

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

EVROPSKÝ ÚČETNÍ DVŮR

DEN EUROPÆISKE REVISIONSRET

EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF

EUROOPA KONTROLLIKODA

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

EUROPEAN COURT OF AUDITORS

COUR DES COMPTES EUROPÉENNE



CORTE DEI CONTI EUROPEA

EIROPAS REVĪZIJAS PALĀTA

EUROPOS AUDITO RŪMAI

EURÓPAI SZÁMVEVŐSZÉK

IL-QORTI EWROPEA TA' L-AWDITURI

EUROPESE REKENKAMER

EUROPEJSKI TRYBUNAŁ OBRACHUNKOWY

TRIBUNAL DE CONTAS EUROPEU

EURÓPSKY DVOR AUDÍTOROV

EVROPSKO RAČUNSKO SODIŠČE

EUROOPAN  
TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIN

EUROPEISKA REVISIONSRÄTTEN

Relazione della Corte dei conti  
sull'audit dell'efficienza operativa  
della gestione della Banca centrale europea  
per l'esercizio finanziario 2004

corredata delle risposte della Banca centrale europea

1. L'audit dell'efficienza operativa della Banca centrale europea (BCE) è un obbligo previsto dall'articolo 27, paragrafo 2, del protocollo sullo statuto del Sistema europeo di banche centrali (SEBC) e della Banca centrale europea<sup>1</sup>. Il settore selezionato ai fini dell'audit per l'esercizio finanziario 2004 è l'efficienza della politica della BCE in materia di risorse umane. La Corte ha anche svolto un audit di follow-up relativo al monitoraggio dei progetti e all'appalto e alla gestione dei servizi esterni.

### **POLITICA DELLE RISORSE UMANE**

2. Il bilancio della BCE per il 2004 è ammontato a 376,4 milioni di euro, di cui 145,9 milioni di euro (39 %) per le spese di personale<sup>2</sup>.

3. Dal 1999, anno in cui ha iniziato ad operare, la BCE ha conosciuto un periodo di rapida crescita del numero di agenti, passati da 518 nel 1999 a 1 309 alla fine del 2004. In questa fase di avvio, la direzione Risorse umane (D-RU) si è occupata soprattutto di assunzioni, compiti amministrativi correnti e problemi a breve termine in materia di risorse umane. Nella fase attuale di consolidamento, la BCE ha identificato<sup>3</sup> numerose aree in cui sono realizzabili miglioramenti e possibilità di intervento nel quadro delle risorse umane.

4. L'audit della Corte si proponeva di valutare l'efficienza operativa della politica della BCE in materia di risorse umane per quanto riguarda le

---

<sup>1</sup> L'articolo 27, paragrafo 2, stabilisce che "Le disposizioni dell'articolo 248 del Trattato si applicano soltanto ad un esame dell'efficienza operativa della gestione della BCE". Le disposizioni istituzionali relative alla Banca centrale europea figurano nell'articolo 110 del trattato CE.

<sup>2</sup> Tali spese comprendono 133,2 milioni di euro di costi salariali diretti e 12,7 milioni di euro di costi indiretti per le risorse umane, quali le indennità di assunzione e di dislocazione.

<sup>3</sup> Nel quadro di un programma di cambiamenti organizzativi intitolato "*ECB in motion* (La BCE in movimento)", il Comitato esecutivo ha condotto una serie di indagini tra il proprio personale al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza della BCE.

assunzioni e la mobilità, le retribuzioni e le indennità, nonché la gestione delle assenze. La Corte ha valutato se la BCE avesse:

- sviluppato una politica delle risorse umane completa e coerente per rispondere alle proprie esigenze organizzative;
- stabilito meccanismi adeguati a livello centrale per monitorare l'attuazione della politica delle risorse umane;
- attuato la politica delle risorse umane in modo appropriato a tutti i livelli.

5. La completezza della politica della BCE in materia di risorse umane nei settori selezionati è stata raffrontata con quella di altre organizzazioni internazionali, quali la Banca europea per gli investimenti (BEI), la Banca europea per la ricostruzione e lo sviluppo (BERS) e le istituzioni dell'UE. In aggiunta, la Corte ha esaminato le informazioni sulla gestione di cui disponevano i servizi centrali della BCE per monitorare l'attuazione della politica delle risorse umane. Dopo aver selezionato un campione di unità di gestione<sup>4</sup>, la Corte ha esaminato le modalità di attuazione della politica delle risorse umane in tali aree.

6. Nel corso degli anni, la BCE ha sviluppato una politica delle risorse umane coerente, rispondente alle principali necessità organizzative. Tuttavia, sono possibili ulteriori miglioramenti in materia di assunzioni, inquadramento e azioni disciplinari, nonché della prevenzione di intimidazioni e molestie. In alcuni di questi ambiti, non è stato ancora assicurato il pieno rispetto delle direttive del Consiglio.

7. Anche se sono stati stabiliti meccanismi a livello centrale per monitorare l'attuazione della politica delle risorse umane, il ruolo di monitoraggio della D-RU continua a rivelarsi carente, in particolare per quanto concerne le

---

<sup>4</sup> L'espressione "unità di gestione" viene impiegata nel testo per indicare le "direzioni generali" e le "direzioni" della BCE.

assunzioni, le formazioni organizzate dalle unità di gestione e la gestione dei congedi e delle assenze.

8. Nel complesso, la BCE ha attuato la maggior parte della politica delle risorse umane a tutti i livelli secondo i piani stabiliti, sebbene sia stata riscontrata una scarsa coerenza ed uniformità per quanto riguarda la fissazione degli stipendi, l'attribuzione di bonus, le assunzioni e la formazione. Le carenze più significative, tuttavia, riguardavano lo scarso livello di rispetto delle norme in materia di congedi ed assenze.

9. La Corte raccomanda alla BCE di:

- rendere più completa la propria politica delle risorse umane e riesaminarla più regolarmente per un suo aggiornamento, tenendo conto degli sviluppi nelle organizzazioni internazionali comparabili;
- rafforzare la funzione di monitoraggio delle risorse umane a livello centrale, al fine di garantire un'attuazione uniforme della politica in tale ambito all'interno della BCE e introdurre la misurazione dei risultati nell'area delle risorse umane tramite indicatori chiave di risultato e fattori critici di successo;
- affrontare i problemi osservati per quanto riguarda i congedi e le assenze migliorando il controllo, ma anche sviluppando una comunicazione più chiara e una migliore definizione delle responsabilità.

### **SEGUITO DATO A PRECEDENTI OSSERVAZIONI**

10. La Corte ha svolto un audit di follow up relativo al monitoraggio dei progetti<sup>5</sup> e all'appalto e alla gestione dei servizi esterni<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> GU C 286 del 23.11.2004 e GU C 341 del 4.12.2001.

<sup>6</sup> GU C 45 del 20.2.2004.

11. Un monitoraggio centrale viene effettuato solamente per progetti connessi all'informatica e ha riguardato soltanto le risorse informatiche. Altri progetti continuano ad essere monitorati unicamente a livello locale dall'unità di gestione interessata, senza che per tali attività sia previsto un secondo livello di controllo indipendente che riguardi la prioritizzazione, l'approvazione e il monitoraggio. Inoltre, quasi metà dei progetti monitorati a livello centrale nel 2004 hanno subito ritardi superiori del 20 % ai tempi inizialmente previsti.

12. Nel settembre 2003 è stata pubblicata una nuova circolare amministrativa sulle norme della BCE in materia di appalto; inoltre, è stato sviluppato un prototipo di banca dati per registrare tutte le esenzioni, nell'ambito delle suddette norme, per importi superiori a 10 000 euro e per tutti i grossi acquisti (con spesa superiore a 250 000 euro). Tuttavia, la BCE non ha ancora attuato un controllo della qualità del lavoro svolto da consulenti e fornitori, né a livello centrale di monitoraggio né a livello decentrato.

La presente relazione è stata adottata dalla Corte dei conti europea a Lussemburgo nella riunione del 5 aprile 2006.

*Per la Corte dei conti*

Hubert Weber  
*Presidente*

**RISPOSTA DELLA BANCA CENTRALE EUROPEA**  
**ALLA RELAZIONE DELLA CORTE DEI CONTI**  
**SULL'AUDIT DELL'EFFICIENZA OPERATIVA DELLA GESTIONE**  
**DELLA BANCA CENTRALE EUROPEA PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2004**

La Banca centrale europea (BCE) accoglie con favore la relazione della Corte dei conti europea per l'esercizio finanziario 2004, ed esprime apprezzamento per la constatazione della Corte secondo cui la BCE ha elaborato una politica coerente delle risorse umane, rispondente alle principali esigenze organizzative.

La BCE prende atto delle conclusioni della Corte e delle sue raccomandazioni per eventuali miglioramenti. A questo proposito, essa ha attribuito priorità alla definizione di una politica della diversità e di un quadro di riferimento per la prevenzione di intimidazioni e molestie. I lavori su queste problematiche sono giunti alla fase finale. Sebbene le pratiche della BCE siano conformi nella sostanza alle direttive dell'Unione europea, la Banca si adopererà ulteriormente affinché le proprie norme e i propri regolamenti riflettano appieno le direttive comunitarie. In tutti i progetti volti all'elaborazione di una politica essa tiene conto degli sviluppi osservati non solo in organizzazioni internazionali comparabili, ma anche nelle banche centrali nazionali del Sistema europeo di banche centrali. Inoltre, per quanto concerne l'osservanza alle regole relative a congedi e assenze, particolare attenzione sarà rivolta nel prossimo futuro a un migliore monitoraggio della gestione delle assenze. Quanto alla misurazione del rendimento nell'ambito delle risorse umane, la BCE ha deciso di introdurre gradualmente indicatori di risultato principali.

I progetti di rilievo connessi all'informatica o ad altre attività sono sempre stati seguiti costantemente a livello centrale dal comitato di gestione dei progetti (Project Steering Committee) della BCE. Fin dal terzo trimestre del 2005, le funzioni del comitato sono state ampliate fino a coprire tutti i progetti attinenti all'informatica, che rappresentano la grande maggioranza delle iniziative avviate dalla BCE. Il controllo di qualità delle prestazioni di consulenti e fornitori forma parte integrante dei compiti svolti dai dirigenti responsabili.