

L' economia riscontrata nel biennio è inferiore a quella attesa in quanto essa è stata in parte assorbita dal maggior onere retributivo dovuto agli aumenti contrattuali, pari a lire 1.909.330 in media pro-capite/anno, per un totale di 365,4 miliardi nel 1995 (Cfr. paragrafo riguardante il trattamento economico).

La Corte ha l'obbligo di rilevare che i suddetti dati potrebbero essere le risultanze dei pagamenti eseguiti nell'anno e non già delle "competenze" spettanti al personale nello stesso periodo donde deriverebbe uno "slittamento" all'esercizio successivo di oneri da riferire più correttamente a quello precedente. Sta di fatto, invero, che l'Ente attesta le seguenti diminuzioni medie di personale nel corso del triennio 1994-1996 con riferimento alla consistenza media del 1993.

CONSISTENZA MEDIA DEL PERSONALE RETRIBUITO DALL'ENTE

ANNO	1993	1994	1995	1996
consistenza media	223.966	215.990	191.737 (*)	190.367 (*)

Fonte: APO - (*) Incluso personale assunto con contratto di formazione e lavoro

7.7 Attesa la difficoltà di ottenere dati affidabili in materia di personale e delle relative registrazioni contabili, a causa della carenza del relativo conto "competenze del personale" oltre gli oneri accessori, la Corte si riserva di procedere agli accertamenti diretti allo scopo di verificare i dati suddetti in considerazione della loro rilevanza ai fini del risanamento economico-finanziario.

I dati provvisori del 1996 sembrano condurre alle medesime conclusioni e sugli stessi la Corte si riserva di riferire appena concluso il relativo iter.

7.8 In ordine alla consistenza numerica del personale dell'Ente nel triennio 1994/96, l'Area Personale e Organizzazione (A.P.O.) ha fornito i seguenti dati:

PERSONALE AMMINISTRATO DALL'ENTE - ANNI 1994 - 1995 - 1996

QUALIF. / EX CAT. AREE FUNZIONALI	1994		1995			1996	
	1° gen.	1° luglio	1° gen.	1 giugno	31 dic.	1 luglio	31 dic.
DIR. GENER.	31	30					
DIR. SUPER.	58	48					
PRIMO DIRIG.	310	286					
TOTALE DIRIGENTI	399	364	256	381	376	352	379
ISP. GEN. R.E.	29	28	19				
DIR. DIV. R.E.	124	103	77				
CATEG. IX \							
DIRETT. VIII /	1.470	1.338	1.295				
DIRETT. VII	25	21	16				
CATEG. VIII	2.754	2.483	2.837				
QUADRI 1° LIV.	4.402	3.973	4.244	3.798	3.515	3.392	3.261
CATEG. VII	9.551	8.974	6.484				
QUADRI 2° LIV.	9.551	8.974	6.484	6.917	6.614	9.010	9.642
CATEG. VI	23.663	27.600	23.171				
CATEG. V	90.132	83.422	78.462				
CATEG. IV	89.196	87.363	80.186				
AREA OPERAT.	202.991	198.385	181.819	177.805	174.557	173.912 (*)	171.145 (*)
CATEG. III	333	332	309				
CATEG. II	3.870	3.780	3.665				
AREA DI BASE	4.203	4.112	3.974	3.896	3.878	5.312	4.896
TOTALE DIPENDENTI	221.147	215.444	196.521	192.416	188.564	191.626	188.944
TOTALE GENERALE	221.546	215.808	196.776	192.797	188.940	191.978	189.323

(*) incluso personale assunto con contratto di formazione lavoro

Fonte: A.P.O.

Dall'evoluzione degli aggregati surriferiti e delle relative voci si desume la difficoltà, malgrado il processo di "pensionamento anticipato", di ridurre il personale esuberante in rapporto ai limiti quantitativi fissati dal C.d.A. (168.000 unità nel 1994 e 178.000 effettivi rimodulati nel 1995) nonché lo "slittamento" verso i "quadri e l'area operativa di personale precedentemente inquadrato in qualifiche funzionali di minore profilo.

7.9 La Corte raccomanda che la strategia di gestione delle risorse umane dovrebbe perseguire gli obiettivi di contenimento del costo del lavoro e di razionalizzazione dell'attuale ripartizione del personale, con sensibili incrementi di produttività in tutto il territorio nazionale, inoltre, gli interventi di carattere generale, suscettibili di influenzare il risanamento economico finanziario dell'Ente prescritto dal legislatore, dovrebbero costituire oggetto almeno di disamina da parte del C.d.A. anche ai fini di consentire l'attivazione della funzione di controllo (Collegio dei Revisori dei Conti e Corte dei Conti).

B) Attuazione del Contratto Collettivo Nazionale per il Personale Dirigente

7.10 Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dirigente (Del. 33 del 9 agosto 1994) è caratterizzato da momenti innovativi che interessano la natura e l'esclusività delle prestazioni di lavoro, la risoluzione del contratto, la quantificazione dei congedi ordinari e straordinari e l'accorpamento in un'unica qualifica (Dirigente) dei tre livelli precedentemente esistenti (Dirigente Generale, Dirigente Superiore e Primo Dirigente): innovazioni queste contenute negli artt. 8-22 del CCNL il cui testo è riferito in allegato (Cfr. All. 23).

Il trattamento retributivo del personale dirigente dell'Ente è composto da una retribuzione fissa nonché di due voci di retribuzione variabile (superminimo e retribuzione variabile), non contemplando più il trattamento accessorio, corrisposto fino al 31 luglio 1994, comprensivo di Premio Industriale, Premio di Produzione, Premio Incentivante e Compenso per Lavoro Straordinario.

La parte fissa è costituita dal minimo contrattuale mensile (Art. 3), stabilito in £ 4.850.000, e dagli aumenti retributivi in funzione dell'anzianità (Art. 4) corrisposti nella misura di £ 250.000 mensili al compimento, a decorrere dal 1° agosto 1994, di ciascun biennio con tale qualifica con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso, e nella misura di "lire 155.000 mensili per ogni anno di effettivo esercizio di funzioni dirigenziali che risultino formalmente attribuite e comunque espletate nella Pubblica Amministrazione" fino al 31 luglio 1994.

Gli aumenti di anzianità complessivamente riconoscibili non possono essere superiori ai dieci bienni. La parte "variabile" della retribuzione è, invece, descritta nei successivi artt. 5 e 6 del CCNL.

L'art. 5 prevede l'erogazione del superminimo individuale il cui importo, determinato in funzione dell'autonoma valutazione dell'Ente in considerazione del peso delle responsabilità organizzative assegnate al dirigente, della complessità delle funzioni da svolgere e della professionalità dell'interessato, deve essere contenuto, per ciascun livello di funzione, entro i limiti stabiliti dal CCNL stesso.

L'art. 6 “ retribuzione variabile” prevede che “in relazione ai risultati economico-finanziari conseguiti nell'anno dall'Ente, al dirigente che ha raggiunto gli obiettivi assegnatigli potrà essere attribuito un premio, nella misura massima del 25% della retribuzione annua percepita, relativamente agli articoli 3, 4 e 5”.

7.11 In sede di prima applicazione del contratto sono stati attribuiti il minimo contrattuale (art. 3 del CCNL) e l'aumento di anzianità (art. 4).

Al fine di assicurare al personale dirigente della ex Amministrazione P.T. il mantenimento del trattamento economico già in godimento al 31 dicembre 1993 aumentato del 3,50% per il 1994 - come stabilito dall'Accordo, intercorso tra Governo e Sindacati, sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 - il C.d.A. nella seduta del 27 novembre 1994, ha esaminato la possibilità di corrispondere a tutti i dirigenti dell'ex Amministrazione P.T., inquadrati nella dirigenza dell'Ente un assegno “ad personam” non pensionabile con funzione perequativa e riassorbibile con l'eventuale assegnazione del superminimo individuale.

Tale possibilità non si è concretata in alcun atto deliberativo, mentre l'assegno “ad personam”, corrisposto con decorrenza 1° gennaio 1994, è stato effettivamente erogato in un'unica soluzione per l'anno 1994 nel mese di dicembre 1994.

7.12 In ordine alla concessione dell'assegno di “armonizzazione”, previsto dal CCNL precedentemente approvato e poi modificato in seguito alla

determinazione 36/94 della Corte dei Conti (Cfr. All. 24), i criteri della sua concessione - secondo l'orientamento della Corte - avrebbero dovuto osservare i seguenti riferimenti:

- a) riferimento al netto e non al lordo degli emolumenti da considerare;
- b) riferimento al trattamento legalmente spettante e non a quello comunque percepito;
- c) non inclusione nell'assegno de quo di voci "variabili" precedentemente valutate, aventi carattere di straordinarietà, avuto riguardo a peculiari prestazioni, come tali non suscettibili di trovare nel nuovo sistema ragione di perdurante esistenza, tenuto conto del connotato di omnicomprensività del minimo contrattuale (retribuzione fissa) previsto e quantificato in £ 4.850.000 mensili ai sensi dell'art. 3 del CCNL, integrato dall'anzianità di servizio di cui all'art. 4 del CCNL.

Tanto precisato, la Corte deve rilevare che per la quantificazione dell'ammontare, il suddetto quadro di riferimento, enunciato dalla Corte, non risulta applicato, avendo l'Ente preso in considerazione l'intero volume degli emolumenti corrisposti dall'ex Amministrazione P.T. ad ogni singolo dirigente calcolati al lordo ed erogato anche a "pioggia" e come tale scisso da una effettiva prestazione di servizio. Inoltre va rilevata la non conformità a legge della corresponsione del suddetto assegno, sia perchè non previsto dal CCNL, sia per la non avvenuta emanazione in apposita delibera da trasmettere agli organi di controllo e vigilanza e sia per essere stato erogato in contrasto con quanto previsto dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, avendo il vertice dell'Ente proceduto all'erogazione dell'assegno in questione dopo l'approvazione del CCNL la cui modificazione non poteva aver luogo prima di un biennio dalla sua stipulazione.

7.13 Oltre tale assegno il C.d.A., ai sensi dell'art. 6 del citato contratto, ha stabilito, con delibera n. 58 del 23 dicembre 1994, l'attribuzione della retribuzione variabile, in riferimento ai risultati economico-finanziari conseguiti nel 1994.

Tale attribuzione, di carattere non permanente, è stata corrisposta al personale in un'unica soluzione nel gennaio 1995 in misura compresa tra il 15% e il 25% del trattamento retributivo globalmente corrisposto al dirigente nel 1994, senza che siano stati esplicitati i criteri di determinazione dei corrispondenti importi. (Per completezza di informazione si riportano in allegato 25 gli importi corrisposti ai dirigenti dell'Ente).

7.14 Per il biennio 1994/1995 non si è proceduto all'erogazione, ai sensi dell'art. 5 del CCNL, del superminimo.

Nell'imminenza della scadenza della parte economica del contratto di categoria fissato al 31 luglio 1996, il C.d.A. ha disposto, con delibera n. 18 del 9 maggio 1996, l'attribuzione a decorrere dal 1° maggio 1996 del superminimo ai singoli dirigenti sulla base di valutazioni individuali, secondo le quantificazioni riportate nell'allegato 26.

La corresponsione del superminimo - che non è stato attribuito ai dirigenti nominati con decorrenza 1 gennaio 1996 e coloro nominati successivamente - ha assorbito l'assegno integrativo "ad personam", la cui erogazione permane limitatamente al differenziale.

Con riferimento al personale dirigente in servizio nel 1993, operanti nella struttura centrale, si sono verificate le seguenti maggiorazioni:

SPESA PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELLE AREE CENTRALI

Dirigenti Area	Imponibile 1993	Imponibile 1994	Imponibile 1995 (*)	Differenza 1993/1994	Dif. Perc. 1993/1994	Differenza 1994/1995	Dif. Perc. 1994/1995
PRC	66.763.034	67.702.504	68.698.146	939.470	1,4%	20.996.642	31,0%
SIST. INFORMATIVO	79.071.528	105.203.207	115.444.655	26.131.679	33,0%	10.241.448	9,7%
INTERNAL AUDIT	57.996.432	73.848.246	86.716.707	15.849.814	27,3%	12.868.461	17,4%
AMM. E FINANZA	100.093.833	106.561.246	152.887.578	6.467.413	6,5%	46.326.332	43,5%
APPROVVIG.	81.543.047	86.315.918	99.936.776	4.772.871	5,9%	13.620.858	15,8%
ISPETTORATO	100.286.233	94.530.505	119.366.883	-5.755.728	-5,7%	24.836.378	26,3%
SERV. FINANZIARI	-	-	60.345.809	-	-	-	-
SERV. POSTALI	95.410.993	95.654.485	159.267.698	243.472	0,3%	63.613.233	66,5%
PATRIMONIO E LAV	74.718.197	70.876.689	115.201.099	-3.841.508	-5,1%	44.324.410	62,5%
PERSONALE E ORG	93.224.748	93.761.237	126.343.437	536.489	0,6%	32.582.200	34,8%
PIANIF. STRATEG.	97.956.479	98.502.278	126.790.459	545.799	0,6%	28.288.181	28,7%
LOGISTICA	138.749.857	125.426.201	177.926.580	-13.323.656	-9,6%	52.500.379	41,9%
S.T.A.S.	132.809.857	122.368.003	182.176.319	-10.441.854	-7,9%	59.808.316	48,9%
S.T.A.G.	132.809.852	137.524.748	175.921.135	4.714.896	3,6%	38.396.387	27,9%

Con riferimento al costo del personale, comprensivo anche di tutti gli oneri indiretti riguardanti il personale, gli aggregati finanziari sono quantificati nel seguente prospetto e risultano superiori nel 1994 e 1995 agli incrementi previsti dall'Accordo sul costo del lavoro, compromettendo il piano di risanamento economico-finanziario dell'Ente, a causa anche degli effetti di "trascinamento" sugli esercizi futuri. Per il 1996, la Corte si riserva di riferire a causa della difficoltà di acquisire i relativi dati contabili.

COSTO DEL PERSONALE DIRIGENTE ⁴⁶

Descrizione	Esercizio 1993			Esercizio 1994			Esercizio 1995		
	N° Dir.	Importi	Media unitaria	N° Dir.	Importi	Media unitaria	N° Dir.	Importi	Media unitaria
Stipendi + imposte contribut. e carico dipendente		21.468.885.152			12.062.632.308			-	
Minimo contributivo		-			8.137.049.209			19.893.982.614	
Assicurità		-			1.398.962.847			2.617.115.722	
Pensi. ex art. 2 L. 335		-			1.171.227.986			2.805.223.018	
Riduzione variabile		-			-			4.522.791.144	
Superminimo		-			-			-	
Tredicesimo		-			-			2.398.608.404	
Premio industriale		2.143.802.034			1.285.148.616			-	
Straordinario		6.308.038.012			3.849.018.868			-	
Premio produzione		542.889.185			318.863.864			-	
Compenso annuale incentivazione		1.625.367.988			1.624.953.427			1.082.921.340	
Altre voci		1.572.437.917			848.962.504			-	
Tredicesimo + 15 gg pers. cessato		-			876.507.249			-	
R.E. (con funzioni superiori)		2.583.255.903			1.314.025.110			-	
Funz. sup. Q1-Dir.		-			-			53.142.089	
TOTALE	366	31.307.944.365	87.943.694	327	30.230.373.218	92.447.625	345	33.291.894.311	98.623.244
Indennità funzioni superiori		146.695.450			87.643.305			-	
Contributi a carico Ammine		2.170.317.468			1.890.148.407			2.190.730.121	
Contributi a carico Ammine		3.843.271			2.992.971			-	
Gratifica di fine servizio		-			-			-	
Totale personale in attività di servizio	366	33.630.780.551	94.658.513	327	32.011.157.829	97.893.449	345	35.482.624.432	102.843.197
Contributi fondo quiesc. e prev.		3.363.982.070			2.619.730.032			5.951.538.678	
Versamento all'IPST		27.091.942			25.776.102			29.038.650	
	366	37.021.844.563	103.593.945	327	34.656.634.033	105.623.682	345	41.453.202.958	120.183.197
Indennità varie		3.322.308.764			3.087.394.191			4.912.088.639	
	366	40.344.153.327	113.326.273	327	37.754.058.194	115.656.835	345	46.375.839.597	134.422.868

⁴⁶ Le somme relative alle voci Stipendi, Premio Industriale, Straordinario, Premio di produzione e Compenso annuale di incentivazione sono state erogate fino alla data di entrata in vigore del nuovo contratto.

Avuto riguardo ai livelli retributivi del 1994 e 1995, ragguagliati al 1993 si sono verificati sensibili scostamenti sulla media degli emolumenti corrisposti al personale, con una maggiorazione pro capite di £ 1.425.933 nel 1994 e di £ 3.201.009 nel 1995: incrementi questi incompatibili, ex art. 9 del D.Lgs 3 febbraio 1993, n. 29, con la deficitaria situazione dell'Ente.

	1993	1994	1995
Maggiorazioni previste con l'Accordo - Gov. OOSS -sul costo del lavoro	—	+ 3,5%	+ 2,5%
Retribuzioni medie unitarie conseguenti alle maggiorazioni	87.943.664	91.021.692	93.297.235

	1993	1994	1995
Retribuzioni medie unitarie effettive	87.943.664	92.447.625	96.498.244
Differenza con gli aumenti stabiliti	—	1.425.933	3.201.009

7.15 Tanto premesso la Corte rileva che ai sensi dell'art. 9, comma 2, del D.Lvo 3 febbraio 1993, n. 29, è prescritto agli Enti pubblici economici che “l'incremento del costo del lavoro negli enti pubblici economici e nelle aziende pubbliche che producono servizi di pubblica utilità, nonché negli enti di cui all'art. 73, comma 5, è soggetto a limiti compatibili con gli obiettivi e i vincoli di finanza pubblica”.

Per quanto attiene l'Ente si fa presente che i saldi finali di bilancio 1994 e 1995 evidenziano negatività di £ 684 mld per il 1994, di £ 819 mld per il 1995 e in via di proiezione per il 1996 di £ 780 mld., in via di incremento per il 1997.

Tali saldi negativi sono in contrasto con il principio fondamentale di equilibrio di bilancio applicabile agli Enti pubblici economici nonché con il voluminoso indebitamento dello Stato e compromette così ogni azione di risanamento economico-finanziario. Inoltre gli scostamenti sopra segnalati non rispettano l'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993

determinando una situazione che non mancherà di suscitare ripercussioni negli stessi termini sulle quantificazioni retributive del restante personale, la cui tendenza evidenziata dai dati di bilancio del triennio 1994/96 è in sensibile ascesa malgrado la consistente diminuzione, che peraltro ha dato luogo ad un forte contenzioso giurisdizionale, essendo state le decisioni di “anticipato pensionamento” dell’Ente impugnate dagli interessati avanti il giudice ordinario.

A tale riguardo si fa presente che l’Ente ha già erogato per i dirigenti la somma di £ 2.793.348.520 come da seguente prospetto

Tipologia	RICORSI AL 16/12/96			SPESA		
	Numero	Definiti	Non Definiti	Somme approssimative liquidate a tutto il 16/12/96	Spesa prevista per i ricorsi ancora in trattazione	Somme approssimative relative alle spese legali a tutto il 16/12/96
Art. 22 CCNL	55	29	26	2.789.739.334 (*)	2.562.155.102	68.255.179
Errata valutazione anzianità dirigenziale (art. 4 CCNL)	20		20			
Avverso il trasferimento	1	1				1.478.400
Mancata monetizzazione delle ferie non godute (art. 8 CCNL)	2		2	3.609.186		
Totale	78	30	48	2.793.348.520	2.562.155.102	69.733.579

Fonte: EPI-APO

7.16 L’art. 15 del CCNL fissa le modalità di rimborso spese per il dirigente trasferito da una sede ad altra di lavoro per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive dell’Ente.

Tale articolo prevede:

- una indennità una tantum pari a 4 mensilità e mezzo per il dirigente con carichi di famiglia, e 3 mensilità e mezzo per quello senza tali carichi;
- eventuale maggiorazione di spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi fra le parti ma comunque non superiore ai 2 anni;

- le spese di trasloco;
- in caso di mancato preavviso, che deve essere non inferiore ai 3 mesi ovvero 4 per il dirigente che abbia familiari conviventi o a carico, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini.

Nel prospetto che segue è riportato l'ammontare della spesa derivante dall'applicazione dell'art. 15 del CCNL dal 1° agosto 1994 al 30 giugno 1996 (n. 127 trasferimenti), distinta per singole voci.

TRASFERIMENTI - SPESA SOSTENUTA DALL' 1.8.1994 AL 30.6.1996

Numero Provvedimenti	Indennità Una Tantum	Trattamento missione mancato preavviso	Alloggio al 31.5.96	Trasloco	Totale
127	2.362.625.075	1.242.956.710	132.439.273	26.094.320	3.764.115.378

Fonte: EPI-A.P.O.

Da ultimo si deve segnalare che nello stesso periodo preso in esame è stata sostenuta un'ulteriore spesa, quantificata dall'Ente in £ 502.810.320, per i distacchi relativi a n. 36 dirigenti.

7.17 La consistenza numerica del personale dirigente ha subito, nel corso del primo anno di gestione dell'Ente, una significativa contrazione passando dalle 399 unità amministrate al 1° gennaio 1994 alle 249 al 30 settembre 1994 per poi aumentare a 281 unità al 31 dicembre 1994, a 376 al 31 dicembre 1995 e 379 al 31 dicembre 1996.

La massima riduzione di personale si è verificata con l'entrata in vigore del nuovo contratto, ed è stata determinata dall'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL dei dirigenti relative alla risoluzione automatica del rapporto di lavoro al compimento dell'età pensionabile o al raggiungimento del massimo dell'anzianità contributiva

utile ai fini pensionistici (39 anni, 6 mesi e 1 giorno) e comunque al compimento dei 65 anni di età.

Tale norma destinata ad avviare il processo di rinnovamento e di ricambio delle posizioni di dirigenza necessari nella fase di trasformazione, ha generato, come già detto, una serie di ricorsi che hanno comportato oneri aggiuntivi alla spesa per il personale dirigente.

Nel corso del 1994 si sono verificate, come specificato nel prospetto riportato in precedenza, n. 133 risoluzioni del rapporto di lavoro di cui 121 (pari al 91% del totale) per collocamento a riposo; negli anni successivi, il numero delle risoluzioni è inferiore ma rimane comunque alta la percentuale del collocamento a riposo rispetto alle altre cause (pari al 54% e 89% del totale rispettivamente nel 1995 e 1996).

RISOLUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAUSE	1994	1995	1996	Totale
Passaggio altra Amministrazione	3	3	-	6
Decesso	1	1	2	4
Collocamento a riposo	121	13	58	192
Dimissioni	8	6	4	18
Decadenza	-	1	-	1
Licenziamento	-	-	1	1
Totale	133	24	65	222

Fonte: EPI-APO

Il C.d.A. ha provveduto nel triennio 1994/96, come si evince dal prospetto che segue, alla nomina di 221 dirigenti

	N° e data delibera	Decorrenza	Num. nomine
1994	Del. 43 del 30/9/1994	01/10/94	n. 10
	Del. 44 del 6/10/94	16/10/94	n. 31
	Totale		41
1995	Del. 7 del 26/1/1995	27/01/95	n. 8
	Del. 32 del 27/4/95	08/05/95	n. 117
	Del. 81 del 21/12/95	01/01/96	n. 14
	Totale		139
1996	Del. 2 del 11/1/96	01/02/96	n. 15
	Del. 33 del 14/6/96	01/07/96	n. 3
	Del.37 del 28/6/96	15/07/96	n. 23
	Totale		41
Totale del triennio			221

C) Il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente (c.d. personale dipendente)

7.18 Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro siglato dall'Ente in data 26 novembre 1994 (delibera n. 52 del 26 novembre 1994, all. 27) disciplina il rapporto di lavoro tra l'Ente Poste Italiane e i suoi dipendenti. Esso si ispira alle norme generali contenute nella legge 20 maggio 1970, n. 300 e nella legge 10 aprile 1991, n. 125, nonché ai principi previsti nel Protocollo d'intesa, tra Governo e Sindacati, del 23 luglio 1993. E' caratterizzato dalla mutata natura del rapporto giuridico che è di diritto privato.

Nel corso dell'anno 1995 l'Area Personale e Organizzazione (A.P.O.) ha provveduto, mediante specifiche circolari, a dare attuazione ai vari articoli contenuti nel C.C.N.L. e agli accordi siglati successivamente.

7.19 La rilevazione dei dati, peraltro modificati a più riprese dall'Ente nelle diverse comunicazioni, ha evidenziato per il 1995, una ulteriore diminuzione della consistenza numerica del personale dell'Ente, rispetto agli anni precedenti.

Il prospetto che segue e la relativa rappresentazione grafica illustrano la situazione nei vari anni:

SITUAZIONE NUMERICA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE

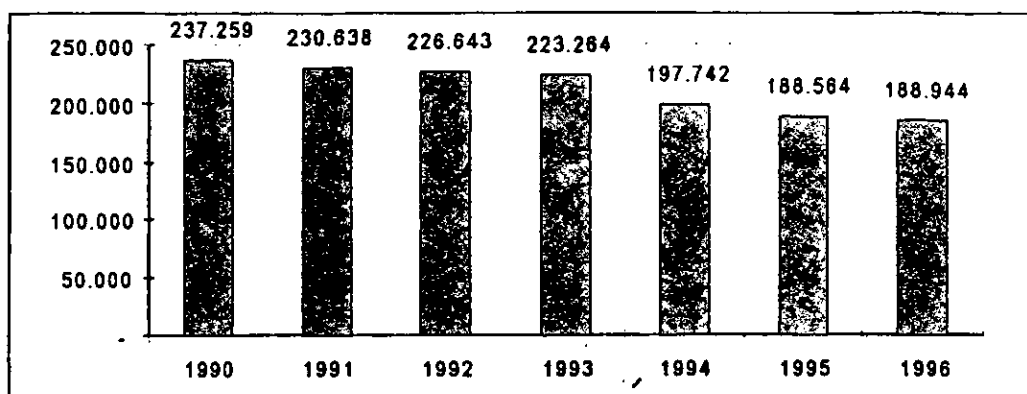
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Totale	237.259	230.638	226.643	223.264	197.742	188.564	188.944 (*)

(*) incluso personale assunto con c.f.l.

Fonti: dal 1990 al 1993: Rendiconti amministrazione p.t. - Relazione finanziaria

1994: C.E.D. - Ente Poste; 1995: Bilancio E.P.I.; 1996 APO

SITUAZIONE NUMERICA DEL PERSONALE - ANNI VARI



(*) incluso personale assunto con c.f.l.

Il numero di unità mediamente presenti nel triennio 94/96 tende a diminuire.

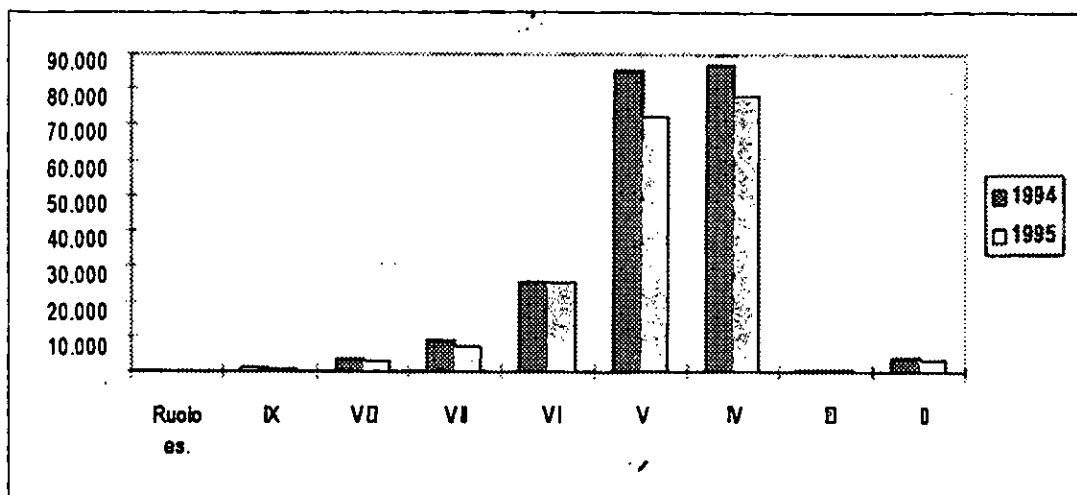
Nella tabella e nel grafico che seguono sono riportate, distinte per ex categorie, il numero di unità mediamente presenti negli anni 1994 e 1995 e la relativa differenza.

PERSONALE MEDIAMENTE PRESENTE

EX CATEG.	NUMERO DIPENDENTI			
	1994	1995	differenza	
Ruolo es.	139	53	- 86	-81,87%
IX	974	801	- 173	-17,76%
VIII	3.208	2.860	- 348	-10,85%
VII	8.906	6.769	- 2.137	-24,00%
VI	25.685	25.784	99	0,39%
V	85.374	72.789	- 12.585	-14,74%
IV	87.243	78.410	- 8.833	-10,12%
III	329	298	- 31	-9,42%
II	3.797	3.625	- 172	-4,53%
Totale	215.855	191.389	- 24.266	-11,25%

Fonte A.P.O.

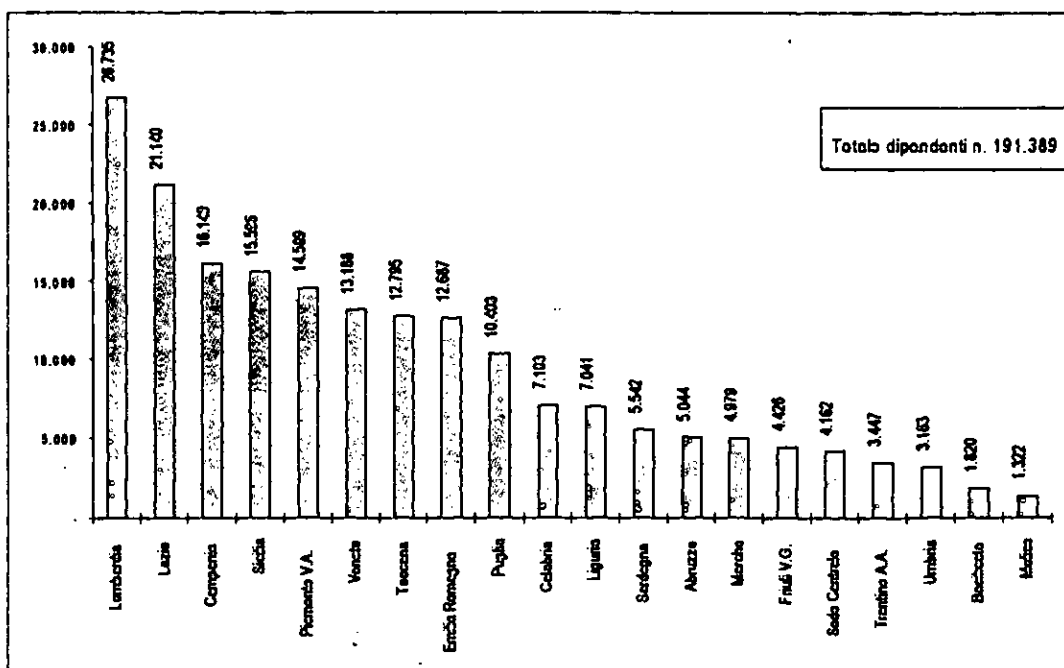
PERSONALE MEDIAMENTE PRESENTE - ANNI 1994 1995



Il maggior decremento di personale si è verificato nell'ambito delle ex categorie IV e V (rispettivamente n. 8.833 e 12.585 unità in meno nel 1995).

Il grafico successivo rappresenta la consistenza numerica di personale per singola Sede.

PERSONALE MEDIAMENTE PRESENTE PER SEDE - ANNO 1995



Fonte: A.P.O.