

COSTO DEL PERSONALE GLOBALE E MEDIO UNITARIO (Compresi dirigenti) - BILANCIO - ANNI 1994/97

1994				1995				1996				1997					
VOCI DI BILANCIO	COSTO COMPLESSIVO	N. MEDIO UNITA'	COSTO MEDIO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	N. MEDIO UNITA'	COSTO MEDIO UNITARIO	INCREM COSTO UNITARIO 95/94	COSTO COMPLESSIVO	N. MEDIO UNITA'	COSTO MEDIO UNITARIO	INCREM COSTO UNITARIO 96/95	COSTO COMPLESSIVO	N. MEDIO UNITA'	COSTO MEDIO UNITARIO	INCREM COSTO UNITARIO 97/96	INCREM COSTO UNITARIO 97/94	INCID. RISP. AL TOTALE
Compet. fisse dirigenti (1)	25.302.547.164	335	75.529.992	32.145.830.902	339	94.825.460	25,55%	34.408.525.985	362	95.051.177	0,24%	49.228.771.713	337	146.079.441	53,69%	93,41%	0,46%
Comp. access. dirigenti (2)	11.840.294.936	335	35.344.164	6.022.900.735	339	17.766.669	-49,73%	5.173.484.375	362	14.291.393	-19,56%	4.929.416.270	337	14.627.348	2,35%	58,61%	0,05%
Totale comp. dirigenti (*)	37.142.842.100	335	110.874.156	38.168.731.637	339	112.592.129	1,56%	39.582.010.360	362	109.342.570	-2,89%	54.158.187.983	337	160.706.789	46,88%	44,85%	0,50%
Compet. fisse pers. (3)	5.985.069.478.540	221.151	26.972.631	6.027.497.437.058	198.219	30.408.273	12,74%	6.834.012.531.232	196.584	34.763.829	14,32%	6.892.061.656.173	189.775	36.317.016	4,47%	34,84%	84,19%
(di cui comp. fissa p. str.)	(185.026.182.735)	(5.490)	33.885.808	(238.000.891.000)	(6.821)	34.892.348	3,64%	(184.900.138.875)	(5.950)	31.090.780	-10,90%	(226.501.707.958)	(6.628)	34.173.482	9,92%	1,51%	0,00%
Comp. access. pers. (4)	1.741.841.870.081	221.151	7.876.256	1.183.131.173.661	198.219	5.968.808	-24,22%	737.575.824.704	196.584	3.751.963	-37,14%	917.765.498.181	189.775	4.836.072	28,89%	-38,80%	6,55%
Totale comp. pers. dipend.	7.706.910.348.621	221.151	34.848.887	7.210.628.610.720	198.219	36.377.081	4,38%	7.571.588.355.936	196.584	38.515.791	5,88%	7.809.827.164.364	189.775	41.153.087	8,86%	18,08%	72,74%
Salari e stipendi	7.744.053.190.721	221.486	34.964.076	7.248.797.342.388	198.558	36.507.204	4,41%	7.611.170.388.298	196.946	38.645.876	5,86%	7.863.988.342.347	190.112	41.366.013	7,04%	18,31%	73,24%
Oneri sociali	2.305.969.749.801	221.486	10.411.357	2.250.484.797.028	198.558	11.334.143	8,86%	2.515.949.614.329	196.946	12.774.820	12,71%	2.785.532.437.905	190.112	14.652.080	14,89%	40,73%	28,94%
Trattamento di fine rapporto	-	-	-	-	-	-	-	232.044.876	-	-	-	329.105.546	-	-	-	-	-
Altri costi	68.659.985.501	-	-	63.625.786.586	-	-	-	69.843.977.453	-	-	-	87.101.969.815	-	-	-	-	-
Totale spese personale	10.118.682.926.023	221.486	45.685.429	9.542.907.927.980	198.558	48.181.788	5,42%	10.197.196.002.954	196.946	51.776.609	7,61%	10.738.948.855.613	190.112	56.478.968	9,08%	23,62%	100%

N.B. I dati racchiusi nel riquadro a destra sono tratti dal Bilancio d'esercizio (civilistico) - Conto Economico. Quelli a sinistra sono tratti dal bilancio pubblicistico riconvertito in civilistico.

- (1) Contiene l'intero trattamento economico dei dirigenti secondo il CCNL
- (2) Contiene indennità e rimborsi missioni sul territorio nazionale ed estero nonché trasferimenti e distacchi personale dirigente
- (3) Contiene la retribuzione fissa del personale dipendente di ruolo, del personale c.f.i., a tempo determinato e non disponibili
- (4) Contiene la retribuzione variabile del personale dipendente come da CCNL
- (*) Per l'anno 1994 costo complessivo dei dirigenti quantificato in base all'ammontare del Mod. 101 maggiorato della RAP

Dall'esame dei valori sopra riportati si rileva che il *costo medio* di una unità (compresi oneri sociali, t.f.r. e altri costi) alla fine del periodo 1994/97 si attesta intorno a £ 56,5 milioni pro-capite, con un incremento del 23,6% rispetto al 1994. La *retribuzione media* annua di un dirigente arriva a 160,7 milioni di lire (con un incremento del 47% rispetto al 1994), mentre quella di un dipendente è di £ 41,4 milioni registrando un incremento pari al 18,3% a fine periodo.

Gli *oneri sociali* hanno subito nel corso degli anni un forte incremento unitario: il 40,7% a fine periodo, e ciò per effetto della maggiorazione delle aliquote contributive pensionistiche (INPS e IPOST) e per l'inserimento del trattamento variabile nella base pensionabile (a partire dal 1996).

Gli oneri sociali registreranno una sensibile riduzione (circa 300 mld.) per effetto dell'introduzione dell'I.R.A.P. (Imposta regionale sulle attività produttive) e la conseguente soppressione dei contributi al S.S.N. (£ 632 mld. nel 1997) a partire da gennaio 1998, mentre con la trasformazione in S.p.A. la Società dovrà versare i contributi INAIL (300 mld. circa).

COSTO DEL PERSONALE STIMATO PER L'ANNO 1998

VOCI DI BILANCIO	COSTO COMPLESSIVO	N. MEDIO UNITA' (stima)	COSTO MEDIO UNITARIO
Compet. fisse dirigenti	65.000.000.000	400	162.500.000
Comp. access. dirigenti	6.000.000.000	400	
Totale comp. dirigenti	71.000.000.000	400	177.500.000
Compet. fisse pers.	6.782.565.853.810	184.000	36.861.771
(di cui comp fisse pers t. det)	(226.501.707.959)	(7.851)	
Comp. access. pers.	889.837.184.388	184.000	4.836.072
Totale comp. pers. dipend.	7.672.403.038.198	184.000	41.697.843
Salari e stipendi	7.743.403.038.198	184.400	41.992.424
Oneri sociali	2.581.894.961.802	184.400	14.001.600
Trattamento di fine rapporto	410.000.000		
Altri costi	100.000.000.000		
Totale spese personale	10.425.708.000.000 (1)	184.400	56.538.547

(1) Valore di aggregato globale previsto dalle Poste Italiane S.p.A.

Ripartizione del costo del personale per strutture

7.33 Le risorse complessive dell'Azienda al 1° marzo 1998 sono state quantificate in n. 183.004 unità così ripartite:

STRUTTURA	ADDETTI (1)	
STAFF *	23.300	13%
CUAS **	3.207	2%
AGENZIE DI BASE	72.056	39%
C.R.P. ***	30.969	17%
RECAPITO	52.118	28%
ALTRO ****	1.354	1%
-RISORSE COMPLESSIVE	183.004	- 100%

Fonte: Poste Italiane S.p.A.

- (1) Situazione al 1° marzo 1998. Compreso personale a tempo determinato (6.000 unità).
- * STAFF: Personale delle Aree centrali, personale di supporto negli uffici di Sede, di Filiale (comprese Casse Provinciali) e delle Agenzie di Coordinamento
 - ** CUAS: Centri Unificati Automazione Servizi (ex CCED e CCSB)
 - *** C.R.P.: Centri della Rete Postale: ex uffici di movimento postale (CMP corrispondenza e CMP pacchi, Ferrovie, Centri postali operativi AD, CP, Porto, Pacchi dogana, ecc.)
 - **** ALTRO: Dipendenze operative della Logistica e Approvvigionamenti di Sede (laboratori elettronici, centrali telex, autorimesse e officine, ecc.).

Utilizzando il costo medio unitario (esclusi oneri sociali ed altri costi) per area funzionale, rilevato in base ai dati di bilancio 1996 maggiorato degli incrementi contrattuali 1997, si è determinato il costo del personale per ciascuna struttura che risulta ripartito come segue:

COSTO DEL PERSONALE PER STRUTTURA - 1997

STRUTTURA	N. UNITA'	COSTO TOTALE (*) (in mld. di £)	
STAFF	23.300	1.043,7	14%
CUAS	3.207	131,1	2%
AGENZIE DI BASE:			
<i>sportelleria ecc. (serv. fin.)</i>	50.000	2.079,4	
<i>servizi interni (serv. post.)</i>	20.000	831,8	
<i>altri servizi</i>	2.056	85,5	
	72.056	2.996,7	40%
C.R.P.	30.969	1.256,1	17%
RECAPITO	52.118	2.076,7	27%
ALTRO	1.354	56,1	1%
TOTALE	183.004,0	7.560,4	100%

(*) Esclusi oneri sociali ed altri costi. Costo elaborato in base ai costi medi unitari del 1996, rivalutati per il 1997.

Il costo maggiormente incisivo, £ 2.996,7 mld. (pari al 40% dell'intero costo) è quello sostenuto per le retribuzioni al personale applicato nelle 14.000 *agenzie di base*, oltre 72.000 unità appartenenti in massima parte all'area operativa con mansioni di *sportelleria* e addette ai servizi interni; segue quello sostenuto per il costo del personale addetto al *recapito*, 52.000 unità anch'esse dell'area operativa, che ammonta a £ 2.076,7 mld. (pari al 27%) quindi quello per il personale dei Centri della Rete Postale (C.R.P.) che raggruppano tutti gli uffici di movimento postale di £ 1.256,1 mld. (il 17%).

Il personale di *staff*, definito eccessivo², comprende 23.300 unità - tra cui circa 4.800 *quadri* di 1° e 2° livello - con un costo di 1.043,7 mld. che incide nella misura del 14%.

Volendo ripartire i costi rispetto alla natura dei servizi offerti si può attribuire il 55% del costo al personale addetto ai *servizi postali* (Cfr. tabella seguente), il 29% del costo ai *servizi finanziari* ed il 2% ad altre strutture.

COSTO DEL PERSONALE PER SERVIZI (1997)

STRUTTURA	N.UNITA'	COSTO TOTALE (*) (in mld. di £)	
STAFF	23.300	1.043,8	14%
PRODUZIONE:			
a) Servizi postali			
C.R.P.	30.969	1.256,1	17%
RECAPITO	52.118	2.076,7	27%
AGENZIE DI BASE (servizi interni)	20.000	831,8	11%
totale servizi postali	103.087	4.164,6	55%
b) Servizi finanziari			
AGENZIE DI BASE (sportelliana)	50.000	2.079,4	28%
C.U.A.S.	3.207	131,1	2%
totale servizi finanziari	53.207	2.210,5	29%
altre strutture:			
DIPENDENZE OPERATIVE, ALTRE	3.410	141,6	2%
PRODUZIONE	159.704	6.516,7	86%
TOTALE	183.004	7.560,5	100%

(*) Esclusi oneri sociali ed altri costi.

Queste voci costituiscono il costo del personale c.d. di *produzione* che risulta quantificato in 6.500 mld. circa (l'86% del totale) e sommato a quello di *staff* determina il costo totale delle retribuzioni al personale imputato alla voce di bilancio *salari e stipendi* (7.864 mld. nel 1997).

² Vedi "Il Gabbiano" notiziario mensile delle Poste Italiane, n. 43 - aprile 1998

A tali costi, che come si è detto sono relativi alle sole *retribuzioni*, vanno aggiunti gli *oneri sociali* e gli *altri costi* che incidono nella misura del 36,5 % della voce di bilancio *salari e stipendi*.

7.34 “La ripartizione del personale nell’Azienda, costituisce una “malattia”³ essendo esso “distribuito in modo anomalo: troppo negli staff, insufficiente nelle agenzie e nel recapito”. Ma c’è una malattia ben più grave, la scarsa produttività.

I dati sopra esposti, riguardanti la ripartizione del personale per settori, sembrano tuttavia contrastare con quanto asserito dalle Poste Italiane e la proporzione staff/produzione (14%-86%) appare in linea con i principi aziendalistici, secondo cui gli impiegati dei servizi di staff dovrebbero oscillare al massimo intorno al 20% degli operativi.

Inoltre, confrontando tali dati con i volumi di traffico, gli addetti ai servizi sia finanziari che postali risultano addirittura in esubero, ne deriva una scarsa *produttività* individuale (rapporto tra oggetti lavorati e numero di addetti) con conseguente perdita della *redditività* generale (rapporto tra ricavi e costi) come confermato dall’analisi di costo dei singoli prodotti il cui costo unitario è quasi sempre superiore al ricavo.

7.35 Nel prospetto che segue viene rappresentata, tra l’altro la produttività individuale raffrontata a quella di altri paesi europei e come si può notare quella italiana è ben al di sotto di quelle inglese, francese e tedesca:

³ Vedi “Il Gabbiano” n. 43 - aprile 1998

INFORMAZIONI GENERALI	POSTE ITALIANE	LA POSTE	ROYAL MAIL	DEUTSCHE POST AG
Numero addetti	189.000	286.793	209.079	285.000
Numero uffici permanenti	14.142	17.069	19.128	16.172
N. medio di abitanti serviti da un ufficio permanente	4.043	3.420	3.040	5.065
Numero caselle postali	72.917	149.000	112.000	140.000
Volume per dipendenti	35.222	86.348	89.312	72.512

Fonte: Poste Italiane S.p.A. Dati al 31 dicembre 1996.

Secondo le informazioni riportate nella tabella i dipendenti italiani lavorano solo il 39% degli oggetti rispetto al volume più alto, quello della posta inglese.

Pensioni di anzianità

Il D.L. n. 375/97 sospendeva con effetto immediato tutte le risoluzioni di rapporto di lavoro (tranne quelle relative ai limiti di età, 65 anni) fino al 1° gennaio 1998 a partire dal 3 novembre 1997.

La legge 449/97 modifica la normativa pensionistica dettata dalla L. 335/95 (c.d. legge Dini). In base ad essa i requisiti di anzianità contributiva e anagrafica necessari per il conseguimento del trattamento pensionistico vengono omogeneizzati tra dipendenti pubblici e dipendenti privati, con qualche leggera differenza a vantaggio dei dipendenti pubblici, secondo le tabelle specificate dalla legge.

L'Ente Poste ora Società per azioni, rimane assoggettato nel trattamento pensionistico alla normativa pubblica (art. 53 L. 449/97).

7.36 Con effetto dall'1.1.1998 il comma 6 dell'art. 59 della Legge 449/97 introduce per la generalità dei lavoratori dipendenti nuovi requisiti per il *pensionamento di anzianità* in sostituzione di quelli previsti dalla Legge 335/95 (c.d. legge Dini).

In particolare per i dipendenti pubblici alla cui normativa previdenziale sono assimilati i lavoratori dell'Ente Poste (art. 53 L. 449/97, per effetto della L. 71/94) ora Società per azioni, il diritto alla *pensione di anzianità*, dall'1.1.98, si consegue al compimento del 53.mo anno di età ed al raggiungimento di un'anzianità contributiva pari a 35 anni (34 anni, 11 mesi e 16 giorni) ovvero alla maturazione della sola anzianità contributiva pari a 36 anni (35 a., 11 m. e 16 gg.).

Per i successivi anni il diritto al trattamento di quiescenza si acquisisce secondo quanto previsto dalla tabella D allegata alla Legge:

ANNO	ETA'	ANZIANITA'	SOLO ANZIANITA'
1998	53	35	36
1999	53	35	37
2000	54	35	37
2001	55	35	37
2002	56	35	37
2003	57	35	37
2004	57	35	38
2005	57	35	38
2006	57	35	39
2007	57	35	39
2008	57	35	40

Tali requisiti sono in parte modificati per i dipendenti che rientrano nelle categorie seguenti:

- operai e assimilati o equivalenti (lavori usuranti)
- coloro che hanno versato almeno un anno di contributi in età compresa tra i 14 ed i 19 anni (lavoratori precoci)
- lavoratori in mobilità o in cassa integrazione straordinaria per accordi collettivi stipulati entro il 3.11.1997.

La tabella presenta variazioni solo per gli anni di seguito specificati:

ANNO	ETA'	ANZIANITA'	SOLO ANZIANITA'
2001	55	35	37
2003	57	35	37
2004	57	35	38
2005	57	35	38

Collocamento a riposo in applicazione del 3° comma dell'Accordo integrativo al CCNL

L'Istituto Postelegrafonici, con circolare informativa del 4.3.1998, contenente disposizioni in materia di pensionamenti di anzianità, precisa che dall'1.1.1998, non è più prevista *la risoluzione automatica senza preavviso* per il raggiungimento della massima anzianità contributiva stabilita dall'accordo integrativo del CCNL essendo espresso nell'ultimo capoverso, che "la sua validità cessa di avere efficacia alla data di scadenza del CCNL stesso" di seguito indicata come 1.1.1998.

Alla stessa maniera si pronuncia l'APO che, con telex dell'8 marzo 1998 diramato a tutte le unità centrali e territoriali, precisa che "l'accordo in argomento cessa di avere efficacia alla data di scadenza del CCNL dei dipendenti e cioè il 31.12.1997".

In realtà nell'ultimo capoverso dell'accordo integrativo non è specificata alcuna data a riguardo, e comunque la validità del contratto perdura per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Infatti, successivamente, per disposizione del Direttore generale l'Apo, con direttiva n. 26 del 27.3.1998, revoca la precedente direttiva del 9.3.1998 "limitatamente al primo capoverso, nella parte che dispone la

cessazione di efficacia del terzo comma dell'accordo integrativo di cui alla norma finale del CCNL".

Pertanto l'accordo in argomento continuerà ad esplicitare la propria efficacia anche oltre la data del 31.12.1997 ed in applicazione dello stesso dovranno essere collocati a riposo, in forza dell'automatismo previsto dall'accordo stesso, tutti coloro che maturano i quaranta anni di anzianità contributiva, precisando che con effetto dall'1.1.1998 la massima anzianità contributiva si raggiunge al compimento dei 39 anni, 11 mesi e 16 giorni, secondo l'arrotondamento consentito dall'art. 3 della legge 8.8.1991, n. 274."

Ma la direttiva APO n. 27 del 7 maggio 1998, nel revocare la precedente direttiva 26 precisa che "debbono intendersi revocati tutti i provvedimenti emessi in applicazione del citato terzo comma per il conseguimento della massima anzianità contributiva aventi effetto dall'1.1.1998, con la conseguente **riammissione in servizio** o prosecuzione del rapporto di lavoro degli interessati." La risoluzione del rapporto di lavoro avviene quindi automaticamente solo al raggiungimento dei limiti di età (65 anni).

La motivazione data è quella che l'accordo "cessa di avere efficacia alla data di scadenza del CCNL e cioè il 31.12.1997.

Effetti della sospensione prevista dal D.L. 3.11.1997, n. 375

I dipendenti che per effetto della sospensione prevista dal D.L. 375/97 sono stati trattenuti in servizio, possono a domanda, chiedere di essere posti in pensione immediatamente.

Diversamente, nei confronti di coloro ai quali è stata comunicata la risoluzione del contratto per raggiunti limiti di anzianità contributiva dopo l'1.1.1998, tale provvedimento deve essere revocato e gli interessati avranno la possibilità di essere collocati a riposo a domanda al compimento dei 39 anni, 11 mesi e 16 giorni (non più 39 anni, 6 mesi e 1 giorno).

Sono esclusi dalla sospensione:

- 1) dipendenti con almeno 40 anni di anzianità contributiva (39 a., 6 m. e 1 g. entro il 31.12.1997;
- 2) cessati dal rapporto di lavoro anteriormente al 3.11.1997.

Sono colpiti dalla sospensione

i dipendenti che hanno presentato domanda di dimissione anteriormente al 3.11.1997. Essi possono scegliere tra le seguenti opzioni:

- 1) revoca delle dimissioni;
- 2) differimento della domanda;
- 3) cessazione dal servizio.

Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica.

L'APO (ora ARU), con messaggio del 19 febbraio 1998, a parziale rettifica delle disposizioni impartite con le circolari n. 40 del 28.11.95 e 71 del 9.8.96 e successivamente con direttiva n. 13 del 30 maggio 1997, precisa che all'atto dell'invito a visita presso la ASL o ospedale militare di un dipendente quegli organi dovranno astenersi dal comunicare la decorrenza del periodo di *preavviso di licenziamento* ex art. 83 del CCNL, di conseguenza, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere corrisposta *l'indennità sostitutiva del preavviso* ai sensi dell'art. 82 del CCNL. In pratica, il dipendente riconosciuto inidoneo a qualsiasi mansione della propria qualifica (art. 83 CCNL) può essere licenziato immediatamente e percepire *l'indennità sostitutiva* (4 mesi), anzichè restare in servizio per il previsto periodo di *preavviso*.

Personale dirigente

7.37 Il triennio 1994-1996 è stato caratterizzato dalla sottoscrizione del Contratto Collettivo di Lavoro (del. 33 del 9 agosto 1994) i cui aspetti innovativi - ad es. la natura e l'esclusività delle prestazioni di lavoro; l'accorpamento in un'unica qualifica (Dirigente) dei tre livelli precedentemente esistenti (Dirigente Generale, Dirigente Superiore, Primo Dirigente); il trattamento retributivo che prevede due sole voci (Retribuzione Fissa e Variabile) e non più il trattamento accessorio (Premio Industriale, Premio di Produzione, Premio Incentivante e Compenso per Lavoro Straordinario) corrisposto fino al 31 luglio 1994, ecc. - sono stati evidenziati nelle precedenti relazioni.

La parte economica del suddetto contratto è scaduta il 31 luglio 1996 e le trattative per il rinnovo del II° biennio economico si sono concluse con la sottoscrizione del nuovo contratto il 3 luglio 1997.

L'Ente (ora S.p.A.), a suo dire, avrebbe effettuato il recupero del tasso di inflazione reale e programmato per gli anni 1994/98 secondo le percentuali riportate nel seguente prospetto:

CALCOLO DELL'ENTE PER IL RECUPERO DELL'INFLAZIONE REALE E PROGRAMMATA

1 agosto 1996		1 ottobre 1996	1 luglio 1997	1 aprile 1998	Totale percentuale Rinnovo Biennio 1996/98
Inflazione reale 1994	Inflazione reale 1995	Inflazione programmata 1996	Inflazione programmata 1997	Inflazione programmata 1998	
3,9%	5,4%	3,5%	3%	1,45%	17,25%

7.38 Il sistema di calcolo osservato dall'Ente per il rinnovo contrattuale non è apparso conforme alle direttive governative perchè valutato in eccesso, come rilevato dal CRC⁴. Infatti per l'anno 1994, l'Ente ha provveduto al

⁴ Verbale del CRC n. 18 del 17 aprile 1997 secondo cui il recupero inflattivo va attestato al 14,25%, mentre gli incrementi retributivi sono stati dell'ordine di oltre il 27%.

computo dell'intera percentuale di inflazione reale (3,9%) mentre avrebbe dovuto, in considerazione del fatto che la retribuzione del 1994 era già stata maggiorata rispetto all'anno precedente del 3,5%, limitare l'incremento al solo differenziale (0,4%) con la conseguenza di incrementare considerevolmente le correlate e successive percentuali, comportanti sensibili aumenti retributivi nel periodo considerato e per l'effetto di "trascinamento" negli anni futuri. In tal modo è stato compromesso, almeno per quanto attiene ai costi di produzione, il processo di risanamento economico-finanziario⁵.

L'esame dei valori di bilancio a partire dal 1993 al 1997 rapportato al numero medio di dirigenti amministrati dall'Ente nell'anno, ha evidenziato un considerevole aumento del costo medio unitario annuo che passa da £ 109 milioni nel 1996 a £ 160 milioni nel 1997 (con un incremento pari al 47%).

Per il 1998 il costo stimato rapportato ad una media annua di 400 dirigenti mostra un'ulteriore maggiorazione del costo medio unitario che raggiunge £ 177 milioni (pari al 10,45%).

7.39 Nei prospetti che seguono è riportato l'andamento del costo medio unitario del personale dirigente dal 1993 al 1998. Gli importi indicati sono al netto degli oneri sociali⁶, degli altri costi e del TFR e sono desumibili dal bilancio solo a partire dal 1995, per gli anni precedenti sono stati quantificati dalla Corte in base all'ammontare dei Mod. 101 maggiorati della RAP. Per il 1998 il valore è presunto.

⁵ Nel Documento di Programmazione Economica Finanziaria è precisato che il tasso di inflazione programmato per gli anni 1996, 1997 e 1998 è il 2,5% per i primi due anni e l'1,8% per il terzo, aliquote diverse da quelle considerate dall'Ente.

⁶ Gli oneri sociali sono imputati in bilancio complessivamente per tutto il personale ed aggravano la voce salari e stipendi nella misura del 35,6%.

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

COSTO PERSONALE DIRIGENTE - 1993/1998

	1993			1994			DIFF. % 94/93
	COSTO	N° MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO	COSTO	N° MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO	
Competenze fisse	23.434.073.505	372	62.994.821	25.302.547.164	335	75.529.992	
Competenze accessorie	14.647.678.560	372	39.375.480	11.840.294.936	335	35.344.164	
Salari e stipendi	38.081.752.065	372	102.370.301	37.142.842.100	335	110.874.156	8,31%

	1995			DIFF. % 95/94	DIFF. % 95/93	1996			DIFF. % 96/95	DIFF. % 96/93
	COSTO	N° MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO			COSTO	N° MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO		
Competenze fisse	32.145.830.902	339	94.825.480			34.408.525.985	352	95.051.177		
Competenze accessorie	6.022.900.735	339	17.766.669			5.173.484.375	352	14.291.393		
Salari e stipendi	38.168.731.637	339	112.592.129	1,55%	9,98%	39.582.010.360	352	109.342.570	-2,89%	6,97%

	1997			DIFF. % 97/96	DIFF. % 97/93	1998			DIFF. % 98/97	DIFF. % 98/93
	COSTO	N° MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO			COSTO	N° MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO		
Competenze fisse	49.228.771.713	337	146.079.441			65.000.000.000	400	162.500.000		
Competenze accessorie	4.929.416.270	337	14.627.348			6.000.000.000	400	15.000.000		
Salari e stipendi	54.158.187.983	337	160.706.789	46,88%	60,98%	71.000.000.000	400	177.500.000	10,48%	73,39%

Fonte:

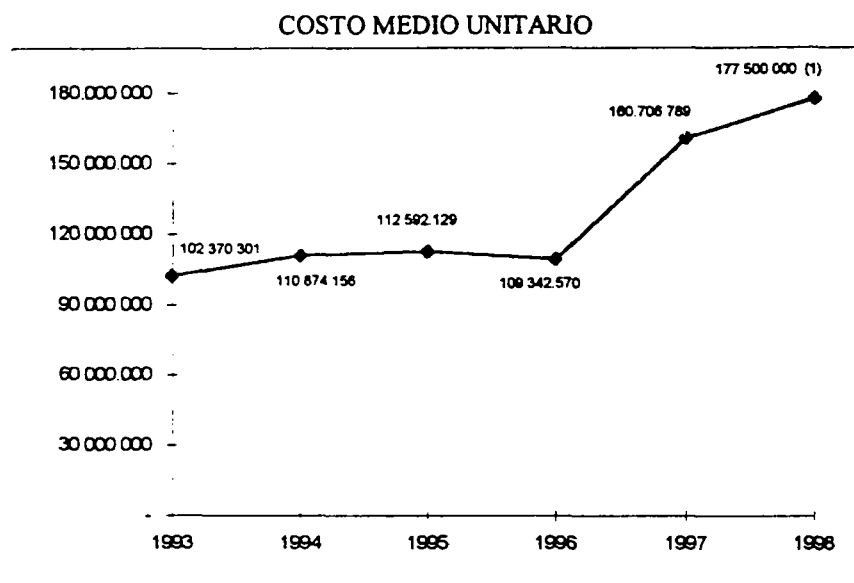
- dal 1995 al 1997: Bilancio civilistico dell'Ente - Conto Economico.

- 1993 e 1994: quantificato dalla Corte dei Conti in base all'ammontare dei Mod. 101 maggiorato della RAP

- 1998: stima effettuata dalla Corte dei Conti rapportando il costo del 1997 a 400 unità medie e aumentando il nuovo importo dell'1,45%, tasso di inflazione programmata 1998.

Dall'analisi delle tabelle appena riportate è evidente che il costo medio unitario si è mantenuto pressochè costante nel I° biennio economico (1° agosto 1994 - 31 luglio 1996) con una lieve flessione nel 1996 anno in cui non è stata erogata la Retribuzione Variabile e l'assegno "ad personam", corrisposto dal 1994 ai dirigenti dell'ex Amministrazione P.T. con funzione perequativa: assegni successivamente assorbiti dall'erogazione del Superminimo, per poi aumentare con il rinnovo del II° biennio

economico (1° agosto 1996 - 31 luglio 1998). Quanto appena esposto è evidenziato nel grafico che segue in cui è indicato il costo medio unitario del personale dirigente in ogni anno di vigenza del contratto.



(1) Corte dei Conti - importo prevedibile sulla scorta dei rinnovi contrattuali.

7.40 E' importante osservare che alla ormai prossima scadenza del II° biennio economico (31 luglio 1998), **l'incremento totale del costo medio unitario rispetto al 1993 è di oltre il 73%.**

Nel luglio del 1997, in seguito all'entrata in vigore del nuovo contratto, l'Ente ha corrisposto in un'unica soluzione gli arretrati relativi al 1996 e 1997.

Per il 1996 l'importo corrisposto è stato pari a £ 1,903 mld - per le voci retributive Minimo Contrattuale, Anzianità e Tredicesima - cui va aggiunto l'importo della quattordicesima mensilità pari a £ 2,873 mld.

Per il 1997, invece, l'Ente ha corrisposto fino al mese di luglio arretrati per un importo totale di £ 2,922 mld cui va aggiunto l'importo della quattordicesima mensilità.