



DELIBERA N. 26

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO l'art. 7, punto 8, lettera d) dello Statuto della Fondazione, che attribuisce al Consiglio il compito di provvedere, con atti sottoposti ad approvazione del Ministero per i Beni e le Attività Culturali, alla definizione delle dotazioni organiche;

VISTA la delibera consiliare n. 25/2002, approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali con D.M. 31 maggio 2002, con la quale il Consiglio ha approvato le dotazioni organiche della Fondazione;

VISTA la delibera consiliare n. 3/2005, approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali con nota Prot. DG-AACAACS03748 del 1° marzo 2006, con la quale è stato approvato l'inserimento nella Pianta organica dell'Ufficio Comunicazione e Relazioni Esterne nell'Area Affari Generali;

CONSIDERATO che il Direttore Generale, nella relazione che costituisce parte integrante della presente delibera, ha prospettato l'esigenza di riconsiderare e riformulare la configurazione delle strutture organizzative della Fondazione in modo tale da soddisfare meglio le esigenze funzionali della stessa alla luce dell'esperienza maturata nel corso dell'attività degli ultimi anni;

TENUTO CONTO che la variazione proposta non comporta alcuna maggiorazione della spesa, ma piuttosto consente una sua riduzione grazie a una diversa distribuzione dei compiti attribuiti alle Aree e al personale che ne fa parte;

DELIBERA

di approvare la diversa strutturazione della Pianta organica della Fondazione, così come proposta dal Direttore Generale nella relazione che costituisce parte integrante della presente delibera.

La presente delibera viene inviata per approvazione, ai sensi dell'art. 7, punto 8, lettera d) dello Statuto della Fondazione, al Ministero per i Beni e le Attività Culturali.

IL PRESIDENTE

(Luigi Agnese)

Roma, 22 ottobre 2007



Proposta di variazione della Pianta organica della Fondazione

Premessa: le dotazioni organiche della Fondazione oggi

Le dotazioni del personale della Fondazione sono attualmente determinate da una Pianta organica che risale al 2002 (approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali con D.M. del 31 maggio 2002) e riflette la strutturazione funzionale che si pensava fosse allora idonea ad assicurare il perseguimento degli obiettivi dell'Istituzione. Si rammenta come fosse un momento particolare nella vita della Quadriennale, da poco trasformata in Fondazione di diritto civile dopo oltre sessant'anni di attività pubblicistica. Si ripartiva da zero, con una nuova identità da costruire, ovvero con una programmazione da definire *ex novo*, alla quale assicurare una coerente dotazione di risorse umane. Un aspetto, quest'ultimo, che rivestiva un carattere di particolare priorità e urgenza, in considerazione del fatto che la Fondazione poteva contare sul Direttore Generale, ma non su altro personale. I dipendenti del vecchio Ente avevano, infatti, chiesto e ottenuto, a norma di Statuto, di essere trasferiti presso il Ministero per i Beni e le Attività Culturali.

Nel 2002 le scelte andarono nella direzione di uno snellimento delle dotazioni organiche (da 19 unità del vecchio Ente a 12 unità) e della acquisizione di un personale più qualificato.

Da un lato, era necessario costituire in tempi brevi un nucleo ristretto di dipendenti che andassero a ricoprire le posizioni chiave senza le quali non sarebbe stato possibile rimettere in moto la "macchina". Un nucleo ristretto che, solo per il raggiungimento di specifici obiettivi, sarebbe stato potenziato con collaborazioni a progetto, per non appesantire eccessivamente la struttura.

Dall'altro, era strategico che questo nucleo fosse composto da addetti tecnicamente preparati, che conoscessero lo specifico sistema nel quale la Fondazione opera, e che avessero già, ciascuno per la funzione ricoperta e il livello d'inquadramento, il profilo professionale necessario per assicurare il mantenimento interno del controllo delle diverse attività, anche in caso di attivazione di collaborazioni temporanee e/o di esternalizzazione di servizi.

Per il trattamento economico-giuridico del personale, il Consiglio di Amministrazione decise di adottare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende dei servizi pubblici della cultura, del turismo, dello sport e del tempo libero (Federculture), approvato con nota del

Ministero per i Beni e le Attività Culturali, Direzione Generale per l'Architettura e le Arti Contemporanee del 31 maggio 2002 Prot. SAG 2604.

Le ragioni di una revisione a cinque anni di distanza

Oggi, a cinque anni di distanza, si può affermare che le scelte operate all'epoca si sono rivelate sostanzialmente corrette nella loro impostazione di base. Così dimensionata, la Fondazione è riuscita in questi anni a organizzare la XIV Quadriennale (articolata in tre mostre) e a mettere in cantiere la XV, prevista il prossimo anno; a dare alle stampe cinque pubblicazioni; a organizzare un convegno internazionale; a ampliare i fondi documentari e bibliotecari conservati dall'Archivio storico e dalla Biblioteca, oltre che dotarli di una sede dedicata e più adeguata per ampiezza e dotazioni tecnologiche; ad avviare la catalogazione informatizzata degli oltre 30.000 volumi che costituiscono la collezione della Biblioteca; a programmare una prima serie di incontri aperti al pubblico presso la sede di Villa Carpegna. Tutto questo, stabilendo una rete di relazioni con soggetti istituzionali e privati che sono diventati, in alcuni casi, sostenitori abituali della Fondazione, garantendo una iniezione di risorse aggiuntive ai contributi ordinari annui del Ministero per i Beni e le Attività Culturali e del Comune di Roma.

Se i criteri che nel 2002 avevano determinato le dotazioni del personale della Fondazione si sono rivelati sostanzialmente corretti, appare oggi opportuna una attualizzazione della Pianta organica per due ordini di motivi:

- a) per **recepire con maggiore aderenza l'evoluzione che le strutture organizzative hanno avuto coerentemente con lo sviluppo delle attività** (alcune Aree sono apparse sovradimensionate rispetto agli obiettivi, altre invece hanno dimostrato di avere bisogno di un potenziamento);
- b) per **assicurare una maggiore specificità e caratterizzazione di alcuni Uffici**, di cui solo nel tempo è stato possibile capire appieno le effettive potenzialità e la configurazione più opportuna.

Si evidenzia sin d'ora come la revisione della Pianta organica che oggi si propone **non** comporti alcun incremento delle unità lavorative, né un aggravio della spesa complessiva, che, anzi, potrebbe essere inferiore a quella attualmente prevista. L'aggiornamento della Pianta organica vigente consiste, infatti, in una rimodulazione delle unità lavorative già esistenti attraverso una diversa distribuzione degli addetti per Aree, con conseguente revisione dei livelli di inquadramento.

Le variazioni proposte

La Fondazione si struttura in quattro Aree: *Affari Generali, Amministrazione, Documentazione, Eventi* articolate al loro interno in Uffici. Si evidenziano a seguire le principali evoluzioni che le strutture organizzative della Fondazione hanno avuto negli ultimi cinque anni e le conseguenti variazioni che si propongono al Consiglio.

Area Affari Generali

L'*Area Affari Generali* era stata disegnata con l'articolazione interna più estesa (*Segreteria, Ufficio tecnico, Ufficio Comunicazione e Relazioni Esterne* e un *Assistente del Presidente*). Si era ritenuto opportuno prevedere la presenza di un nucleo complessivo di sei dipendenti per adempiere a molteplici attività relative alla cura degli affari correnti di competenza del Presidente e del Direttore Generale. A seguito della esperienza di questi ultimi anni, si propone di provvedere a una sua diversa organizzazione.

La *Segreteria* (dotata originariamente di tre addetti, un Responsabile e due Impiegati di concetto) è apparsa sovradimensionata rispetto alle effettive esigenze funzionali, che potrebbero essere soddisfatte con due dipendenti:

- un Impiegato di concetto addetto alla cura del Protocollo e della agenda del Presidente e del Direttore Generale, ivi comprese le procedure di convocazione degli Organi collegiali;
- un Ausiliario adibito a funzioni di base quali consegna e spedizione di corrispondenza e pacchi, piccole commissioni, smistamento telefonate, fotocopie, ecc.

L'*Ufficio tecnico* (per il quale era stato previsto originariamente un Impiegato specializzato) ha funzionato effettivamente come era stato concepito, ovvero come fondamentale unità di appoggio informatico e logistico agli Uffici della Fondazione. In particolare, ha assicurato la manutenzione delle dotazioni hardware/software e della rete informatica, oltre che la gestione *in house* degli aggiornamenti tecnici del sito Internet, con rapidità e flessibilità ottimali. L'Ufficio ha inoltre assolto ad altri compiti cardine nella amministrazione ordinaria della Fondazione, quali la gestione tecnica dei beni mobili e il coordinamento degli interventi dei manutentori esterni, sviluppando così forti interconnessioni con l'Area Amministrazione. Apparirebbe, pertanto, opportuno che questo collegamento fosse reso ancora efficace con lo scorporo dell'Ufficio tecnico dall'Area Affari Generali e il suo assorbimento nell'Area Amministrazione con la denominazione di *Ufficio tecnico-amministrativo* (vedi *infra*, p. 4).

L'*Ufficio Comunicazione e Relazioni esterne* (inserito in Pianta organica nel 2005 e approvato dal Ministero vigilante con nota del 1.3.2006 Prot. n. MBAC-DG-AACAACS03748) ha lavorato in stretto collegamento con la

Presidenza e la Direzione generale, curando per loro l'organizzazione delle relazioni con gli interlocutori istituzionali, gli organi di informazione e i partner privati. Nello svolgimento dei compiti di comunicazione e promozione, ha sviluppato sinergie con tutte le Aree della Fondazione, dovendosi occupare della valorizzazione delle diverse tipologie di iniziative promosse (mostre, pubblicazioni, Archivio storico) mediante la progettazione e realizzazione di campagne pubblicitarie e informative, presentazioni al pubblico, eventi inaugurati e promozionali. Ha, inoltre, assolto alle funzioni di Ufficio per le relazioni con il pubblico *ex art 7* lettera i dello Statuto.

Per il funzionamento di questo Ufficio, per il quale era previsto un Responsabile (che era anche Responsabile della Segreteria e della Segreteria degli Organi collegiali), appare opportuno fare affidamento su un addetto (Impiegato di concetto) che assicuri l'implementazione delle diverse attività. Mentre si ritiene che la responsabilità delle funzioni di comunicazione e relazioni esterne, per la loro rilevanza strategica e per il carattere di trasversalità rispetto a tutte le strutture organizzative, costituisca una delle materie che potrebbero rientrare tra i compiti affidabili dal Direttore Generale a una figura dirigenziale (vedi *infra*, p. 5).

Per quanto riguarda la funzione di *Assistente del Presidente*, si ritiene che possa essere eventualmente attivata con contratti di collaborazione a termine, ma che, per il suo carattere fiduciario, non sia opportuno prevederla stabilmente in Pianta organica.

L'Area Affari Generali passerebbe così da sei a tre addetti (2 Impiegati di concetto, 1 Ausiliario).

Area Contabilità e Amministrazione

L'Area Contabilità e Amministrazione, alla quale fanno capo le mansioni collegate alla gestione finanziaria, contabile e amministrativa della Fondazione, era stata concepita come una struttura portante della Fondazione ed era stata affidata a un Responsabile. Dell'Area faceva parte l'*Ufficio Ragioneria* per il quale si pensava a una dotazione di due addetti (un Impiegato di concetto e un Impiegato specializzato).

Ci si è invece risolti ad adottare una diversa organizzazione del lavoro dell'Ufficio in esame, ottenendo significativi risparmi di costi anche mediante l'esternalizzazione del servizio di calcolo e redazione delle retribuzioni del personale e assimilati (buste paga). Quindi per l'Ufficio ragioneria appare sufficiente disporre di un Impiegato di concetto che svolga anche le mansioni di responsabile dell'*Ufficio tecnico-amministrativo*, spostato per i motivi già sopra descritti nella stessa Area.

L'Area Contabilità e Amministrazione passerebbe così da tre a due addetti (1 Responsabile, 1 Impiegato di concetto).

Area Documentazione

L'*Area Documentazione* (per la quale era stato previsto un Responsabile e un Impiegato di concetto) ha conosciuto in questi anni un forte impulso, che già si riflette nella ridenominazione della sua entità principale, l'Archivio storico, in *Archivio Biblioteca della Quadriennale* (ArBiQ).

Accanto all'Archivio - che conserva e valorizza il materiale documentario non solo sulla storia dell'Ente ma più in generale sulle arti visive in Italia dal Novecento ad oggi - è stata infatti formalmente costituita la Biblioteca, i cui circa 30.000 volumi sono in corso di catalogazione informatizzata tramite SBN. E' inoltre allo studio il progetto di costituzione di una Videoteca.

Dalla fine del 2006, l'ArBiQ è dotato di una sede dedicata e delle attrezzature richieste per una moderna fruizione da parte del pubblico.

Sull'ArBiQ ha un forte impatto l'attività editoriale della Fondazione, dalla fase propedeutica di ricerca da parte degli autori incaricati a quella di coordinamento editoriale dei singoli volumi, la cui pubblicazione è affidata a case editrici esterne.

Oltre a svolgere una funzione di centro di documentazione, l'ArBiQ è anche un centro di produzione culturale che attinge dal materiale in esso conservato, come dimostrano le più recenti mostre storiche promosse dalla Fondazione e gli incontri su figure e/o movimenti dell'arte del Novecento.

Il piano di sviluppo di quest'Area prevede la creazione di applicativi *ad hoc* per la gestione informatizzata dei fondi archivistici e librari, e un progressivo ampliamento del patrimonio archivistico e librario tramite acquisizione e/o donazione.

Per questi motivi, appare opportuno che la dotazione di quest'Area sia potenziata con un addetto, per un totale complessivo di tre dipendenti (un Responsabile e due Impiegati di concetto).

Area Eventi

L'*Area Eventi*, che riguarda strettamente le manifestazioni espositive promosse dalla Fondazione anche in collaborazione con soggetti terzi, continua ad avere istituzionalmente un andamento periodico. Per la sua entità principale, l'*Ufficio mostre*, si potrà quindi continuare a fare affidamento su un Responsabile, che assicuri agli organi di vertice e ai curatori delle mostre il necessario coordinamento di tutti gli aspetti organizzativi, dalla fase di preparazione a quella di realizzazione e *follow-up*. Il Responsabile potrà essere affiancato di volta in volta da collaborazioni occasionali per la realizzazione di specifici eventi espositivi.

Appare, infine, opportuno assicurare al Direttore Generale un supporto alla gestione operativa della Fondazione tramite la previsione di un Dirigente che, interfacciandosi con le diverse strutture organizzative, opererebbe per

assicurare le istruttorie, le verifiche di fattibilità, i monitoraggi richiesti per la realizzazione di specifici progetti e per l'ottimizzazione delle funzioni interne. Al Dirigente competerebbero, inoltre, i compiti e le funzioni di volta in volta attribuiti dal Direttore Generale, ivi compreso la sua sostituzione temporanea in caso di assenza o impedimento.

Si rammenta che per il trattamento economico-giuridico del personale dirigente della Fondazione, il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 24 del 18 aprile 2002, decise di applicare il CCNL per i Dirigenti delle imprese di servizi pubblici locali (CISPEL) e la Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali (FNDAI), approvato sempre con nota del Ministero per i Beni e le Attività Culturali, Direzione Generale per l'Architettura e le Arti Contemporanee del 31 maggio 2002 Prot. SAG 2604.

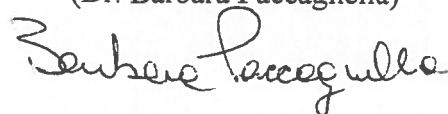
Conclusioni: le due piante organiche a confronto

Ciò premesso, è possibile tracciare un quadro comparativo tra le due Pianta organiche:

<i>Pianta organica 2001</i>	<i>Proposta di revisione</i>
/	n. 1 Dirigente
n. 4 Responsabili (personale direttivo)	n. 3 Responsabili (personale direttivo)
n. 5 Collaboratori (personale di concetto)	n. 5 Collaboratori (personale di concetto)
n. 2 Impiegati (personale specializzato)	/
n. 1 Impiegato (personale esecutivo)	n. 1 Impiegato (personale esecutivo)
<i>Totale: 12 unità</i>	<i>Totale: 10 unità</i>

La nuova proposta di Pianta organica, così come riformulata, appare essere più rispondente alle attuali esigenze funzionali della Fondazione, e non solo non comporta alcun aggravio della spesa, ma consente anche evidenti economie rese possibili dalla riduzione delle unità in organico, realizzata mediante una diversa allocazione del personale.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Barbara Paccagnella)



Roma, 22 ottobre 2007