

contabilizzato nella voce *competenze fisse personale*) ed il relativo numero medio di unità (compreso nel numero di dipendenti riportato).

- Per l'esercizio 1993 e parte del 1994 è stata utilizzata la riconversione dei *capitoli* di bilancio pubblicistico, relativamente alle categorie I e II del Titolo I, in *conti* civilistici. Le *competenze dei dirigenti* sono state determinate in base agli aggregati globali dei Mod. 101 cui è stata aggiunta la Ritenuta assistenziale e previdenziale (R.A.P.) nella misura del 12%. Non è stato possibile quantificare l'esatto ammontare *degli oneri sociali* relativi all'anno 1993, mancando il dettaglio del cap. 171 (incluso nella categoria II) che all'epoca conteneva oltre ai contributi anche le pensioni ed altri assegni fissi pagate al personale in quiescenza. Ne deriva una ricostruzione puramente teorica, ma valida per le seguenti notazioni.
- Parte delle risultanze del 1994 (l'Ente non ha fornito il dettaglio dei conti analitici, non sussistendo per quell'esercizio l'obbligo della contabilità civilistica) e quelle relative agli esercizi 1995 e 1996 sono tratte dal bilancio civilistico dell'Ente - Conto economico.
- Per l'esercizio 1997 (proiezione) il costo del *personale dirigente* è stato stimato in base all'ultimo rinnovo contrattuale, le *competenze del personale* dipendente sono calcolate in base ai costi del 1° semestre rilevati mediante Sistema informativo dell'APO. Il totale *del costo del lavoro* stimato al 31 dicembre 1997 è desunto dal preconsuntivo 1997, allegato al "Piano di Impresa", approvato dal C.d.A. in data 30 novembre 1997³.

³ Si fa presente che nel preconsuntivo al 31 dicembre 1997 approvato dal C.d.A. nella seduta del 16 gennaio 1998 e trasmesso al CIPE, il costo del lavoro è di £ 144 mld. inferiore a quello stimato dall'Ente in data 30 novembre 1997, preso a fondamento del "Piano di impresa 1998/2000". Tale valutazione è da ritenersi più attendibile, come illustrato nel successivo paragrafo 7. I mutamenti contabili esposti dall'Ente, riguardando oneri di facile previsione e accertamento, costituiscono sintomi significativi della "fluidità" dei valori di bilancio e del presumibile "scorrimento" di alcuni costi all'esercizio successivo, in violazione del principio della competenza e della annualità di bilancio.

COSTO DEL PERSONALE (Compresi dirigenti) - BILANCIO CIVILISTICO - ANNI 1993/96
(costo medio unitario)

BBLICISTICO RICONVERTITO IN CIVILISTICO								BILANCIO CIVILISTICO - CONTO ECONOMICO									
1993				1994				1995					1996				
VOCI DI BILANCIO	COSTO	N.MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO	COSTO	N.MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO	DIFF. % 94/93	COSTO	N.MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO	DIFF. % 95/94	DIFF. % 95/93	COSTO	N.MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO	DIFF. % 96/95	DIFF. % 96/93
Compet. fisse dirigenti (1)	23.434.073.805	372	62.964.821	25.302.547.184	335	75.529.992		32.145.830.902	339	94.825.480			34.408.525.985	362	95.051.177		
Compet. access. dirigenti	14.647.678.580	372	39.375.480	11.840.294.938	335	35.344.184		8.022.900.735	339	17.768.669			5.173.484.375	362	14.291.393		
Totale compet. dirigenti	38.081.752.065 (3)	372	102.370.301	37.142.842.100 (3)	335	110.874.166	8,31%	38.168.731.637	339	112.592.129	1,55%	9,99%	38.582.010.360	362	109.342.670	-2,89%	8,81%
Compet. fisse pers. (2)	6.128.201.056.257	231.792	26.438.383	5.965.088.478.540	221.151	26.972.831		6.027.497.437.068	198.219	30.408.273			6.834.012.531.232	196.584	34.783.829		
(Bil. pers. tem. det. già compr.)	(287.698.786.000)	(8.184)	32.694.253	(185.026.182.736)	(5.498)	33.065.808	2,97%	(238.000.691.000)	(8.821)	34.892.348	3,84%	6,72%	(184.990.139.678)	(6.950)	31.090.780	-10,90%	-4,90%
Compet. access. pers.	1.905.247.644.046			1.741.841.870.081	221.151	7.876.256		1.183.131.173.861	198.219	5.968.808			737.575.824.704	196.584	3.751.983		
Totale compet. personale	8.033.448.700.302	231.792	34.658.007	7.706.910.348.621	221.151	34.849.087	0,55%	7.210.828.610.729	198.219	36.377.081	4,38%	4,96%	7.571.588.355.836	196.584	38.515.791	5,88%	11,13%
Salari e stipendi	8.071.530.452.367	232.164	34.766.503	7.744.063.190.721	221.486	34.984.075	0,57%	7.248.797.342.366	198.558	36.507.204	4,41%	5,01%	7.611.170.386.296	196.946	38.645.976	6,86%	11,16%
Oneri sociali	2.475.567.805.370 (*)			2.305.989.749.801				2.250.484.797.028					2.515.949.614.329				
Traitam. di fine rapporto													232.044.878				
Altri costi	61.852.178.961			68.659.985.501				63.625.788.586					68.843.977.453				
Totale spese personale	10.608.950.436.718 (4)	232.164	45.695.932	10.118.882.928.023	221.486	45.885.429	-0,02%	9.562.907.927.980	198.558	48.161.788	5,42%	5,40%	10.197.196.002.954	196.946	51.776.809	7,51%	13,31%

N.B. I dati raccolti nel riquadro a destra sono tratti dal Bilancio civilistico dell'Ente - Conto Economico. Quelli a sinistra sono tratti dal bilancio Pubblicitario riconvertito in civilistico.
 Fonti: 1993 e 1994 Bilancio pubblicitario convertito in civilistico, 1995 e 1996 bilancio civilistico dell'Ente.
 (1) Contiene l'intero trattamento economico dei dirigenti secondo il CCNL.
 (2) Contiene la retribuzione fissa del personale di ruolo, del personale a tempo determinato e di quello assunto con c.f.i.
 (3) Quantificato in base all'ammontare del Mod. 101 maggiorato della RAP.
 (4) Totale costo del lavoro rideterminato su base civilistica (esclusi emolumenti personale ex ASST e Pensioni ordinarie, parte cap. 171).
 (*) Importo ricostruito. Non è stato possibile, sulla base dei dati forniti dall'Ente quantificare l'esatto ammontare degli oneri sociali versati dalla ex Amm.ne p.t., tenuto conto della ripartizione degli oneri U.P. e U.L.

COSTO DEL PERSONALE STIMATO - ANNO 1997⁴

1997 (1° semestre e proiezione anno)					
VOCI DI BILANCIO	COSTO	N. MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO	Diff. % 97/96	Diff. % 97/93
Compet. fisse dirigenti (1)					
Compet. accessorie dirigenti					
Totale competenze dirigenti	50.000.000.000 (3)	337	148.387.953	35,69%	44,93%
Compet. fisse personale (2)		193.935			
Stipendi pers. straord. (già compr.)	(197.000.000.000) (3)	(5.928)			
Compet. accessorie personale					
Totale competenze personale	7.700.000.000.000 (4)	193.935	39.704.025	3,09%	14,56%
Salari e stipendi	7.750.000.000.000	194.272	39.892.522	3,23%	14,74%
Oneri sociali	2.941.867.000.000 (6)				
Trattamento di fine rapporto	-				
Altri costi	134.140.000.000 (5)				
Totale spese personale	10.826.007.000.000 (5)	194.272	55.728.028	7,63%	21,95%
(1) Contiene l'intero trattamento economico dei dirigenti secondo il CCNL					
(2) Contiene la retribuzione fissa del personale di ruolo, del personale assunto con c.f.i. e a tempo determinato					
(3) Valore presunto					
(4) Proiezione effettuata dalla Corte in base ai costi effettivi del 1° semestre 1997 (rilevati mediante Sist. inform. APO)					
(5) Dato contenuto nel Piano di impresa 1998/2000, da considerarsi più affidabile di quello esposto nel preconsuntivo del 16.1.1998 trasmesso al CIPE (£ 10.682,1 mld.)					
(6) Ottenuto per differenza					

Secondo la prospettazione suesposta, alla fine del triennio 1994/96 il costo medio unitario del personale, relativamente alla voce *salari e stipendi* ha subito un incremento dell'11,16% rispetto all'anno 1993, anno di partenza; il *costo del lavoro* unitario (inclusi gli *oneri sociali* e gli *altri costi*) ha subito un incremento del 13,31%, rispetto al costo totale dell'anno 1993, se si escludono gli oneri inerenti il personale dell'ex ASST (£ 439 mld. circa) e le pensioni ordinarie ed altri assegni fissi dell'Amministrazione P.T. (quantificati in £ 724 mld. circa - parte del cap. 171).

Le *competenze dei dirigenti*, desumibili in bilancio solo a partire dal 1995 (quantificato dalla Corte per gli anni 1993 e 94 in base ai Mod. 101),

⁴ Dati desunti dal preconsuntivo 1997 approvato dal C.d.A. (30 novembre 1997). Nel preconsuntivo 1997, trasmesso al CIPE (approvato dal C.d.A. il 16 gennaio 1998) il costo del personale si attesta a £ 10.682,1 mld. di cui £ 7.795,8 mld. per retribuzioni (fisse e accessorie).

oscilla tra i 37 e i 39 miliardi l'anno. Esse rappresentano una parte poco incisiva rispetto all'intero ammontare dei *salari e stipendi* (0,52%). Il costo medio unitario per tale personale si aggira intorno ai 111 milioni l'anno (esclusi gli oneri sociali) nel triennio 94/96.

Il costo del restante personale (c.d. *competenze personale*) nello stesso periodo, varia tra i 7.700 e i 7.200 mld.; il relativo costo unitario è in media circa 36 milioni l'anno, esclusi gli oneri sociali.

7.38 A ciò aggiungasi la grandissima difficoltà per il CRC e per la Corte di pervenire ad un'adeguata conoscenza della consistenza del personale e del suo costo, a causa del probabile "slittamento" dei relativi oneri finanziari agli esercizi successivi e della "opacità" dei provvedimenti adottati in materia di personale ovvero concordati con le OO.SS, specie per quanto attiene agli inquadramenti nei livelli primo e secondo dei quadri.

Nè può sottacersi, infine, la sostanziale conservazione della precedente struttura con sensibile sovradimensionamento delle articolazioni centrale e periferiche - quest'ultime, persino, incrementate con le "agenzie di coordinamento" - caratterizzate dalla carenza di un adeguato sistema di determinazione dei carichi di lavoro e del loro monitoraggio per incrementare e razionalizzare la produttività dell'apparato, il cui livello inadeguato è rilevato anche dal "vertice" dell'Ente⁵.

Ulteriore profilo concerne la quantificazione del fabbisogno del personale stabilita dal C.d.A. (con la delibera 42 del 12 giugno 1995) in 168.838 unità allo scopo di addivenire al risanamento economico-finanziario.

⁵ Nel volume "Le Poste Italiane un'azienda in evoluzione", pubblicato a cura dell'Ente, è segnalata a pag. 85 la necessità di "un conseguente recupero di efficienza per l'effetto dell'aumento del traffico e della riduzione del personale; l'allineamento agli standard europei sia in termini di qualità che di caratteristiche dei servizi prestati."

7.39 In proposito, va ricordato che la Corte, nelle precedenti relazioni, ebbe a rilevare le seguenti principali discrasie, caratterizzanti la gestione delle risorse umane:

- ridondanza del personale;
- scarsa produttività;
- erogazione “a pioggia” del trattamento accessorio (trattamento premiale);
- inadeguata azione di mobilità del personale;
- slittamento del personale verso le qualifiche apicali, in carenza di un idoneo sistema di valutazione.

Conseguentemente la Corte ebbe a raccomandare 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).

7.40 Nel corso del 1996 e del 1997, la Corte non ha constatato, ai sensi dell'art. 3, comma 6, della legge 14 gennaio 1994, n. 20, interventi correttivi, a causa della carenza di una “strategia politica” della gestione delle risorse umane e della correlata programmazione e pianificazione, avendo l'Ente continuato ad osservare i precedenti modelli operativi.

7.41 Sulla suddetta situazione, censurata a più riprese dal CRC, il Ministro ha richiamato l'attenzione del “vertice” dell'Ente⁶ affinché siano adottate

⁶ Lettera prot. GM 941/96 del 29 novembre 1996 (Cfr. All. 7.7).

incisive misure correttive, a tutt'oggi non ancora intervenute: richiamo questo ribadito nelle linee guida emanate dal Presidente del Consiglio dei Ministri (14 novembre 1997).

Alla luce di quanto precede, la gestione delle risorse umane risente ancora - anche a causa del forte condizionamento delle OOSS - dei criteri di gestione caratterizzanti l'ex Amministrazione P.T.: criteri che sono geneticamente alla fonte dei gravi squilibri finanziari secondo quanto verrà in seguito illustrato.

7.42 L'esame dettagliato degli atti deliberativi assunti dal C.d.A. evidenzia che nel periodo 94/97 gran parte dell'attività del Consiglio stesso è stata incentrata sulle questioni interessanti il personale:

ATTI DELIBERATIVI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE - TRIENNIO 1994/97

ANNO	PERSONALE	CONSULENZE	CONTRATTI	BILANCIO	PROGR.NE	CONVENZ.	NORM E STRUTT ENTE	COSTITUZ S p A	TARIFFE	ALTRE	TOTALE
1994	21	8	2	13	4	11	4	-	-	4	67
1995	20	4	7	9	16	10	5	-	-	12	83
1996	17	3	1	3	2	5	-	7	7	14	59
1997	12	1	7	2	3	12	1	3	8	18	67
TOTALE	58	15	10	25	22	26	9	7	7	30	209

Dai dati suesposti si evince che nel 1994 il volume delle delibere riguardanti il personale s'elevava al 31,3% del totale, ridottosi al 24,1% nel 1995 per risalire al 28,8% nel 1996 e stabilirsi infine nel 1997 al 17,9%: e ciò nonostante le deleghe conferite dal C.d.A. a favore del Consigliere delegato per la gestione delle risorse umane oltre alla prassi instaurata di non sottoporre all'esame del C.d.A. molti atti di gestione.

Infatti, nel periodo considerato non risultano sottoposti all'esame del C.d.A. la definizione dei criteri di inquadramento nelle aree funzionali e delle assunzioni a tempo indeterminato, la determinazione dei carichi di

lavoro ed il loro monitoraggio, la quantificazione degli organici (almeno a livello di Sede) ecc.

7.43 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.

Malgrado tali lacune, i dati del 1996 e del 1997 sembrano suffragare le conclusioni in precedenza formulate dalla Corte.

7.44 In ordine alla consistenza numerica del personale dell'Ente nel periodo 1994/97, l'Area Personale e Organizzazione (A.P.O.) ha fornito i seguenti dati:

PERSONALE AMMINISTRATO DALL'ENTE - ANNI 1994/97

AREE FUNZIONALI	1994		1995			1996		1997	
	1° gen.	1° luglio	1° gen.	1 giugno	31 dic.	1 luglio	31 dic.	1 luglio	1° Nov.
Q 1	4.402	3.973	4.244	3.798	3.515	3.392	3.261	3.400	3.341
Q 2	9.551	8.974	6.484	6.917	6.614	9.010	9.642	9.332	8.885
A.O.	202.991	196.385	181.819	177.805	173.764	169.284	166.406	161.835	160.263
A.B.	4.203	4.112	3.974	3.896	3.878	5.312	4.896	4.706	4.560
Totale dipendenti	221.147	215.444	196.521	192.416	187.771	186.998	184.205	179.273	177.049
Dirigenti (*)	399	364	270	379	367	350	358	341	326
Totale personale	221.546	215.808	196.791	192.795	188.138	187.348	184.563	179.614	177.375
+ c.f.l.	-	-	-	-	793	4.628	4.739	4.654	1.943
Totale personale (comp. cfl)	221.546	215.808	196.791	192.795	188.931	191.976	189.302	184.268	179.318

Fonte: A.P.O.

Escluso personale a tempo determinato

(*) Le consistenze numeriche dei dirigenti a partire dal 1° gennaio 1995 sono state rettificate dall'Ente rispetto alle entità precedentemente comunicate.

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) nonchè lo "slittamento" verso i "quadri" e l'area operativa di personale precedentemente inquadrato in qualifiche funzionali di minore profilo.

7.45 Alla stregua delle suddette considerazioni, la Corte deve reiterare la raccomandazione formulata nella precedente relazione, mirante all'elaborazione di una proficua politica di gestione delle risorse umane protesa a conseguire il contenimento del costo del lavoro nonchè l'incremento quali-quantitativo del rendimento del personale: e ciò al fine di pervenire al prescritto risanamento economico-finanziario dell'Ente.

2 - Attività specifica: profili generali

7.46 Il rapporto dell'EPI con il personale è regolato da contratti collettivi di lavoro (uno per i dirigenti ed un altro per il restante personale denominato "personale dipendente") di durata quadriennale (1994-1997) per la parte normativa e biennale per quella economica (1994-95 per i dipendenti - 1° livello di contrattazione, retribuzione fissa e 2° livello, retribuzione variabile; agosto 1994-luglio 1996 per i dirigenti).

Sul contenuto di tali contratti si è ampiamente riferito nelle precedenti relazioni, meritando di ricordare, in questa sede, quanto segue.

I connotati essenziali dei suddetti contratti concernono da un lato il sistema retributivo e dall'altro il collocamento in quiescenza del personale di età inferiore a 65 anni, ma in possesso di un'anzianità di servizio di 39 anni 6 mesi e un giorno⁷. Tale ultima soluzione, mirante alla riduzione degli effettivi, ha provocato l'avanzamento verso qualifiche dirigenziali ed apicali di personale inquadrato precedentemente nei livelli inferiori nonché la penuria di personale nelle regioni settentrionali.

Nel 1997 si è proceduto al rinnovo della parte economica, mediante la sottoscrizione di due contratti:

- per i dirigenti (Del. n. 26 del 20 giugno 1997)

⁷ Per i dirigenti il CCNL prevede all'art. 22 "Il rapporto di lavoro del dirigente si risolve automaticamente, fatta salva la comunicazione scritta, al compimento dell'età pensionabile o al raggiungimento del massimo dell'età 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 i 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".

Per il personale "dipendente" l'Accordo Integrativo di cui alla "Norma finale" del CCNL prevede "la risoluzione del rapporto a tempo indeterminato, dal 31 gennaio 1995, oltre che alle ipotesi previste dal CCNL, si verifica anche al raggiungimento della massima anzianità contributiva, con effetto dal giorno successivo a quello del compimento di quaranta anni utili ai fini pensionistici ed avviene automaticamente senza l'obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.

- per i dipendenti (Del. n. 18 del 6 maggio 1997)

7.47 Il trattamento economico stabilito dal nuovo contratto prevede per il personale dirigente le seguenti voci retributive:

- il minimo contrattuale (art. 3 CCNL)
- gli aumenti di anzianità (art. 4)
- il “superminimo”⁸
- la tredicesima mensilità (art. 7)
- la quattordicesima mensilità di nuova istituzione.

Il sistema retributivo per il personale dipendente si articola su due voci:

a) **retribuzione fissa** - 1° livello di contrattazione (art. 55 CCNL) comprendente

- minimo tabellare
- indennità di contingenza
- tredicesima mensilità
- retribuzione individuale di anzianità (RIA)
- elemento distintivo della retribuzione (EDR)
- ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascuna Area, al fine di conservare al personale proveniente da differenti ex categorie la voce stipendiale fissa d’origine (PED)
- quattordicesima mensilità

⁸ Ai sensi dell’art. 5 del CCNL, stipulato in data 11 agosto 1994 era previsto che l’indennità potesse essere corrisposta in funzione del peso della responsabilità organizzativa assegnata, confrontata con il mercato del lavoro esterno, del livello di prestazioni raggiunto e di competenza ed esperienza professionale posseduto dal dirigente. L’entità dell’emolumento era contenuta, per ciascun livello di funzione, nei seguenti limiti annuali:

a) Funzione di staff, nelle strutture centrali territoriali da 5 a 30 milioni;
b) Direzione di Filiale da 25 a 40 milioni;
c) Direzione di Area Centrale da 55 a 80 milioni.

Il nuovo CCNL prevede all’art. 2 che l’entità di tale valutazione dovrà essere contenuta, per ciascun livello di funzione, nei seguenti limiti annuali:

a) Direzione di Filiale e funzioni di staff
 nelle strutture centrali e territoriali da 17 a 40 milioni
b) Direzione di Sede da 50 a 70 milioni
c) Direzione di Area Centrale da 60 a 80 milioni

b) **retribuzione variabile** - 2° livello di contrattazione, riguardante un nutrito numero di indennità⁹.

La retribuzione variabile dovrebbe essere collegata con effettive e straordinarie prestazioni di servizio, comportanti favorevoli ripercussioni in ordine al conseguimento degli obiettivi strategici, funzionali ed operativi dell'Ente con correlato miglioramento della produttività e della qualità dei servizi.

7.48 Tali ultime innovazioni contrattuali avrebbero dovuto interessare esclusivamente la parte economica, in attuazione di quanto previsto dall'accordo sul costo del lavoro (23 luglio 1993). Invece, numerose clausole contrattuali sembrano assurgere a modifiche normative dei precedenti contratti.

In tale prospettiva va rilevato che si è proceduto alle seguenti innovazioni normative:

a) per il personale dirigente si segnalano:

- la completa revisione della natura e finalità del "superminimo", la cui corresponsione è divenuta obbligatoria a favore di tutti i dirigenti, indipendentemente dalle qualità professionali e delle prestazioni assicurate, con riduzione a tre delle precedenti quattro fasce remunerative (accorpamento del personale di staff con quello incaricato

⁹ Le indennità prese in considerazione nel rinnovo del giugno 97 sono le seguenti:

- Premi di produttività ordinari e Premio di produttività speciale per "rischio di cassa" (art. 5)
- Indennità di funzione (art. 6)
- Indennità per prestazioni di lavoro festivo (art. 7)
- Indennità per prestazioni di lavoro notturno (art. 8)
- Indennità di missione (art. 9)
- Indennità per servizi viaggianti (art. 10)

Precedentemente era previsto:

- Premi di produttività (art. 67 CCNL)
- Indennità di funzione (art. 68)
- Indennità particolari (art. 69): per prestazioni festive; notturne; straordinarie, feriali e festive; per missioni fuori sede e di prima sistemazione; per servizi viaggianti, di motomezzo o di mezzo meccanico; indennità di bilinguismo.

della direzione di una filiale) e con sensibili elevazioni dei livelli retributivi;

- soppressione dell'emolumento denominato "retribuzione variabile";
- introduzione della 14ma mensilità;
- difficoltà, se non impossibilità, di procedere alla risoluzione del contratto, in caso di inidoneità funzionale del dirigente;

b) per il personale dipendente si segnalano:

- l'erogazione "a pioggia" dei trattamenti accessori, a cagione della carenza di riferimento di ogni collegamento con le effettive prestazioni straordinarie ed eccezionali di servizio;
- l'introduzione della 14ma mensilità in sostituzione del compenso incentivante soppresso con il 31 dicembre 1995;
- l'introduzione di un premio speciale per "rischio di cassa";
- la soppressione dei commi 1, 2, 3 e 4 dell'art. 75 del CCNL, concernenti l'indennità spettante al personale per uso di motomezzo o di mezzo meccanico;
- l'istituzione di un Fondo volontario integrativo previdenziale;
- attuazione di un nuovo sistema di refezione basato sull'introduzione di "Tickets Restaurant".

3 - Costo del personale

7.49 Nel periodo 1994/97 il costo del personale è risultato molto incisivo, sia rispetto al totale dei costi di produzione che all'ammontare dei ricavi.

RISULTANZE DI BILANCIO - ANNI 1993/97

(valori espressi in miliardi di lire)

	1993	1994	1995	1996	1997 (1)
Totale spese personale	10.608,9 (*)	10.118,7	9.562,9	10.197,2	10.826,0
% rispetto al totale dei costi	67,8%	80,1%	75,9%	78,7%	84,0%
% rispetto al totale dei ricavi	95,9%	83,7%	79,7%	83,5%	87,1%
Costi della produzione	15.650,3 (**)	12.629,3	12.593,2	12.963,1	12.881,8
Ricavi della produzione	11.060,1 (***)	12.091,2	12.000,2	12.218,3	12.430,5
<i>differenza</i>	<i>4.590,2</i>	<i>538,0</i>	<i>593,0</i>	<i>744,7</i>	<i>451,3</i>

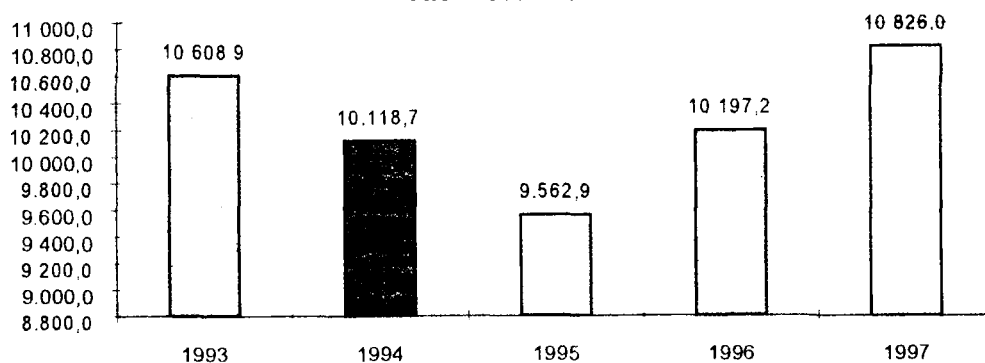
Fonti: 1993: Bilancio pubblicistico riconvertito in civilistico. 1994, 1995 e 1996: Bilanci dell'Ente.

(1) 1997: Preconsuntivo al 30.11.97 riportato in allegato al "Piano d'Impresa 1998/2000".

(*) Esclusi emolumenti del personale dell'ASST e Pensioni ordinarie (parte cap. 171)

(**) Totale spese correnti

(***) Totale entrate correnti

ANDAMENTO DEL COSTO DEL LAVORO
ANNI 1993/97

Il costo del personale, sostenuto per un cospicuo numero di dipendenti (n. 195.252 unità al 31 dicembre 1996) tra personale di ruolo, personale assunto con contratto di formazione e lavoro (c.f.l.), a tempo determinato, e dirigenti, mostra una leggera flessione nell'anno 1995, causata dal forte

esodo registrato alla fine dell'anno precedente, per risalire nel 1996 ai valori consueti, malgrado il "prepensionamento" di 36.861 unità con una "economia" di £ 1.909,4 mld.

Il risparmio che si sarebbe dovuto riscontrare per effetto delle cessazioni avvenute nel triennio è stato però vanificato da ulteriori costi sostenuti dall'Ente per:

- il maggior onere retributivo dovuto a due rinnovi contrattuali intervenuti sia per il personale dirigente che per quello dipendente;
- il personale assunto con contratto di formazione lavoro (n. 4.739 unità presenti al 31 dicembre 1996);
- maggior onere contributivo (£ 265,5 mld. in più nel 1996 rispetto all'anno precedente, pari all'11,8%) dovuto all'aumento delle aliquote applicate alle contribuzioni IPOST e alla variazione degli oneri previdenziali e assistenziali per effetto dell'inclusione del trattamento variabile nell'imponibile contributivo ai fini pensionistici, a partire dall'1.1.96.

Tale andamento, ricondotte le spese a termini quantitativi omogenei, può così sintetizzarsi:

(valori espressi in miliardi di lire)

	1994/95	1996	TRIENNIO
Economia attesa (36 861*51 800.000)			1.909,4
Maggior onere retributivo (dipendenti)			
rinnovo biennio 94-95 (compr. oneri sociali)	491,7		
rinnovo biennio 96-97 (compr. oneri sociali)		711,9	
Maggior onere retributivo (dirigenti)		2,2	
Maggior onere contributivo		265,5	
C.F.L. (24.000.000*793) + oneri sociali	24,7		
C.F.L. (24000000*3806) + oneri sociali		118,7	
Totale maggiori spese	516,4	1.098,3	1.614,7
Totale generale			3.524,1

Consegue che la misura di “anticipato pensionamento” non ha prodotto il previsto risanamento economico-finanziario, essendo gli oneri del personale aumentati in termini assoluti di £ 1.614,7 mld. e al lordo delle presunte “economie” di £ 3.524,1 mld. con riferimento alla consistenza del personale all’1.1.1994.

Il prospetto che segue illustra i costi del triennio 1994-96 desunti dal bilancio rapportati alle spese dell’anno 1993 e alla proiezione dell’anno 1997.

In esso i valori esposti relativi agli esercizi 1994, 1995 e 1996 sono quelli degli aggregati di bilancio civilistico; le voci quelle dei rispettivi conti.

Per l’anno 1993 è stato preso in considerazione il bilancio pubblicistico in cui le imputazioni dei singoli *capitoli* sono state riconvertite nei corrispondenti *conti* civilistici, come dettagliato in seguito.

Per il 1997 si è utilizzato come totale del *costo del lavoro* l’importo di preconsuntivo alla data del 30.11.97 contenuto nel Piano di Impresa 1998/2000 (£ 10.826 mld.)

Le voci di bilancio riferite al *costo del lavoro* sono le seguenti:

- *salari e stipendi*¹⁰
- *oneri sociali*¹¹
- *trattamento di fine rapporto*

¹⁰ *Salari e stipendi* comprende:

competenze fisse dirigenti (prima contenute nel capitolo 101/02). Tale voce contiene l’intero trattamento economico del personale dirigente specificato dal CCNL;

competenze accessorie dirigenti: contiene tutti gli altri emolumenti corrisposti a titolo di indennità o rimborso spese: missioni nel territorio nazionale (cap. 132) ed estero (133); trasferimenti (134);

competenze fisse personale: retribuzione fissa personale dipendente a tempo indeterminato (cap. 101/01), a tempo determinato (cap. 111), c.f.l. (cap. 101);

competenze accessorie personale: retribuzione variabile dipendenti secondo nuovo CCNL corrispondente alle vecchie competenze accessorie: straordinario (cap. 103), missioni (cap. 132 e 133), indennità funzione quadri - contenente anche l’importo delle funzioni superiori (cap. 146), compenso di produttività (cap. 148) e altre indennità.

¹¹ *Oneri sociali*: contributi assistenziali al S.S.N. (cap. 104) e previdenziali all’IPOST per il personale di ruolo (cap. 173/01), all’INPS ed altri enti per il personale a tempo determinato (cap. 173/02 e 173/03), a carico dell’Ente.

• *altri costi*¹²

COSTO DEL LAVORO - BILANCIO CIVILISTICO CONTO ECONOMICO
ANNI 1993/97¹³

(valori espressi in miliardi di lire)

VOCI DI BILANCIO	1993	1994	Diff. 94/93	1995	Diff. 95/94	1996	Diff. 96/95	1997 (*)	Diff. 97 /94
Salari e stipendi	8.071,5	7.744,1	- 327,4	7.248,8	- 495,3	7.611,2	362,4	7.750,0 (2)	138,8
Oneri sociali	2.475,6	2.306,0	- 169,6	2.250,5	- 55,5	2.516,0	265,5	2.941,9 (4)	426,0
Tratt. di fine rapp.	-	-	-	-	-	0,2	0,2	-	0,2
Altri costi	61,8	68,7	6,9	63,6	- 5,0	69,8	6,2	134,1 (3)	64,3
Costo del lavoro	10.608,9 (1)	10.118,7	- 490,2	9.562,9	- 555,8	10.197,2	634,3	10.826,0 (3)	628,8

(*) Proiezione

(1) Importo di bilancio pubblicistico riconvertito in civilistico, dedotte spese personale ex ASST e pensioni ordinarie (parte cap. 171).

(2) Valore stimato in base alla rilevazione del costo effettivo del 1° semestre 1997 (effettuata mediante Sistema Informativo dell'APO).

(3) Dato di preconsuntivo al 30.11.97 contenuto nel Piano d'Impresa 1998/2000

(4) Ottenuto per differenza.

Dai dati surriferiti si evince una sensibile crescita del costo del personale dal 1995, malgrado il pensionamento anticipato dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 di circa 47.000 unità con un'economia di £ 2.585 mld.¹⁴

¹² *Altri costi*: costi di addestramento del personale (214), contributo mensa aziendale (253), contributi e spese Uff. Centr. Dopolav. (250 e 191), spese mediche (192), rimborso spese documentate (131,132,133).

¹³ I dati del preconsuntivo 1997 riportati in tabella sono superiori nelle singole voci a quelli esposti dall'Ente in data 16 gennaio 1998 con il preconsuntivo inviato al CIPE come richiesto con deliberazione datata 18 dicembre 1997 per la trasformazione in S.p.A. Come è possibile desumere dal seguente prospetto comparativo trattasi di possibili differenze che non appaiono giustificate trattandosi di oneri facilmente calcolabili sin dal gennaio 1997 (previsione di costi) e che non dovrebbero produrre scostamenti di rilievo in sede di consuntivo 1997. Ciò sembra deporre per lo "scivolamento" al 1998 di oneri che andrebbero correttamente iscritti nel bilancio 1997.

	Preconsuntivo al 30.11.97	Preconsuntivo al 31.12.1997	Differenze
Salari e stipendi		7.795,840	
Oneri sociali		2.804,114	
Totale retribuzioni e oneri	10.691,867	10.599,954	91,913
Trattamento di fine rapporto	-	0,111	- 0,111
Altri costi	134,140	82,038	52,102
Totale costo del personale	10.826,007	10.682,103	143,904

¹⁴ L'importo di £ 2.585 mld. è la risultanza del costo medio di 55 milioni moltiplicato per il numero di cessazioni.