

Distribuzione delle risorse umane per Sede - raffronto con i ricavi diretti di Sede

Di particolare interesse risulta la distribuzione delle *risorse umane* per Sede, specialmente se messa in correlazione con altri importanti dati riguardanti l'Azienda, quali i *ricavi diretti*⁷ della produzione (dal cui rapporto con gli addetti scaturisce la *redditività*) o il numero di agenzie (Cfr. prospetto pagina seguente).

⁷ I c.d. *ricavi diretti* sono costituiti dalla somma di tutti i proventi riscossi dall'Ufficio, rilevabili dai modelli di contabilità in uso presso gli uffici stessi e, tra l'altro, riportati sulla scheda RIPRO.

I *ricavi indiretti* sono tutti quelli attribuibili all'Ufficio in via indiretta, mediante la rilevazione del numero di operazioni effettuato per conto di altre amministrazioni (servizi delegati) e per le quali l'Azienda viene remunerata sulla base di specifiche convenzioni, nonché la quota parte della commissione generale che la Cassa DD.PP. riconosce all'Ente per il servizio di gestione del portafoglio risparmi, che comprende libretti e Buoni Postali Fruttiferi.

L'ammontare complessivo dei ricavi - *diretti e indiretti (ricavi delle vendite e delle prestazioni)* - sommato agli *altri ricavi* determina il *valore della produzione* dell'Azienda iscritto in bilancio - conto economico, a norma di legge, alla lettera A).

CONSISTENZA NUMERICA DEL PERSONALE DIPENDENTE AL 1.10.1988

SEDI	DISTRIBUZIONE RISORSE PER SERVIZIO								ALTRE INFORMAZIONI				
	PERSONALE STAFF	INCID. RISP. TOTALE	PRODUZ. VENDITA (Ag.Base)*	PRODUZ. S.P. (CMP, CMPP, CPO)	PRODUZ. S. F. (CUAS)	TOTALE PERSONALE PRODUZ.	INCID. RISP. TOTALE	TOTALE DIPEN- DENTI	TOTALE RICAVI DIRETTI (in milioni)	RICAVI PER ADDETTO (in milioni)	NUMERO AGENZIE DI BASE	RICAVI PER AGENZIA (in milioni)	N. MEDIO ADDETTI PER AGENZIA
1 Abruzzo	580	13,1%	3.092	636	117	3.845	86,9%	4.425	102.779	23	531	194	8
2 Basilicata	224	14,6%	1.058	248	-	1.306	85,4%	1.530	35.840	23	187	192	8
3 Calabria	820	13,6%	4.204	878	127	5.209	86,4%	6.029	113.634	19	754	151	8
4 Campania	1.622	11,7%	9.200	2.790	288	12.278	88,3%	13.900	381.338	27	1.051	363	13
5 Emilia Romagna	1.341	9,3%	9.330	3.513	181	13.024	90,7%	14.365	561.775	39	984	571	15
6 Friuli V.G.	572	13,3%	2.843	818	83	3.744	86,7%	4.316	123.927	29	372	333	12
7 Lazio	2.166	12,1%	11.262	4.110	383	15.755	87,9%	17.921	785.461	44	771	1.019	23
8 Liguria	876	12,6%	3.306	2.669	115	6.090	87,4%	6.966	161.472	23	484	334	14
9 Lombardia	2.409	9,2%	17.172	6.356	341	23.869	90,8%	26.278	1.365.432	52	1.951	700	13
10 Marche	535	10,6%	3.468	914	114	4.496	89,4%	5.031	139.948	28	490	286	10
11 Molise	256	21,8%	698	221	-	919	78,2%	1.175	19.709	17	170	116	7
12 Piemonte V.A.	1.593	11,1%	9.146	3.398	230	12.774	88,9%	14.367	584.289	41	1.547	378	9
13 Puglia	1.043	11,3%	6.093	1.874	198	8.165	88,7%	9.208	241.721	26	453	534	20
14 Sardegna	668	13,6%	3.439	679	112	4.230	86,4%	4.898	118.827	24	441	269	11
15 Sicilia	1.760	12,6%	8.694	3.269	232	12.195	87,4%	13.955	287.513	21	836	344	17
16 Toscana	1.325	10,7%	8.087	2.801	189	11.077	89,3%	12.402	425.537	34	1.064	400	12
17 Trentino A.A.	430	11,7%	2.438	685	111	3.234	88,3%	3.664	126.486	35	372	340	10
18 Umbria	368	13,5%	1.820	541	-	2.361	86,5%	2.729	76.836	28	294	261	9
19 Veneto	1.401	10,4%	9.566	2.337	213	12.116	89,6%	13.517	605.129	45	1.104	548	12
20 AREE CENTRALI	3.817	100,0%	-	-	-	-	0,0%	3.817	-	-	-	-	-
Totale	23.806	13,2%	114.918	38.737	3.034	156.687	86,8%	180.493	6.257.653	35	13.856	452	12

N. B. Compreso personale a tempo indeterminato e c.f.i.; escluso personale non disponibile (n. 4.177 unità)

* Comprende: addetti al recapito, pacchi, telegrammi, sportelleria, altri.

**DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER SEDE
INCIDENZA STAFF SUL TOTALE (ordine decrescente)
Situazione al 1° ottobre 1998**

SEDI	STAFF	PRODU- ZIONE	TOTALE	INCID. STAFF RISP. TOTALE
AREE CENTRALI	3.817	-	3.817	100%
Molise	256	919	1.175	22%
Basilicata	224	1.306	1.530	15%
Sardegna	668	4.230	4.898	14%
Calabria	820	5.209	6.029	14%
Umbria	368	2.361	2.729	13%
Friuli V.G.	572	3.744	4.316	13%
Abruzzo	580	3.845	4.425	13%
Sicilia	1.760	12.195	13.955	13%
Liguria	876	6.090	6.966	13%
Lazio	2.166	15.755	17.921	12%
Trentino A.A.	430	3.234	3.664	12%
Campania	1.622	12.278	13.900	12%
Puglia	1.043	8.165	9.208	11%
Piemonte V.A.	1.593	12.774	14.367	11%
Toscana	1.325	11.077	12.402	11%
Marche	535	4.496	5.031	11%
Veneto	1.401	12.116	13.517	10%
Emilia R.	1.341	13.024	14.365	9%
Lombardia	2.409	23.869	26.278	9%
Totale	23.806	156.687	180.493	13%

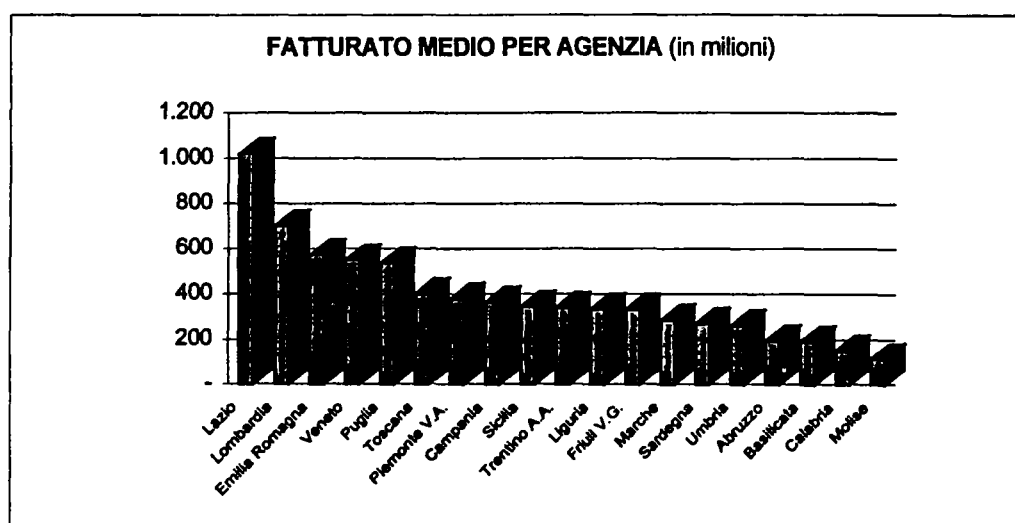
L'incidenza media del personale di *staff* rispetto alle disponibilità di ciascuna Sede è, come si è detto del 13,2%, con punte massime del 22% in Molise (se si escludono le Aree Centrali in cui il personale applicato è considerato interamente di staff), del 15 e 14%, rispettivamente nella Basilicata e nelle regioni Sardegna e Calabria e punte minime del 10% (Veneto) e 9% (Emilia Romagna e Lombardia).

Esaminando i valori dei *ricavi* direttamente prodotti dalle Sedi (riferimento al 31.12.1997) in rapporto al numero di Agenzie si rileva la seguente situazione in cui viene evidenziato in ordine decrescente il rapporto ricavi/agenzia.

RICAVI DIRETTI PER AGENZIA (ordine decrescente)

SEDI	TOTALE RICAVI DIRETTI (In mln.)	RICAVI PER ADDETTO (In mln.)	NUMERO AGENZIE DI BASE	RICAVI PER AGENZIA (In mln.)	N. MEDIO ADDETTI PER AGENZIA
Lazio	785.461	44	771	1.019	23
Lombardia	1.365.432	52	1.951	700	13
Emilia Romagna	561.775	39	984	571	15
Veneto	605.129	45	1.104	548	12
Puglia	241.721	26	453	534	20
Toscana	425.537	34	1.064	400	12
Piemonte V.A.	584.289	41	1.547	378	9
Campania	381.338	27	1.051	363	13
Sicilia	287.513	21	836	344	17
Trentino A.A.	126.486	35	372	340	10
Liguria	161.472	23	484	334	14
Friuli V.G.	123.927	29	372	333	12
Marche	139.948	28	490	286	10
Sardegna	118.827	24	441	269	11
Umbria	76.836	28	294	261	9
Abruzzo	102.779	23	531	194	8
Basilicata	35.840	23	187	192	8
Calabria	113.634	19	754	151	8
Molise	19.709	17	170	116	7
AREE CENTRALI	-	-	-	-	-
Totale	6.257.653	35	13.856	452	12

Ricavi diretti al 31 dicembre 1997.



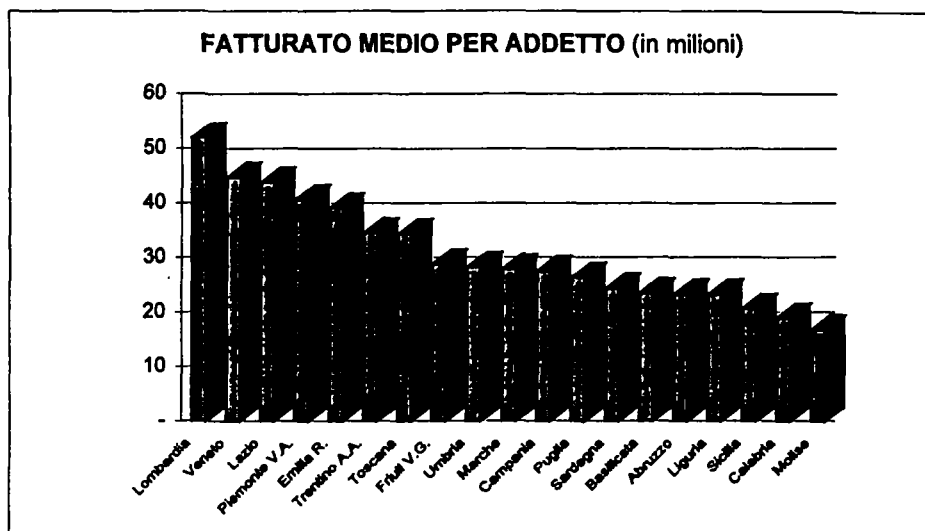
Osservando i valori sopra rappresentati emerge che ogni *agenzia* produce mediamente 452 milioni di *ricavi diretti* l'anno, escludendo le Aree Centrali che non producono ricavi diretti.

La rappresentazione grafica evidenzia in posizione apicale Lazio, Lombardia, Emilia Romagna, Veneto e Puglia, con: 1 miliardo di ricavi per agenzia prodotti dalla Sede Lazio, 700 milioni/agenzia per la Lombardia, 571 milioni dell'Emilia Romagna, oltre i 500 anche il Veneto e la Puglia.

La scala degrada fino alla Basilicata cui sono attribuiti 192 milioni l'anno per agenzia, la Calabria 151 e termina col Molise, 116.

FATTURATO PER ADDETTO - ORDINE DECRESCENTE

SEDI	TOTALE RICAVI DIRETTI (In milioni)	RICAVI PER ADDETTO (In milioni)	NUMERO AGENZIE DI BASE	RICAVI PER AGENZIA (In milioni)	N. MEDIO ADDETTI PER AGENZIA
Lombardia	1.365.432	52	1.951	700	13
Veneto	605.129	45	1.104	548	12
Lazio	785.461	44	771	1.019	23
Piemonte V.A.	584.289	41	1.547	378	9
Emilia R.	561.775	39	984	571	15
Trentino A.A.	126.486	35	372	340	10
Toscana	425.537	34	1.064	400	12
Friuli V.G.	123.927	29	372	333	12
Umbria	76.836	28	294	261	9
Marche	139.948	28	490	286	10
Campania	381.338	27	1.051	363	13
Puglia	241.721	26	453	534	20
Sardegna	118.827	24	441	269	11
Basilicata	35.840	23	187	192	8
Abruzzo	102.779	23	531	194	8
Liguria	161.472	23	484	334	14
Sicilia	287.513	21	836	344	17
Calabria	113.634	19	754	151	8
Molise	19.709	17	170	116	7
AREE CENTRALI	-	-	-	-	-
Totale	6.257.653	35	13.856	452	12



Dividendo l'ammontare dei *ricavi diretti* di ciascuna sede per il numero di *addetti* si ottiene una redditività media (*fatturato per addetto*) di 35 milioni l'anno.

In testa Lombardia, Veneto, Lazio, Piemonte; in coda Sicilia, Calabria, Molise.

Retribuzione variabile

Sistema premiante e Premi di produttività

L'articolo 5, comma 1 del CCNL dei dipendenti relativo al biennio economico 1996/97, lett. A) *premi di produttività ordinari*, introduce, nella retribuzione variabile, un *sistema premiante* - "articolato in forma semplice e trasparente" recita il contratto, mentre in realtà appare **"un meccanismo incomprensibile e complesso"** - che dovrebbe comportare la corresponsione di compensi variabili in stretta connessione agli obiettivi di quantità ed a quelli di qualità raggiunti, che invece si configura come sistema a "pioggia".

L'intento sarebbe quello di perseguire l'obiettivo strategico del recupero di adeguati livelli di qualità, produttività, efficienza e redditività.

I *premi di produttività* (di tipo *A* per tutto il personale, *B* e *C* per i soli addetti alla produzione - di difficile individuazione questi ultimi sia in relazione ai soggetti destinatari che agli importi da erogare) sono stati corrisposti ai dipendenti delle Poste Italiane a partire dall'anno 1995 fino al 31 luglio 1998, soppiantati di fatto dal c.d. *sistema premiante 1998* dal 1° agosto dello stesso anno.

Del premio di produttività si è già riferito nella precedente edizione, si ritiene tuttavia proporre una sintesi nel presente referto.

Premi di Produttività

Il *premio di produttività* (art. 67 CCNL 1994/97), istituito come sistema premiante da erogare in relazione al "valore delle posizioni aziendali ricoperte e le posizioni aziendali rilevanti ai fini del raggiungimento dei risultati di miglioramento della produzione" (art. 77 CCNL), ha assunto successivamente diversa connotazione stante "l'erogazione a 'pioggia', a cagione della carenza di riferimento di ogni collegamento con le effettive prestazioni straordinarie ed eccezionali di servizio. 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" (relazione della Corte dei Conti 1997).

L'art. 67 - precisa la circ. APO n. 25 del 2 agosto 1995 - fornisce poi indicazioni specifiche circa il modo di intendere la produttività⁸ sia dal punto di vista *quantitativo* (rapporto tra costi e ricavi e tra servizi prodotti e risorse umane impegnate) che da quello *qualitativo*, indicando per quest'ultimo, a titolo esemplificativo, la riduzione dei tempi di recapito.

I tre tipi di premi: A, B e C possono così sintetizzarsi:

TIPO	OBIETTIVO	RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	FONDI	SOGGETTI DESTINATARI	EROGABILITA'	SOGGETTO EROGANTE
A (produttività generale)	QUANTITATIVO "contenere i costi"	minori costi di personale, rispetto all'anno precedente, a livello di Azienda	33% delle risorse disponibili	TUTTI I DIPENDENTI secondo i parametri indicati nella circ. 31	MENSILE - stabilita dall'Azienda in base al risultato economico (rapporto tra costi e ricavi)	AZIENDA
B base (produttività delle Risorse Umane)	QUANTITATIVO "produrre di più"	assenza di ritardi nelle lavorazioni	30% delle risorse disponibili	(in aggiunta al premio A) ADDETTI ALLA PRODUZIONE (Uff. Ferrov., AD, CP, CMP, CUAS, CCSB, CED ecc.)	MENSILE - rapporto tra servizi prodotti e risorse umane impiegate (turnazioni)	CAPO SEDE o CAPO FILIALE
C (maggior tempestività)	QUALITATIVO "lavorare meglio"	miglioramento della qualità dei servizi (obiettivi territoriali e nazionali)	37% delle risorse disponibili	STRUTTURE TERRITORIALI che hanno raggiunto gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi	MENSILE - commisurato in base agli obiettivi di qualità a livello territoriale e nazionale, fino a raggiungere gli standard europei	DIVISIONE DI AFFARI competente

Il premio di produttività di tipo A (obiettivo quantitativo) viene corrisposto mensilmente a tutto il personale; quello di tipo B (quantitativo) ai soli addetti alla produzione; quello di tipo C (obiettivo qualitativo) alle strutture territoriali che hanno raggiunto gli obiettivi di miglioramento dei servizi.

⁸ "I premi di produttività saranno erogati al raggiungimento degli obiettivi di quantità e qualità distintamente previsti e definiti nei budget assegnati alle Unità Produttive o nei sub budget di gruppo o individuali" (art. 67, 2° comma CCNL dipendenti).

In effetti, il calcolo per la determinazione degli importi da corrispondere al personale si è rivelato troppo elaborato e complesso, e di **difficile individuazione sono risultati, in alcuni casi, i soggetti destinatari dei premi.**

Infatti, per meglio identificare la connotazione del premio, la sua commisurazione, le categorie di lavoratori destinatarie, i settori di produzione aventi titolo ai premi di tipo "B" e "C" sono state diramate dall'APO, a partire dal 1995 svariate circolari esplicative integrate da numerosi telex inviati agli uffici su tutto il territorio.

Infine, nel mese di gennaio 1998, la Direzione Centrale Risorse Umane ha disposto la **sospensione del pagamento** dei premi di produttività di qualsiasi tipo (A, B e C) determinato con i precedenti criteri e la **corresponsione** a tutti i dipendenti, a titolo di acconto del futuro sistema premiante 98, salvo conguaglio, i seguenti importi lordi mensili, rapportati alle giornate di effettivo servizio:

- £ 50.000 per il personale di *staff* e personale appartenente all'area di base
- £ 120.000 personale dell'area operativa di *produzione* e per i quadri di primo e secondo livello sia di *produzione* sia di *staff*.

Nel triennio 1995/97 l'imputazione di spesa relativa al *premio di produttività* nei vari esercizi è stata la seguente (oneri sociali esclusi):

PREMI DI PRODUTTIVITA' (esclusi oneri sociali)

	1995	1996	1997	1998*
Costo (in mld.di £)	455	363	457	682
numero medio unità amministrative **	198.219	196.584	189.775	183.943

Fonte: 1995/97 Direzione Centrale Risorse Umane.

* Previsione

** Compreso personale a t.d. e c.f.l.

L'impatto economico, previsto per l'esercizio 1997 (per le 203.703 unità di fabbisogno) nella misura di 455 mld., è stato di £ 458 mld. circa in correlazione alle 189.775 unità mediamente amministrate nell'anno, ivi comprese unità assunte a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro.

Precedentemente la voce più incisiva tra le *competenze accessorie* era il *premio industriale*, corrisposto a tutto il personale in servizio, (compresi i dirigenti) il cui ammontare è così rappresentato:

PREMIO INDUSTRIALE

	1993	1994
Costo (in mld.di £)	601	581
numero medio unità amministrative	232.164	221.486

Costo imputato al cap. 102.

L'accordo integrativo aziendale relativo al secondo livello di contrattazione (*competenze variabili* - delibera n. 18 del 6 maggio 1997) vede l'eliminazione dei *premi di produttività* precedentemente corrisposti e l'introduzione di un solo *premio* da corrispondere a partire dal 1° maggio 1997 fino a giugno 98 (data di scadenza del contratto integrativo), suddiviso in due parti:

- “la parte I, da erogare mensilmente e da riconoscere a tutto il personale, è legata al miglioramento complessivo realizzato nella performance aziendale in base al risultato del Conto Profitti e Perdite (rapporto costi-ricavi)” nella misura del 42,70% delle risorse finanziarie complessive;
- “la parte II, da erogare semestralmente, sono premi sostanzialmente differenti in relazione alle diverse fasce di personale con l'intento di remunerare la qualità e la produttività sia a livello territoriale che centrale” (57,30% delle risorse finanziarie complessive).

	FONDI	SOGGETTI DESTINATARI	EROGABILITA'	CADENZA
I PARTE	42,70%	TUTTO IL PERSONALE		MENSILE
II PARTE	57,30%	DIVERSE FASCE DI PERSONALE	remunerazione della qualità e produttività a livello territoriale e centrale	SEMESTRALE

La direttiva APO n. 23 del 15 dicembre 1997, in attuazione dell'accordo integrativo, specifica, tra l'altro, di continuare ad erogare i premi di produttività di tipo A e B fino al 31 dicembre 1997 sulla base del sistema premiante 1995, con esclusione dei premi di tipo C correlati agli obiettivi di qualità e di effettuare le operazioni di conguaglio tra il premio annuo concordato per il 1995 e quello previsto per il sistema premiante 1997, sempre al netto dei premi di qualità di tipo C.

In relazione al periodo 1 maggio/30 settembre 1997, in attesa di definizione degli accordi con le OO.SS. sul sistema premiante 1998, è stata erogata a titolo di acconto, al personale dipendente (compreso personale con c.f.l. e c.t.d.) la c.d. *una tantum*.

Sistema premiante 1998

La direttiva della Direzione Centrale Risorse Umane n. 32 del 15 luglio 1998, nel dare attuazione all'accordo quadro del 2 luglio 1998 tra le

Poste Italiane S.p.A. e le OO.SS. sulla nuova organizzazione del lavoro e relativo sistema premiante da attivare nel periodo 1 agosto/31 dicembre 1998, specifica l'articolazione del *sistema premiante* in due parti:

• *Parte A*

La somma mensilmente disponibile viene erogata, su base mensile, se vengono rispettati gli standard di qualità previsti (azzeramento del corriere di competenza nel turno) e per i giorni di presenza incluse le ferie. Per ogni giorno di assenza (malattia, assenze ingiustificata, sospensioni disciplinari) il premio mensile spettante a ciascun dipendente viene decurtato di un'aliquota fissa pari al 4%

• *Parte B*

Viene erogata sulla base di cinque mesi per i giorni di presenza incluse le ferie.

Gli obiettivi individuati sono quelli di aumentare la produttività, migliorare la qualità, coinvolgere il personale al raggiungimento dei risultati, disincentivare l'assenteismo.

La parte A e la parte B del premio vengono ripartite per Area di appartenenza del personale con riferimento ai Settori di applicazione.

I settori individuati sono:

- Settore Recapito
- Centri della Rete Postale ⁹ e assimilati ¹⁰
- Sportelleria
- CUAS ¹¹

⁹ C.R.P.: Centri della rete postale: Agenzie del movimento postale (CMP corrispondenza e CMP pacchi, Ferrovie, Centri postali operativi AD, CP, Porto, Pacchi dogana, ecc.); Agenzie promiscue.

¹⁰ Cassa Provinciale; Centrali Telex; Gruppi ETM, NTM, e manutenzione Centrale; Laboratori elettronici; servizio telefonico 160 e numeri verdi; Sportello di comunicazione/ascolto presso le Agenzie di Coordinamento; Officine; EAM del Ced Centrale; tipografia.

¹¹ CUAS: Centri unificati automazione servizi (ex CCED e CCSB).

- Staff¹²
- Quadri.

Per il primo periodo 1998, dall'1 gennaio al 31 luglio, si è stabilito di utilizzare i criteri del Sistema premiante 1997 - utilizzando dei *“macroindicatori di produttività”* per la determinazione dei premi per ogni settore (circolare DCRU n. 35 del 7 agosto 1998 D.C.R.U) - procedendo entro luglio '98 alle operazioni di congruaggio sugli acconti già erogati in favore del personale dipendente.

Il suddetto accordo al punto 3 della premessa, “prevede una verifica complessiva entro il 20 dicembre 1998. A tale data le parti, ove convinte di un esito positivo della sperimentazione intervenuta, potranno proporre la proroga al 1° semestre '99”.

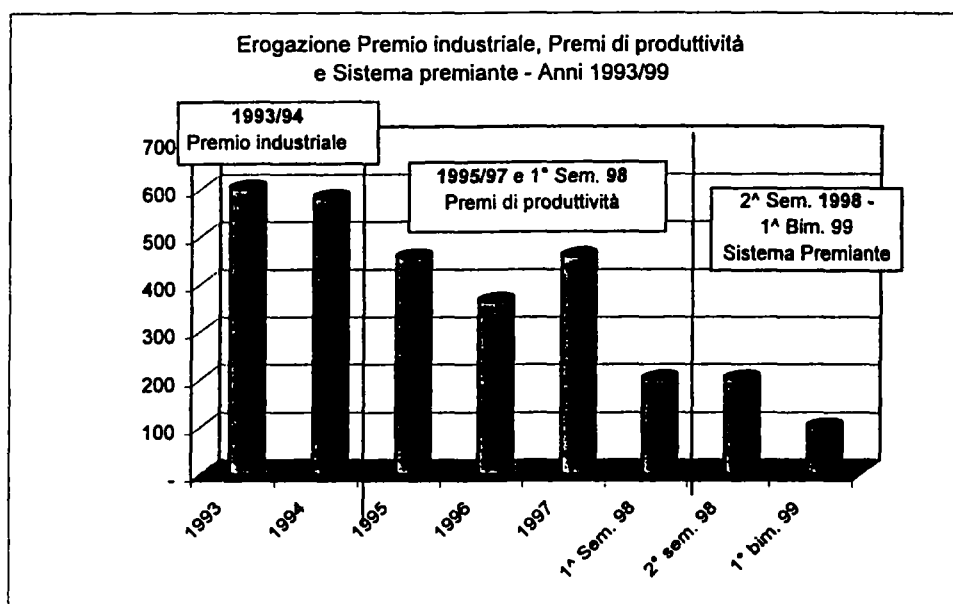
Non disponendo l'azienda di tutti gli elementi conoscitivi necessari per una compiuta valutazione della citata sperimentazione si è convenuto fra le parti (circolare DCRU n. 4 del 22 febbraio 1999) di **posporre** la verifica e di effettuarla nel corso di un'apposita riunione con le OO.SS., di **prorogare** la sperimentazione dell'accordo al 28 febbraio 1999 e di **finanziare** il predetto bimestre, quale acconto sui trattamenti stabiliti allo stesso titolo per il 1999 (2/12 di quanto complessivamente stanziato per il 1998). Il nuovo accordo di proroga comporta la modifica delle somme spettanti nelle due tabelle previsto nell'allegato n. 1 alla direttiva 32 che vengono sostituite da nuovi prospetti.

Per riepilogare si presenta il grafico che segue in cui sono rappresentati i costi (in mld. di £) sostenuti dall'Azienda, con riferimento ai vari periodi

¹² STAFF: Personale delle Aree centrali, personale di supporto negli uffici di Sede, di Filiale (comprese Casse Provinciali) e delle Agenzie di Coordinamento.

di erogazione, di quella che è stata, nei vari esercizi, la voce più consistente tra le competenze accessorie erogate ai dipendenti.

EROGAZIONE COMPETENZE ACCESSORIE DAL 1993 AL 1999



Corresponsione premio di produttività per Sede

Con riferimento all'erogazione dei premi di produttività nelle varie Sedi, nell'esercizio 1997 risultano corrisposte le seguenti somme in relazione alle unità mediamente applicate nell'anno.

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

PREMI DI PRODUTTIVITA' CORRISPOSTI AL PERSONALE DIPENDENTE
ESERCIZIO FINANZIARIO 1997

PERSONALE MEDIO								
	Q1	Q2	A.O.	C.F.L.	A.B.	TOTALE	T.D.	TOTALE
Abruzzo	101	231	4.113	0	192	4.637	79	4.716
Basilicata	27	114	1.480	0	50	1.671	25	1.696
Calabria	100	347	5.914	0	160	6.521	182	6.703
Campania	217	652	13.659	0	491	15.019	6	15.025
Emilia Romagna	159	591	11.195	790	232	12.967	827	13.794
Friuli V.G.	57	220	3.754	127	70	4.228	199	4.427
Lazio	293	736	17.868	0	636	19.533	521	20.054
Liguria	83	308	6.009	166	175	6.741	287	7.028
Lombardia	308	1.182	23.731	1.041	547	26.809	1.024	27.833
Marche	79	240	4.167	0	74	4.560	348	4.908
Molise	33	60	1.082	0	35	1.210	17	1.227
Piemonte	139	590	12.873	279	230	14.111	942	15.053
Puglia	192	471	8.671	0	315	9.649	56	9.705
Sardegna	99	283	4.650	0	162	5.194	108	5.302
Sicilia	255	724	12.880	0	583	14.442	130	14.572
Toscana	178	560	10.924	217	208	12.087	633	12.720
Trentino A.A.	45	134	3.005	226	60	3.470	222	3.692
Umbria	63	139	2.646	0	68	2.916	138	3.054
Veneto	151	724	11.558	710	200	13.343	884	14.227
AREE CENTRALI	810	775	2.226	0	228	4.039	0	4.039
Totale	3.389	9.081	162.405	3.556	4.716	183.147	6.628	189.775
PREMIO DI PRODUTTIVITA'								
	Q1	Q2	A.O.	C.F.L.	A.B.	TOTALE	T.D.	TOTALE
Abruzzo	209.108.858	412.949.431	9.621.216.835		173.609.722	10.416.884.846	106.284.379	10.523.169.225
Basilicata	61.640.103	231.320.396	4.252.378.174		45.310.363	4.590.649.036	33.634.297	4.624.283.333
Calabria	208.879.336	635.765.303	13.985.411.329		236.476.152	15.066.532.120	244.857.683	15.311.389.803
Campania	611.575.906	1.692.862.342	39.219.159.683		748.296.697	42.271.894.628	8.072.231	42.279.966.859
Emilia Romagna	434.722.741	1.383.627.975	29.712.945.215	1.098.565.127	465.103.310	33.094.964.368	1.112.622.549	34.207.586.917
Friuli V.G.	154.610.145	487.743.765	10.030.160.917	199.739.114	123.616.469	10.995.870.410	267.729.005	11.263.599.415
Lazio	352.001.531	1.252.287.013	31.968.210.464		604.613.703	34.177.112.711	700.938.752	34.878.051.463
Liguria	234.252.712	707.567.037	16.069.804.570	249.673.893	177.641.098	17.438.939.310	386.121.731	17.825.061.041
Lombardia	759.616.331	2.456.259.672	55.258.975.748	1.448.108.577	874.594.848	60.797.555.176	1.377.660.810	62.175.215.986
Marche	174.437.024	537.399.075	10.931.677.099		147.353.121	11.790.866.319	468.189.416	12.259.055.735
Molise	55.272.462	156.700.649	3.484.511.793		58.507.419	3.754.992.323	22.871.322	3.777.863.645
Piemonte	354.393.720	1.301.499.390	32.528.466.830	399.478.228	549.085.852	35.132.924.020	1.267.340.315	36.400.264.335
Puglia	475.963.261	1.164.727.818	24.470.904.005		401.007.643	26.512.602.727	75.340.826	26.587.943.553
Sardegna	125.665.761	439.490.365	10.388.797.356		187.661.693	11.141.615.175	145.300.164	11.286.915.339
Sicilia	559.647.064	1.562.735.551	38.090.044.113		749.081.609	40.961.508.337	174.898.345	41.136.406.682
Toscana	469.542.997	1.384.922.681	31.029.663.389	299.608.671	440.205.961	33.623.943.699	851.620.403	34.475.564.102
Trentino A.A.	83.311.184	290.102.892	7.442.796.325	349.543.450	84.517.952	8.250.271.803	298.672.557	8.548.944.360
Umbria	131.607.185	405.453.631	7.592.771.638		99.422.440	8.229.254.894	185.661.320	8.414.916.214
Veneto	399.477.139	1.509.734.010	30.440.817.807	948.760.791	360.177.784	33.658.967.531	1.189.308.746	34.848.276.277
AREE CENTRALI	1.515.670.114	1.588.132.502	3.663.598.435		315.141.189	7.082.542.240		7.082.542.240
Totale	7.371.395.574	19.601.281.498	410.182.311.725	4.993.477.851	6.841.425.025	448.989.891.673	8.917.124.851	457.907.016.524
costo unitario annuo/te								22.895.350.826
VALORI MEDI UNITARI								
	Q1	Q2	A.O.	C.F.L.	A.B.	TOTALE	T.D.	TOTALE
unitario annuo	2.175.095	2.158.494	2.525.675	1.404.240	1.450.684	2.451.527	1.345.372	2.412.894
unitario mensile	181.258	179.874	210.473	117.020	120.890	204.294	112.114	201.075

Il costo imputato in contabilità per l'esercizio 1997 è stato di circa £ 458 mld., di cui 5 spesi per il personale assunto con contratto di formazione-lavoro e 9 per quello a tempo determinato.

PREMIO DI PRODUTTIVITA' 1997
VALORI UNITARI (anno/mese)

VALORI ANNUI			VALORI MENSILI		
COSTO TOTALE AZIENDA	COSTO MEDIO PER SEDE	COSTO MEDIO PRO-CAPITE	COSTO AZIENDALE	COSTO MEDIO PER SEDE	COSTO MEDIO PRO-CAPITE
458 miliardi	23 miliardi	2.463.011	38 miliardi	2 miliardi	205.251

Il *costo medio per sede* si attesta intorno ai 23 mld. annui con punte massime di 62 mld. per la Lombardia che amministra il maggior numero di dipendenti e produce, nelle quasi duemila agenzie che gestisce, ricavi diretti per un ammontare di circa 1.365 mld.; segue la Campania con 42 mld. che però registra un fatturato inferiore di mille miliardi rispetto alla precedente regione e la Sicilia, con 41 mld. di premio erogato a 1.760 dipendenti per un fatturato di 300 mld. (Cfr. prospetto pag. 273).

Il *costo medio pro-capite* risulta di £ 2,5 milioni annui.

Il premio di produttività di un dipendente della sede Lazio o delle Strutture Centrali risulta mediamente di £ 1,7 milioni annui lordi, pari £ 145.000 al mese; nel Molise è di 3 milioni annui (pari a 250.000 al mese), in Sicilia 2,8 milioni annui (235.000 al mese).