

ristrutturazione dell'ente e dell'adozione degli atti alla stessa correlati (contratto di programma, regolamento di amministrazione e di contabilità ecc.).

Al sensi della legge istitutiva dell'EPI (legge 71/1994) è stato prescritto il risanamento strutturale e organizzativo dell'Ente onde pervenire al ripianamento della deficitaria situazione finanziaria. Ciò comporta lo studio e la soluzione delle problematiche inerenti alla ristrutturazione funzionale delle attività e dei servizi esercitati dall'ex Amministrazione P.T. fino all'adozione del contratto di programma (art. 2); alla riorganizzazione dei servizi con l'indicazione dei diversi centri operativi (art. 4); all'adozione del regolamento di amministrazione e contabilità per disciplinare le attività svolte dall'ente anche prima della correlazione del contratto di programma (art. 8); alla puntualizzazione delle misure intese, tra l'altro, al conseguimento degli obiettivi di recupero della qualità del servizio e di contenimento dei costi (art. 8); al piano di riassetto e di eventuale riconversione del personale per conseguire il risanamento economico-finanziario dell'ente nonché il soddisfacimento delle esigenze degli utenti, tenendo conto delle prestazioni rese da Enti analoghi in altri Paesi europei (art. 8).

Tali atti, pur connotandosi sicuramente quali atti presupposti per la determinazione del fabbisogno dirigenziale e dei relativi profili, assumono nel quadro della contrattazione collettiva un ruolo di mera opportunità e, come tale, rimessa alla valutazione degli organi dell'EPI e delle Autorità governative di vigilanza per esulare così dal

sindacato della Sezione, in mancanza di evidenti motivi di non plausibilità e di irragionevolezza. Va, però precisato che le situazioni dirigenziali prodotte in seguito all'applicazione del contratto sono inidonee a condizionare ovvero a restringere l'esercizio dei poteri approvativi e di vigilanza rimessi alle competenti Autorità di governo nel senso che, in nessun modo, i provvedimenti di risanamento economico-finanziario e di miglioramento della qualità dei servizi, rimessi all'EPI in virtù del contratto di programma, possono trovare nell'applicazione del contratto in questione una ragione ostativa.

In caso di acclarata incompatibilità, sarà cura del CdA dell'EPI procedere all'adozione di misure correttive, anche drastiche, per armonizzare i canoni d'indirizzo della condotta aziendale con le finalità emergenti dal contratto di programma e dagli altri atti correlati, nel più vasto quadro di riferimento emergente dalle regole europee della libertà di concorrenza e degli aiuti alle imprese.

Rimane, infine, intatto il potere della Corte di verificare, a gestione conclusa, l'adeguatezza della scelta operata dal CdA dell'EPI nel quadro del rispetto dei principi di buona gestione finanziaria con riferimento ai risultati conseguiti.

* * *

- 3) Conformità a legge e ai principi di buona gestione finanziaria dell'inquadramento automatico dei dirigenti e dei vincitori di concorsi in itinere nonché della risoluzione automatica del rapporto di lavoro.

La prima disposizione transitoria del contratto in esame prevede l'automatica applicazione del contratto stesso - che equivale, sostanzialmente, all'inquadramento automatico nella qualifica dirigenziale - di alcune categorie di dipendenti dell'ex Amministrazione PT.

In proposito, merita rilevare che la trasformazione ordinamentale stabilita con la legge 71/1994 non è di per se stessa risolutiva delle cause di "malamministrazione", generata ed alimentata - come rilevato in questi ultimi anni dalle Sezioni Riunite di questa Corte nelle Relazioni al Parlamento, adottate ex art. 41 del R.D. 12 luglio 1934, n. 1224 - da comportamenti manageriali inadeguati, da una forte tensione sindacale, da bassissima produttività accompagnata da moduli organizzativi ed operativi obsoleti, burocratici, dispendiosi, incontrollati. La prevista modificazione postula un mutamento di mentalità, di professionalità, di produttività degli operatori in un rinnovato quadro organizzativo, strutturale e funzionale, compatibile con le disponibilità finanziarie dell'ente e con la necessità di esercitare professionalità consone alle moderne tecniche di gestione.

In tale prospettiva, non v'è dubbio che, ogni automatismo gestionale, specie se diretto alla conservazione di pregresse situazioni, si pone in stridente contrasto con i surriferiti obiettivi e, quindi, con il generale principio legislativo che lo ispira.

Va, però, ricordato che, nel caso in esame, non è consentito alla Sezione discostarsi dalla linea tracciata dal legislatore con l'art. 6 della legge 71/1994, secondo cui l'EPI, nel succedere "in universum jus" all'ex Amm.ne PT, è

tenuta ad assicurare al personale dipendente il trattamento normativo ed economico acquisito alla data dell'1 gennaio 1994. Il sistema legislativo fa carico all'EPI di salvaguardare i "diritti quesiti" del personale i quali assurgono a fonte normativa derogatrice ai suddetti obblighi.

Consegue che, sotto tale angolazione, la disposizione transitoria prima non merita censura limitatamente, però, ai dirigenti dell'ex Amministrazione PT che, alla data dell'1 gennaio 1994, risultavano in possesso della relativa qualifica dirigenziale (dirigente generale, dirigente superiore e primo dirigente) ed erano, a tale titolo, iscritti nei rispettivi ruoli. Tutte le altre categorie interessate dalla disposizione de qua non possono beneficiare dell'applicazione automatica del nuovo contratto, necessitando una specifica ricognizione, a mente delle disposizioni statutarie dell'EPI, sulla loro capacità di svolgere i compiti previsti dal nuovo ordinamento, configurato dal piano di ristrutturazione, e nei limiti delle eventuali posizioni strutturali e funzionali previste dal piano stesso.

* * *

- 4) Conformità a legge e ai principi di buona gestione finanziaria del sistema retributivo previsto per i dirigenti.

In tale contesto vengono in considerazione l'art. 3 (retribuzione di base); l'art. 4 (anzianità di servizio); l'art. 5 (superminimo) e l'art. 6 (retribuzione variabile) previsti dal contratto in questione, cui si aggiunge,

limitatamente ai dirigenti dell'ex Amministrazione PT, l'assegno di "armonizzazione" disciplinato dalla terza disposizione transitoria del contratto in esame.

Per una corretta valutazione e ponderazione dei diversi profili, non è consentito alla Sezione, a differenza del CRC di addentrarsi in un esame dettagliato delle disposizioni contrattuali, confermate di formule negoziali, operanti nel settore privato ovvero costitutive di trattamenti retributivi peculiari, protesi ad assicurare il miglioramento dei risultati economico-finanziari dell'EPI, onde accelerare, mediante un fervido processo partecipativo dei dirigenti, il risanamento dell'ente, creando così le condizioni ottimali per la successiva trasformazione in SpA.

La discrezionalità negoziale del CdA incontra, però, un duplice limite: la compatibilità economica e finanziaria degli oneri assunti, da calcolare secondo quanto sarà precisato in prosieguo; la concreta erogazione del trattamento economico delle componenti retributive "variabili" (artt. 5 e 6 del CCLD) deve trovare oggettivo fondamento nell'esigenza di preminente riconoscimento, a favore dei dirigenti beneficiari, della loro specifica capacità professionale, del maggiore impegno richiesto e dei positivi risultati conseguibili dall'esercizio delle funzioni assegnate, elementi tutti alla cui valutazione va adeguatamente commisurato il relativo importo, evitando applicazioni generalizzate e rapportate ai massimi valori, che si palesano incompatibili con la ratio e con le finalità alle quali siffatti istituti sono preordinati (Cfr. Determ. 13 gennaio 1992 n. 65).

Tale processo di valutazione e conseguente quantificazione deve avvenire nel rispetto delle regole di trasparenza e alla luce di preordinati criteri di quantificazione, ispirati ai principi di plausibilità e di ragionevolezza in guisa da risultare armonizzati, come meglio sarà puntualizzato in seguito, al regime economico applicabile ai dirigenti operanti con il medesimo impegno professionale per capacità e laboriosità e con pari responsabilità nel quadro del modello organizzativo dell'EPI.

A diverso convincimento perviene la Sezione in ordine all'assegno di "armonizzazione", in quanto i criteri di determinazione si pongono in stridente contrasto con il vigente ordinamento, in cui vanno ricompresi anche i principi di congrua e corretta gestione.

Sta di fatto, invero, che la terza disposizione transitoria nel precisare i criteri di determinazione del trattamento in questione - che dovrebbe costituire applicazione del principio della non reformatio in peius - fa riferimento al netto e non al lordo degli emolumenti da considerare, al trattamento percepito e non a quello legalmente spettante ed, infine, alla presa in carico di molteplici voci "variabili" perchè connesse, con carattere di straordinarietà, a peculiari prestazioni, come tali non suscettibili di trovare nel nuovo sistema ragione di perdurante esistenza, tenuto anche conto del suo connotato di omnicomprensività.

Alla luce di quanto precede, la terza disposizione transitoria, non può essere considerata conforme a legge e, come tale, va rimodulata nei sensi surriferiti, mediante una dettagliata verifica, in collegamento con il Collegio dei

revisori dei conti, della corresponsione spettante nel 1993 al singolo dirigente del trattamento generalizzato, in osservanza delle regole vigenti, ivi compresa quella del blocco delle remunerazioni disposto con l'art. 7 del D.L. 19 settembre 1992, n. 384 convertito con legge 14 novembre 1992, n. 438.

* * *

- 5) Conformità a legge ed ai principi di buona gestione finanziaria degli oneri finanziari derivanti dal contratto in questione, anche con riguardo al D.Lvo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.

La questione sottoposta all'esame della Sezione, per evidenti motivi di pertinenza, va esaminata insieme ai rilievi mossi dal CRC ai punti 5 e 8 indicati in narrativa, riguardanti rispettivamente i riflessi finanziari ed economici sui bilanci di organismi pubblici (Tesoro, INPDAP, IPOST) conseguenti alle clausole contrattuali nonché all'aumento del costo unitario medio aziendale da L. 116,2 milioni (1993) a L. 140,5 milioni (1994), non conforme ai citati accordi del 23 luglio 1993.

Così definito il thema decidendum, ritiene la Sezione che, alla luce di quanto in precedenza osservato in merito alla prima e alla terza disposizione transitoria, i termini di riferimento per procedere alla quantificazione del costo del contratto e, quindi, alla sua compatibilità sia con l'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 sia con le disponibilità finanziarie dell'EPI risultano sostanzialmente

modificati in guisa da imporre una nuova valutazione dei correlati oneri da parte del Consiglio di Amministrazione dell'EPI, sulla quale nuovamente dovrà pronunciarsi il CRC per verificarne la correttezza contabile e la compatibilità finanziaria in termini di congruità del costo del CCLD.

Consegue che, allo stato, la questione potrà essere esaminata allorquando si sarà proceduto alla definizione di tutte le clausole contrattuali comportanti oneri a carico dell'EPI, ivi comprese quelle scaturenti dall'applicazione degli artt. 3 e 4 del CCLD, nella parte in cui incrementano sensibilmente la base pensionabile con negative ed incisive ripercussioni a carico degli organismi tenuti alla corresponsione o al finanziamento dei correlati trattamenti pensionistici (Ministero del Tesoro, INPDAP e IPOST) i quali dovranno chiaramente impegnarsi a fronteggiarne gli oneri, che graverebbero, nella contraria evenienza, a carico dell'EPI.

Merita solo, in questa fase, rilevare che la determinazione del costo e la sua presa in carico da parte dell'Ente deve da un lato armonizzarsi con l'accordo del 23 luglio 1994 e con l'art. 9 del D.Lvo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lvo 18 novembre 1993, n. 470 e D.Lvo 23 dicembre 1993, n. 546) e dall'altro deve soddisfare il principio giurisprudenziale, più volte affermato da questa Corte tanto da potersi considerare *jus receptum*, secondo cui gli oneri contrattuali possono essere assunti solo nel rispetto del criterio di compatibilità economico-finanziaria, desumibile dalla situazione contabile dell'EPI nel contesto dell'azione di risanamento e di trasformazione dell'ente in S.p.A..

In tale prospettiva, preziosa sarà l'analisi svolta da parte del CRC, alle cui risultanze la Corte presterà la massima attenzione e considerazione, massime in carenza di adesione degli enti interessati per fronteggiare i maggiori oneri derivanti dalla nuova quantificazione della "base pensionabile" determinata in applicazione degli artt. 3 e 4 del CCLD.

* * *

Conclusivamente, in ordine ai surriferiti profili, inerenti al CCLD, l'orientamento della Sezione può riassumersi nel non luogo a rilievo delle diverse disposizioni contrattuali a condizione che l'applicazione della prima disposizione transitoria sia circoscritta ai dirigenti dell'ex Amministrazione PT in servizio al 1° gennaio 1994 ed iscritti nei rispettivi ruoli con la qualifica dirigenziale (dirigente generale, dirigente superiore, primo dirigente) e che l'assegno di armonizzazione sia quantificato con esclusivo riferimento al lordo del trattamento legalmente spettante e con esclusione delle voci "variabili" nei sensi surriferiti.

Ribadisce, infine, il principio che l'ente, nel procedere alla nuova determinazione degli oneri finanziari connessi all'applicazione del contratto, faccia riferimento anche al "costo" derivante dall'accresciuta "base pensionabile", ove le maggiorazioni del correlato trattamento pensionistico non siano prese in carico, con esplicita ed inequivocabile dichiarazione di assenso, dagli organismi

tenuti per legge a provvedervi (Ministero del Tesoro, INPDAP, IPOST).

Gli oneri globalmente derivanti dal CCLD devono risultare compatibili con la situazione finanziaria dell'EPI e con l'art. 9 del D.Lvo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni nonché con i criteri d'incremento retributivo previsti dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

Richiama, in proposito, l'attenzione delle competenti Autorità di Governo onde siano adottate le iniziative previste dal vigente ordinamento ed imposte dalla presente situazione economico-finanziaria per assicurare l'esercizio corretto dei poteri discrezionali di gestione spettanti al CdA dell'EPI, con riferimento alle clausole del contratto di programma e alle linee-guida elaborate in sede di Unione europea e dalla normativa comunitaria in merito ai finanziamenti statali alle imprese pubbliche, erogatrici di pubblici servizi.

Riserva, infine, ogni valutazione sulla compatibilità finanziaria del "costo" del contratto in questione appena proceduto alle nuove quantificazioni e rinvia al momento della valutazione globale sulla gestione le proprie determinazioni sulle scelte compiute dall'ente in relazione ai risultati prefissati per il risanamento economico-finanziario dell'EPI.

* * *

Nel dischiudere ingresso alla restante questione attinente all'assunzione del DRI, si osserva, preliminarmente, che i poteri della Sezione, in virtù di

quanto esplicitato in via generale, non possono essere in alcun modo pregiudicati dai comportamenti del magistrato delegato al controllo, i cui compiti di natura istruttoria non investono il merito delle fattispecie gestionali.

Il primo profilo è stato proposto per ragioni di completezza e di correttezza onde procedere ad una globale valutazione dell'azione dell'ente.

In proposito, va ricordato che è costante orientamento della Sezione riconoscere all'ente pubblico economico la potestà di provvedere all'assunzione, anche a tempo indeterminato, del personale dirigenziale, una volta accertata e motivata, come nel caso di specie, la necessità e l'urgenza di tale atto onde consentire all'EPI di perseguire i propri obiettivi nel modo più proficuo. Nè gli artt. 6 e 8 della legge 71/1994 sembrano offrire validi spunti normativi per censurare l'azione dell'Ente: e ciò in quanto non è consentito dedurre dalla surriferita normativa alcun esplicito precetto ostativo all'applicazione del principio generale di completa capacità dell'ente pubblico economico in subiecta materia nel rispetto dei principi di organizzazione e di compatibilità economico-finanziaria. E, in carenza di un'espressa disposizione normativa, l'operato dell'ente, in questa fase, non può meritare censura, specie dopo l'approvazione dello Statuto e del CCLD, con le limitazioni indicate in precedenza che non incidono sul potere della nomina in questione.

Riconosciuta, quindi, la legittimità della delibera n. 12, relativa alla necessità di procedere alla nomina del DRI, occorre verificare se la statuizione contenuta nel successivo atto deliberativo (Del. n. 15) possa considerarsi immune da

censure per quanto attiene alla determinazione del trattamento economico.

Quest'ultimo va, in primo luogo, armonizzato con le voci remunerative previste dagli artt. 3, 4, 5 e 6 del CCDL, in guisa da rapportare la globalità del trattamento da corrispondere nell'area di compatibilità con le similari situazioni degli altri dirigenti. Devesi, inoltre, tutelare il conseguimento dell'obiettivo, particolarmente condizionante per l'EPI, del risanamento economico-finanziario al termine del 1996 per la successiva trasformazione in S.p.A. a partire dal 1° gennaio 1997 (art. 1 della legge 71/1994).

In buona sostanza, l'autonomia negoziale statutariamente prevista in favore del CdA dell'EPI di procedere all'assunzione del DRI secondo le regole di mercato, in relazione al trattamento già goduto dall'interessato, incontra un invalicabile e sostanziale limite nella necessità di procedere al massimo contenimento della spesa e nell'onere naturale di non compromettere il quadro remunerativo derivante dal CCDL e da quello disegnato dal Governo, in sede di concertazione sindacale, con l'accordo del 23 luglio 1993, applicabile anche alle retribuzioni dei dirigenti degli enti pubblici economici.

Inoltre, il potere dell'EPI, in tale materia, va esercitato in modo appropriato nel senso di garantire il rispetto di parametri di riferimento, interni ed esterni. Da siffatta angolazione, la determinazione del trattamento retributivo del DRI, fissata globalmente in 252 milioni annui, va ragguagliata, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, al quadro remunerativo legalmente

disposto a favore degli altri dirigenti dell'EPI, operanti in posizione simile per professionalità e per responsabilità, in guisa da osservare, in subiecta materia, l'obiettivo di costante riferimento del mantenimento di un giusto equilibrio interno nell'ambito delle varie posizioni istituzionali ed operative da valutare con riguardo al principio di tendenziale omogeneità dei trattamenti spettanti al personale interessato. Solo per tale via è possibile generare e conservare all'interno dell'EPI un'armonica intelaiatura operativa, animata da proficua partecipazione all'azione globale dell'ente per il conseguimento degli obiettivi di risanamento economico-finanziario e di trasformazione in S.p.A. ed esente da spinte di "galleggiamento" o di "trascinamento" del più elevato parametro economico, per loro natura foriere di dirompenti effetti nei processi sinergetici operativi, indispensabili per la felice e pronta attuazione della politica di riorganizzazione e di redditizio funzionamento voluta dalla legge 71/1994.

Ne, infine, è consentito prescindere dagli elementi pararetrali desumibili dai compensi corrisposti al Presidente e ai membri del Consiglio di Amministrazione nonché da quelli omologhi spettanti al Presidente e ai membri del Collegio dei Revisori dei conti, val dire ai massimi esponenti dell'EPI, chiamati per capacità professionale e per impegno operativo a collocarsi al vertice dell'Ente per assicurarne la più proficua gestione.

La determinazione del trattamento globale di 252 milioni annui, previsti a favore del DRI, infrange da un lato i suddetti criteri di riferimento e genera dall'altro "spinte" emulative fortemente nocive nell'attuale fase di

ristrutturazione funzionale ed operativa dell'EPI, in guisa da doversi considerare, alla luce dei canoni di sana gestione finanziaria, ingiustificato, anche con riferimento alla precaria situazione finanziaria dell'Ente e alle possibili ripercussioni che si potranno avere nell'ambito di lavoro rispetto al trattamento armonizzato previsto per la generalità dei dirigenti.

Conclusivamente, è convincimento della Sezione che, pur rientrando l'assunzione del DRI nell'autonomia gestionale del CdA, da valutare al termine dell'esercizio finanziario, la quantificazione del relativo trattamento economico, oltre a non armonizzarsi con i criteri stabiliti con CCLD, risulta, altresì, non giustificata in rapporto all'architettura retributiva prevista, in via di generale applicazione, per tutto il personale dirigenziale.

P . Q . M .

La Corte dei conti - Sezione del controllo sulla gestione finanziaria degli enti a cui lo Stato contribuisce in via ordinaria - dichiara, nei sensi e nei limiti di cui in motivazione, che:

- 1) In ordine al contratto collettivo di lavoro dei dirigenti dell'Ente "Poste Italiane":
 - a) la prima disposizione transitoria, relativa all'applicazione automatica del contratto, è applicabile esclusivamente al personale dell'Ente titolare, alla data dell'1 gennaio 1994, della qualifica di dirigente e, come tale, iscritto nei relativi ruoli dell'ex Amministrazione delle Poste e delle Telecomunicazioni;

b) la terza disposizione transitoria, riguardante la corrispondenza ai dirigenti provenienti dall'ex Amministrazione P.T. di un assegno di "armonizzazione", deve essere riferita all'importo complessivo annuo calcolato "al lordo" anzichè "al netto", rapportato al trattamento legalmente spettante per le prestazioni eseguite nel 1993 e non a quello "percepito" e non deve comprendere le componenti retributive "variabili", come puntualizzato in motivazione.

2) In ordine all'assunzione del dirigente delle relazioni industriali non è giustificata, anche in considerazione della situazione finanziaria e delle possibili ripercussioni nell'ambito di lavoro dell'Ente, la diversità del trattamento retributivo rispetto al trattamento previsto per la generalità dei dirigenti.

Ordina che copia della presente determinazione sia inviata al Presidente del Consiglio dei Ministri, al Ministro del Tesoro, al Ministro delle Poste e delle Telecomunicazioni nonchè al Presidente dell'Ente "Poste Italiane".

ESTENSORE
F.to De Filippis

PRESIDENTE
F.to Coltelli

Depositata in Segreteria il 3 agosto 1994

p.c.c.
IL DIRETTORE DELLA SEGRETERIA
(Dr. Galeazzo Pazienza)

Galeazzo Pazienza

PREMIO EX ART.6 C.C.N.L.

ALLEGATO 25.

Periodo elab.: 1995 Dal: 01 Al: 12

Codice Ditta : 1 - POSTE ITALIANE

Cognome	! Nome	! PREMIO EX ART.6 !
=====+		
AVERNA	! FRANCESCO	! 25.860.276,00 !
=====+		
CARIGLIA	! GIOVANNI	! 29.299.224,00 !
=====+		
DEIANA	! GIOVANNI	! 22.438.806,00 !
=====+		
DI SARRA	! MAURIZIO	! 35.324.965,00 !
=====+		
FERRARI	! ALBERTO	! 34.082.544,00 !
=====+		
LUPI	! EVANDRO	! 28.875.705,00 !
=====+		
NENNA	! VINCENZO	! 33.336.132,00 !
=====+		
RIEMMA	! FILIPPO	! 35.298.004,00 !
=====+		
TILLI	! FRANCESCO	! 26.054.377,00 !
=====+		
AMADUZZI	! ARRIGO	! 20.763.196,00 !
=====+		
ARGENTIERI	! ALESSANDRO	! 20.077.601,00 !
=====+		
BARSI	! GIAN PAOLO	! 15.627.186,00 !
=====+		
BASILE	! DOMENICO	! 27.390.237,00 !
=====+		
CARDARELLI	! CLAUDIO	! 24.269.714,00 !
=====+		
CEFARO	! GIANCARLO	! 15.324.265,00 !
=====+		
CIOLLI	! DANILO	! 15.207.463,00 !
=====+		
CUZZOLA	! CRISTOFARO	! 22.720.421,00 !
=====+		
DATO	! GIUSEPPE	! 20.298.976,00 !
=====+		
DI NUZZO	! GIUSEPPE	! 19.843.768,00 !
=====+		
GRECO	! ROSA	! 15.281.965,00 !
=====+		
LANZA	! FRANCESCO	! 20.767.603,00 !
=====+		
LUISE	! GIANCARLO	! 22.515.213,00 !
=====+		
MARCHETTI	! GUIDO	! 15.462.816,00 !
=====+		
MIGLIACCIO	! GIUSEPPE	! 13.767.672,00 !
=====+		
OLIVA	! DOMENICO	! 19.806.668,00 !
=====+		

segue ==>