentano profili di incompatibilità giuridica con esse.

Può pertanto analizzarsi la conformità dell'accordo del 12/03/2021 ai parametri economico-finanziari richiesti dall'articolo 11, comma 19 del D.L. n. 91/2013, articolati nell'attendibilità della quantificazione dei costi contrattuali e nella loro coerenza con gli strumenti di programmazione del bilancio della Fondazione Teatro Regio di Torino.

#### **A) Chiara rappresentazione dei costi contrattuali e attendibilità delle relative quantificazioni.**

In proposito l'Amministrazione ha fornito una serie di schede illustrative di sintesi, che evidenziano, per ciascun istituto contrattuale, la riduzione attesa dei costi; parimenti sono state prodotte alcune tabelle analitiche riepilogative della consistenza del personale in carico alla Fondazione nel triennio 2021-23, e le relative quantificazioni dei costi per ciascuna categoria di personale contrattualizzato.

Un elemento necessario per valutare l'accordo sottoposto all'esame della Sezione è il livello di chiarezza nella rappresentazione dei costi contrattuali, in quanto propedeutico alla valutazione della compatibilità finanziaria ed economica degli stessi con i vincoli cui fa riferimento il complesso normativo citato de quo. Al riguardo, va considerato che, l'ipotesi di accordo sottoposta allo scrutinio di questo Collegio reca, da un lato, una serie di eliminazioni di indennità e compensazioni e, dall'altro, fissa i parametri per la corresponsione di due sole componenti aggiuntive della retribuzione, qualificate l'una come "*indennità di flessibilità operativa*" (pagg. 42-44) e l'altra come "*Premio di risultato*" (pagg. 37-43).

Per il resto, l'ammontare dei risparmi attesi si rinviene nelle singole schede di sintesi che analizzano gli effetti su ciascun istituto contrattuale, mentre per quanto concerne la consistenza numerica dei dipendenti in forza alla Fondazione, e i relativi costi per categoria, la rappresentazione delle situazioni registrate nei consuntivi 2017-2019 e di quelle programmate nel triennio 2021-23 è rimessa a due tabelle analitiche trasmesse unitamente alla documentazione richiesta, che consentono di ricavare elementi per poter pervenire, mediante stime prudenziali, ad una quantificazione sufficientemente approssimata dei costi di che trattasi, salve le precisazioni che si rendono ulteriormente necessarie.

In questi termini può il Collegio affermare che l'ipotesi di accordo 12/03/2021 rappresenti "*chiaramente la quantificazione dei costi contrattuali*", in ragione del fatto che il piano di risanamento prevede con esattezza il numero di unità di personale contrattualizzabili in ciascun anno e fissa i parametri per la quantificazione delle componenti aggiuntive della retribuzione; in proposito tuttavia occorre rilevare che la quantificazione del "*premio di risultato*" a beneficio del personale con contratto a tempo determinato è collegata, in termini percentuali, al numero dei mesi di durata dei futuri "*contratti a termine*", elemento

in sé non esattamente prevedibile per tutti i soggetti che risulteranno coinvolti negli esercizi 2022 e 2023, anche sulla base di quanto esplicitato nell'accordo del 26/11/2020. Si passa quindi all'analisi dei singoli istituti oggetto di contrattazione aziendale.

### **A-1) Indennità e trattamenti accessori decaduti ed eliminati.**

Vengono preliminarmente stanziati euro 10.000,00 per ciascun anno per le attività promozionali decentrate denominate "Regio Itinerante", i cui costi residui dovranno essere interamente a carico dei soggetti ospitanti o comunque coperti da contributi privati o pubblici appositamente destinati. In tale modo i costi necessari a retribuire il personale con rimborsi, indennità e trasferte (che negli anni precedenti avevano sempre superato i contributi, generando disavanzi pari a oltre 70mila euro nel 2018 e per più di 40mila euro nel 2019) vengono contenuti in un tetto massimo di diecimila euro annui (pag. 13).

Parimenti si prevede di azzerare i costi per le trasferte regionali e nazionali, retribuite sulla base del CCNL (70 euro per giornata intera e 35 euro per la mezza giornata), e per quelle internazionali (compensate con una diaria giornaliera o un rimborso da definire entro i limiti fissati dal Decreto del MEF, ridotti ex D.L. n. 95/2012), ponendole interamente a carico del committente o dello sponsor e conservando a carico della Fondazione le sole spese di sistemazione in albergo (pagg. 14-15); in questo modo, i disavanzi sul punto registrati nel 2018 (oltre 50mila euro) e nel 2019 (circa 80mila) non dovrebbero più ripetersi.

Anziché la fruizione della mensa aziendale, che viene chiusa, al personale dipendente verrà riconosciuto un buono pasto del valore di 7 euro sulla base del diritto acquisito in relazione alla tipologia di orario svolto, rendendo più prevedibile la spesa connessa (pag. 17).

Decade altresì la c.d. "indennità di concerto", prevista per il personale artistico in caso di superamento della soglia di nove concerti all'anno, e che aveva dato luogo nell'ultimo biennio a una spesa aggiuntiva compresa tra quindici e ventimila euro annui; inoltre per effetto del richiamo alla determina commissariale del 21/12/2020 n. 70, le prove generali non danno più diritto ad alcuna indennità o compenso per gli artisti partecipanti.

Inoltre la Fondazione, titolare dei diritti di diffusione e commercializzazione delle riprese effettuate con qualsiasi supporto (audio, video, streaming, riprese interne...), cesserà di riconoscere compensi aggiuntivi agli artisti partecipanti agli eventi ripresi e trasmessi, come era invece previsto dagli accordi precedenti e in particolare da quello del 23 aprile 2008, che stabiliva una maggiorazione del 50% dell'indennità esistente.

Complessivamente, la Fondazione ha quantificato in circa 1,7 milioni di euro annui i costi relativi a indennità e compensi aggiuntivi distribuiti al personale delle varie categorie (artistica, tecnica e amministrativa).

Tale quantificazione si rinviene dalla consultazione delle tabelle complessive comparative che pongono a confronto i trienni 2017-2019 e 2021-2023 e che si riportano per la porzione conclusiva.

Voce retr.	2017	2018	2019	2021	2022	2023
CCN base	12.900,25	12.977,06	12.865,23	11.928,66	12.328,78	12.578,78
CCN straordinari	588,63	488,15	352,95	0,00	300,54	325,00
CCN altro	77,70	68,56	92,61	0,00	54,46	65,00
<b>TOTALE CCN</b>	<b>13.566,58</b>	<b>13.533,77</b>	<b>13.310,79</b>	<b>11.928,66</b>	<b>12.683,78</b>	<b>12.968,78</b>
CCI premio	636,87	633,94	620,18	167,21	1.197,48	1.306,92
CCI altro	7.364,85	6.508,30	6.474,81	5.361,31	5.418,73	5.524,30
<b>TOTALE CCI</b>	<b>8.001,72</b>	<b>7.142,24</b>	<b>7.094,99</b>	<b>5.528,52</b>	<b>6.616,21</b>	<b>6.831,22</b>

(dati in migliaia di euro)

Le voci previste dal contratto collettivo nazionale passano infatti da una media di circa 13,5 milioni di euro a un onere che solo nel 2023 torna a sfiorare i 13 milioni.

Anche gli istituti previsti dalla contrattazione integrativa, che nel 2017 comportarono un esborso di circa 8 milioni, torneranno a superare i 6,5 milioni nel 2022, per poi rimanere comunque al di sotto dei sette milioni anche nel 2023 e successivi.

Va detto peraltro che il risparmio previsto, a regime (anni 2022-23), è pari a circa un milione di euro annui, rispetto alla media registrata nel triennio 2017-19 e le categorie che vedono le riduzioni più consistenti sono quelle dei maestri collaboratori (per la parte artistica), di tutto il personale tecnico (che vede una riduzione pari a oltre il 10% rispetto alla spesa registrata nel triennio precedente) e di quello amministrativo, in cui la riduzione del costo supera (tranne che per l'area "amministrazione e controllo") il 20%.

Viene mantenuta, con importi certi, l'indennità di strumento (pag. 23-24, pari a euro 129,52 lordi mensili) per i professori d'orchestra che utilizzano lo strumento proprio e viene definito il periodo di rinnovo del vestiario per professori d'orchestra (per le sole donne è fissato un rimborso triennale di euro 500 a testa per abbigliamento e calzature) e coristi, in modo da cristallizzare nel tempo, rendendola prevedibile, la spesa a carico della Fondazione.

L'amministrazione in proposito esplicita che tutti i risparmi sono imputabili alla sostituzione delle molte e diverse indennità e trattamenti, previsti in precedenza, con le due voci onnicomprensive denominate "indennità di flessibilità operativa" e "premio di risultato", i cui costi cumulati non dovrebbero mai superare il milione di euro annui.

In proposito, con la nota del 8/04/2021 la Fondazione ha ulteriormente precisato la non comparabilità delle voci di costo registrate nel 2019 con quelle istituite con il contratto 12/03/2021 "atteso che la aggregazione dei dati del 2019 non è paragonabile con quella

*del 2021*"; tuttavia è ribadito il paragone tra il triennio 2017-19 e il biennio 2022-23 che, con la piena ripresa delle attività artistiche, dovrebbe consentire di contenere, anche con il riconoscimento di elementi straordinari della retribuzione i budget entro i limiti indicati, rispettivamente in 19,3 milioni nel 2022 e 19,8 milioni nel 2023. Inoltre viene precisato che *"per evitare distorsioni importanti in via prudenziale non sono stati previsti esodi che -allorquando si realizzeranno - potranno migliorare il risultato consuntivo"*.

## **A-2) Riconoscimento dell'indennità di "flessibilità operativa".**

Tale strumento, che si accompagna all'adozione dell'orario "multiperiodale" per tutto il personale dipendente su un periodo di due mesi, è orientato a retribuire e compensare, nell'ottica dell'amministrazione, tutti gli istituti di carattere normativo procedurale ed economico, da considerare nel loro complesso.

I caratteri salienti evidenziati dalla Fondazione fanno riferimento alla natura corrispettiva di tale indennità per le innovazioni apportate con il contratto integrativo e consistenti principalmente nella possibilità, per la Direzione, di programmare attività di qualsiasi natura senza limitazioni sul numero di domeniche nell'anno e, nella giornata di giovedì, prestazioni di qualsiasi tipologia senza ristrettezze d'orario, con la possibilità di iniziare anticipatamente le prestazioni pomeridiane favorendo un intervallo più breve. Inoltre qualsiasi tipologia di prova, anche se unica, potrà essere programmata in qualsiasi giorno della settimana od orario della giornata, e la maggiorazione del 20% per lo spostamento del riposo viene eliminata.

Il tutto è finalizzato a ottimizzare l'utilizzo del personale con contratto a tempo indeterminato, rivedendo radicalmente l'istituto delle sostituzioni, onde consentire all'Orchestra di impegnare in maniera completa e piena il proprio organico, riconducendo le sostituzioni (senza automatismi) alle congrue ipotesi di assenza del personale per periodi superiori a 60 giorni, così ridimensionando fortemente il ricorso imprevisto ai contratti a tempo determinato e responsabilizzando in tal senso la Direzione Artistica.

Altra innovazione è data dalla istituzione di una "banca ore" pari a 40 ore annue, in cui far confluire le ore svolte in esubero, da recuperare obbligatoriamente entro il 31 luglio dell'anno successivo; inoltre si prevede la possibilità di frazionare le ferie in base alle esigenze di programmazione del teatro.

Non va infine dimenticato che le OOSS. si sono impegnate espressamente (pag. 10) ad evitare il ricorso ad azioni unilaterali di sciopero o di stato di agitazione in occasione delle prime rappresentazioni di ogni opera, concerto o balletto.

La disciplina dell'accordo riserva a tale indennità le pagine 42-44, attribuendola di diritto a tutto il personale contrattualizzato a tempo indeterminato (per l'appunto chiamato a un impegno aggiuntivo per consentire all'ente di ridurre fortemente il ricorso a personale

ulteriore a T.D.) e sancendone l'importo lordo annuo in misura fissa per ogni categoria, ma differenziata per livello prestazionale e di inquadramento.

In base alla tabella, l'indennità risulta crescente negli anni dal 2021 al 2023, ma ancorata a parametri individuali massimi certi.

In proposito, con la nota dell'8 aprile 2021 la fondazione ha precisato che la suddetta indennità rientra nella più ampia voce denominata "integrativo-altri istituti", fornendo altresì, come richiesto, i prospetti analitici di calcolo della stessa sulla base degli importi pattuiti (pag. 43 del contratto) e parametrati al livello di inquadramento di ciascun lavoratore (pag. 44).

La suddetta indennità prevede un andamento crescente nel tempo, come da tabella allegata al contratto e che si riporta di seguito, distinta per categorie di personale.

<b>Categoria/anno</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Var % 2024 sul 2022</b>
Orchestra	2.350,00	2.500,00	2.750,00	+ 17,02
Coro	1.700,00	1.800,00	2.000,00	+ 17,65
Maestri	2.900,00	3.100,00	3.300,00	+ 13,79
tecnici	1.000,00	1.200,00	1.600,00	+ 60,00
Amministrativi	500,00	600,00	800,00	+ 60,00
Amm.vi 39 ore	800,00	1.000,00	1.250,00	+ 56,25

All'interno di ogni categoria è presente la suddivisione in livelli prevista dal CCNL, e a ciascun livello è assegnato un parametro per cui l'indennità viene moltiplicata; si va da un massimo di un fattore 1,216 (per il livello A1A dei professori d'orchestra) a un minimo di 0,857 previsto per il livello 5 del personale tecnico e amministrativo.

Le tabelle comunicate ricostruiscono analiticamente il calcolo dell'indennità prevista per ciascun livello di inquadramento, tenendo conto delle unità di personale previste; sulla base di tali elementi il Collegio ha potuto verificare l'esattezza del procedimento di quantificazione. Nello specifico, l'amministrazione assume che per il 2021 tale indennità potrà essere riconosciuta a partire dal solo mese di luglio, ipotizzando una riapertura delle attività artistiche a pieno regime e con presenza di pubblico; sono quindi dettagliate le previsioni di costo (comprehensive di oneri contributivi e al netto dell'incidenza sul TFR) connesse al riconoscimento di tale indennità nella misura di complessivi euro 283.442,22 nel 2021, euro 579.104,44 nel 2022 ed euro 645.377,71 nel 2023.

La crescita dell'indennità risulta più marcata, come confermato dagli organi della Fondazione, per le categorie che, in base alle previsioni, saranno chiamate a un impegno aggiuntivo più intenso.

La Sezione ipotizza, sulla base dei parametri indicati e dei dati forniti, che nel 2024 il costo complessivo di tale indennità si porterà a circa 742mila euro al lordo degli oneri contributivi. Le altre voci costituenti gli "altri istituti" contrattuali, e consistenti principalmente nelle voci A.I.A. ed E.R.I. e nell'indennità compensativa, ipotizzando una continuità di costo rispetto ai medesimi istituti nel 2019, vanno a comportare una spesa, per il 2022, pari a circa 3,5 milioni di euro che, sommati al costo dell'indennità di flessibilità, condurrebbero a un onere totale per la fondazione di poco superiore ai quattro milioni di euro, a fronte di un budget previsionale pari a 5,4 milioni.

Sulla base di quanto sopra, con riferimento alla voce "*indennità di flessibilità operativa*", il Collegio può esprimere giudizio positivo sull'attendibilità di quantificazione dei costi indicati.

### **A-3) Riconoscimento del premio di risultato.**

L'accordo integrativo disciplina nel dettaglio alle pagg. 37-42 il meccanismo di riconoscimento e calcolo del "premio di risultato", anch'esso previsto per un importo individuale massimo.

Tale componente variabile della retribuzione mira a costituire una tangibile ricaduta salariale condizionata al raggiungimento di determinati obiettivi di redditività, efficienza e recupero di costi.

Riferisce in proposito l'amministrazione che gli accordi preesistenti comportavano per l'ente costi fissi ma svincolati da "*parametri oggettivi di efficienza, redditività e produttività*", mentre il nuovo sistema premiale prevede un tetto massimo, all'interno del quale il premio varia in relazione ai risultati della Fondazione e delle singole Aree.

*Condicio sine qua non* è però il raggiungimento del pareggio di bilancio da parte della Fondazione, il che conferisce al premio in questione una valenza di "stabilizzatore automatico" della spesa, tale per cui l'erogazione (quanto all'*an debeat*) è preclusa in caso di squilibrio contabile e viene comunque parametrata (con riferimento al *quantum debeat*) all'entità dei risultati della Fondazione, che "pesano" per il 60% sui premi di ogni categoria, mentre il residuo 40% è calcolato sulla performance di ciascun comparto (artistico, amministrativo o tecnico).

In dettaglio, i parametri che determinano il premio, che prevede un ammontare massimo individuale lordo di euro 1.300 per l'anno 2022 e di 1.350 per gli anni 2023 e 2024 (pag. 38), sono:

- per tutte le aree, il recupero di redditività della Fondazione, definito come "raggiungimento dell'incremento definito nel budget del piano di risanamento" determina il 40% del premio, mentre un ulteriore 20% è dato dall'indice di efficacia complessiva, consistente nel "*raggiungimento dei punti FUS annualmente definiti nel Piano*" e che influenzano la misura dei contributi pubblici spettanti alla Fondazione;

- per la sola area artistica, il 40% di propria competenza è dato, per metà, dal raggiungimento delle percentuali di riempimento della sala del Teatro, come fissate nel piano di risanamento e, per l'altra metà, nel soddisfacimento del rapporto tra costi di prestazione artistica e punteggio FUS;
- per l'area tecnica, il 40% si compone, per metà, al raggiungimento di una quota di risparmio sui costi delle direzioni tecnica e allestimenti, e per l'altra metà (pari al 20% del premio) al conseguimento del rapporto tra costi di allestimento e punteggio FUS;
- per l'area amministrativa invece il 40% di spettanza è dato, per metà, in caso di raggiungimento della soglia quantitativa fissata nel Piano per l'entrata "altri ricavi" e, per la metà residua, al raggiungimento di una quota di risparmio sui costi delle direzioni "Amministrazione, Marketing, Stampa e comunicazione, Acquisti".

È stato chiesto all'Amministrazione di produrre, come per l'indennità di flessibilità operativa, le tabelle analitiche di calcolo del suddetto premio, nell'ipotesi di riconoscimento dello stesso a tutte le categorie di lavoratori contrattualizzati, e i prospetti comunicati risultano esaustivi. Va peraltro evidenziato che, rispetto all'indennità di flessibilità operativa, l'importo del premio presenta una dinamica di crescita assai più contenuta ed ha un valore massimo fisso e uguale per ogni categoria di lavoratori e a prescindere dal livello di inquadramento. Come indicato dalla Fondazione, esso va a costituire una condivisione dei risultati di gestione, in parte calcolati sull'intero risultato del Teatro e in parte sulle singole aree a cui il lavoratore appartiene.

Per il resto il contratto fa rinvio alla contrattazione nazionale per quanto riguarda gli elementi base della retribuzione e del "premio di produzione" che alla pag. 37 viene confermato nel 3% della "base retributiva costituita dai minimi tabellari (stipendio base ed elemento aggiuntivo), indennità di contingenza ed aumenti periodici di anzianità", con rinvio a quanto previsto dall'articolo 15 del CCNL del 1 giugno 2000.

I prospetti di calcolo prodotti dalla fondazione, di cui è stata verificata la coerenza ed esattezza aritmetica, restituiscono un'ipotesi di spesa pari a un massimo di 474.890,00 euro nel 2022 e di 500.175,00 nel 2023. Tale componente rientra nella voce "integrativo-premio produttività", che comprende altresì il premio di risultato, pari al 3% della retribuzione e stimato in misura pari a circa 220.000 euro annui.

Per effetto di tali stime, con la memoria 8/04/2021 l'amministrazione ha precisato che le previsioni di spesa per la voce "integrativo-altri istituti" restituiscono per gli anni 2022 e 2023 un importo oscillante tra i 695mila e i 720mila euro, ben al di sotto delle stime del budget inizialmente approvato (rispettivamente pari a 1,2 e 1,3 milioni di euro).

Ciò dovrebbe così comportare un ulteriore risparmio annuo pari a circa mezzo milione rispetto alle previsioni, e la Fondazione sul punto ha precisato che "i costi messi a budget

per il 2022 e il 2023 sono stati stimati antecedentemente alla stipula dell'ipotesi di contratto integrativo e pertanto sono coperti da una capienza economica adeguata".

Sulla base del budget approvato, infatti il costo delle voci accessorie della contrattazione passerebbe (tabella di pag. 14) da una media (triennio 2017-19) di 7,3 milioni a una di 6,7 milioni, con un risparmio medio annuo di circa 600mila euro; sulla base dei dati analitici da ultimo comunicati con la memoria 8/04/2021 è lecito ritenere che in concreto il contenimento dei costi possa rivelarsi anche maggiore, dal momento che i valori di costo indicati per il 2022 verrebbero contenuti in euro 4.166.573,00 a fronte di una previsione di stanziamento pari a 5.418.731,00, con un risparmio di ben 1,2 milioni di euro.

Alla luce di quanto sopra, pertanto, il Collegio è in condizione di esprimere un giudizio positivo anche sull'attendibilità di quantificazione dei costi indicati per il "premio di risultato".

#### **A-4) Ulteriori riduzioni. Straordinari e una tantum.**

Un'ulteriore riduzione dei costi è invece ipotizzata in esito alla riduzione complessiva del personale, che in base alle previsioni dovrebbe diminuire dalle attuali 367 unità a 318, principalmente mediante il mancato rinnovo dei contratti a termine in scadenza.

In proposito il parere del Collegio dei revisori dei conti, rilasciato in data 18/12/2020, con esclusivo riferimento al "budget 2021", evidenzia, a proposito dei costi del personale, che la stima nell'anno in corso 2021 prevede circa 17,4 milioni, in netta riduzione rispetto all'esercizio 2019, quando furono pari a oltre 20 milioni, registrando quindi una contrazione di circa 3 milioni, ricondotti per 800mila alla riduzione strutturale della dotazione organica del personale a tempo determinato, per 1,2 milioni al ricorso al FIS (Fondo Integrativo Salariale) per circa 6 settimane, e per 1 milione alla "disdetta degli accordi sindacali".

Sul punto si riporta il riepilogo della dotazione organica accertata nel triennio 2017-19 e quella prevista nel periodo 2021-23, espressa in unità FTE (Full Time Equivalent).

	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Dirigenti	1,00	1,00	0,96	4,00	4,00	4,00
Professori orchestra	101,00	99,95	102,08	92,83	98,25	99,25
Coro	74,08	75,74	73,96	66,17	67,75	69,75
Maestri collabor.	8,94	9,26	7,94	5,75	6,83	6,83
Tecnici	138,91	135,91	134,54	101,08	105,45	104,45
Amm.vi	45,03	45,16	47,52	33,56	33,85	32,85
<b>TOTALE</b>	<b>368,96</b>	<b>367,02</b>	<b>367,00</b>	<b>303,39</b>	<b>316,13</b>	<b>317,13</b>
Di cui a TI	302,89	294,92	294,92	275,80	280,47	283,47
Di cui a TD	66,07	72,10	72,08	27,59	34,66	33,66

Si nota chiaramente che la riduzione più marcata delle figure professionali concerne, per area, quelli appartenenti alla categoria dei tecnici e degli amministrativi; i rapporti a tempo determinato prevedono una riduzione generalizzata "a regime" per oltre il 50%. Tale dinamica si riflette nella riduzione del costo del personale "aggiunto" operante in tale area, che passa da una media di 3,3 milioni di euro annui nel triennio 2017-19 a una media di 2,4 milioni nel triennio 2021-23.

Dalle tabelle allegate al *budget* inoltre emerge che per tutte le categorie si prevede una sensibile riduzione della spesa per l'aggregato "CCN-straordinari", mentre appare in decisa crescita l'importo previsto alla voce "integrativo - premio produttività"; si è pertanto chiesto all'Amministrazione di chiarire e specificare i calcoli. Con il riscontro del 8/04/2021 è stato chiarito che "la voce *Straordinari* che nel 2022 è pari a euro 300.543 e nel 2023 a euro 325.000 è dovuta a una stima che tiene conto dello storico consuntivato negli anni 2017-19 (con una forbice tra euro 350.000 e 588.000) ridotto per effetto di istituti che sono stati aboliti con il nuovo integrativo e che si trascinarono maggiorazioni di straordinario, per l'introduzione nell'area tecnica della "Banca ore" e per l'applicazione di linee gestionali più rigide che dovrebbero ridurre il ricorso al lavoro straordinario".

È stata quindi comunicata una nuova tabella previsionale, che mette a confronto le previsioni di costo elaborate sulla base degli istituti contrattuali di cui all'accordo 12/03/2021, con quelle del budget triennale. Dato che l'esercizio 2021 risentirà in buona parte del ricorso al FIS e della ridotta operatività artistica, si ritiene di evidenziare l'aggiornamento previsionale per le sole annate 2022 e 2023.

<b>Ipotesi/esercizio</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Budget approvato	19.300.000,00	19.800.000,00
Previsioni da CCI 12/03/21	18.745.219,31	19.011.225,87
Minor costo	554.780,69	788.774,13

Infine, nell'ipotesi di accordo all'esame della Sezione, viene infine prevista l'erogazione di un trattamento *una tantum* contrattuale a titolo di "vacanza contrattuale" pari ad euro 350,00 all'esito dell'approvazione del piano da parte dei Ministeri vigilanti (pag. 44), a favore dei soli lavoratori a tempo indeterminato.

Sulla base della dotazione organica, che per il 2021 prevede una dotazione di personale a tempo indeterminato in servizio pari a 275 unità FTE, l'esborso connesso a tale adempimento è previsto come pari a 96.250,00 euro, importo massimo che la Fondazione ha confermato nel riscontro in data 8/04/2021.

Alla luce di quanto sopra, pertanto, il Collegio è in condizione di esprimere un giudizio di attendibile quantificazione dei costi indicati anche per le componenti fisse e per le altre componenti variabili della retribuzione, compresa l'*una tantum*, previste dal Contratto collettivo integrativo sottoscritto il 12 marzo 2021.

#### **A-5) Accantonamenti legati a rischi e contenzioso.**

Con riferimento alla prevista "contrazione del numero dei contratti a tempo determinato", il Collegio dei revisori, nel proprio parere del 18/12/2020, ha confermato la "potenziale area di rischio", rispetto alla quale sono stati accantonati prudenzialmente fondi, pari a mezzo milione di euro, destinati a coprire eventuali indennizzi consensuali o giudiziali a favore dei lavoratori a cui non venisse rinnovato il contratto.

In tal senso, la Fondazione in accordo con le Rappresentanze Sindacali ha istituito un bacino di compensazione, costituito dai lavoratori risultati in esubero rispetto al nuovo piano di risanamento, individuando i criteri di selezione e precedenza per le assunzioni a termine del personale tecnico amministrativo. E' stato confermato l'impegno assunto di tutelare i contratti a Tempo determinato "storici", risolti alla fine del 2020 che hanno una corsia prioritaria in caso di necessità di personale che risponda alle loro caratteristiche tecnico-professionali. È stato inoltre ribadito il fatto che, sulla base dell'accordo del 26/11/2020, la massima parte delle posizioni è stata oggetto di transazione stragiudiziale.

Sul punto vi è da dire che la normativa di riferimento si rinviene nell'articolo 29, comma 3ter del D. Lgs 15 giugno 2015, n. 81 che testualmente dispone: *"La violazione di norme inderogabili riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rinnovi di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato di cui al comma 3bis non ne comporta la conversione in contratti a tempo indeterminato. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le fondazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave"*.

Sulla base dei prospetti forniti, l'area più critica appare quella dei tecnici generici, dove è prevista una riduzione di circa 11 unità a T.D. e l'area amministrativa "servizi generali", dove si ipotizza una sostanziale eliminazione del ricorso ai contratti temporanei, a fronte di una media di dieci unità in forza nel triennio 2017-2019.

Questo Collegio tuttavia non ritiene di dover entrare nel merito della congruità dell'accantonamento sopra citato, dal momento che tale accorgimento risulta adottato per rimediare a criticità maturate nella gestione passata e non presenta relazioni con gli assetti giuridici ed economici pattuiti con l'accordo oggetto di certificazione in questa sede. Le valutazioni in merito alla sostenibilità generale del piano (su cui tali accantonamenti sono destinati ad incidere) spettano infatti alle amministrazioni vigilanti.

#### **B) Compatibilità dei costi quantificati per il contratto integrativo con gli strumenti di programmazione e di bilancio.**

Una volta ritenuta attendibile la quantificazione dei costi esposti nella relazione allegata al contratto e nelle tabelle inviate in sede di riscontro istruttorio, la Sezione ha titolo per

scrutinare la compatibilità di tali costi con gli strumenti di programmazione e bilancio approvati dall'amministrazione istante.

Ai fini della valutazione del rispetto di detto parametro, di primaria importanza è la rappresentazione previsionale contenuta nel piano di risanamento.

Come già osservato, il controllo della Corte si esercita su parametri economico-finanziari e implica la verifica delle stime dei costi degli incrementi o dei decrementi contrattuali, nonché dell'andamento delle risorse finanziarie disponibili per la loro effettiva copertura. A tal fine, per consentire alla Magistratura contabile un corretto esercizio dell'attività di certificazione, è necessario che le previsioni del piano siano esaustive, dando conto non solo dell'entità complessiva delle entrate ma altresì della loro composizione e provenienza disaggregate, in modo tale da consentire una verifica puntuale in punto di attendibilità.

Si impone pertanto una disamina complessiva delle previsioni di bilancio contenute nel piano, al fine di verificare che i costi derivanti dalla contrattazione integrativa possano trovare comunque copertura affidabile.

Sul punto è appena il caso di richiamare il fatto che, in forza della riduzione della dotazione organica del personale tecnico, amministrativo e artistico, quantificata in misura complessivamente pari al 13% di quello in forza al 31/12/2019 (pari a 49 unità in meno) e già oggetto di trattazione in punto di attendibilità di quantificazione dei costi, nonché in ragione delle più favorevoli previsioni collegate all'applicazione dei nuovi istituti contrattuali integrativi, la spesa per il personale non dovrebbe superare i 19 milioni di euro negli anni 2022 e 2023.

Il Piano di risanamento della Fondazione Teatro Regio di Torino è stato redatto con l'obiettivo di consolidare l'equilibrio economico registrato nel 2020 (esercizio caratterizzato da un blocco dell'attività artistica per ben dieci mesi su dodici) e di raggiungere un equilibrio finanziario mediante una serie di azioni volte a ridurre la dipendenza dell'ente dagli Istituti di credito.

In particolare, l'ente espone che *"l'evoluzione attesa dei flussi di cassa della Fondazione per gli anni 2021-2023 evidenzia un incremento della capacità di autofinanziamento e l'estinzione dei debiti pregressi verso i fornitori, artisti, erario e INPS al fine di raggiungere uno stock di debiti commerciali ritenuti fisiologici e sostenibili"*, e il raggiungimento di tali obiettivi si fonda sugli effetti attesi di una serie di azioni strategiche e sulla effettiva realizzazione di alcune previsioni.

È chiaro che, mentre su alcune ipotesi previsionali l'Amministrazione può contare su una serie di assunti già conseguiti (ad esempio il consenso delle OO.SS sul contratto integrativo, l'intervenuta transazione di alcune posizioni debitorie...) sulla maggior parte di esse pesa l'incognita delle ipotesi e delle situazioni connesse alla "pandemia" ancora in atto.

La Fondazione precisa che l'elaborazione dei dati previsionali, e degli effetti delle azioni strategiche descritte in precedenza, è stata effettuata sulla base di due diverse categorie di ipotesi.

Le prime, qualificate come di natura endogena, sono relative a *"eventi futuri ritenuti ragionevolmente realizzabili o ad azioni che, alla data di redazione del Piano, sono da considerare attuabili in quanto direttamente controllabili dalla direzione della Fondazione"*, che le avrebbe elaborate sulla base dell'esperienza storica della direzione e dei contratti attualmente in essere; le seconde invece, qualificate come esogene, sono quelle relative ad eventi futuri e ad azioni che potrebbero non verificarsi necessariamente nella misura e con la tempistica prevista dal piano, e che quindi *"presentano un grado di aleatorietà maggiore rispetto alle assunzioni endogene, in quanto al di fuori del controllo della direzione"*. Queste ultime sono la maggioranza.

Del resto, la Fondazione appare ben consapevole del fatto che i soli interventi connessi al rilancio della produzione ed alle azioni strutturali di ottimizzazione dei costi, già intrapresi dal Commissario, non risulterebbero comunque sufficienti a garantire la sostenibilità finanziaria dell'ente, a causa dell'elevato indebitamento pregresso.

Ne consegue che la riuscita del Piano di Risanamento, nell'ottica della stessa Fondazione, *"non può prescindere dalla richiesta di accesso al fondo rotativo messo a disposizione dallo Stato attraverso la Legge 112/2013"*, nella già citata misura di venti milioni di euro da restituire con piano di ammortamento trentennale a partire dall'esercizio 2022, in cui risultano correttamente stanziati le prime rate restitutorie.

In tal senso, essendo la decisione sull'accesso al fondo rotativo rimessa all'Amministrazione centrale, nella persona del commissario di governo e dei ministri competenti, tale ultimo assunto viene qualificato come esogeno rispetto alla Fondazione.

Sul punto, in base alle informazioni fornite dall'Amministrazione nel corso dell'adunanza pubblica, è emerso che alla scadenza del termine previsto dal comma 590 della L. n. 178/2020 la Fondazione Teatro Regio risulterebbe l'unica ad aver fatto domanda di accesso al fondo citato; da ciò può evincersi che, ferma la decisione in capo ai ministeri competenti, vi sarebbe teorica disponibilità che la domanda di accesso a tale fondo possa trovare accoglimento nella misura richiesta.

Il prestito erogato dal MIBACT e dal MEF sarà rimborsato con rate semestrali su un orizzonte di 30 anni al tasso dello 0,25% con un anno di preammortamento; a tale proposito la Fondazione ha trasmesso il prospetto dei piani di ammortamento, atteso che il prestito dovrebbe constare di una prima *tranche* di 15 milioni da incassare nel 2021 ed ulteriori 5 milioni nel 2022; si è quindi potuta verificare anche l'esattezza degli importi esposti nel piano a titolo di restituzione delle rate semestrali pattuite.

L'Amministrazione prevede di impiegare le risorse del fondo di rotazione a copertura del debito verso gli istituti di credito (pari a circa 8,5 milioni), verso fornitori e artisti (per circa

sette milioni) verso gli istituti di previdenza (1 milione circa) e il Fisco (poco più di tre milioni). Si tratta di azione certamente suscettibile di ridurre in modo considerevole gli oneri correnti per interessi passivi, di mora e da ravvedimento.

L'Amministrazione ha poi esposto una programmazione artistica che tiene conto del necessario bilanciamento con il livello dei ricavi attesi, secondo gli indirizzi espressi dal Ministero per la ripartizione del Fondo Unico dello Spettacolo; in particolare l'ottenimento di più elevati punteggi assume importanza notevole, poiché si riflette anche sulla definizione dei parametri quantitativi sulla base dei quali saranno determinati l'*an* e il *quantum* dell'erogazione dei premi di risultati ai dipendenti.

Oltre a ciò risulta necessario conseguire l'ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse umane che il piano connette a un incremento significativo della produttività aziendale, ottenuta con la ridefinizione della pianta organica, l'attuazione del contratto collettivo di secondo livello oggetto della presente pronuncia, e con una decisa riduzione del ricorso a personale assunto a tempo determinato; il tutto appare improntato a principi di sana gestione e in discontinuità con le criticità all'origine del disavanzo.

Altri elementi "esogeni" su cui l'amministrazione fa conto sono la conferma dei contributi da parte dei soci fondatori, la riduzione dei costi e oneri bancari (mediante un minore utilizzo degli sconfinamenti e aperture di credito in c/c e una contestuale rinegoziazione dei rapporti) nonché il buon esito delle trattative in corso con alcuni fornitori *"al fine di ridurre il debito pregresso mediante un impegno a saldare gli importi scaduti a fronte di uno stralcio dei debiti originari oggetto dell'operazione"*.

Tali ipotesi vengono dalla Fondazione riassunte nel modo seguente:

*"ottenimento di contributi regionali annuali pari a € 2,28 mln*

*ottenimento di contributi comunali annuali pari a € 3,93 mln;*

*ottenimento di altri contributi da soci nel triennio (Compagnia di San Paolo, Iren, Fondazione CRT Intesa San Paolo, Reale Mutua) pari, a € 3,80 mln annuali;*

*ottenimento di contributi privati pari a € 0,38 mln nel 2021; € 0,35 mln nel 2022 e € 0,60 mln nel 2023;*

*conversione delle linee di credito con Istituto San Paolo e Unicredit in rapporti di conto corrente per anticipi contributi e/o crediti (revolving) per un importo complessivo pari a € 8,0 mln circa"*.

In particolare le voci di entrata risultano condizionate dalla disponibilità economica e dalle linee d'azione che gli enti fondatori intenderanno intraprendere.

Non può infatti dimenticarsi come parte delle difficoltà finanziarie della fondazione, maturate negli anni passati, sia stata in parte riconducibile ad alcuni difficili rapporti di credito con il Comune di Torino, risolti non sempre in modo contabilmente lineare da ambo le parti.

Inoltre i pesanti effetti economici delle misure di contenimento del contagio hanno messo e metteranno a dura prova gli equilibri finanziari dei due enti territoriali fondatori (Comune di Torino e Regione Piemonte), i cui impegni di contribuzione sono al momento non formalizzati ma basati su rassicurazioni fornite dai rispettivi vertici, non essendo ancora disponibili (in ragione delle proroghe previste a livello legislativo) i bilanci preventivi dei suddetti enti su un orizzonte coevo al piano. È ben vero che la previsione di entrata (pari a 2,28 milioni dalla Regione e a 3,93 milioni dal Comune) si colloca al di sotto del dato medio del triennio precedente, e tuttavia va considerato che gli enti in questione si trovano da anni in situazioni di pesante disavanzo di amministrazione, i cui ritmi di recupero sono messi in discussione dalla riduzione di entrate cagionata dalla pandemia.

Quanto invece alle contribuzioni provenienti dalle fondazioni bancarie, le stesse risultano confermate a livello formale e le relative delibere sono state trasmesse dalla Fondazione in margine all'adunanza pubblica del 13 aprile 2021.

Sul punto, a specifico quesito istruttorio, la fondazione ha riepilogato la situazione relativa alla formalizzazione degli impegni che i soggetti fondatori hanno assunto a suo favore, e di seguito si riportano solo quelli recanti un importo annuo superiore ai 200mila euro.

<b>Fondatore</b>	<b>Contributo medio 2021-23</b>	<b>Stato dell'impegno</b>
Regione Piemonte	2.280.000,00	Delibera di impegno senza importo
Comune di Torino	3.930.000,00	Delibera in via di emanazione
Compagnia di S.Paolo	1.100.000,00	Delibera già assunta per il triennio
Fondazione CRT	766.667,00	Delibera già assunta per il triennio
Intesa SanPaolo SPA	350.000,00	Delibera annuale
Iren Energia SPA	950.000,00	Accordo per 450mila nel triennio 2020-22; contributo integrativo di 500mila da deliberare.

Come si vede, il quadro appare ipoteticamente foriero di incertezze con riguardo ai soci fondatori pubblici, in ragione delle incertezze legate all'impatto finanziario della pandemia sugli enti medesimi (in termini di minori entrate proprie), chiamati a contribuire annualmente per oltre 6 milioni di euro.

Sul punto la Fondazione ha dichiarato che *"eventuali riduzioni degli apporti determineranno una immediata contrazione dei costi a tutela del principio del pareggio di bilancio"*, ed è verosimile ritenere che, nel caso, le economie saranno operate principalmente alla voce degli acquisti dei beni e servizi, essendo per la maggior parte non comprimibili i costi relativi agli obblighi contrattuali assunti verso il personale dipendente.

In sede di adunanza l'Amministrazione ha inoltre precisato che, oltre ai risparmi conseguiti per effetto della trasmissione in diretta streaming delle esibizioni (che riducono il numero delle recite ed esecuzioni), la Fondazione si avvarrà del Provveditorato alle OO.PP. per le gare ed appalti di rilevanza comunitaria, riducendo ulteriormente una serie di costi.

Con riguardo invece alle altre voci di entrata, si formulano le seguenti osservazioni.

La proiezione dei ricavi da biglietti per le rappresentazioni liriche, concerti e balletti è esposta nel triennio 2021-2023 sulla base della programmazione ad oggi compilata, e risente della rapidità della ripresa delle attività artistiche aperte al pubblico presente e pagante; appare tuttavia chiaro che una ripresa a pieno regime potrà consolidarsi solo nella seconda metà del 2021, e quindi con l'apertura della stagione artistica 21/22.

In tal senso i ricavi del 2021 risultano contenuti in poco più di 2 milioni, a fronte di una previsione di 7,5 milioni per il 2022 e di 8 milioni nel 2023; su quest'ultimo dato, che si presenta in miglioramento rispetto all'andamento storico registrato nel triennio precedente la pandemia, il Collegio non può esimersi dal rilevare come esso paia costituire, ad oggi, una prospettazione ottimistica.

Particolarmente prudentiale appare invece la previsione di incasso per le voci riassunte nell'aggregato "altri ricavi", tra cui le sponsorizzazioni, che sono previste in misura assai contenuta e ben al di sotto dei livelli registrati nel triennio 2017-19, per effetto del probabile prolungamento degli effetti economici della "recessione da pandemia" su ampi strati produttivi del settore privato.

Quanto agli incassi previsti a titolo di contributi FUS, questi sono rappresentati in 12 milioni di euro, importo già inferiore alla media del triennio 2017-19, e quindi l'ipotesi appare attendibile, specie alla luce del fatto che i punteggi FUS, alla luce del blocco delle attività del 2020, rimangono cristallizzati ai dati esistenti e disponibili prima dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Per altro verso, anche i costi di produzione diversi da quelli per il personale dipendente sono previsti in riduzione, sia per effetto delle politiche di contenimento delle spese, sia per effetto del mancato rinnovo di tutti i contratti di servizi e fornitura pendenti al momento della nomina del Commissario Straordinario.

Nel complesso il piano formula un percorso di risanamento che, pur con il conseguimento di ampi margini della gestione operativa (stabilmente al di sopra dei 3,5 milioni di euro a decorrere dal 2022), deve prevedere robusti ammortamenti, svalutazioni e fondi per rischi, pari a circa 3 milioni all'anno in media; i risultati di esercizio sono quindi previsti, al netto delle imposte, positivi per quasi mezzo milione di euro annui.

A ciò si aggiunga che, sulla base delle previsioni di costo aggiornate alla risposta dell'8/04/2021, gli oneri per il personale dovrebbero essere ulteriormente ridotti di 554mila euro nel 2022 e di 788mila nel 2023, portando il margine della gestione operativa

ampiamente al di sopra dei 4 milioni di euro annui e spingendo i risultati di esercizio potenzialmente al di sopra del mezzo milione annuo.

Ne consegue che, in caso di riduzione imprevista di entrate o contributi, la direzione della fondazione dovrà agire prontamente sulle componenti variabili della spesa in modo tale da mitigarne gli effetti sui risultati di gestione.

Ciò in quanto la spesa per salari e contributi rappresenta una componente rigida e obbligatoria, sia nell'*an* che nel *quantum*, e perciò, nell'invarianza di essa, eventuali riduzioni impreviste di entrate potrebbero mettere a rischio i risultati complessivi della gestione.

Di certo non va dimenticato che una parte dei costi per il personale, coincidenti con l'ammontare massimo dei premi di risultato, complessivamente ammontanti a circa 500mila euro, sono condizionati alle *performance* effettive della fondazione, sia dal punto di vista finanziario che artistico, e non verrebbero erogati per intero in caso di raggiungimento solo parziale degli obiettivi gestionali e operativi. Con ciò è possibile ritenere che gli oneri dovuti ai lavoratori, sulla base del piano proposto, siano garantiti da un margine adeguato di sicurezza, sia in ragione del loro andamento sia per l'avvenuta recente formalizzazione di impegni da parte di importanti soggetti sovventori.

Ad ogni buon conto, ai fini della riuscita del risanamento, oltre all'impatto dirimente del riconoscimento integrale del contributo di 20 milioni dal fondo rotativo, risultano altrettanto essenziali sia la costanza delle contribuzioni pubbliche e private indicate (al pari del loro effettivo incameramento), sia il conseguimento dei risultati previsti nella vendita di abbonamenti e biglietti.

Con le suddette precisazioni, le previsioni degli strumenti di programmazione e di bilancio per il triennio 2021/2023 consentono di ritenere rispettato anche il parametro della compatibilità dei costi quantificati sulla base degli istituti del contratto integrativo.

In conclusione, per le ragioni sopra indicate, questa Sezione ritiene che sussistano i presupposti di legge per procedere alla certificazione positiva dell'ipotesi di accordo integrativo aziendale sottoscritta dalla Fondazione Teatro Regio di Torino con le OO.SS. in data 12 marzo 2021.

#### **P.Q.M.**

La Corte dei Conti, Sezione Regionale di controllo per il Piemonte,

#### **CERTIFICA**

l'attendibilità della quantificazione dei costi relativi al contratto integrativo aziendale dei dipendenti della Fondazione Teatro Regio di Torino, nel testo sottoscritto dalle parti in data 12 marzo 2021, e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio della fondazione stessa, come meglio esplicitato in motivazione.

Copia della presente deliberazione sarà trasmessa, a cura del Direttore della Segreteria, alla fondazione Teatro Regio di Torino,

al Ministero dei beni e delle attività culturali – oggi Ministero della cultura,  
e al Ministero dell'economia e delle finanze,  
Così deliberato nella camera di consiglio, svoltasi anche mediante videoconferenza e  
collegamento in remoto dei magistrati dai propri domicili, in data 13 aprile 2021.

IL RELATORE

Dott. Diego Maria POGGI



LA PRESIDENTE

Dott.ssa Maria Teresa POLITO



Depositata in Segreteria il **14 aprile 2021**

il Funzionario Preposto

Nicola MENDOZZA

