

Spesa per le competenze accessorie 1994 - 1995

Funzionari

	Straordinario	Varie	Altre	Totale
1994	154.834.518	491.684.800	97.535.840	744.055.158
1995	144.532.531	197.633.799	248.000.360	590.166.690
% 94/95	- 6,4	- 59,8	+ 75,2	- 20,6

L'analisi di dettaglio rivela che per la voce straordinario, si riscontrano, rispetto al 1994, flessioni nell'ambito dei ministeri delle Finanze (-31,5%); nell'ambito della voce "varie" si riscontra una riduzione della componente "indennità derivanti da provvedimenti specifici" del 77,8% (componente che, a sua volta, nel 1994, incideva per il 60,6%), principalmente per effetto della riduzione di circa 177 miliardi registratasi, nel 1995, per il Ministero degli affari esteri. L'alto incremento della voce "altre" è da imputare, in modo prevalente al dato relativo per il Ministero degli affari esteri, che nel 1995, presenta un innalzamento di 201 miliardi rispetto al 1994.

La tabella successiva espone la composizione della componente accessoria per gli impiegati, evidenziandone gli scostamenti percentuali nel biennio 1994 - 1995.

Spesa per le competenze accessorie 1994 - 1995

Impiegati

	Straordinario	Varie	Altre	Totale
1994	185.278.210	650.945.596	102.411.556	938.635.367
1995	166.496.865	319.124.869	273.698.516	759.320.270
% 94/95	- 10,2	- 50,9	+ 167,6	- 19,1

L'analisi di dettaglio mostra, sul totale della retribuzione accessoria per gli impiegati, una rilevante flessione per il Ministero delle finanze (-55,3) e un incremento per il Ministero degli affari esteri (+24,75). Per lo straordinario, si registrano riduzioni per i tutti i dicasteri con flessioni del -22,8% per le Finanze; nell'ambito della voce "varie", si riscontra una riduzione dell'80,2% della componente "indennità derivanti da provvedimenti specifici" da imputare principalmente ad una riduzione dell'89,1% per gli Esteri (circa 165 miliardi rispetto al 1994). Anche per la voce "altre", il dato globale risulta influenzato dall'andamento della spesa per il dicastero degli Esteri, che incide con l'85% del totale (+233 miliardi, rispetto al 1994).

3.3.19 - La retribuzione accessoria media per qualifica⁴⁹

L'analisi che segue ricostruisce la retribuzione media per qualifica.

Per i dirigenti contrattualizzati e non, la tabella segue mostra, in modo analitico la retribuzione media accessoria per le diverse qualifiche dirigenziali, evidenziando l'incidenza percentuale delle componenti in cui si articola la retribuzione in questione sul totale percepito, nonché le variazioni registrate nel 1995, rispetto al 1994.

I dati 1995, raffrontati con quelli 1994, mostrano una marcata riduzione percentuale per i dirigenti generali, -46,9%, nonché per i dirigenti superiori -11,7%. Con riferimento alle diverse componenti della retribuzione accessoria, le variazioni percentuali osservabili per le diverse qualifiche dirigenziali si presenta disomogenea.

⁴⁹ I dati relativi alla retribuzione media per qualifica non tengono conto degli "arretrati" e dei "recuperi", la cui consistenza in termini finanziari non è peraltro particolarmente significativa.

Retribuzione media accessoria
Dirigenti contrattualizzati e non
 La variazione quantitativa nel 1995 rispetto al 1994 è di -78 unità

Dir. Liv. B

1994	Varie	% sul totale	Straordinario	% sul totale	Altre	% sul totale	Totale
	20.997	19,9	51.967	49,5	32.278	30,6	105.242
1995	Varie	% sul totale	Straordinario	% sul totale	Altre	% sul totale	
	33.985	60,8	16.950	30,3	4.987	8,9	55.832
Var. % 1994-1995	+61,8		-67,3		-84,3		-46,9

Dir. Liv. C

1994	Varie	% sul totale	Straordinario	% sul totale	Altre	% sul totale	Totale
	7.651	15,1	18.173	36	24.624	48,9	50.448
1995	Varie	% sul totale	Straordinario	% sul totale	Altre	% sul totale	
	6.137	12,2	19.678	39,2	24.268	48,6	50.083
Var. % 1994-1995	-19,7		+8,2		-1,4		-0,7

Dir. Sup.

1994	Varie	% sul totale	Straordinario	% sul totale	Altre	% sul totale	Totale
	1.700	7,3	10.154	44	11.194	48,7	23.048
1995	Varie	% sul totale	Straordinario	% sul totale	Altre	% sul totale	
	1.415	6,9	8.250	40,5	10.678	52,6	20.343
Var. % 1994-1995	+16,7		-18,7		-4,6		-11,7

Dir.

1994	Varie	% sul totale	Straordinario	% sul totale	Altre	% sul totale	Totale
	1.822	8,3	8.994	41,1	11.041	50,7	21.851
1995	Varie	% sul totale	Straordinario	% sul totale	Altre	% sul totale	
	1.621	7,5	8.463	39,2	11.501	53,3	21.585
Var. % 1994-1995	+11		-5,9		+4,1		-1,2

Nel raffronto dei dati 1994 - 1995, per il personale dei livelli, la retribuzione media accessoria rivela invece aumenti, tranne che per i livelli settimo (-0,4%), quinto (-6,8%) e terzo (-6,9%).

Gli aumenti più significativi si concentrano nel sesto livello +35,9%.

Per gli altri livelli, le variazioni in aumento sono più contenute, mediamente pari a 5 punti percentuali. Va precisato che dette variazioni in aumento sono influenzate prevalentemente dalla voce "varie" (che mediamente, per il personale dei livelli, incide del +88%), piuttosto che dalle voci "straordinario" e "altre", che mostrano, rispettivamente, flessioni del -9,8% e del 17,8%.

La tabella che segue espone nel dettaglio l'analisi della retribuzione media accessoria percepita dal personale dei livelli, nonché le variazioni percentuali delle diverse componenti (in cui si articola tale tipologia di retribuzione) riscontrate nella comparazione dei dati 1995 con quelli 1994.

Nella valutazione della composizione media della retribuzione accessoria percepita da tale categorie di personale, giova precisare che mentre un nono livello, nel 1995 ha percepito, nell'anno, una retribuzione accessoria media di lire 12,086 milioni, un secondo livello ne ha percepite 6,852 milioni.

Retribuzione media accessoria

Personale dei livelli

La variazione quantitativa nel 1995 rispetto al 1994 è di -1.857 unità

1994	Varie	% sul totale	Straordinario	% sul totale	Altre	% sul totale	Totale
	1.640	20,6	1.641	20,6	4.658	58,8	7.939
1995	Varie	% sul totale	Straordinario	% sul totale	Altre	% sul totale	Totale
	3.084	36,8	1.479	17,6	3.825	45,6	8.388
% 94-95	+88		-9,8		-17,8		+5,6

La tabella che segue espone una più analitica rappresentazione dei dati relativi alla retribuzione media del personale dei livelli.

Qualifica	Varie 95	Varie 95	Var. %	Straor. 94	Straor. 94	Var. %	Altre 94	Altre 95	Var. %
Nono livello	4.861	1.647	186,45	2.780	2.905	-4,30	4.445	6.719	-33,84
Ottavo livello	4.245	2.885	47,14	1.942	2.131	-8,87	5.895	6.384	-7,66
Settimo livello	3.471	1.819	90,82	1.277	1.394	-8,39	5.461	7.045	-22,48
Sesto livello	2.893	1.678	72,42	1.455	1.742	-16,48	5.115	3.543	44,37
Quinto livello	2.592	1.111	133,30	834	954	-12,58	3.353	5.206	-35,59
Quarto livello	1.632	1.271	28,40	658	708	-7,06	2.696	2.943	-8,39
Terzo livello	2.139	1.172	82,51	966	1.1196	-19,23	1.558	2.638	-40,94
Secondo livello	2.846	1.491	90,88	1.925	2.098	-8,25	2.081	2.792	-25,47

3.3.20 - Analisi della relazione al conto annuale 1995⁵⁰: spunti di riflessione sull'impiego del personale per tipologie di attività

Il Ministero del tesoro, con apposita pubblicazione ha, tra l'altro, approfondito l'analisi del tempo lavorato per tipologia di impiego e categoria di personale⁵¹.

Le tipologie di impiego sono state classificate in: a) attività di gabinetto (ovvero il complesso delle attività di indirizzo politico); attività di funzionamento (attività che riguardano l'organizzazione dell'amministrazione); c) attività istituzionale (insieme delle attività connesse alla realizzazione delle finalità dell'amministrazione)⁵².

In relazione a tali tipologie di attività, l'analisi svolta pone in evidenza le percentuali di impiego, calcolate per anni/persona, delle diverse categorie di personale: dirigenti, funzionari e impiegati, a seconda delle predette tipologie di attività, come rappresentato nella tabella che segue.

Tipologia attività	Dirigenti	Funzionari	Impiegati	Totale
Gabinetto	4,75%	1,40%	1,89%	1,82%
Funzionamento	33,87%	30,52%	52,63%	43,87%
Istituzionali	61,38%	68,08%	45,48%	54,30%

I dati mostrano che quasi la metà della risorsa lavoro è impiegata dall'amministrazione per "autoamministrarsi" e cioè per lo svolgimento di attività di funzionamento, con la conseguenza

⁵⁰ Ministero del tesoro - Ragioneria generale dello Stato, *Il lavoro nei ministeri: attività risorse e tempi. Analisi della relazione al conto annuale 1995*.

⁵¹ Per gli algoritmi utilizzati nell'analisi da parte della R.G.S., vedasi p. 12 della pubblicazione indicata nella nota che precede.

⁵² Più in particolare, le attività che, secondo la classificazione proposta dalla Ragioneria, rientrano nel funzionamento sono: il coordinamento; la gestione del personale; la gestione amministrativa; l'organizzazione e metodi; la gestione dei servizi informativi; i servizi generali; gli affari generali e contenzioso. In quelle istituzionali rientrano: il coordinamento; la regolamentazione; la produzione legislativa; la pianificazione; le ricerche e studi; le pubblicazioni; l'emanazione di atti; il controllo; i rapporti con l'esterno; la promozione; i servizi; le attività specialistiche; le gestioni centralizzate dello Stato; le direttive su enti ed istituzioni; le altre attività istituzionali.

che il costo del personale viene assorbito in larga misura in attività non direttamente riconducibili ai servizi istituzionalmente resi dall'amministrazione medesima.

Da un ulteriore sviluppo dei dati sinteticamente esposti nella tabella che precede, lo studio elaborato con il documento citato, risulta che numerose amministrazioni utilizzano il proprio personale ben oltre la metà del tempo impiegato nell'anno per attività di funzionamento: la Difesa (77,1%); la Presidenza del Consiglio dei Ministri (66,3%); gli Affari esteri (60,4%); Grazia e giustizia (55,3%), Interno (52,5%). Sotto la media si pongono: il Tesoro (28%), i Beni culturali (34,3%), l'Industria (35,6%) e i Trasporti (36,8%).

3.3.21 - Analisi della relazione al conto annuale 1995: l'impiego delle ore di straordinario

Nel corso del 1995, l'analisi del tempo lavorabile costituito dalle ore di straordinario - che rappresenta il 5,7% del tempo lavorato - evidenzia rilevanti disomogeneità tra le diverse amministrazioni: la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministero dell'interno mostrano le più elevate percentuali, rispettivamente, 23,7 e 14,6; diversamente, i ministeri dei Beni culturali e del Lavoro e della previdenza sociale presentano ridotte percentuali: 1,3 - 1,5%. La comparazione dei dati rilevati mostra inoltre che la percentuale delle ore straordinario è più elevata per gli uffici di gabinetto (16,7%), rispetto a quelli centrali (8,9%) e a quelli periferici (4,8). Analizzando le categorie di personale, risulta che i dirigenti costituiscono la categoria che maggiormente fruisce dello straordinario, con una percentuale del 21,1 sul tempo teorico a disposizione (contro il 6,5 e il 4,4, rispettivamente, per funzionari ed impiegati).

Nell'interpretare tali dati occorre precisare che il monte ore di straordinario effettuato è anche in funzione di quanto per legge stabilito; talché alcune amministrazioni hanno un monte ore per categoria più alto rispetto alla media o per specifiche competenze o per una più ampia attività periferica o per perseguire particolari finalità (progetti). Ed in proposito, allo scopo di meglio valutare e razionalizzare l'impiego di tale monte ore sarebbe auspicabile un incrocio con le diverse tipologie di attività (gabinetto; funzionamento; istituzionale) per apprezzare a quali di esse lo straordinario è prevalentemente dedicato.

3.3.22 - I buoni pasto

L'articolo 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995 (legge finanziaria 1996) dispone che le somme destinate ai rinnovi contrattuali sono comprensive, per il personale civile dei ministeri che abbiano attivato l'orario di servizio su cinque giornate lavorative e non dispongano di servizi di mensa o sostitutivi, della spesa per la concessione dei buoni pasto nelle misure e con le modalità da stabilirsi con accordo sindacale per il personale soggetto a contrattazione e con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, per il restante personale.

Con direttiva impartita dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri all'ARAN (nota del 7 febbraio 1996, n. 26375/36), per la definizione dei nuovi contratti collettivi di lavoro per il biennio economico 1996-1997, è stato precisato che, alle disponibilità destinate ai rinnovi contrattuali, "vanno aggiunti 200 miliardi lordi, per ciascuno dei tre anni, per la corresponsione dei buoni pasto al personale civile dei ministeri"⁵³.

Intervenuto l'accordo 30 aprile 1996⁵⁴ per la concessione dei buoni pasto al personale delle qualifiche funzionali del comparto Ministeri, si è provveduto a ripartire le somme complessive,

⁵³ Tale importo è stato evidenziato nella relazione illustrativa alla legge citata n. 550/95.

⁵⁴ In G.U., serie generale, n. 112 del 15 maggio 1996. Con tale accordo, è stata disciplinata, in via transitoria e sperimentale, l'attribuzione dei buoni pasto al personale civile del comparto Ministeri soggetto a contrattazione e inquadrato nelle qualifiche funzionali. Con successivo accordo, in data 12 dicembre 1996, nel prendere atto della mancata assegnazione dei buoni pasto nei tempi stabiliti dal predetto accordo del 30 aprile 1996, si è stabilito, fino all'avvio dell'effettiva distribuzione dei buoni pasto e comunque non oltre il 31 marzo 1997, di corrispondere

rispettivamente di lire 98,190 miliardi e di 86,815 miliardi, per un totale di lire 185,004 miliardi⁵⁵.

Per l'anno 1996, nessuna ripartizione è stata effettuata per i dirigenti contrattualizzati e per il restante personale, in mancanza dei necessari provvedimenti di concessione dei buoni pasto.

Peraltro, le amministrazioni, nel corso del 1996, pur in presenza degli stanziamenti di bilancio, si sono trovate nell'impossibilità di concedere i buoni pasto, a causa del rallentamento delle procedure avviate per il l'individuazione delle ditte fornitrici. In conseguenza di ciò, con l'articolo 3, comma 7, della legge n. 662 del 1996, è stato riconosciuto, al personale civile dei ministeri, per il periodo 1 aprile 1996 - 31 marzo 1997, data quest'ultima prorogata dalla legge n. 334 del 1997, sino al 30 giugno 1997, il controvalore del buono pasto (pari a novemila lire⁵⁶), prevedendo che la "spesa complessiva, rapportata alla durata dell'erogazione, deve essere contenuta, dalle singole amministrazioni, entro le somme loro assegnate sui competenti capitoli dei relativi stati di previsione". Tale disposizione ha operato per il personale dei livelli, in presenza dell'intervenuto accordo sindacale che ne aveva previsto la ripartizione; la disposizione non ha potuto essere applicata per i dirigenti contrattualizzati, in mancanza dello specifico accordo, e per il restante personale, in assenza di idoneo provvedimento formale; le risorse finanziarie ad essi riservate, alla data di entrata della legge, si trovavano ancora accantonate sul capitolo 6683 dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

Dopo la stipula dell'accordo dell'8 aprile 1997, relativo alla concessione⁵⁷ dei buoni pasto al personale dirigente contrattualizzato, è stata attribuita⁵⁸, a tale personale, sulla base dell'articolo 3, comma 18, della legge n. 664 del 1996, la somma di lire 5,001 miliardi.

Nell'anno 1996, della somma disponibile, pari a 200 miliardi, è stato ripartito l'importo di 193,120 miliardi per il personale dei livelli e 5,001 miliardi per quello dei dirigenti contrattualizzati, rimanendo a disposizione per il personale non contrattualizzato la residua somma di lire 1,879 miliardi.

Per l'anno 1997⁵⁹, è stata ripartita, per il personale dei livelli, la somma di lire 183,822 miliardi; residua la disponibilità di lire 16,178, da eventualmente utilizzare per integrare i capitoli di bilancio delle amministrazioni per la concessione dei buoni pasto ai dirigenti contrattualizzati e al restante personale non soggetto a contrattazione, nonché a copertura della possibile maggiore spesa connessa all'applicazione della norma interpretativa di cui alla legge n. 334 del 1997.

Con decreto del Presidente di Consiglio dei Ministri del 5 giugno 1997⁶⁰, con le medesime decorrenze di cui all'accordo del 30 aprile 1996, le disposizioni di cui al citato articolo 2, comma 11, della legge n. 1995, sono state rese applicabili anche al personale dirigenziale non contrattualizzato⁶¹.

l'equivalente in denaro di ciascun buono pasto con le stesse decorrenze e alle stesse condizioni previste nel citato accordo 30 aprile 1996.

⁵⁵ I predetti riparti sono stati disposti con appositi decreti di variazione di bilancio, rispettivamente, n. 158926 del 2 luglio 1996 e n. 199549 del 12 dicembre 1996. I decreti in questione, registrati dalla Corte, recavano in allegato una puntuale quantificazione degli aventi diritto (effettuata dall'IGOP), attraverso una ricognizione, per i diversi ministeri, del personale dirigenziale e dei livelli aventi diritto, con puntuali indicazioni dei rientri dal personale medesimo effettuati nell'arco della settimana.

⁵⁶ L'indennità sostitutiva da corrispondere deve però essere rideterminata per tenere conto dell'imposta del 20% che su di essa grava. L'indennità da corrispondere è dunque pari a lire 11.250 lire (9.000: 80 x 100).

⁵⁷ Con le stesse decorrenze previste nell'accordo del 30 aprile 1996.

⁵⁸ Con decreto di variazione di bilancio del Ministro del tesoro n. 126822 del 4 aprile 1997.

⁵⁹ Fino alla fine del mese di novembre 1997.

⁶⁰ In G.U., serie generale, n. 216 del 16 settembre 1997.

⁶¹ Apposita disposizione è stata introdotta in materia con d.P.R. n. 262 del 1997, che ha integrato, con l'aggiunta dell'art. 41-bis, il d.P.R. n. 231 del 1991, per l'attribuzione dei buoni pasto al personale del Garante per l'editoria e la radiodiffusione.

3.3.23 - Il personale delle aziende autonome⁶²

3.3.23.1 - Premessa

Le aziende prese in considerazione sono l'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato, l'azienda autonoma delle strade (ANAS⁶³), l'Azienda di Stato per gli interventi nel mercato agricolo (AIMA), la Cassa depositi e prestiti (Cassa DD.PP.) e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Rispetto all'esercizio 1993, non figura più nel comparto "aziende autonome" l'Amministrazione delle poste e telecomunicazioni, in considerazione della trasformazione in ente pubblico economico (l. n. 71/94).

I dati a disposizione per il 1994 sono completi. Quelli relativi al 1995 non espongono gli elementi relativi al personale ANAS, trasformato, come detto, in ente pubblico economico.

I dati 1996 sono invece ancora provvisori e non sono disaggregati a seconda delle diverse aziende che compongono il comparto. Inoltre, il dato 31 dicembre 1995, recato dalla tabella del Conto annuale 1995, raffrontato con quello riferito alla medesima data del 31 dicembre 1995, così come risulta dal tabulato 1996 a disposizione, presenta uno scostamento di 4.361 unità. In tale situazione, in attesa dei necessari approfondimenti, non si ritiene attendibile un raffronto dei dati 1996 con quelli 1995.

3.3.23.2 - Consistenza e struttura

La tabella che segue espone i dati⁶⁴ relativi all'organico dei Monopoli e dell'A.I.M.A., così come rideterminati ai sensi dell'articolo 3, comma 6, della legge n. 537 del 1993. Per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco si indicano, a livello ricognitivo, le consistenze previste dalle vigenti disposizioni, in attesa della rideterminazione della pianta organica in base alla verifica dei carichi di lavoro.

Amministrazioni	Dot. organiche storiche (a)	Dot. al 31.8.93 l. n. 537/93 (b)	Dot. Ridefinite (c)	Variazioni rispetto alla dot. 31.8.93 (b-c)
Ammon. Monopoli	18.033	13.031	11.081	-1.950
A.I.M.A.	479	456	442	-14
Totale	18.512	13.487	11.523	-1.964
Corpo VV.FF.	31.102	31.102	31.594	

Con riferimento ai dati riferiti agli esercizi 1994-1995, il personale di ruolo in servizio del comparto "Aziende" più cospicuo risulta allocato presso i Vigili del fuoco (oltre il 50%), cui seguono i Monopoli, con circa il 23% di incidenza media nel biennio.

In relazione alle piante organiche, si registrano carenze per tutte le aziende all'esame, pari, mediamente, a circa il 21%. Il dato 1994 mostra che l'azienda che presenta la più rilevante carenza è l'ANAS, con circa il 44% di carenze di organico.

Il personale complessivo (personale di ruolo più restante personale), nel 1994, risulta pari a 54.302 unità con un incremento, rispetto al 1993, del 2,2%.

La quota più consistente del c.d. "restante personale" è concentrata nell'ambito del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Mentre, nel 1994, i vigili ausiliari costituivano la categoria

⁶² Cfr. anche paragrafo 3.2.1.

⁶³ Con d.lgs. n. 143/94, emanato in attuazione dell'art. 1, lett. b) l. n. 537/93, è stato istituito l'Ente nazionale per le strade, con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile.

⁶⁴ I dati sono stati forniti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica - U.O.P.A.

prevalente del totale del "restante personale" (85,4%); nel 1993, esso si ripartiva tra i Vigili del fuoco e l'ANAS, concentrandosi nell'ambito del "personale temporaneo".

Il dato relativo al solo personale di ruolo rivela invece un decremento per tutte le aziende all'esame, pari al 6,2%.

Nel 1995, i dati disponibili rivelano, rispetto al 1994, un decremento del personale complessivo pari all'1,6%, con una punta pari al -4,3% per il personale dei Monopoli. Anche per il 1995, il c.d. restante personale è concentrato nell'ambito del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Il personale di ruolo, nel 1995, mostra un decremento dell'1,9%.

La tabella che segue mostra la consistenza del personale in servizio negli esercizi 1994, 1995 e 1996 presso il comparto Aziende autonome.

	Pers.le ruolo	di cui Dirigenti			Pers.le non di ruolo	Totale
		non contr.	contr.	totale		
1994	48.746	19	297	316	5.556	54.302
1995	38.371	16	245	261	5.421	43.792
Var. '94/'95 %	-21,2			-17,4	-2,4	-19,3
1996 ⁶⁵	38.220				5.527	43.747
Var. 95/'96 %	-0,3				+1,9	-0,1

3.3.23.3 - Distribuzione del personale di ruolo per aziende autonome e per categorie

Il personale di ruolo in servizio presso le aziende, alla data del 31 dicembre 1994, risulta pari a 48.746 unità. Le più marcate riduzioni di personale si registrano per l'ANAS, con il -9,3% e per i Monopoli, con il -6,9%. I dati 1995 presentano flessioni del 4,4 per i Monopoli e dell'1% per i Vigili del fuoco.

In relazione alla ripartizione del personale in categorie, è possibile osservare che le più cospicue riduzioni di personale si riscontrano tra gli impiegati (-3.245 nel 1994, rispetto al 1993).

I dati 1995, che non includono l'ANAS, mostrano complessivamente una flessione di 1.106 unità, di cui la metà nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Il personale femminile, complessivamente pari ad oltre 5 mila unità nel 1994, si concentra presso l'amministrazione dei Monopoli (mediamente, nel biennio pari al 54,5%). In considerazione della non rilevante incidenza di tale personale in ambito ANAS (dato peraltro - come già visto - non rilevato nel 1995), può affermarsi che il dato 1995 è analogo a quello rilevato nel 1994.

3.3.23.4 - Personale delle aziende: movimento, anzianità e titoli di studio

Nonostante il c.d. blocco del *turn over* trovasse applicazione anche per il personale delle aziende, a parte le categorie dei dirigenti contrattualizzati e non, per tutte le altre categorie, si registra, nel comparto, un superamento del limite del 10% legislativamente fissato per le nuove assunzioni.

Infatti, i dati 1994, rispetto al 1993, mostrano per i funzionari un rapporto di 102 nuovi assunti per ogni 100 cessati; per gli impiegati, il rapporto scende a 14 contro 100 cessati. Il dato globale mostra una relazione di circa 19 nuovi assunti per ogni 100 cessati.

Per il 1995, il dato a disposizione rivela una proporzione di 22 assunti per ogni 100 cessati.

Per quanto concerne le cause delle cessazioni, nel biennio in considerazione, prevalgono di gran lunga le dimissioni rispetto alle altre cause (limiti di età, provenienza da altre

⁶⁵ Secondo i dati del sistema informativo R.G.S. non ancora validati.

amministrazioni, altre cause), sia con riferimento al dato globale, che nell'ambito delle diverse categorie di personale.

In ordine all'anzianità, la maggior parte del personale in servizio si colloca nella fascia di età 0-15 anni. Per i dirigenti contrattualizzati e non, prevale rispettivamente la fascia 16-30 anni e quella superiore ai 30 anni.

Per quanto concerne i titoli di studio, prevale, in termini assoluti, la "scuola dell'obbligo". Per i funzionari la laurea è posseduta nel 40% circa dei casi; per i dirigenti la percentuale si avvicina al 100%.

3.3.23.5 - Il costo del personale delle aziende

Nel 1994, per il personale complessivo delle aziende autonome (personale di ruolo e restante personale), le spese per competenze fisse e altre indennità (recuperi per ritardi, assenze, ecc. e arretrati per anni precedenti) nonché per le competenze accessorie, risultano pari a complessive lire 1.898,714 miliardi.

Il 13,8% di tale importo globale costituisce il totale delle competenze accessorie. In relazione al totale della retribuzione, la componente accessoria incide secondo le seguenti percentuali decrescenti: del 22,3% per il personale dei Monopoli, del 18,5% per la Cassa DD.PP. e l'AIMA, del 12,7% per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del 5,4% per il personale dell'ANAS.

Nel 1995, al netto del personale dell'ANAS, che nel 1994 incideva nella misura del 17,4%, il costo del personale del comparto risulta pari a lire 1.511,412 miliardi.

Il raffronto dei dati 1994 e 1995 mostra dunque una flessione della spesa complessiva per il personale delle aziende da correlare alla riduzione del personale. A tale regola fa eccezione il dato relativo al personale della Cassa DD.PP., per la quale il totale della retribuzione presenta un incremento percentuale del 5,2% nel 1995, rispetto al 1994, nonostante una flessione di 6 unità di personale.

La componente accessoria risulta pari al 15,8% del totale. La percentuale di incidenza della componente accessoria, sulla retribuzione totale, permane sui livelli del 1994, per i Monopoli di Stato e per il Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Per l'AIMA e la Cassa DD.PP., l'incidenza della componente accessoria sulla retribuzione totale scende al 13% per la prima e sale al 21% per la seconda.

APPENDICE AL PARAGRAFO 3.3

Il controllo del costo del lavoro relativo alla funzione-obiettivo specifica "collocamento pubblico gratuito della manodopera" (anni 1994-1995).*

Nell'ambito del programma annuale di controllo, relativo all'anno 1995, deliberato dalla Sezione del controllo Stato, nel novembre del 1994, la Delegazione regionale della Corte dei conti per il Lazio ha svolto una specifica attività di analisi mirate ad evidenziare il complesso dei costi imputabili a due Unità Operative periferiche del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, gli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione di Roma e Viterbo, relativamente alla funzione obiettivo specifica "collocamento pubblico gratuito della manodopera", la cui disciplina è rinvenibile nella legge 30 luglio 1948, n. 1352, che ha recepito la Convenzione O.I.L. n. 88 del 1948, e nella legge 27 aprile 1949, n. 264 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'analisi dei costi è stata considerata propedeutica all'accertamento dei risultati (performance) conseguiti dalle stesse Unità Operative negli anni considerati, e che si è ritenuto di dover tradurre in una valutazione del grado di soddisfacimento degli utenti (customers satisfaction) delle diverse agenzie locali (SCICA), dipendenti gerarchicamente dagli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

L'accertamento del grado di soddisfacimento dell'utenza (efficacia dell'azione amministrativa) tiene anche conto di ulteriori elementi di valutazione che sono stati ricercati dalla Corte dei conti, la quale sta, peraltro, proseguendo, nel corso del 1996 e del 1997, a valutare gli scostamenti dalla situazione accertata al 31 dicembre 1994.

A tal riguardo, per valutare il grado di penetrazione sul territorio della rete delle agenzie locali (SCICA), la Corte dei conti ha ritenuto utile far ricorso, in via prioritaria, ad alcuni indicatori socio-economici ponendoli a confronto con quelli utilizzati da analoghe istituzioni in altri Paesi d'Europa.

Il ricorso all'uso di tali indicatori non può non avere riflesso sul costo del lavoro sopportato in assoluto dal bilancio dello Stato (Tab. XV - Ministero del lavoro e della previdenza sociale); ciò indurrà naturalmente l'Amministrazione ad effettuare una riflessione sulla migliore distribuzione possibile delle risorse umane in funzione della tipologia di utenti (clientela) che si riterrà utile di soddisfare (elaborazione della conseguente strategia politica).

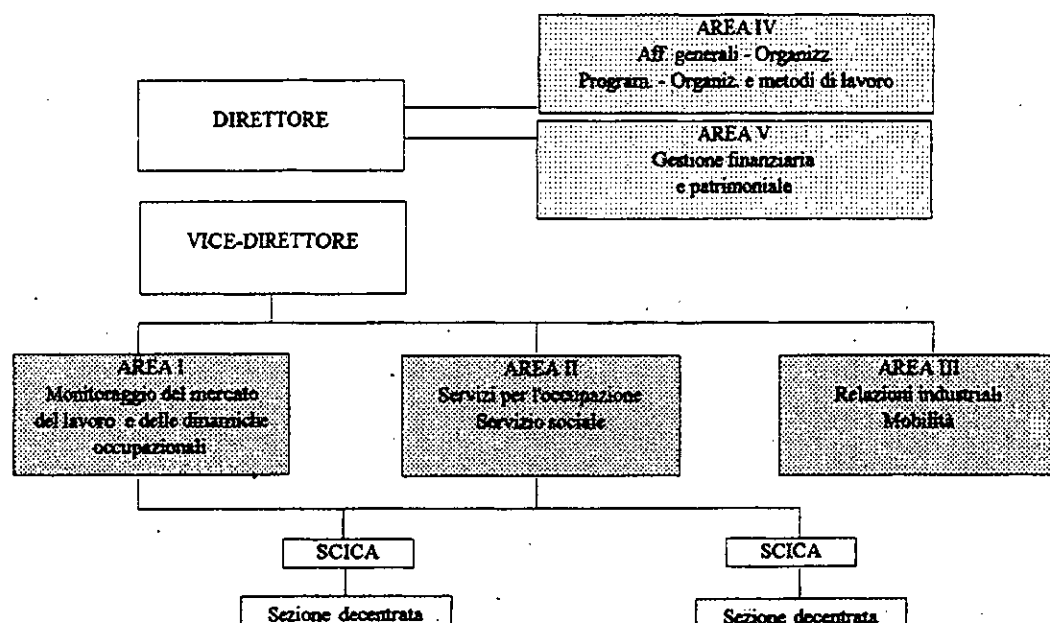
Il controllo del costo risorse umane applicate ai due Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione ha interessato 698 unità di personale, che costituiscono il 7% del personale appartenente ai ruoli degli Uffici del lavoro e degli ex collocatori.

Unità in servizio UPLMO Roma e Viterbo	Unità di organico UPLMO in Italia
698	9.859

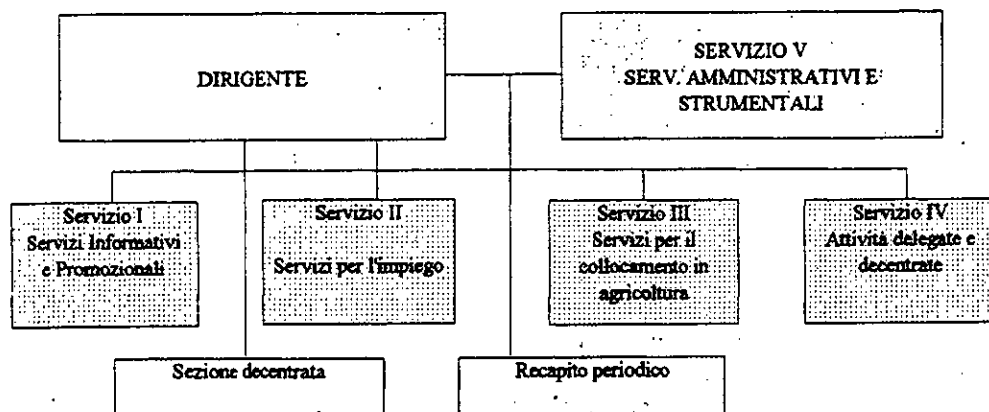
A seguito di una approfondita analisi dell'organizzazione dei due UPLMO e delle relative agenzie locali si è circoscritta l'attività di controllo alle risorse umane applicate allo svolgimento

dei compiti (servizi) previsti dalla legislazione vigente in materia di collocamento della manodopera (funzione-obiettivo specifica).

UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E M.O.

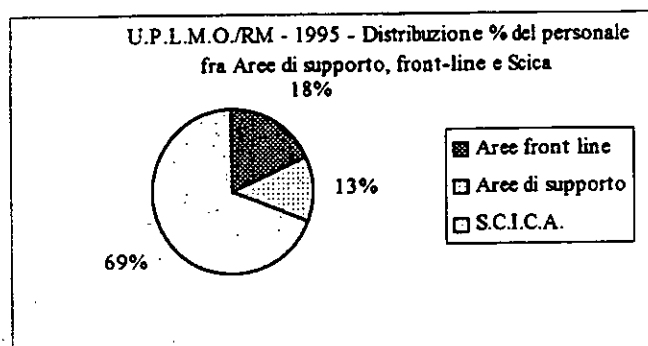


SEZIONI CIRCOSCRIZIONALI PER L'IMPIEGO ED IL COLLOCAMENTO IN AGRICOLTURA

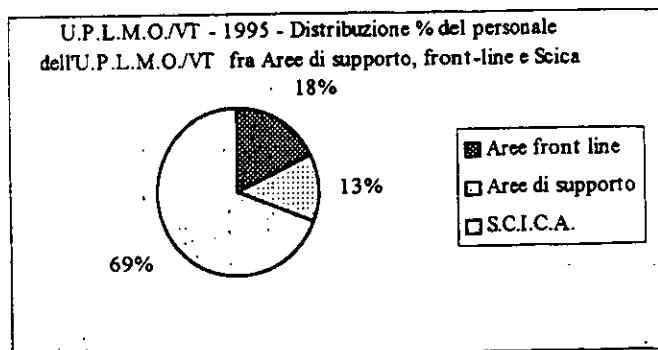


Il controllo sulla distribuzione delle risorse umane tra le diverse funzioni-obiettivo specifiche (attribuzioni di legge), tenendo distinte quelle destinate all'esecuzione delle funzioni di supporto, ha posto in evidenza l'esistenza di una totale corrispondenza tra i due centri di costo analizzati:

U.P.L.M.O. ROMA	1995 DESCRIZIONE AREE	N.° dipendenti	Emolumenti lordi	U.P.L.M.O. ROMA
	Aree front line:	112	4.084.008.475	
	I-I bis Monitoraggio del mercato del lavoro e delle dinamiche occupazionali - cooperazione	39	1.404.308.139	
	II Servizi per l'occupazione - servizio sociale	51	1.757.096.563	
	III Relazioni industriali - mobilità	22	922.603.773	
	Aree di supporto:	74	2.242.058.546	
	IV programmazione	41	1.271.468.366	
	V Gestione finanziaria e patrimoniale	33	970.590.180	
	S.C.I.C.A. = (Sezioni circoscrizionali per l'impiego + Sezioni decentrate + Recapiti periodici):	425	13.624.077.824	
	Totali:	TOTALI	611	19.950.144.845



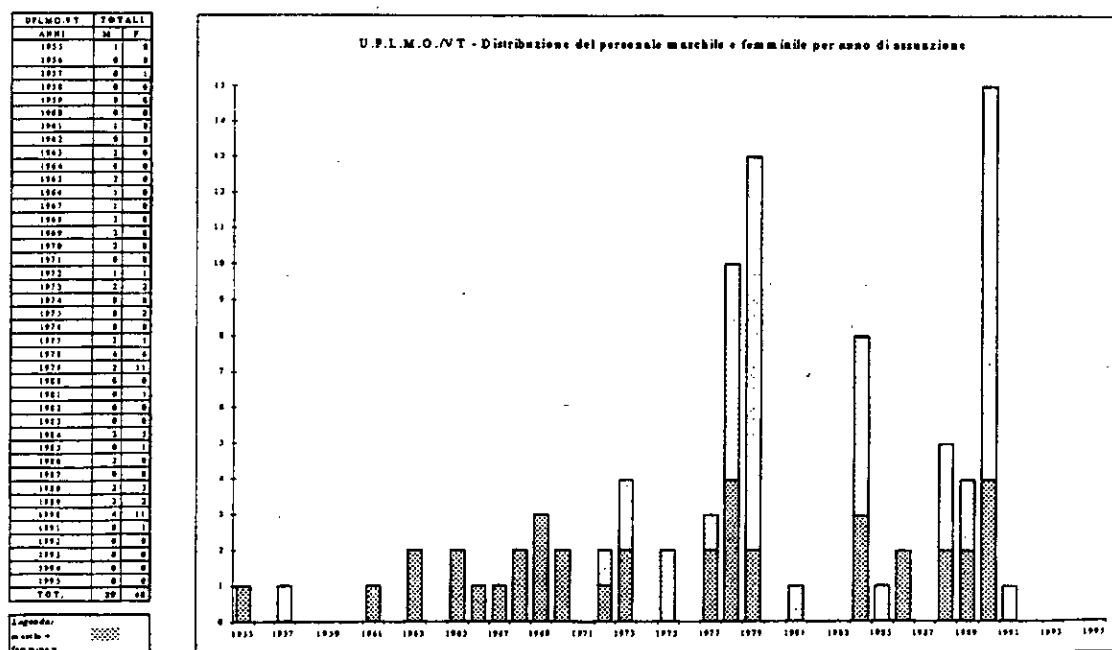
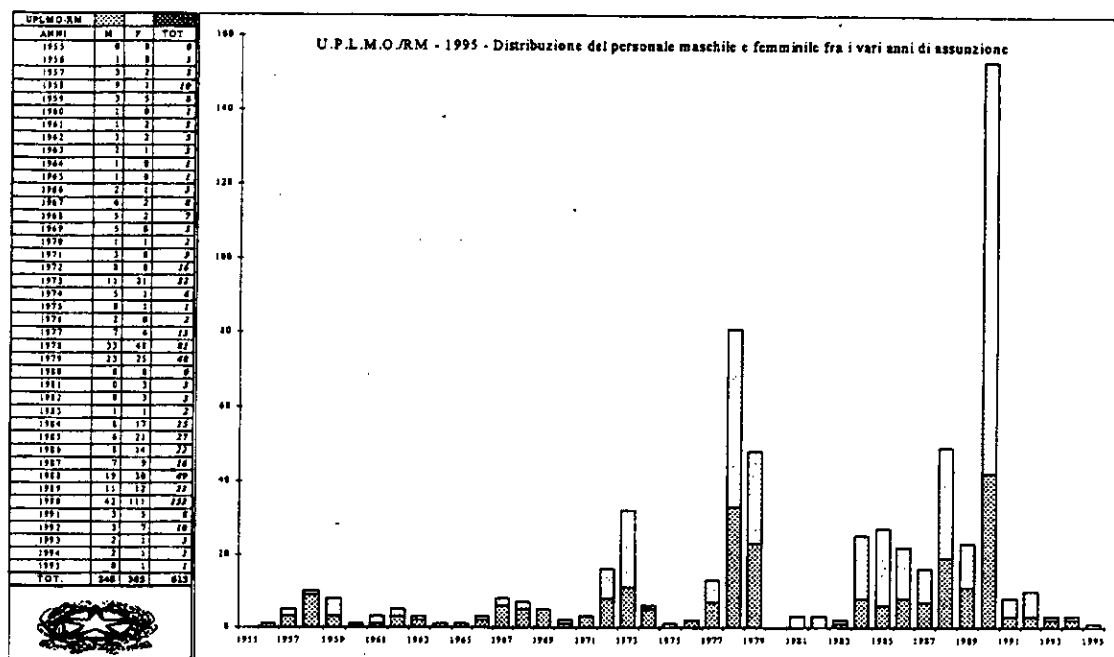
U.P.L.M.O. VITERBO	1995 DESCRIZIONE AREE	N.° dipendenti	Emolumenti lordi	U.P.L.M.O. VITERBO
	Aree front line:	15	567.457.447	
	I-I bis Monitoraggio del mercato del lavoro e delle dinamiche occupazionali - cooperazione	5	209.983.309	
	II Servizi per l'occupazione - servizio sociale	6	211.973.269	
	III Relazioni industriali - mobilità	4	145.500.869	
	Aree di supporto:	12	388.241.626	
	IV Affari generali, organizzazione e programmazione	7	205.651.089	
	V Gestione finanziaria e patrimoniale	5	182.590.537	
	S.C.I.C.A. = (Sezioni circoscrizionali per l'impiego + Sezioni decentrate + Recapiti periodici):	57	1.882.655.927	
	Totali:	TOTALI	84	2.838.355.000



L'attività di controllo, svolta con il metodo della comparazione tra due Uffici periferici, ha consentito ulteriori approfondimenti in ordine a diversi aspetti gestionali delle risorse umane

applicate allo svolgimento dei compiti che si riconnettono all'attività amministrativa valutata; in particolare, si è avuto modo di svolgere alcune valutazioni in ordine sia alla tipologia sia alla composizione di esse.

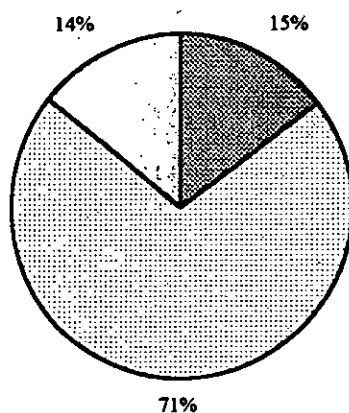
Si è potuto accertare, ad esempio, come immissioni massicce di personale risultino concentrate solo in determinati periodi storici (1978-1979; 1990):



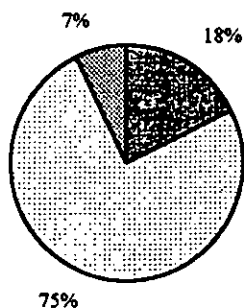
Da tale fenomeno (concentrazione temporale dei processi selettivi) si è avuto modo di enucleare, poi, alcune riflessioni in ordine alla composizione delle risorse umane sia sotto il profilo del tasso di femminilizzazione sia sotto il profilo dell'età del personale a una certa data considerata (1995):

U.P.L.M.O. ROMA - Anno 1995					Legenda:
ANNI	18> <29	30> <49	> 50	Totali	
Femmine	65	274	26	365	
Maschi	26	161	61	248	
TOTALI	91	435	87	613	
Legenda:					

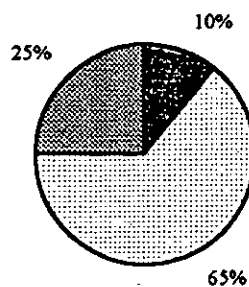
U.P.L.M.O./RM - 1995 - Distribuzione % del personale per fasce di età



U.P.L.M.O./RM - 1995 - Distribuzione % del personale femminile per fasce di età

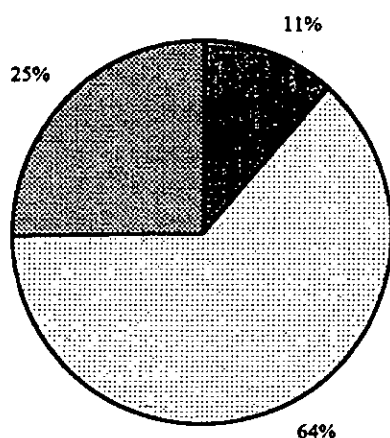


U.P.L.M.O./RM - 1995 - Distribuzione % del personale maschile per fasce di età

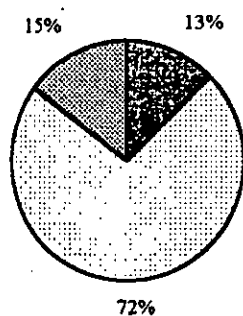


U.P.L.M.O. di VITERBO - Anno 1995					Legenda:
ANNI	18> <29	30> <49	> 50	Totali	
Femmine	6	35	7	48	
Maschi	4	20	15	39	
TOTALI	10	55	22	87	
Legenda:					

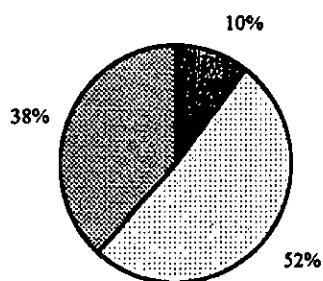
U.P.L.M.O./VT - 1995 - Distribuzione % del personale per fasce di età



U.P.L.M.O./VT - 1995 - Distribuzione % del personale femminile per fasce di età



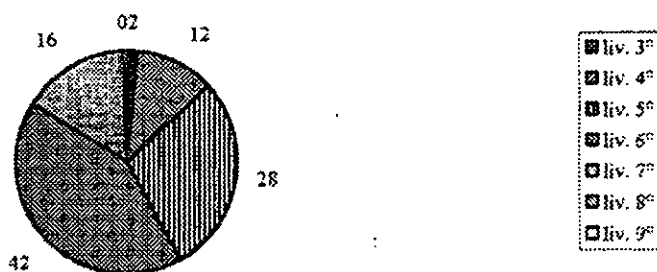
U.P.L.M.O./VT - 1995 - Distribuzione % del personale maschile per fasce di età



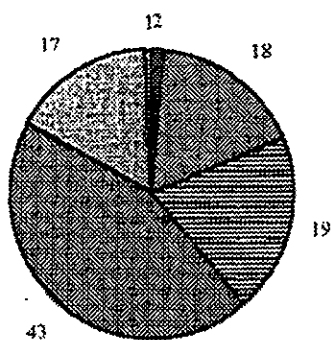
Il controllo così come eseguito ha posto, inoltre, in evidenza la sussistenza di una anomala distribuzione delle risorse umane tra i diversi livelli professionali, presenti nelle strutture front-line (SCICA) dei due Uffici provinciali analizzati. In effetti, comparando le informazioni relative alla tipologia dei profili, così come posseduti, si può constatare l'inesistenza di un benchè minimo criterio logico posto a base sia dell'acquisizione delle risorse umane sia del loro posizionamento nelle strutture sottoposte a controllo.

Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O. di ROMA - 1995										
SCICA	1	2	3	4	5	6	7	24	TOT.	Legenda:
liv. 3°	3	1	0	0	0	0	2	1	7	
liv. 4°	35	1	3	4	1	0	4	1	49	
liv. 5°	40	9	7	4	18	5	35	4	122	
liv. 6°	88	3	13	11	14	10	36	4	179	
liv. 7°	33	4	8	2	6	1	11	1	66	
liv. 8°	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
liv. 9°	1	0	0	0	0	0	0	1	2	
TOT.	200	18	31	21	39	16	88	12	425	

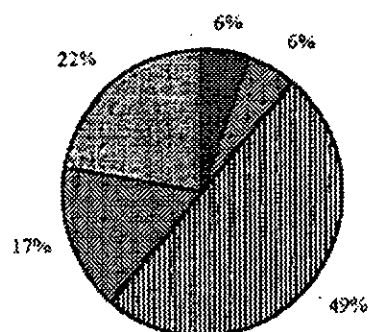
TOTALE SCICA - 1995 - Distribuzione % del personale fra i vari livelli



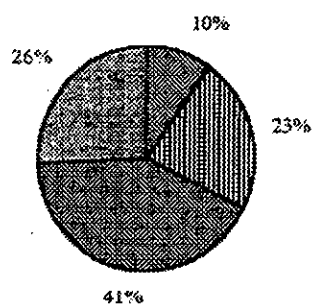
SCICA 1 - 1995 - Distribuzione % del personale fra i vari livelli



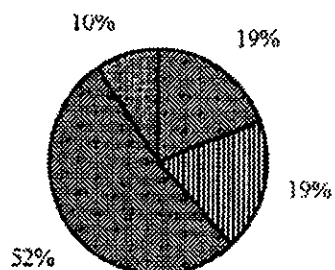
SCICA 2 - 1995 - Distribuzione % del personale fra i vari livelli



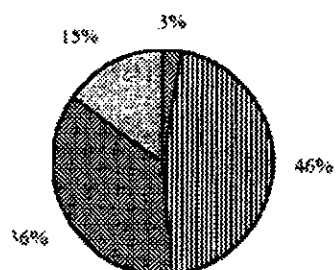
SCICA 3 - 1995 - Distribuzione % del personale fra i vari livelli



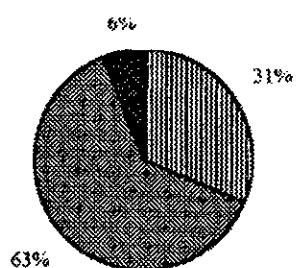
SCICA 4 - 1995 - Distribuzione % del personale fra i vari livelli



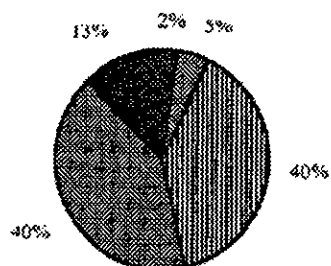
SCICA 5 - 1995 - Distribuzione % del personale fra i vari livelli



SCICA 6 - 1995 - Distribuzione % del personale fra i vari livelli



SCICA 7 - 1995 - Distribuzione % del personale fra i vari livelli



SCICA 24 - 1995 - Distribuzione % del personale fra i vari livelli retributivi

