

TABELLA N. 3

ANALISI DEI COSTI *
(importi in migliaia)

Tabella Organica 1996

TABELLA ATTUALE				
Qualifica	Unità	Emolumenti	Oneri Indiretti	Totale
Funzionario *	50	4.282.222	1.250.220	5.532.442
Capo Ufficio	80	5.364.054	1.606.635	6.970.689
Vice Capo Ufficio	105	5.952.216	1.827.266	7.779.482
TOTALE	235	15.598.492	4.684.121	20.282.613
* di cui 11 F2				

NUOVA TABELLA				
Qualifica	Unità	Emolumenti	Oneri Indiretti	Totale
Funzionario F2 e F3 *	19	1.836.668	530.341	2.367.009
Funzionario F1	60	4.839.656	1.421.733	6.261.389
Capo Ufficio	70	4.583.205	1.377.428	5.960.633
Vice Capo Ufficio	75	4.211.472	1.294.734	5.506.206
TOTALE	224	15.471.001	4.624.236	20.095.237
* di cui 11 F3 e 8 F2				

Costo Attuale	20.282.613	
Costo Previsto	20.095.237	
Minor Costo Previsto	187.376	190.000

Premesso che nel comma 1 di detto art. 9 è stabilito che il trattamento giuridico ed economico del personale dell'ISVAP, nonchè la rideterminazione della struttura dei servizi e la sua dotazione organica restano soggetti in via esclusiva alle norme della legge n. 576, l'Ente ha interpretato la norma di cui al comma 2 dello stesso art. 9 nel senso che la verifica dei carichi di lavoro con cadenza biennale "successivamente alla scadenza del 30 giugno 1995" - come ivi specificato - comportasse che detta verifica si sarebbe configurata come necessaria solo a decorrere dal 1 luglio 1997.

L'operato dell'Ente ad ogni modo è stato preventivamente assentito dal Ministero vigilante, che del resto ha poi dato la prescritta approvazione con DM 7 agosto 1996 al testo finale della deliberazione.

In sostanza la ristrutturazione ha interessato solo la carriera direttiva, che è stata ridimensionata da 235 a 224 unità; in particolare, a compensazione di un aumento di 10 posti di funzionario di 1^a e della previsione di 19 posti di funzionario di 2^a e di 3^a sono stati ridotti da 105 a 75 i posti di vice capo ufficio e da 80 a 70 quelli di capo ufficio.

Dal verbale della riunione consiliare del 23 luglio 1996 emerge che il descritto ritocco organico si è reso necessario per effetto dei nuovi e più impegnativi compiti connessi alla normativa delegata dei decreti legislativi n. 174 e n. 175 del 1995, (cfr. precedente paragrafo 3) e che del resto esso si colloca nel quadro di quella sua tendenziale assimilazione dell'assetto operativo dell'ISVAP all'articolazione delle corrispondenti unità di personale del settore assicurativo privato, quale risultante dall'ultimo contratto collettivo nazionale.

6.2. Le risorse umane utilizzate .

Lo squilibrio tra consistenza organica ed effettivo numero dei dipendenti dell'Ente appare endemico, come emerge dalla tabella n. 4.

Dal 1990 in poi lo scarto ha toccato la punta massima nel 1994 (-38% di presenze rispetto al totale della pianta organica) e solo nel 1991 si era attestato su una percentuale meno lontana (18%).

Nel periodo in esame le nuove assunzioni sono state complessivamente 83 e non sono certo risultate adeguate rispetto allo scarto preesistente, aggravato dai pensionamenti verificatisi nello stesso periodo.

Sebbene nel 1997 le presenze siano aumentate da 268 a 275, il permanente squilibrio del 30% costituisce motivo giustificativo dell'espletamento sollecito delle necessarie procedure concorsuali, (nonostante la esigua riduzione della consistenza organica prevista in sede di bilancio preventivo del 1998, derivante dalla applicazione dell'art. 9, c. 2 del citato D.L. n. 89/1995 in tema di adeguamento della medesima alla verifica dei carichi di lavoro).

Tabella n. 4

Consistenza del personale in servizio

Tabella organica		Personale in servizio	
Anno	Unità	Unità	%
1996	382	268	70
1995	393	258	66
1994	393	244	62
1993	321	231	72
1992	321	236	74
1991	281	231	82
1990	273	218	80

In dettaglio e con riferimento solo al 1996, il divario risulta del 47% per l'area dirigenziale, del 22% per la carriera direttiva e del 41% per il restante personale.

Alle cennate carenze dirigenziali l'Ente ha inteso provvedere mediante non già pubblici concorsi (previsti dall'art. 21, c. 1 della legge istitutiva) per titoli ed esami, sebbene (ma solo in parte) con il ricorso nel 1992 - mediante la stipula di contratti di durata quinquennale - alla disposizione dell'art. 3, c. 5 della legge n. 20/1991, che consente appunto contratti a tempo determinato; va però dato atto che per effetto di siffatti contratti l'Ente ha acquisito esperienze professionali di alto livello, che difficilmente avrebbe potuto assicurarsi mediante i normali concorsi dirigenziali per la qualifica iniziale.

Mette conto poi dare atto che l'Ente in concreto ha fatto un'applicazione oculata della cennata disposizione legislativa, dato che sono state assunte solo 3 unità, in numero cioè ben inferiore al limite massimo ivi consentito (10 unità)¹⁴.

Ed invero le unità a contratto sono state tre in ciascun anno ed in base alla normativa di rango regolamentare posta dall'Ente mediante delibera consiliare del 19 settembre 1991 la durata prevista in ogni contratto è stata di cinque anni e la prorogabilità limitata ad una volta soltanto.

Il trattamento economico è stato di lire 190 milioni lordi annui per un esperto (già dirigente dell'Ufficio legale della Banca d'Italia) in sede di prima nomina, importo questo lievitato a 244 milioni circa in sede di proroga.

La retribuzione iniziale del secondo esperto (per il settore societario), di 190 milioni lordi annui, in sede di proroga si è attestata su 241,3 milioni.

¹⁴ Solo nel 1996 sono stati indetti concorsi per l'assunzione di quattro dirigenti di primo grado, due riservati a laureati in economia e commercio e scienze attuariali e statistiche e due in giurisprudenza.

Al terzo esperto (nel settore informatico) sono stati corrisposti 65 milioni lordi annui, aumentati a 81 milioni in sede di proroga.

La retribuzione originaria è stata quantificata sulla base di quella spettante alla figura professionale di riferimento (in particolare di Dirigente al grado IV per i primi due), onde quella prevista in sede di proroga è equivalente a quella originaria, incrementata degli aumenti nel quinquennio riconosciuti al corrispondente personale di ruolo di riferimento.

Quanto alle procedure concorsuali, i ritmi non solleciti del relativo espletamento sembrano da correlare essenzialmente alle incertezze prolungate per oltre due anni derivanti dal già cennato D.Lvo n. 29/1993, che non aveva incluso il personale dell'ISVAP nel novero dei dipendenti pubblici sottratti alla disciplina emanata con lo stesso D.Lvo.

Con la soluzione positiva data al problema dall'art. 9 del citato D.L. n. 89/1995 si è registrata la ripresa dell'iter di vari concorsi deliberati e in parte già indetti, che ha già prodotto i primi risultati consistenti nelle nuove assunzioni effettuate nel 1997¹⁵.

Per tutti i concorsi il vice direttore generale ha ritenuto di avvalersi della delega contemplata nell'art. 21, c. 3 della legge istitutiva, secondo il quale le commissioni di esame sono nominate dal consiglio di amministrazione e "sono presiedute dal vice direttore generale o da un suo delegato".

In particolare, destinatario della delega è sempre stato per i concorsi dell'area direttiva un professore universitario, ritenendo il consiglio di amministrazione e il vice direttore generale che la delega ivi prevista possa essere esercitabile sia nei confronti di soggetto interno all'amministrazione dell'Ente,

¹⁵ Rispetto infatti al 1996 il personale in servizio è aumentato di 7 unità per effetto di 9 assunzioni di Vice-Capo Ufficio riservato a laureati in giurisprudenza e di 2 cessazioni dal servizio.

sia, superando il mero testo letterale della norma in forza di un riferimento logico, anche nei confronti di soggetto esterno, in ragione di particolari esigenze, come sono quelle relative all'acquisizione di dipendenti dell'area direttiva e dirigenziale, muniti perciò di lauree nelle diverse discipline interessanti l'attività istituzionale dell'Ente.

7- Il trattamento economico del personale

Gli oneri relativi al personale costituiscono una percentuale elevata della spesa corrente dell'Ente (va dall'80% del 1990 all'85,56% del 1996) e tali risultanze, sebbene strettamente connesse alla stessa connotazione funzionale dell'ISVAP, rendono ragione della particolare analisi destinata all'argomento nel presente paragrafo.

L'art. 20, 1° c., della legge istitutiva dell'Ente dispone: "Il trattamento giuridico ed economico dei dipendenti dell'ISVAP, compreso il vice direttore generale e l'ordinamento delle carriere sono stabiliti dal Consiglio di amministrazione con proprio regolamento, con riferimento ai criteri fissati dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel settore assicurativo, tenuto conto delle specifiche esigenze funzionali ed organizzative dell'ISVAP".

Tale normativa ha trovato conferma - come in precedenza accennato - nell'art. 9 della legge n. 186/1995, ove espressamente è ribadito che i dipendenti dell'ISVAP, per quanto riguarda il trattamento economico, restano assoggettati alla legge istitutiva.

Il Consiglio di amministrazione, pertanto, in ogni occasione di rinnovo contrattuale, ha fissato il trattamento dei dipendenti basandosi sui due parametri di riferimento individuati dalla legge istitutiva e cioè:

- 1) i contratti collettivi nazionali di lavoro del settore assicurativo;
- 2) le specifiche esigenze funzionali ed organizzative dell'ISVAP (che di volta in volta ha ritenuto di individuare e motivare).

La disciplina della legge istitutiva dispone pertanto che i criteri fissati dal C.C.N.L. del settore assicurativo costituiscono punto di riferimento, sicchè, quanto alla parte economica, nella legge non è statuito esplicitamente che le "specifiche esigenze funzionali ed organizzative dell'ISVAP" possano costituire giustificazione di una quantificazione delle retribuzioni del personale dell'Ente ridotta, ancorchè vicina a quella degli assicurativi, ovvero anche leggermente eccedente. Probabilmente il legislatore ha di proposito posto un criterio elastico, intendendo rimettere le scelte concrete alle contingenti esigenze funzionali ed organizzative dell'ISVAP.

Nel periodo in esame tre rinnovi contrattuali hanno interessato il personale dell'Ente: il primo approvato dal Consiglio di amministrazione il 31 gennaio 1992; il secondo il 6 luglio 1995 e il terzo il 30 ottobre 1996 (concernente solo la parte economica).

In particolare, per quanto riguarda gli aspetti normativi, la scadenza è fissata al 31 dicembre 1997, mentre per la parte economica, scaduto l'accordo il 31.XII.1995 - il rinnovo (in data 29.X.1996, approvato dal Consiglio di amministrazione il 30.X successivo) ha riguardato il biennio 1996-1997.

Ai sensi dell'art. 26 del regolamento del personale, la retribuzione del dipendente ISVAP è costituita oltre che dallo stipendio, (comprensivo dall'indennità di contingenza e dall'aggiunta di famiglia) anche dalle altre indennità. Queste ultime nel successivo art. 62 sono così indicate: indennità di

presenza indennità di turno, elemento aggiuntivo dello stipendio,¹⁶ indennità CED , indennità centralinista per i non vedenti; nell'art. 61 poi è prevista la c.d. indennità di marzo (una mensilità aggiuntiva erogata nel mese di marzo corrispondente al servizio retribuito prestato nell'anno precedente). Quasi tutte queste indennità ed altre introdotte successivamente (indennità di carica per il funzionario , il capo ufficio e il vice capo ufficio, tralasciando le altre) sono peraltro operative anche nei confronti del personale assicurativo.

In tema di complessive retribuzioni del personale ISVAP va tenuto presente perciò il quadro retributivo del settore assicurativo privato e a tal fine mette conto accennare alle conclusioni cui è pervenuta un'apposita società di ricerca che nel 1994 era stata incaricata da talune compagnie di assicurazione - prima del rinnovo del contratto - di effettuare un'indagine sulle misure retributive del complessivo personale assicurativo¹⁷.

In sede di referto sui livelli retributivi del personale ISVAP torna utile perciò il raffronto - ovviamente di massima - tra tali risultanze e quelle emerse dalla cennata indagine, con l'avvertenza che vanno tenute presenti la non completa coincidenza delle aree operative e le stesse anzianità, elementi questi che possono concorrere a rendere ragione della inopportuna, perchè priva di fondamento, mera trasposizione delle risultanze da un settore all'altro.

¹⁶ L'elemento aggiuntivo (introdotto con delibera consiliare del 6 dicembre 1985) corrisponde alla parte della indennità di mensa eccedente la misura che nel 1985 era stata riconosciuta al settore assicurativo ed è stata perciò erogata in importo uguale per tutti i dipendenti ISVAP, fino al 1992; e successivamente è stato scisso in una parte fissa (225.000 mensili per 14 mensilità) ed in una parte correlata ai singoli livelli e classi.

¹⁷ Trattasi della FORRAD: le aziende oggetto di indagine sono state 44, con un numero di dipendenti pari al 75% del totale (n. 34.902). La rilevazione ha riguardato le seguenti aree operative: a) area ispettiva; b) area tecnica; c) area sinistri; d) area EDP; d) area personale; e) area amministrativa e gestionale; f) area marketing, non tutte presenti perciò nella struttura ISVAP (si pensi alle aree sub c) ed f).

7.1. Disciplina contrattuale vigente: l'area non dirigenziale.

Vanno al riguardo esaminati distintamente la parte dell'accordo relativa al personale non dirigente e quella concernente i dirigenti (accordo del 29.X.96).

Quanto alla prima, è stata prevista l'applicazione del C.C.N.L. con gli incrementi nelle stesse misure quivi stabilite per il settore assicurativo¹⁸, sono state poi aumentate solo alcune delle indennità specifiche dell'Istituto in ragione del 3,5% con decorrenza 1 gennaio 1996 e di un ulteriore 3% a decorrere dal 1 gennaio 1997. Trattasi della parte variabile dell'elemento aggiuntivo, dell'indennità di missione, dell'indennità ispettiva, del premio di rendimento e dell'indennità marzo.

Nella unita tabella 5 sono riportate le retribuzioni generali annue corrisposte nel 1995 ai dipendenti ISVAP, poste a raffronto con quelle del settore assicurativo; i valori ivi espressi, ove incrementati delle percentuali innanzi indicate (concernenti gli automatismi connessi all'inflazione programmata), esprimono i livelli retributivi del 1996 e del 1997.

Detti importi sono compresi tra un valore minimo ed uno massimo.

Dal raffronto emerge, come dato più rilevante, che i valori massimi delle retribuzioni del personale ISVAP si collocano sempre sotto, sia pure leggermente, a quelli del personale assicurativo, a differenza dei valori minimi, in ordine ai quali lo scarto è sempre in favore del personale ISVAP e non è altresì di lieve entità.

La spiegazione può essere individuata nel fatto che in ordine al personale assicurativo esistono in ciascun livello numerosi profili, mentre per il personale

¹⁸ Trattasi in particolare dell'aumento: del 3,50% a decorrere dal 1 gennaio 1996 correlato al tasso d'inflazione programmato; dell'0,80% con la stessa decorrenza per il recupero dell'inflazione nel biennio precedente e del 3% dal 1 gennaio 1997, correlato al tasso d'inflazione programmato per tale anno.

Tabella n. 5

**RETRIBUZIONI PERSONALE NON DIRIGENTE - RGA -
CONFRONTO POSIZIONI PERSONALE SETTORE ASSICURATIVO E ISVAP**

(L.mil.) (31.12.1995)

	Settore assicurativo		ISVAP	
	RGA Minime	RGA Massime	RGA Minime	RGA Massime
F3				
Capo Isp.Liq.Sinistri	45,1	100,7		
Coordin. Progetto	54,-	99,1		
Resp. Svil.Personale	65,9	114,7		
Resp.Serv.Generali	52,7	101,1		
Esperto Problemi Legali	<u>47,6</u>	<u>98,2</u>		
	da 53,1	a 102,8	Non esiste F3	
F2				
Capo Isp.Liq.Sinistri	45,1	100,7		
Resp.Amm.ne Agenti	63,1	90,1		
Capo Centro Operativo	65,3	110,2		
Coordin. Progetto	54,-	99,1		
Resp. Amm.ne Personale	48,2	98,7		
Resp.Svil.Personale	65,9	114,7		
Resp.Contab.Generale	51,7	103,5		
Resp.Contab.Ind. e Budget	55,8	99,7		
Resp.Serv.Generali	52,7	101,1		
Resp.Serv.Immobiliari	71,3	103,-		
Esperto Probl.Legali	<u>47,6</u>	<u>98,2</u>		
	da 56,4	a 101,7	da 91,5	a 101,6
F1				
Capo Isp.Liq.Sinistri	45,1	100,7		
Resp.Amm.ne Agenti	63,1	90,1		
Capo Centro Operativo	65,3	110,2		
Coordin. Progetto	54,-	99,1		
Resp.Svil.Personale	65,9	114,7		
Resp.Contab.Generale	51,7	103,5		
Resp.Contab.Ind. e Budget	55,8	99,7		
Resp.Serv.Generali	52,7	101,1		
Resp.Serv.Immobiliari	71,3	103,-		
Esperto Probl.Legali	47,6	98,2		
Resp.Amm.ne Personale	<u>48,2</u>	<u>98,7</u>		
	da 56,4	a 101,7	da 73,7	a 95,6

segue tabella n. 5

	Settore assicurativo		ISVAP	
	RGA Minime	RGA Massime	RGA Minime	RGA Massime
Livello 6				
Ispettore Tecnico	42,6	92,3		
Capo Isp.Liq.Sinistri	45,1	100,7		
Isp.Liq.Sin. Esperto	44,6	95,-		
Isp. Amm.vo	37,1	76,4		
Analista Capo Progetto	47,8	75,9		
Resp.Amm.ne Personale	48,2	98,7		
Esperto Problemi Legali	<u>47,6</u>	<u>98,2</u>		
	da 44,7	a 91	da 61,6	a 80,6
Livello 5				
Ispettore Tecnico	42,6	92,3		
Ispettore Liq.Sinistri	33,4	67,9		
Isp.Liq.Esperto	44,6	95,-		
Isp.Amm.vo	37,1	76,4		
Analista Programmatore	38,-	64,8		
Addetto Amm.ne Personale	<u>35,6</u>	<u>66,7</u>		
	da 38,6	a 77,2	da 55,7	a 66,7
Livello 4				
Operatore EDP	35,-	66,2		
Addetto Amm.ne Personale	35,6	66,7		
Contabile concetto	33,3	71,9		
Addetto Segreteria	<u>30,6</u>	<u>64,7</u>		
	da 33,6	a 67,4	da 54,1	61,8
Livello 3				
Addetto Uff.Posta	32,3	64,5		
Autista/Fattorino	<u>29,4</u>	<u>58,1</u>		
	da 30,9	a 61,3	da 47,9	a 63,7
Livello 2				
Autista/Fattorino	29,4	58,1	da 45,4	a 53

ISVAP questi sono ridotti (si pensi ai vari profili relativi alla liquidazione dei sinistri, inesistenti per il personale dell'Ente), sicchè il collegamento retributivo di quest'ultimo personale è effettuato ai valori meno bassi dei profili professionali del personale assicurativo.

D'altra parte siffatta discrezionalità è riconosciuta all'Ente, come già anticipato, dall'art. 20 della legge istitutiva.

In particolare, il costo complessivo - al netto degli oneri indiretti - del personale non dirigente è passato dai 17,315 miliardi del 1995 ai 18,18 miliardi del 1996, con un incremento del 5% ed ai 18,788 miliardi circa del 1997, con un incremento del 3,34%. Quest'ultima percentuale, sommata a quella dell'anno precedente, fa ascendere l'incremento percentuale dell'onere complessivo derivante dall'accordo del 30 ottobre 1996 all'8,50% per il biennio 1996-1997¹⁹.

7.2. La retribuzione dei dirigenti

Si premette che l'accordo del 30 ottobre 1996 ha tenuto conto del C.C.N.L. siglato il 22 luglio 1996, con il quale erano stati pattuiti dalle parti (ANIA e sindacati) in ordine alle tabelle stipendiali, incrementi del 4,5% dal 1° luglio 1995, del 3,5% dal 1 gennaio 1996 e dell'1,25% dal 1 gennaio 1997.

Tali aumenti sono stati estesi al personale dirigente ISVAP, il cui trattamento tabellare è indicato nell'unita tabella n. 6.

¹⁹ I cennati importi complessivi si ripartiscono in due grandi aggregati: le somme che si ricollegano al CCNL (stipendio, contingenza, indennità di carica, indennità di mensa etc.) e le somme relative alle voci specifiche dell'ISVAP (indennità di presenza, elemento fisso aggiuntivo, elemento variabile, premio di rendimento, indennità di marzo, indennità specifiche). I cennati 18,79 miliardi circa del 1997 sono composti da 11,76 miliardi derivanti dal CCNL e il resto dell'insieme delle singole specifiche voci dell'ISVAP.

TABELLA n. 6

TABELLE STIPENDIALI
DIRIGENTI ISVAP*

	Importo precedente	Decorrenza 01/07/95	Incr. %	Decorrenza 01/07/96	Incr. %	Decorrenza 01/07/97	Incr. %
Dirigente 1° grado							
1° classe	64.221.956	67.108.348	4,49	69.458.140	3,50	70.325.354	1,25
6° classe	79.392.577	82.960.797	4,49	85.864.425	3,50	86.937.730	1,25
Dirigente 2° grado							
1° classe	85.877.210	89.736.875	4,49	92.877.666	3,50	94.038.637	1,25
6° classe	106.523.683	111.311.283	4,49	115.207.178	3,50	116.647.268	1,25
Dirigente 3° grado							
1° classe	112.224.210	117.268.015	4,49	121.372.396	3,50	122.889.551	1,25
4° classe	128.078.929	133.835.308	4,49	138.519.544	3,50	140.251.038	1,25
Dirigente 4° grado							
1° classe	146.982.531	153.588.514	4,49	158.964.112	3,50	160.951.163	1,25
4° classe	167.761.392	175.301.260	4,49	181.436.804	3,50	183.704.764	1,25
Dirigente 5° grado							
1° classe	173.189.775	180.973.616	4,49	187.307.693	3,50	189.649.039	1,25
4° classe	197.452.504	206.326.809	4,49	213.548.247	3,50	216.217.600	1,25

*Per i singoli gradi dirigenziali sono indicati solo la 1° e l'ultima classe

E' stata estesa altresì una nuova voce retributiva istituita con effetto dal 1 luglio 1995 "elemento retributivo distinto", d'importo uguale per tutti i dirigenti, così quantificato:

Importo annuo	835.328	1.515.074	1.766.337
Mensilità normale	59.313	107.579	125.420
Gratifica natalizia	64.259	116.547	135.877

Anche l'incremento previsto in sede di CNCL a titolo di "assegno contrattuale aggiuntivo"²⁰ è stato esteso al personale ISVAP, nelle misure indicate:

Dec. 1.7.1995	Dec. 1.1.1996	Dec. 1.1.1997
8.898.808 (prima era stato di 8.516.062)	1.515.074	1.766.337

Il costo complessivo per l'Ente - al netto degli oneri indiretti - derivante dall'accordo del 30 ottobre 1996 è passato dai precedenti 2,9 miliardi ai 2,95 miliardi circa (+1,88%) del 1995, lievitati nel 1996 a 3,1 miliardi circa (+4,89%) e nel 1997 a 3,127 miliardi (+ 1,09%), con un incremento percentuale complessivo (di poco) superiore all'8%.

Nella tabella n. 7 è indicata la retribuzione annua lorda - eccettuati i benefit - corrisposta al personale dirigente di ruolo in ciascuno degli anni 1995 e 1996.

Se si pone mente - da una parte - alla consistenza delle unità dirigenziali (n. 13) e a quella del restante personale (n. 260), e dall'altra parte - al corrispondente costo complessivo, deriva che con riferimento al 1996 il costo unitario medio (oltre 240 milioni) della dirigenza supera tre volte quello del restante personale (con un costo medio di poco superiore ai 72 milioni).

²⁰ L'assegno contrattuale integrativo (assegno ad personam) non ha subito incremento in sede di CCNL, mentre l'assegno contrattuale aggiuntivo è riconosciuto in ragione del 50% al personale dirigente assunto successivamente al 5 giugno 1991.

TABELLA N. 7

**RETRIBUZIONE LORDA CORRISPOSTA AL PERSONALE DIRIGENTE DI RUOLO
ANNO 1996**

	GRADO	Retrib. Annua Lorda 1996 (**)	Retrib. Annua erogata nel 1995	Retrib. Tass. Separ. competenza 1995 erogata nel 1996	Totale Retrib. Lorda competenza 1995 (**)	Var. %
V.D.G.	V	384.485.560	360.531.355	5.791.699	366.323.054	4,96%
Capo Serv. Amm. nec.	IV	300.017.697	280.709.645	5.025.774	285.735.419	5,00%
Capo Serv. Ass. n. Dattila	IV	311.151.124	279.579.494	5.025.774	284.605.268	9,33%
Capo Serv. Giur. Soc. Stud.	(*) IV	275.304.138	224.205.144	4.002.113	228.207.257	20,64%
Capo Div. r. c. a. reclamo	III	259.640.661	243.590.844	4.002.113	247.592.957	4,87%
Capo Serv. Ass. ne Persone	III	225.843.407	203.889.744	4.002.113	207.891.857	8,84%
Capo Serv. Patrim. Finanziario	III	219.993.408	196.234.120	4.002.113	200.236.233	9,87%
Capo Div. Coord. Attività tip.	(*) III	188.845.084	162.325.054	3.446.068	165.771.122	13,92%
Capo Div. Sistemi Informativi	(*) III	198.458.821	157.669.189	3.446.068	161.115.257	21,94%
Capo della I Sez. Ispettiva	II	192.081.022	178.852.427	3.446.068	182.298.495	5,37%
Capo della Sez. Liquid. Coste	II	169.640.100	140.856.588	3.446.068	144.302.656	17,58%
Capo della III Sez. Ispettiva	(*) II	145.002.376	121.252.159	2.636.840	123.888.999	17,04%
Capo della Sez. Intermediari	(*) II	162.109.711	120.039.282	2.662.905	122.702.187	32,12%

(*) Promossi al grado superiore nel corso dell'anno

(**) In aggiunta alla retribuzione è erogato un buono pasto nella stessa misura e con gli stessi criteri del personale non dirigente.

E sebbene per effetto dell'accordo del 30 ottobre 1996 le variazioni in aumento dei dirigenti sono risultate inversamente proporzionali al grado dirigenziale da ciascuno rivestito, peraltro anche all'interno della stessa area dirigenziale sono rinvenibili posizioni notevolmente differenziate.

E tuttavia un confronto tra tali posizioni e quelle corrispondenti del personale delle imprese private assicurative evidenzia per quasi tutti i dirigenti ISVAP, singolarmente considerati, una retribuzione annua generale relativa al 1995 non superiore a quella di livello massimo spettante al corrispondente dirigente assicurativo privato, come emerge dall'unita tabella 8 (nella tabella n. 9 sono riportate le retribuzioni globali dei dirigenti ISVAP aggiornate al 1996).

Le eccezioni sono poche e riguardano taluni vertici dirigenziali, contraddistinti da situazioni di c.d. "multiresponsabilità," come asserisce l'Ente.

E' il caso del dirigente (IV liv.) preposto al personale ed altresì all'amministrazione, alla contabilità - bilanci e al controllo di gestione, nonché del Dirigente (IV liv.) coordinatore di tutta l'attività ispettiva e responsabile del servizio danni.

Quanto al primo, la sua retribuzione globale (stipendiale e benefit) annua supera i 340 milioni, ma l'Ente ricorda che la sommatoria delle retribuzioni massime spettanti ai dirigenti delle imprese assicuratrici preposti a tutti i settori operativi affidati alla responsabilità dell'indicato dirigente ISVAP oscilla da un minimo di 480 milioni ad un massimo di 1100 milioni.

L'altro dirigente, (il Capo Servizio danni) con una retribuzione globale annua superiore a 350 milioni è anche coordinatore di tutta l'attività ispettiva.

Se perciò gli indicati sostenuti livelli retributivi di detti dirigenti "multiresponsabili" sono valutati in termini soltanto finanziari, non è dubbia la