

Contratti regionali (art. 16).

Il Ministro dei trasporti e della navigazione riconosce alla Società la facoltà di stipulare con le Regioni e gli altri Enti locali contratti di servizio pubblico locale a condizioni e modalità comparabili con quelle definite con il contratto intervenuto con lo Stato.

Costi di gestione del contratto (art. 19).

Le spese di gestione del contratto sono, a partire dal 1995, a carico della Società nella misura di lire 1.200 milioni annue, indicizzati al tasso di inflazione programmato. Tale somma è destinata allo svolgimento dell'attività di vigilanza.

7. Il personale.**7.1 Il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigente.**

In data 21 dicembre 1989, è stato siglato il primo contratto collettivo nazionale riservato specificamente al personale dirigente delle Ferrovie dello Stato con la Federazione Nazionale dei Dirigenti delle Aziende Industriali (FNDAI). In considerazione delle richieste avanzate dalle Organizzazioni sindacali unitarie e dalla FISAFS, firmatarie del precedente contratto collettivo tese a partecipare alle trattative, l'Ente ha contrattato anche con le predette Organizzazioni una ipotesi di accordo che si è conclusa, in data 29 maggio 1990, con la redazione di un unico articolato approvato sia da queste ultime che dalla FNDAI.

Tale contratto, secondo quanto riferito dal Direttore Generale dell'Ente nella relazione trasmessa all'Amministratore Straordinario, rispondeva all'esigenza di tendere, nella fase di ristrutturazione delle Ferrovie dello Stato, al raggiungimento di un efficace modello d'impresa, alla piena valorizzazione delle risorse manageriali ed al sostanziale allineamento con le realtà della dirigenza delle altre grandi imprese industriali. Veniva quindi introdotto nel sistema retributivo un più marcato rilievo per la sua componente variabile, in modo da adeguare la retribuzione alle effettive capacità personali valutate in base alle funzioni espletate, all'impegno dimostrato ed ai risultati conseguiti. Era anche prevista l'esigenza, oltre che di favorire lo sviluppo delle professionalità e potenzialità interne, di consentire l'ingresso dall'esterno di specializzazioni ed esperienze in grado di assicurare il rilancio dell'Ente.

La durata del contratto era fissata in quattro anni (1990-1993) per la parte normativa, mentre la parte economica sarebbe stata ricontrattata alla fine del primo biennio per collegare quest'ultima in modo più diretto al concreto andamento economico e gestionale dell'Azienda.

Le principali disposizioni di natura economica sono le seguenti:

- Trasferimenti (art. 10): è prevista la corresponsione, per un periodo minimo di trentasei mesi, della maggiore spesa effettivamente sostenuta per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza. In alternativa, a condizione che il dirigente fissi la propria dimora nella sede di destinazione, l'Ente corrisponde, su scelta del suddetto dirigente, e sempre per il periodo di trentasei mesi, un rimborso pari al 50% della quota mensile della retribuzione fissa. Compete, inoltre, il rimborso delle spese di trasloco, nonché una indennità "una tantum" pari a quattro mensilità di retribuzione fissa. Le suddette indennità non spettano qualora il trasferimento sia avvenuto su richiesta del dirigente interessato.
- Retribuzione (art. 31): sono elementi della retribuzione fissa:
 - lo stipendio (minimo tabellare, classi biennali e aumenti periodici);
 - l'indennità integrativa speciale;
 - la tredicesima mensilità.
 Sono elementi della retribuzione variabile:
 - il premio d'esercizio;
 - l'indennità di funzione e superminimo;
 - il premio per risultati.
- Stipendi (art. 32): sono fissati secondo le seguenti decorrenze:

STIPENDI	PARAMETRO	1-1-1990	1-6-1990	1-1-1991
Dirigente	100	33.600.000	35.000.000	37.500.000
	112	37.632.000	39.200.000	42.000.000
	152	51.072.000	53.200.000	57.000.000
Dirigente generale	196	65.856.000	68.600.000	73.500.000

Ai dirigenti generali che ricoprano la funzione di Direttore generale viene riconosciuto a tutti gli effetti il parametro 241, calcolandosi su tale parametro anche la progressione economica maturata nella posizione precedente alla nomina a Direttore generale.

- Classi di stipendio (art. 33): gli stipendi annui lordi sono incrementati, al compimento di ciascun biennio e fino ad un massimo di otto, del seguente importo per classe:

Dirigente	par. 100	£ 2.111.000
	par. 112	£ 2.364.000
	par. 152	£ 3.028.000
Dirigente generale	par. 196	£ 4.137.000
- Trattamento economico per passaggi a parametri o qualifica superiore (art. 34): al personale dirigente all'atto della promozione a qualifica superiore o del passaggio a parametro superiore spetta lo stipendio iniziale o quello di ammontare pari o immediatamente superiore a quello precedentemente goduto. Ai suddetti stipendi si

aggiunge la metà dell'importo delle classi conseguite per il servizio effettivamente svolto nella qualifica o parametro di provenienza.

- Premio di esercizio (art. 36): entro il 30 luglio di ogni anno è corrisposto un premio di esercizio pari allo stipendio spettante, comprensivo di classi e scatti, e al rateo mensile dell'indennità integrativa speciale con una maggiorazione del 20% dell'importo complessivo.
- Indennità di funzione e superminimo (art. 37): dal 1° giugno 1990 è attribuita una indennità di funzione variabile in relazione alla posizione occupata, tra i seguenti valori mensili:

Dirigente:	minimo £ 800.000	massimo £ 1.600.000
Dirigente generale	minimo £ 1.000.000	massimo £ 4.000.000

Dal 1° luglio 1990 è attribuito un superminimo individuale non inferiore al 10% dell'indennità di funzione in relazione alla valutazione delle capacità professionali e personali.
- Premio per risultati (art. 38): in relazione ai risultati conseguiti nell'anno, al dirigente può essere attribuito un premio nella misura massima del 30% della retribuzione annua fissa.

In data 9 giugno 1992, è stato sottoscritto un nuovo accordo concernente l'applicazione della parte economica riguardante il biennio 1992-1993. Le principali innovazioni introdotte sono le seguenti:

- unificazione delle due qualifiche di Dirigente e Dirigente generale in quella di Dirigente;
- risoluzione del rapporto per limiti di età al compimento di 66 anni e di 30 anni di servizio utile per la pensione.
- Dal 1° febbraio 1993, la retribuzione globale in godimento sarà così ristrutturata:
 - stipendio tabellare pari a £ 74.000.000 con eventuale riassorbimento, sino a concorrenza, di quanto percepito per indennità di funzione e superminimo;
 - attribuzione di un assegno personale pensionabile non riassorbibile per la parte di stipendio tabellare che risultasse superiore;
 - le classi di stipendio maturate o maturande saranno corrisposte sulla base del valore corrispondente al parametro in godimento al 31 gennaio 1993;
 - ai dirigenti di nuova nomina sarà attribuito uno stipendio annuo lordo di £ 63.000.000;
 - sostituzione dell'indennità di funzione e del superminimo con un "elemento personale" di importo non inferiore a £ 1.200.000 annue lorde;
- Vengono infine concordati i seguenti incrementi retributivi, da calcolare sulla struttura tabellare originaria:
 - incremento della retribuzione tabellare nella misura del 5% dal 1° giugno 1992 e del 3% dal 1° gennaio 1993;

- revisione, con decorrenza 1° gennaio 1992, dell'importo dell'indennità di funzione, rideterminata in misura unica, da un minimo di £ 1.600.000 ad un massimo di £ 6.000.000 mensili lordi;
- elevazione, con decorrenza 1° gennaio 1992, del valore del superminimo al 20% dell'indennità di funzione;
- attribuzione di un importo "una tantum" nelle misure di:
 - £ 4.000.000 per i parametri 100 e 112
 - £ 6.000.000 per il parametro 152
 - £ 7.000.000 per il parametro 196.
- ai Dirigenti generali, in servizio alla data del 1° febbraio 1993, sarà attribuito un importo pensionabile e non riassorbibile pari a tre classi biennali, mentre al personale con parametro 152 sarà corrisposto dalla medesima data un importo pensionabile e non riassorbibile pari ad una classe biennale.

7.2 I contratti collettivi nazionali di lavoro per i dipendenti.

In data 18 luglio 1990, è stato siglato tra l'Ente e le Organizzazioni sindacali il contratto collettivo relativo agli anni 1990-1992. Sotto la stessa data è stato raggiunto l'accordo anche per il personale di macchina con il COMU e i Sindacati unitari. Con tale strumento è stata regolata la materia normativa, la parte economico-retributiva, l'organizzazione del lavoro, la definizione dei fabbisogni oltreché gli istituti della mobilità e del prepensionamento.

Secondo quanto affermato dalla relazione del Direttore generale all'Amministratore straordinario, l'accordo favoriva l'attuazione di un miglior governo di impresa in cambio di un nuovo sistema retributivo. A beneficio dell'Ente erano da ricondurre l'introduzione di quattro gruppi di norme:

- disposizioni sulle relazioni industriali;
- nuova organizzazione del lavoro con la conseguente ridefinizione del fabbisogno di personale (15.000 unità in meno al 31-12-1990 oltre ad altre 28.000 al 31-12-1992);
- definizione di nuove aree professionali, con la conseguente flessibilità d'impiego;
- la politica dei quadri, di cui l'impresa riassunse il controllo meritocratico, e della mobilità interaree.

Il nuovo sistema retributivo, che attribuiva un aumento medio a regime nel triennio di £ 570.000 mensili, era articolato in livelli di professionalità e produttività con profili di alto contenuto di incentivazione specifica. L'onere triennale, che trovava capienza nell'ambito delle disponibilità finanziarie a ciò destinate ai sensi dell'art. 21 della legge n. 210/1985, assommava a 3.600 miliardi di lire nel triennio, compresi gli oneri riflessi.

Le principali disposizioni di natura economica sono le seguenti:

— Retribuzione (art. 33): sono elementi della retribuzione base:

- lo stipendio (minimo tabellare, classi e aumenti periodici biennali, anche convenzionali;
- l'indennità integrativa speciale.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

- la tredicesima mensilità;
- il premio di esercizio;
- l'indennità Quadri per il personale appartenente a detta area;
- l'indennità di utilizzazione per il personale appartenente ai primi 7 livelli stipendiali;
- l'indennità di turno;
- il compenso per lavoro straordinario feriale diurno, feriale notturno, festivo diurno e festivo notturno;
- il cottimo;
- eventuali premi o gratifiche aventi carattere continuativo;
- indennità per lavoro notturno e per lavoro domenicale;
- competenze di cui all'allegato 7 relativo a "Nuove disposizioni sulle competenze accessorie";
- compenso integrativo.

— Stipendi (art. 37): sono fissati secondo le seguenti decorrenze:

STIPENDI	PARAMETRI	1-6-1990	1-1-1991	1-1-1992	1-11-1992
1° livello	100	6.293.544	7.213.848	7.906.152	7.906.152
2° livello	122	7.678.128	8.750.736	9.595.344	9.645.504
3° livello	135	8.496.288	9.658.896	10.593.504	10.673.304
4° livello	142	8.936.832	10.147.908	11.130.972	11.226.732
5° livello	156	9.817.920	11.125.932	12.205.920	12.333.600
6° livello	167	10.510.224	11.894.364	13.050.516	13.203.276
7° livello	186	11.705.988	13.221.672	14.509.356	14.705.436
VIII categoria	220	13.845.792	15.596.868	17.119.932	17.393.532
IX categoria	275	17.307.240	19.439.076	21.342.912	21.741.912

- Premio di esercizio (art. 41): entro il mese di luglio di ciascun anno è corrisposto un premio di esercizio di importo pari alla retribuzione base. Per il personale dell'area Quadri il premio è corrisposto in misura maggiorata del 20%.
- Indennità di utilizzazione (art. 42): è corrisposta al personale appartenente ai primi 7 livelli, ai sensi di quanto disposto nell'allegato 7 al contratto, a decorrere dal 1° giugno

1990. Da tale data vengono soppressi e gradatamente riassorbiti il premio industriale, la quota di premio di produzione nonché il salario di produttività.

- Indennità di turno (art. 43): per ogni giornata di presenza al personale è attribuito un compenso di ammontare correlato al tipo di turno espletato. Il suddetto compenso assorbe l'indennità di utilizzazione e turno prevista dal precedente contratto.
- Compenso per lavoro straordinario (art. 44): le misure orarie di detto compenso sono determinate maggiorando la retribuzione convenzionale (pari allo stipendio mensile, all'indennità integrativa speciale ed al rateo della tredicesima mensilità diviso 156,5) delle seguenti percentuali:
 - lavoro straordinario diurno feriale 21%
 - lavoro straordinario diurno festivo 40%
 - lavoro straordinario notturno feriale 40%
 - lavoro straordinario notturno festivo 62%
- Indennità per lavoro notturno (art. 46): al personale che presta servizio ordinario tra le ore 22 e le ore 6 è corrisposta una indennità oraria pari a £ 2.690 dal 1°-6-1990, a £ 2.970 dal 1°-6-1991, e a £ 3.250 dal 1°-6-1992.
- Compenso per lavoro domenicale (art. 47): a tutto il personale che comunque viene chiamato a prestare servizio nelle giornate domenicali per più di due ore è corrisposto un compenso pari a £ 15.750 dal 1°-6-1990, a £ 18.370 dal 1°-6-1991, e a £ 21.000 dal 1°-6-1992.
- Indennità Quadri e compenso integrativo (art. 49): è attribuita in luogo delle precedenti indennità accessorie (indennità di funzione, premio industriale e premio di produzione) ed è così articolata:
 - una indennità di base pari a £ 500.000 per l'VIII categoria e £ 600.000 per la IX;
 - una indennità di posizione in relazione al posto di funzione effettivamente ricoperto e pari a £ 200.000 per l'VIII categoria e a £ 300.000 per la IX;
 - un superminimo pari a £ 100.000 per l'VIII categoria e a £ 150.000 per la IX.
 - un compenso integrativo rappresentato da un premio annuale per risultati con valore medio a regime di £ 1.800.000.

In data 18 novembre 1994 è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro, relativo al biennio 1994-1995, tra la Società e le Organizzazioni sindacali confederali, autonome e, per la prima volta anche del COMU e dello SMA. Detto accordo, a detta delle Parti contraenti, ha assunto come riferimento il Protocollo d'intesa intervenuto tra il Governo e le Parti sociali in data 23 luglio 1993.

Secondo quanto affermato nelle premesse, il nuovo contratto consente di:

1. sviluppare il programma di investimenti e diversificazioni, offrendo all'Azienda l'opportunità e gli strumenti necessari per cogliere il positivo momento di mercato che inverte la tendenza a favore delle ferrovie nella mobilità delle merci e dei passeggeri;
2. avviare una sperimentazione di partecipazione azionaria dei lavoratori anche al fine di un maggior coinvolgimento alla vita dell'Impresa;
3. realizzare un modello organizzativo più efficace e sistemi di lavoro improntati a principi di economicità di gestione orientati a conseguire ulteriori miglioramenti del servizio;
4. realizzare, con un articolato e diffuso programma di formazione dei dipendenti ed in particolare dei Quadri, gli obiettivi qualitativi del servizio;
5. realizzare il processo di integrazione della Società nel sistema europeo dei trasporti migliorando ulteriormente i livelli di efficienza complessiva;
6. rendere possibile, anche a seguito del superamento di ogni controversia pregressa, la massima attenuazione del ricorso al conflitto per assicurare la continuità e regolarità del servizio;
7. curare l'iter per la definizione, nell'arco della vigenza contrattuale, della riforma del sistema previdenziale e pensionistico dei dipendenti;
8. applicare alla categoria, conservando l'unicità contrattuale, i principi del predetto Protocollo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro;
9. realizzare una riforma delle relazioni sindacali che consenta certezza e trasparenza negoziale ed affermi un forte decentramento ed un conseguente nuovo ruolo per le neo elette RSU.

Il Consiglio di amministrazione della Società, nella seduta del 18 novembre 1994, ha autorizzato l'Amministratore delegato a procedere alla sigla del contratto. Nel verbale della riunione si afferma che il precedente contratto del 1990 era stato caratterizzato da consistenti incrementi retributivi per favorire un ampio ricorso allo strumento del prepensionamento: ciò ha consentito di conseguire una riduzione concordata degli organici per circa 70.000 unità. Con le ulteriori riduzioni ipotizzate nel nuovo contratto, pari a 15.000 unità, dovrebbe essere possibile raggiungere a fine 1995 l'organico previsto dal Piano d'impresa di circa 125.000 addetti, senza aver dovuto sopportare significative conflittualità con le rappresentanze sindacali. Per quanto concerne poi il costo del lavoro, i riflessi del nuovo contratto producono un maggior onere del 5/6% rispetto al Piano d'impresa, determinati in parte anche dal cosiddetto "Accordo Ciampi" (riconoscimento di incrementi pari al 6%): in attivo (50/60 miliardi) per il 1994, in passivo (200 miliardi) per il 1995. Il maggior costo viene ampiamente giustificato, nel cennato verbale, dall'aumento della produttività conseguito pari al 20% e dalla trasformazione in azioni del contratto integrativo, a partire dal 1997, anno di previsione di un attivo di bilancio.

In applicazione del Protocollo del 23 luglio 1993, il nuovo costo medio unitario è, a regime, costituito dal costo consuntivo per il 1993 incrementato del 6% suddiviso in adeguamenti del 3,5% a decorrere dal 1° ottobre 1994 e del 2,5% dal 1° ottobre 1995. Inoltre, viene corrisposto a tutto il personale un importo forfettario, eventualmente ridotto delle quote già percepite a titolo di salario integrativo ed altre indennità successivamente alla data del 1° gennaio 1993. Gli stipendi tabellari e l'importo forfettario sono pertanto i seguenti:

STIPENDI	PARAMETRI	1-10-1994	1-10-1995	IMPORTO FORFETTARIO
1° livello	100	8.878.152	9.334.152	2.500.000
2° livello	122	10.831.344	11.387.664	2.500.000
3° livello	135	11.985.504	12.601.104	2.500.000
4° livello	142	12.606.972	13.254.492	2.750.000
5° livello	156	13.849.920	14.561.280	3.000.000
6° livello	167	14.826.516	15.588.036	3.500.000
7° livello	186	16.513.356	17.361.516	3.900.000
VIII categoria	220	19.531.932	20.535.132	4.400.000
IX categoria	275	24.414.912	25.668.912	5.000.000

7.3 Consistenza del personale.

Nel corso del quadriennio preso in esame, appare in tutta la sua evidenza il notevole ridimensionamento subito dall'organico impiegato prima dall'Ente e poi dalla Società, perseguito attraverso gli strumenti del prepensionamento¹², della mobilità verso altre Amministrazioni pubbliche ed il blocco del "turn-over". Tale tendenza, che ha interessato anche l'esercizio 1995, farà attestare il fabbisogno finale di personale a circa 125.000 unità. La tabella seguente espone i dati relativi al personale presente al 31 dicembre di ogni anno, alla sua consistenza media e all'indice di produttività:

¹² La legge 7 giugno 1990, n. 141, all'art. 1, stabilisce che l'Ente Ferrovie dello Stato può disporre l'adozione di un programma quinquennale di pensionamenti anticipati sulla base delle eccedenze all'uopo rilevate. Il personale interessato è quello dichiarato in via definitiva fisicamente inidoneo o con idoneità fisica limitata a svolgere la mansioni del proprio profilo professionale che abbia compiuto il quarantesimo anno di età a condizione che raggiunga, con l'abbuono di un massimo di sette anni di servizio, almeno diciannove anni, sei mesi e un giorno di servizio utile a pensione. Analoga possibilità di pensionamento anticipato è concessa al personale che abbia maturato il medesimo periodo di servizio effettivo utile a pensione. In ogni caso l'aumento degli anni di servizio è attribuito in misura tale da far conseguire una anzianità di servizio non superiore a quella conseguibile alla data del compimento dei limiti di età e di servizio, previsti per la risoluzione dei rapporti di lavoro dalla vigenti norme contrattuali. Per la realizzazione del programma quinquennale, l'Ente provvederà nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio, esclusi gli stanziamenti preordinati al finanziamento di programmi di investimento. In aggiunta a detti fondi lo Stato trasferirà all'Ente 300 miliardi di lire per ciascuno degli anni 1989 e 1990.

Consistenza	1990	1991	Var. %	1992	Var. %	1993	Var. %	1994	Var. %
Al 31 dicembre	186.688	170.741	- 8,55	164.655	- 3,56	141.733	- 14,00	135.961	- 4,07
Consistenza media	200.405	180.055	- 10,15	167.445	- 7,00	161.066	- 3,81	140.396	- 12,83
Indice di produttiv. ¹³	333.040	380.997	+ 14,40	419.977	+ 10,20	420.325	0,00	509.300	+ 21,10

Il notevole aumento dell'indice di produttività del personale dimostra con tutta evidenza come gli organici fossero notevolmente sovradimensionati alle esigenze effettive dell'Impresa. Il mancato incremento dell'indice, verificatosi nell'esercizio 1993, è stato causato dalla riduzione del prodotto globale venduto, principalmente nel settore del trasporto merci, a seguito degli effetti negativi della congiuntura economica, pari ad una flessione del 3,5% rispetto al 1992.

7.4 Il costo del lavoro.

L'andamento dei dati relativi al costo del lavoro sostenuto nei quattro esercizi oggetto della presente relazione, posto a raffronto con i dati relativi all'esercizio 1990, espone i risultati ottenuti dalla Società nel settore delle risorse umane, a seguito del forte ridimensionamento del personale utilizzato.

Retribuzioni:	1990	1991	1992	1993	1994
- Competenze fisse	5.284,8	5.331,8	5.370,9	5.284,7	4.724,3
- Straordinario	218,8	266,0	277,7	217,0	183,4
- Trasferte	60,6	72,4	83,5	77,3	70,0
- Premio industriale	74,9	0,0	0,0	0,0	0,0
- Indennità Quadri	0,0	9,4	169,6	0,0	0,0
- Premio di produzione	7,3	0,0	0,0	0,0	0,0
- Indennità di turno	0,0	10,0	85,9	0,0	0,0
- Premio di esercizio	434,2	422,9	441,6	404,0	371,2
- Premio di produttività	59,3	0,0	0,0	0,0	0,0
- Competenze accessorie	838,3	1.035,5	769,0	1.794,5	1.609,9
- Indennità di utilizzazione	0,0	236,4	539,3	0,0	0,0
- Salario integrativo	0,0	212,7	328,3	0,0	0,0
- Indennità di mancato preavviso	2,0	2,7	2,3	1,8	3,3
- Rettifica fondo ferie non godute	0,0	0,0	0,0	0,0	- 63,1
Totale retribuzioni	6.980,2	7.599,8	8.068,1	7.779,3	6.899,0
Oneri sociali e previdenziali:					
- Contributo al Fondo pensioni	1.987,1	2.118,4	2.258,6	2.346,8	2.098,2
- Contributo all'OPAFS	178,0	188,9	196,4	193,7	66,1
- Contributo al Serv. San. Naz.	655,7	696,3	690,6	650,4	585,3
- Altri contributi	36,2	40,4	11,4	30,3	28,1

¹³ L'indice di produttività del personale è espresso in unità di traffico per addetto. L'unità di traffico è pari alla somma delle voci Viaggiatori/km e Tonnellata/km.

- Accantonamento a TFR	0,0	0,0	0,0	5,9	7,2
- Accant. indennità buonuscita	0,0	0,0	0,0	0,0	129,6
- Altri costi	87,8	92,4	112,6	244,8	219,7
Totale oneri sociali e previdenza	2.944,8	3.136,4	3.269,6	3.471,9	3.134,2
Totale generale	9.925,0	10.736,2	11.337,7	11.251,2	10.033,2

I dati esposti nella surriportata tabella richiedono le seguenti osservazioni:

- 1991: i maggiori costi totali, pari a miliardi 811,2, rappresentano il risultato differenziale, da un lato, dei miglioramenti retributivi derivanti sia dall'applicazione della seconda fase del contratto collettivo di lavoro sia degli automatismi e, dall'altro, della minore spesa per la riduzione della consistenza media del personale retribuito (prepensionamento di 11.298 unità nei mesi di luglio e novembre 1991). Nell'anno in questione sono state soppresse alcune competenze accessorie (premio industriale, premio di produzione e premio di produttività) sostituite da altre competenze quali le indennità di utilizzazione, di turno, quadri e salario integrativo. La voce "Altri costi" è attribuibile essenzialmente alle indennità e rendite infortuni.
- 1992: i maggiori costi totali, pari a miliardi 601,5, sono dovuti, da un lato, ai miglioramenti retributivi derivanti dall'applicazione della terza fase del contratto collettivo e dagli automatismi e, dall'altro, dalla minore spesa per la riduzione della consistenza media del personale retribuito (prepensionamento di 3.143 unità verificatosi nel mese di agosto 1992). L'aumento degli oneri sociali e previdenziali è stato principalmente determinato dall'aumento dell'aliquota al Fondo pensioni passata dal 7,4% all'8% a partire dal mese di giugno. L'incremento degli "Altri costi" è attribuibile alle indennità e rendite infortuni, all'equo indennizzo e ai costi per prestazioni sanitarie.
- 1993: la diminuzione dei costi totali non è completamente rappresentativa dell'effettivo contenimento del costo del lavoro in quanto i massicci esodi (prepensionamento di 20.312 unità) si sono verificati alla fine dell'esercizio. Il sistema di remunerazione del personale è rimasto invariato rispetto all'esercizio precedente a causa del blocco della contrattazione. L'aumento dei contributi al Fondo pensioni deriva dall'aumento delle aliquote.
- 1994: la notevole riduzione dei costi di personale è da attribuirsi principalmente all'effetto differenziale tra gli aumenti contrattuali e la riduzione della consistenza di personale, a causa degli effetti sull'intero anno dei prepensionamenti effettuati alla fine dell'anno precedente. Il nuovo contratto collettivo, che ha previsto incrementi retributivi a decorrere dal 1° ottobre 1994, ha prodotto aumenti medi pro-capite dell'ordine dell'1,60%. La soppressione dell'OPAFS dal 1° giugno 1994, ha determinato a carico del conto economico l'accantonamento al Fondo indennità di buonuscita in luogo del contributo al suddetto Ente.

La tabella che segue dimostra come la forte diminuzione del personale dipendente abbia determinato una contrazione dell'indice relativo alla voce "Retribuzioni", nonostante il

notevole incremento retributivo prodotto dal contratto collettivo relativo al periodo 1990-1992. L'aumento dell'indice relativo alla voce "Oneri sociali e previdenziali" è stata determinata dall'incremento delle aliquote contributive tale da determinare un modesto aumento dell'indice relativo alla voce "Costo del lavoro".

INDICI	1990	1991	1992	1993	1994
Retribuzioni	100,00	108,87	115,58	111,45	98,84
Oneri sociali e previdenziali	100,00	106,50	111,03	117,90	106,43
Costo del lavoro	100,00	108,17	114,23	113,36	101,09

La tabella seguente determina l'andamento della retribuzione media ed il suo incremento percentuale nel quadriennio preso in esame, dividendo l'importo delle retribuzioni corrisposte per la consistenza media del personale impiegato:

Retribuzione media	1990	1991	1992	1993	1994
Retribuzioni (in milioni)	6.980.200	7.599.800	8.068.100	7.779.300	6.899.000
Consistenza media	200.405	180.055	167.445	161.066	140.396
Retribuzione media	34.830.468	42.208.214	48.183.582	48.298.834	49.139.576
Δ % su anno precedente	—	21,18	14,16	0,24	1,74

Risulta evidente il notevole aggravio del costo del personale recato dai contratti collettivi. In proposito, gli Organi dell'Ente hanno giustificato tale scelta gestionale con l'esigenza di ottenere un massiccio sfooltimento di personale. Tuttavia, la Corte dei conti, nel riconoscere il successo dell'operazione di adeguamento dei dipendenti alle esigenze dell'Impresa, deve rimarcare la circostanza che gli incrementi retributivi concessi non sembrano essere stati in linea con la situazione economica-finanziaria della medesima.

7.5 Assunzione dall'esterno di personale dirigente.

Tra i poteri conferiti dal Consiglio di amministrazione all'Amministratore delegato, risultano quelli di stipulare, modificare e risolvere contratti di lavoro, nominare dirigenti, ivi compresi i Direttori generali. Secondo quanto previsto dall'art. 2 del contratto collettivo per il personale dirigente, la nomina a dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire anche per assunzione dall'esterno. Per dette assunzioni, la Società informerà la parte sindacale delle esigenze di impresa, nonché degli esiti delle proprie verifiche sulle professionalità interne disponibili.

A seguito di richiesta istruttoria intesa a conoscere l'esistenza di una eventuale normativa interna circa i requisiti richiesti ai candidati e le procedure di selezione per

l'assunzione di dirigenti esterni, il Presidente della Società, con nota del 7 giugno 1995, ha affermato che, pur in assenza di formalizzazione, il reclutamento si attua con modalità che tengono conto delle esigenze di professionalità specifiche per i diversi settori di utilizzazione. Il procedimento inizia con la proposta nominativa del responsabile della Struttura F.S., che chiede di avvalersi di una determinata professionalità di cui ha già accertato la mancanza tra le risorse interne disponibili, alla quale è allegato il curriculum del candidato. L'assunzione è subordinata all'accertamento dei requisiti psico-fisici operato dalle proprie strutture sanitarie ed alla verifica della idoneità morale attraverso l'acquisizione, in aggiunta ai documenti di rito, dei certificati del casellario giudiziale e dei carichi pendenti.

Alla data del 31 marzo 1995, i dirigenti assunti dall'esterno ammontano a 96 unità, di cui 9 distaccati presso Società del Gruppo F.S. e 3 che svolgono le funzioni di Amministratore delegato delle Società TAV, CIT e Idrovie.

Dalla documentazione trasmessa, concernente la lettera-contratto ed il trattamento economico spettante, risulta che le assunzioni in questione sono state effettuate per 54 unità sotto la vigenza del contratto collettivo 1990-93, primo biennio, e per le restanti 42 unità con l'applicazione delle modifiche retributive recate dall'accordo relativo al secondo biennio. Per ogni dirigente appartenente al primo gruppo viene prevista, oltre all'attribuzione del trattamento economico di base spettante secondo la qualifica ricoperta, anche l'importo relativo all'indennità di funzione ed al superminimo in misura complessiva variabile da un minimo annuo lordo di 10,5 a 243 milioni di lire. Per gli appartenenti al secondo gruppo sono invece indicati la retribuzione annua lorda globale e l'elemento personale che variano, la prima, da 93,4 a 380 milioni di lire e, il secondo, da 1,8 a 288 milioni di lire. Del tutto peculiare è invece il trattamento concesso ad un dirigente, assunto in data 1° giugno 1992, con contratto quinquennale: la retribuzione annua lorda è stabilita in 500 milioni di lire e rivalutata annualmente in base agli incrementi dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

Il Collegio sindacale, nella seduta del 2 maggio 1995, ha esaminato la documentazione trasmessa in data 1° marzo s.a. dal Presidente della Società a seguito di richiesta istruttoria, consistente in copia "dei provvedimenti deliberativi di assunzione dall'esterno di dirigenti F.S. corredati dei relativi contratti di lavoro e curricula". Ha, in proposito, verbalizzato le seguenti osservazioni:

"In ordine a tali assunzioni, con riferimento alle osservazioni e rilievi di questo Collegio formulati con il proprio verbale n. 8 del 16 marzo 1993, e alle assicurazioni fornite in risposta a tali rilievi con nota C.d.A. 281 del 14 giugno 1993, questo Organo di controllo deve sottolineare, ancora una volta, quanto segue:

- non risulta che, ad oggi, sia stata impostata e disciplinata, come assicurato, una procedura di reclutamento dall'esterno dei dirigenti;
- la quasi totalità delle assunzioni non è supportata da provvedimenti autorizzativi;
- i curricula dei dirigenti non sono corredati di certificazioni di riscontro. Agli stessi, pertanto, non può essere attribuita alcuna validità giuridica e devono necessariamente essere considerati mere dichiarazioni;
- nella documentazione trasmessa manca spesso la richiesta di assunzione da parte della struttura F.S. proponente e, quando sussiste, la stessa non può ritenersi sufficientemente motivata in quanto non comprova l'avvenuta ricerca tesa a rinvenire professionalità interne idonee a coprire il posto individuato, né la preventiva selezione, tra più candidati, finalizzata a reperire la professionalità da acquisire."

Altre considerazioni critiche riguardano l'assunzione di dirigenti per le esigenze di una determinata struttura ferroviaria che, a distanza di pochi giorni, vengono distaccati presso Società del Gruppo o investiti delle funzioni di Amministratore delegato di Società controllate. Il verbale richiama poi l'attenzione del Consiglio di amministrazione sulla circostanza che la corresponsione di emolumenti di importo elevato, dovrebbe trovare giustificazione solo per un numero limitato di dirigenti incardinati in posti di rilevanza strategica, e che tale provvista doveva essere considerata realmente necessaria solo nella delicata fase di avvio del processo di privatizzazione.

Da quanto sopra esposto, questa Corte dei conti deve censurare la mancata adozione di idonee procedure in materia di assunzione di personale dirigente da reperire sul libero mercato, che definiscano compiutamente le aree in cui si ritenga di non poter ricorrere al personale dipendente, il procedimento di selezione da utilizzare in relazione al conferimento di specifiche posizioni di responsabilità ed, infine, una correlata "griglia" di trattamenti economici attribuibili. Detti criteri, affidati alla oculata applicazione dell'Amministratore delegato, devono rendere trasparente e giustificata la ricerca di professionalità esterne all'Azienda, tali da migliorarne la gestione senza produrre possibili conseguenze negative. Invita, pertanto, il Consiglio di amministrazione ad adottare le conseguenti deliberazioni.

Infatti, oltre alla necessità di esaminare in un quadro di uniformità la molteplicità di richieste provenienti dai responsabili delle varie strutture, appare indispensabile dotare della necessaria certezza la documentazione che dimostri le esperienze professionali possedute dagli aspiranti alla nomina. Non meno importante è poi disciplinare i trattamenti economici spettanti, in quanto la loro determinazione, potendo influire sulla politica del costo del lavoro di tutto il personale dirigente, deve tener conto di un quadro di compatibilità che, consentendo l'acquisizione di professionalità esterne, non sia di aggravio per l'avviato processo di risanamento finanziario.

Infine, il valore minimo dell'elemento personale del trattamento economico riconosciuto in alcuni casi, rende palese la circostanza che non tutte le assunzioni hanno riguardato il reperimento di professionalità di spicco, circostanza questa che potrebbe creare risentimenti tra il personale appartenente all'area Quadri, con ricadute negative sulla necessaria collaborazione che è indispensabile favorire nell'opera di ristrutturazione dell'Azienda.

7.6 Personale messo a disposizione di Amministrazioni pubbliche e Società del Gruppo F.S.

A seguito di richiesta istruttoria, il Presidente della Società, con nota del 9 novembre 1995, ha comunicato che, alla data del 31 ottobre 1995, risultano messi a disposizione di Amministrazioni pubbliche 118 dipendenti, di cui 3 dirigenti, così ripartiti:

1. Ministero dei trasporti e della navigazione:
 - 1.1. Gabinetto del Ministro: n. 44 dipendenti
 - 1.2. Direzione generale P.O.C.: n. 47 dipendenti
2. Ministero dell'ambiente: n. 1 dipendente
3. Ministero dei lavori pubblici: n. 1 dipendente
4. Corte dei conti: n. 11 dipendenti
5. Avvocatura dello Stato: n. 11 dipendenti
6. Regione Campania: n. 1 dipendente
7. INPDAP: n. 2 dipendenti

Il personale in servizio presso il Ministero dei trasporti e della navigazione è distaccato in esecuzione dell'art. 6 della convenzione stipulata tra il Ministero medesimo e la Società F.S. il 27 aprile 1993. Il trattamento economico, comprensivo delle competenze accessorie, del personale in servizio presso il Gabinetto rimane a carico del bilancio della Società, mentre quello spettante ai dipendenti in servizio presso la Direzione generale P.O.C. è a carico della Direzione generale medesima ai sensi dell'art. 2 della legge 31 ottobre 1967, n. 1085. Con decreto del Ministro dei trasporti n. 105T del 27 aprile 1993, è stato fissato il contingente massimo di personale utilizzabile in misura non superiore alle 200 unità.

Per quanto concerne, invece, il personale distaccato presso i Ministeri dell'ambiente e dei lavori pubblici, la Corte dei conti, e l'Avvocatura dello Stato, trattasi di comandi disposti in periodi antecedenti alla trasformazione in Società per azioni. Detti provvedimenti sono stati prorogati sino al 30 giugno 1994, dal decreto-legge 11 gennaio 1994, n. 17, convertito dalla legge 17 febbraio 1994, n. 150. Ulteriori proroghe, fino al 31 luglio 1996, sono state disposte con diversi decreti-legge, l'ultimo dei quali è quello del 3 maggio 1996, n. 246. Per il personale in servizio presso l'Avvocatura dello Stato, la Società richiama, in particolare, l'applicazione

dell'art. 56 del R.D. 30 ottobre 1933, n. 1611, che non sembra conferente in quanto dispone che "il personale proveniente dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato...rimane iscritto al fondo pensioni di cui al testo unico approvato con R.D. 22 aprile 1909, n. 229, e modificazioni successive, continuando ad essere soggetto alle relative trattenute". In merito, questa Corte dei conti ritiene che la nuova configurazione soggettiva assunta dalle Ferrovie dello Stato non consenta il mantenimento in essere di tali distacchi, per cui sarebbe opportuna l'adozione di provvedimenti di carattere risolutivo.

Infine, in relazione ai dipendenti in servizio presso la Regione Campania e l'INPDAP, la Società ha chiarito che il distacco è stato mantenuto in attesa dell'inquadramento nei ruoli di dette Amministrazioni reso possibile dalla legge regionale 27 aprile 1990, n. 22, e dalle norme istitutive del nuovo Ente previdenziale.

I dati relativi al personale distaccato presso Società del Gruppo, alla data del 1° marzo 1995, si desumono dal seguente prospetto:

SOCIETÀ	DIRIGENTI	DIPENDENTI	TOTALE
METROPOLIS	27	390	417
ITALFERR-SIS TAV	12	162	174
INT		17	17
Metrotipo		15	15
Intercontainer	1	9	10
TAV	2	3	5
ISFORT	1	2	3
CIT	1		1
Cisalpino	1		1
Efeso	1		1
Idrovie	1		1
Società varie	2	8	10
TOTALE	49	606	655

Ad eccezione del personale utilizzato dalla Società INT, il costo di detto personale è a carico delle Società che ne usufruiscono.

8. Le attività ed i risultati delle gestioni.

8.1 L'esercizio 1991.

Dalla relazione che accompagna il Bilancio di esercizio per l'anno 1991, si riassumono i principali dati relativi all'attività svolta ed ai risultati conseguiti:

1. Andamento del traffico ferroviario: il prodotto globale venduto dalle F.S., espresso in unità di traffico (somma dei viaggiatori/Km. e delle tonnellate/Km.), è stato di 68.317 milioni di UT con una crescita del 2,4% rispetto all'anno precedente. I viaggiatori/Km., che rappresentano il 68% del prodotto venduto, hanno avuto un incremento del 2% passando dai 45.512 milioni del 1990 ai 46.427 milioni del 1991. Le tonnellate/Km. sono passate dai 21.217 milioni del 1990 ai 21.890 del 1991 segnando un aumento del 3,17%. A fronte di tali aumenti di traffico, i treni/Km. effettuati sono rimasti stazionari (314,4 milioni) così dimostrando il raggiungimento di un loro più razionale utilizzo. Il gettito complessivo dei prodotti del traffico è assommato a 3.949,2 miliardi di lire (+ 8% rispetto al 1990) così ripartito: a) Viaggiatori 2.466,7 miliardi; b) Merci 1.233,6 miliardi; c) Bagagli 50,2 miliardi; d) Traffico postale 198,7 miliardi.
2. Tariffe.
 - 2.1. Tariffe viaggiatori: nel corso del 1991, in base al D.M. n. 68/T del 30 aprile 1991, è stato disposto un primo aumento tariffario tabellare medio, dal 16 maggio, del 9,72% ed un secondo aumento, dal 1° novembre, del 15%. Dalla medesima data del 16 maggio, sono state incrementate dell'8% le tariffe dei supplementi dei treni IC/EC. La riduzione dell'aliquota IVA sulle tariffe viaggiatori, ridotta dal 19 al 9%, ha poi determinato una riduzione dell'8,4% delle tariffe e dei supplementi in servizio interno per trasporti superiori a 50 Km.
 - 2.2. Tariffe merci: per quanto riguarda il servizio interno, le tariffe hanno subito dal 1° gennaio un incremento medio del 6%, mentre quelle relative al servizio internazionale sono state incrementate in misura variabile dal 4 al 6,8% sulla base di decisioni emerse dal confronto con le Reti interessate.
3. Settore navi traghetto.
 - 3.1. Relazione Sicilia: il traffico attraverso lo Stretto di Messina è lievemente aumentato rispetto al 1990 per quanto riguarda il numero delle corse effettuate (+ 0,9%), mentre una leggera flessione si è riscontrata nel numero dei passeggeri traghettati (- 2,7%) e delle autovetture (- 1,5%). Il trasporto del gommato pesante si è invece incrementato del 2,2%, passando da 191.901 a 196.072 unità.
 - 3.2. Relazione Sardegna: su tale rotta si è avuto un lieve aumento delle corse effettuate (+0,2%). Il numero dei passeggeri traghettati si è ridotto, rispetto all'anno precedente a 372.805 unità con una variazione negativa del 4,5% come anche il trasporto del