

Art. 10

Formazione - Aggiornamento culturale-professionale

L'Ente, allo scopo di promuovere un aggiornamento culturale e professionale consono alle funzioni dirigenziali, attesa la struttura e la natura dell'attività svolta, avvierà interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate all'interessato.

La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative sarà concordata con il dirigente interessato.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti sottolineano la particolare importanza che l'attuazione di appropriati interventi formativi riveste per i dirigenti e per l'Ente, soprattutto in vista della futura trasformazione a Società per azioni.

A tale fine le parti concordano sulla opportunità che l'Ente assicuri ai propri dirigenti il progressivo conseguimento di livelli di preparazione manageriale raccordati alle nuove realtà produttive e alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività.

Verrà costituito un gruppo di studio paritetico per il monitoraggio delle suddette iniziative, ivi compreso il rispetto delle norme di legge sulle pari opportunità.

Art. 11

Trasferte e missioni

Oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta per periodi non inferiori a 12 ore e non superiori a due settimane è dovuto un importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili pari al 2% del minimo mensile contrattuale, per ogni giorno di trasferta.

In caso di trasferta di durata superiore a due settimane o di missione all'estero, verranno presi accordi diretti tra l'Ente e il dirigente; in ogni caso verrà riconosciuto, ricorrendone le condizioni, l'importo di cui al 1° comma, suscettibile di assorbimento in eventuali trattamenti complessivi di trasferta.

Gli importi erogati per titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto.

Art. 12*Trattamento di malattia*

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio l'Ente conserverà al dirigente il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove per il perdurare dello stato della malattia il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Se scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chieda la risoluzione del rapporto e l'Ente non provveda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Art. 13*Trattamento di maternità*

Per quanto riguarda le assenze dal lavoro per maternità, trovano applicazione le disposizioni di cui alla legge 1204/71 salve diverse previsioni contrattuali stabilite per il personale non dirigente dell'Ente.

Art. 14*Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura assicurativa*

Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'Ente conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare due anni e sei mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.

L'Ente inoltre deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

- a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi e che non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
- b) in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124;
- c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi, una somma a favore degli aventi diritto, pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

Agli effetti dei precedenti comma si considera:

- infortunio sul lavoro, l'evento che, come tale, è previsto dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;
- professionale, la malattia che sia connessa con l'esercizio della funzione dirigenziale;
- retribuzione, il coacervo dei compensi di cui agli articoli 3, 4 e 5.

L'Ente provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, pari a L. 100 milioni quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a L. 140 milioni quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di L. 180.000 annue, che saranno trattenute sulla sua retribuzione secondo apposite modalità stabilite dall'Ente.

Le somme rispettivamente assicurate ai sensi del comma precedente, nonché l'entità del concorso economico del dirigente ivi stabilita opereranno a decorrere dal 1° gennaio 1995.

Art. 15

Trasferimento del dirigente

Il dirigente può essere trasferito da una sede ad altra sede di lavoro soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'Ente.

Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'Ente al dirigente con un preavviso non inferiore a mesi tre ovvero a mesi quattro quando il dirigente abbia familiari conviventi o a carico.

Al dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per sé e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggior spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente tra le parti e comunque per un periodo non inferiore a due anni, oltre ad una indennità una tantum pari a 4 1/2 mensilità di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia ed a 3 1/2 mensilità per il dirigente senza carichi di famiglia.

Per il reperimento dell'alloggio nella sede di destinazione, anche l'Ente esplicherà il suo interessamento per agevolare il dirigente.

Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di morte entro cinque anni dalla data di trasferimento, l'Ente dovrà rimborsare le spese relative al rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.

Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2°, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno.

NOTA A VERBALE

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano all'Ente di rispettare i termini di preavviso di cui al 2° comma, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini.

Art. 16

Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Ente.

Il dirigente che, ove si apra procedimento di cui al successivo comma 4°, risolva il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

Il dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato all'Ente la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'Ente. E' in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'Ente nei limiti e con le modalità che saranno concordate tra l'Ente stesso e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

Le garanzie e le tutele di cui al 4° comma del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le garanzie e le tutele di cui ai punti precedenti sono sospese, nell'ipotesi in cui sia stata ammessa costituzione di parte civile dell'Ente nel procedimento penale a carico del dirigente e sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato. In quest'ultima ipotesi, a seguito dell'esito definitivo del giudizio penale, l'Ente provvederà all'immediato recupero di ogni somma pagata per la difesa del dirigente.

Art. 17

Mutamento di posizione

Il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività disposto dall'Ente sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

NOTA A VERBALE AGLI ARTT. 15, 16, 17

Le parti si danno atto che, considerata la particolare, specifica natura del trattamento corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso o frazione di essa, previsto dalle norme sopra indicate a favore del dirigente che risolva il rapporto di lavoro, il trattamento medesimo viene corrisposto a titolo risarcitorio e quindi non ha effetto sulla determinazione dell'anzianità, né per il computo del trattamento di fine rapporto.

PARTE IV

Tutela previdenziale

Art. 18

Trattamento di quiescenza e previdenza

Ai dirigenti dell'Ente si applica quanto previsto in materia di quiescenza e previdenza dalla legge 71 del 29 gennaio 1994, art. 6 commi 5, 7, 9, 10, compreso il trattamento di fine rapporto. A tali fini saranno considerati utili gli elementi della retribuzione di cui agli articoli 3 e 4.

Sono fatte salve eventuali basi pensionabili maturate al 31 luglio 1994 più favorevoli rispetto a quelle determinate dall'applicazione dei precedenti art. 3 e 4.

L'importo di cui all'articolo 3 è depurato dell'ultima indennità integrativa speciale percepita che viene riconosciuta secondo le norme previste per il personale statale.



PARTE V

Tutele sindacali del rapporto

Art. 19

Collegio arbitrale

E' istituito, a cura delle parti stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi degli articoli 1 e 23.

Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri di cui uno designato dall'Ente, uno dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto⁽¹⁾ o dal dirigente interessato ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle parti. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata.

Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra citati per la scelta di quest'ultimo.

Ognuno dei rappresentanti delle parti può essere sostituito di volta in volta.

Il Collegio ha sede presso l'Ufficio provinciale del lavoro di Roma.

Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle parti.

Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a.r., delle Organizzazioni sindacali o del dirigente interessato che trasmetteranno al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4° dell'art. 21.

Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura delle Organizzazioni sindacali, o del dirigente interessato, all'Ente.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'Ente.

Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.

⁽¹⁾ In caso di mancata intesa fra le Organizzazioni sindacali, ciascuna nominerà un arbitro che parteciperà al Collegio su richiesta del dirigente interessato.

Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al 9° comma, salva la facoltà del Presidente di disporre di una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché quello di cui al 4° comma dell'art. 21, sopra richiamato.

Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento sia ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 21 disporrà contestualmente, a carico dell'Ente, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, graduabile in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame fra:

- un minimo, pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mesi del preavviso stesso;
- un massimo, pari al corrispettivo di 22 mesi di preavviso.

L'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, ove questa risulti compresa fra i 51 ed i 61 anni, nelle seguenti misure, calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 7 mensilità in corrispondenza del 56° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 55° e 57° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 54° e 58° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 53° e 59° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 52° e 60° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 51° e 61° anno compiuto.

Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti alla partecipazione del Presidente, saranno in ogni caso ripartite al 50% fra le parti in causa.

Le spese sostenute dagli altri componenti del Collegio saranno a carico delle rispettive parti in causa.

Art. 20

Controversie

Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle parti stipulanti il contratto stesso.

Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle norme contrattuali in singoli casi e che non abbiano trovato diretta definizione tra l'Ente ed il dirigente saranno demandate ai fini della loro soluzione all'esame

dell'Ente e delle Organizzazioni sindacali. Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione inoltrata, dalle Organizzazioni sindacali. Le relative conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale sottoscritto dalle parti.

 **Foro
Italiano**

PARTE VI

Risoluzione del rapporto

Art. 21

Modalità di risoluzione del rapporto di lavoro

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'Ente, quest'ultimo è tenuto a specificarne contestualmente la motivazione.

Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'Ente, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'articolo 19.

Il ricorso dovrà essere inoltrato, a mezzo raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui all'art. 23.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano nei confronti dei dirigenti per i quali interviene la risoluzione automatica del rapporto di lavoro così come previsto nel successivo articolo 22.

Art. 22

Risoluzione automatica del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del dirigente si risolve automaticamente, fatta salva la comunicazione scritta, al compimento dell'età pensionabile o al raggiungimento del massimo della anzianità contributiva utile ai fini pensionistici secondo i limiti previsti dalle disposizioni di legge che regolano in materia il rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Ente e comunque al compimento dei 65 anni di età.

In tutti questi casi la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al realizzarsi di una delle condizioni suddette senza l'obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.

Art. 23

Preavviso

Salvo il disposto dell'art. 22 del presente contratto e dell'art. 2119 del c.c.l.

civ., il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dall'Ente senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) mesi otto di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a due anni;
- b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità con un massimo di altri quattro mesi di preavviso.

In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come sopra dovuto, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

Il dirigente dimissionario deve dare all'Ente un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli sopra indicati.

In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

L'indennità sostitutiva del preavviso determinata nell'importo in base agli articoli 3, 4, e 5 è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali nei limiti di cui agli articoli 3 e 4.

Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

Agli effetti di cui alla lett. b) del 1° comma viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

Art. 24

Indennità in caso di morte

In caso di morte del dirigente, l'azienda corrisponderà agli aventi diritto l'indennità del preavviso. Ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare per coperture assicurative e per ogni altra causa.

Art. 25

Anzianità

Agli effetti della determinazione dell'anzianità ogni anno iniziato si com-

puta pro-rata in relazione ai mesi di servizio prestato, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

All'anzianità come sopra specificata vanno sommate quelle anzianità convenzionali cui il dirigente abbia diritto.



PARTE VII

Disposizioni generali

Art. 26

Disposizioni generali e condizioni di miglior favore

Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'Ente.

Le condizioni stabilite eventualmente da accordi individuali, più favorevoli, si intendono mantenute "ad personam".

Art. 27

Contributi sindacali

Le modalità di trattenuta dei contributi sindacali formeranno oggetto di separata intesa.

Art. 28

Attività sociali

Le attività sociali ed assistenziali svolte dalla Amministrazione delle poste e telecomunicazioni alla data del 31/12/1993 sono regolate dalla contrattazione collettiva per il personale non dirigente dell'Ente.

Art. 29

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° Agosto 1994, salvo le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli.

Avrà scadenza il 31 Luglio 1998 ad eccezione della parte relativa al trattamento economico (parte seconda) che scadrà il 31 Luglio 1996.

In caso di mancata disdetta, da notificarsi con lettera raccomandata almeno due mesi prima della scadenza sopra indicata, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti dell'E.P.I. si applica al personale che, alla data del 1° gennaio 1994, risulta titolare della qualifica di dirigente e come tale iscritto nei ruoli dell'Amministrazione P.T.
2. Per le future necessità di personale dirigente l'Ente limiterà il ricorso a nuove assunzioni e si avvarrà in via prioritaria delle risorse interne appartenenti alla ex carriera direttiva delle quali favorirà la crescita professionale.
A partire dall'agosto 1994 l'Ente realizzerà, a tale scopo, una valutazione del potenziale di sviluppo che evidenzierà le possibili candidature per la promozione a dirigente da effettuarsi quando se ne verifichi la necessità organizzativa. Entro il 31/12/94 le Parti firmatarie del presente Contratto si incontreranno per una verifica sull'applicazione di quanto sopra previsto.



ALLEGATO 24.

Determinazione n. 36/94

La

Corte dei Conti

in

Sezione del controllo sulla gestione finanziaria degli enti
a cui lo Stato contribuisce in via ordinaria

nell'adunanza plenaria del 19 e del 22 luglio 1994;

visto il t.u. 12 luglio 1934, n. 1214, delle leggi
sull'ordinamento della Corte dei conti;visto l'art. 8 della legge 21 marzo 1958, n. 259 sulla
partecipazione della Corte dei conti al controllo sulla ge-
stione finanziaria degli enti a cui lo Stato contribuisce in
via ordinaria;vista la legge 14 gennaio 1994 n. 20, ed in particolare
il suo art. 3;vista la determinazione 27 febbraio 1990 n. 10/90, con-
tenente norme per l'organizzazione ed il funzionamento della
Sezione del controllo istituita a norma dell'art. 9 della
suddetta legge 259/1958;visto l'art. 5 del D.L. 1 dicembre 1993, n. 487, conver-
tito, con modifiche, con legge 29 gennaio 1994 n. 71, con cui
l'Ente "Poste Italiane" è stato assoggettato al controllo
della Corte dei conti nelle forme previste dall'art. 12 della
legge n. 259 del 1958;

esaminati gli atti;

udito il relatore Cons. Francesco DE FILIPPIS; nonché il
Presidente dell'Ente "Poste Italiane", prof. Enzo CARDI;

RITENUTO IN FATTO

Con deliberazione n. 12 del 17 marzo 1994, il Consiglio
di Amministrazione dell'Ente "Poste Italiane" (in prosieguo
CdA dell'EPI) ha incaricato un suo componente di svolgere
apposita istruttoria, fondata su procedura concorsuale per

l'esame delle posizioni curriculari, onde pervenire alla scelta del dirigente delle relazioni industriali (DRI) cui sarebbe stato affidato l'incarico di gestire i rapporti sindacali nonché il miglior impiego delle risorse umane, ridimensionando gli organici, razionalizzando la struttura e pervenendo ad una sollecita stipula del contratto collettivo di diritto privato ai sensi del D.L. 1 dicembre 1993, n. 487, convertito con legge 29 gennaio 1994, n. 71.

Successivamente, con delibera n. 15 del 23 marzo 1994, il CdA anzidetto ha autorizzato il Presidente dell'ente alla stipula del contratto di lavoro per l'assunzione del DRI, scelto a seguito degli accertamenti svolti in ottemperanza della precedente delibera n. 12, determinando in lire 210 milioni annui la retribuzione da corrispondere "oltre alla previsione di un compenso incentivante legato al conseguimento di obiettivi prefissati nella misura massima annuale del 20% della retribuzione annua", per complessivi 252 milioni annui.

In merito a tale ultima delibera, il magistrato delegato al controllo ex art. 12 della legge 21 marzo 1958, n. 259 ha formulato riserva d'investire la competente Sezione della Corte dei conti in merito alla conformità a legge e ai principi di buona gestione finanziaria del provvedimento consiliare.

Con nota datata 28 marzo 1994, n. 1637/265, è stato notificato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, al Ministero del Tesoro, al Ministero delle Poste e delle Telecomunicazioni nonché al Presidente dell'EPI che, nell'adunanza del 26 aprile 1994, la Sezione si sarebbe pronunciata sulle seguenti questioni: