

Allegato 6

PAGINA BIANCA

Aree F.	1.998 Dipendenti Medi	1.997 Dipendenti Medi	1.996 Dipendenti Medi	1.995 Dipendenti Medi	1.994 Dipendenti Medi	1.993 Dipendenti Medi
Dirigenti	400	341	368	340	332	392
Q1	3.880	3.389	3.367	3.714	4.320	4.130
Q2	8.038	9.081	9.070	6.769	8.906	8.750
A.O	161.651	162.405	168.657	176.983	198.301	206.532
CFL	339	3.556	3.806	0	0	0
AB	4.341	4.716	5.733	3.923	4.126	4.197
Totale	178.649	183.488	191.001	191.729	215.985	224.000
T.D.	8.790	6.628	6.013	7.944	7.038	10.339
Totale Gen.	187.439	190.116	197.014	199.673	223.023	234.339

PAGINA BIANCA

Allegato 7

PAGINA BIANCA

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	incr. % 94/93	incr. % 97/93	incr. % 98/93
Voci di Bilancio	Spesa media per unità	Spesa media per unità	Spesa media per unità	Spesa media per unità	Spesa media per unità	Spesa media per unità	Spesa media per unità	Spesa media per unità	Spesa media per unità
	Lire	Lire	Lire	Lire	Lire	Lire	%	%	%
Tot. Spese Dirigenti e Dipendenti	35.430.694	35.006.651	36.262.949	38.357.034	40.898.014	42.006.304	- 1,197	15,431	18,559
Oneri Sociali	6.443.163	10.855.688	11.295.238	12.728.860	14.615.939	9.999.877	68,484	126,844	55,201
TFR	-	-	-	-	-	2.430.556			
Costi unitari medi	41.873.857	45.862.338	47.558.187	51.085.894	55.513.953	54.436.737	9,525	32,574	30,002
Altri Costi	9.243.784	427.535	334.660	671.669	960.093	706.609	- 95,375	- 89,614	- 92,356
Totale Spese Personale	51.117.642	46.289.873	47.892.847	51.757.563	56.474.046	55.143.345	- 9,444	10,479	7,875
Corte									
Salari e Stipendi	35.430.694	34.963.835	36.507.217	38.646.126	41.365.090	41.616.913	- 1,318	16,749	n.c.
Oneri Sociali	6.443.163	10.411.493	11.334.220	12.775.075	14.651.889	9.907.493	61,590	127,402	n.c.
TFR	-	-	-	1.016	1.578	2.398.915			n.c.
Costi unitari medi	41.873.857	45.375.328	47.841.437	51.422.217	56.018.557	53.923.322	8,362	33,779	n.c.
Altri Costi	9.243.784	310.178	320.309	354.412	458.151	502.232	- 96,644	- 95,044	n.c.
Totale Spese Personale	51.117.642	45.685.506	48.161.746	51.776.629	56.476.708	54.425.553	- 10,627	10,484	n.c.

PAGINA BIANCA

Allegato 8

PAGINA BIANCA

Rinnovo contratto Dirigenti

Accordi 09.03.99 e 22.04.99

Maggiore costo unitario annuo			
	Costo	Contr.Azienda	Totale
PREVINDAI	2.350.000	235.000	2.585.000
ASSIDAI	840.000	84.000	924.000
MIN.TABELLARE	869.349	206.905	1.076.254
CONTR.F.ESODO*		479.640	479.640
TOTALE	4.059.349	1.005.545	5.064.894

*L'erogazione dei contributi accantonati è destinata a sostituire altre voci di costo quali spese di formazione, incentivi all'esodo, retribuzioni correnti etc., solo impropriamente può pertanto definirsi un maggior costo.

Minor costo unitario annuo a regime			
	Costo	Contr.Azienda	Totale
PERDITA RINNOVI CONTRATTUALI SU 14^a (Pari a tasso progr.d'inflazione su minimi mensili)	93.570	22.270	115.840
CONTR.F.ESODO	159.312		159.312
EX FESTIVITA' 4 GIORNI	1.405.000	334.390	1.739.390
INDENNITA' FORFETTARIA DI MISSIONE Innalzamento a 12 ore (2 giorni medi pro capite)	332.540	64.864	397.404
INDENNITA' FORFETTARIA DI MISSIONE Dimezzamento della diaria (23,5 giorni medi pro capite)	1.846.313	439.422	2.285.735
SCATTI DI ANZIANITA' (perdita su 14esima)	147.761	35.167	182.928
SCATTI DI ANZIANITA' (abbassamento a lire 250.000)	295.893	70.423	366.316
TOTALE	4.280.389	966.536	5.246.925

PAGINA BIANCA

Allegato 9

PAGINA BIANCA

	1.998 Dipendenti Medi	1.997 Dipendenti Medi	1.996 Dipendenti Medi	1.995 Dipendenti Medi	1.994 Dipendenti Medi	1.993 Dipendenti Medi
T.Determ.	8.790	6.628	6.013	7.944	7.038	10.339

Punto 6.1)

L'art 1- comma 2 - del D.Lgs. 29/93 nell'identificare quali Amministrazioni devono intendersi pubbliche, esclude, implicitamente, gli Enti Pubblici Economici. Tale diversità è espressamente evidenziata nell'art. 9 del predetto D.Lgs, ove è previsto : -
- al punto 1 che la spesa per i rinnovi contrattuali delle Pubbliche Amministrazioni deve essere determinata in base alle compatibilità economico finanziarie definite nell'ambito dei documenti di programmazione e di bilancio;

mentre

-al successivo punto 2 stabilisce che l'incremento del costo del lavoro negli Enti Pubblici Economici è soggetto a limiti compatibili con gli obiettivi ed i vincoli di finanza pubblica., nel senso di rispettare solo le linee guida contenute nell'accordo 23 luglio 1993 a cui devono ispirarsi, in sede negoziale, tutte le aziende.

Lo stesso accordo, infatti, all'art. 2 punto 2 richiama le aziende interessate ai rinnovi contrattuali ad adeguare le retribuzioni in funzione dell'andamento dell'inflazione programmata.

Si precisa, inoltre, che il campo di intervento dell'ARAN in sede negoziale è disciplinato dall'art. 50 del D.Lgs 29/93 che ne prevede la costituzione per le relazioni sindacali delle sole Pubbliche Amministrazioni, di cui all'art. 1 punto 2 dello stesso decreto legislativo e che , interviene, in loro rappresentanza, come previsto dall'art. 45, in sede di contrattazione collettiva.

La stessa Ragioneria Generale dello Stato, in considerazione della natura giuridica del C.C.N.L. del personale dell'E.P.I., ha riconosciuto il non assoggettamento all'autorizzazione del Ministero del Tesoro in sede di definizione delle compatibilità finanziarie da destinare al rinnovo contrattuale.

Per quanto sopra, appare pretestuoso ricondurre i comportamenti dell'E.P.I. ad una disciplina palesemente indirizzata alle Pubbliche Amministrazioni.

Punto 6.2)

La tabella riportata a pag. 3 relativa al punto 6.2. intestata "analisi delle voci componenti il costo del lavoro esercizi 1994/1998, risulta:

- a) mancante dell'anno 1993 che è la base di partenza per qualsiasi confronto da effettuare in relazione al trend retributivo per effetto dei rinnovi contrattuali;
- b) l'analisi è stata effettuata sul costo del personale e non sul costo del lavoro.

La confusione tra le due terminologie porta a conclusioni completamente divergenti.

Infatti:

- Il costo del personale è quello sostenuto a qualsiasi titolo per il personale la cui voce complessiva viene riportata nella relativa posta di bilancio e ricomprende costi indiretti (Polizia Postale, Indennità e rendite, spese mediche, ferie maturate e non godute, contributi ufficio centrale dopolavoro, rimborsi di missione, costi di formazione ecc)

- il costo del lavoro rappresenta la massa salariale dalla quale desumere la retribuzione di riferimento per la contrattazione collettiva formata dalle voci retributive direttamente erogate al dipendente ossia:

Retribuzione fissa composta da:

- a) stipendio
- b) assegno ad personam
- c) retribuzione individuale di anzianità
- d) indennità di contingenza
- e) 13.ma
- f) 14.ma
- g) assegno familiare
- h) caropane
- i) bilinguismo

Retribuzione accessoria

- a) indennità di funzione
- b) produttività
- c) straordinario
- d) indennità varie

Osservazioni sulla tabella:

- 1) non riporta i dati di bilancio anno 1993
- 2) il valore della voce "altri costi", da non ricomprendere nel costo del lavoro, è significativamente superiore rispetto a quello indicato nella tabella (vedi allegato 1)
- 3) è appena il caso di far notare che nella nota integrativa al bilancio 1995, che confronta lo stesso con quello del 1994, è evidenziato che "il bilancio civilistico 1994 ..omissis ..presenta forzatamente un minor grado di attendibilità, analiticità e chiarezza espositiva rispetto al bilancio 1995, che invece si basa su registrazioni sistematiche in partita doppia..omissis"
- 4) di conseguenza i dati del 1994 sono da elaborare, previa riclassificazione civilistica, secondo quanto contenuto nel consuntivo 1994 approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 55/95 (all. 2)

Pertanto le risultanze rappresentate nella tabella sono pesantemente influenzate da presupposti contabili non certi derivanti dalle mutate modalità operative di rilevazione dei fatti contabili (all 3).

Punto 6.3)

Rispetto a quanto rilevato si osserva quanto segue:

- 1) di n. 52.000 cessazioni, circa il 50% è avvenuto nel corso del 1994 come peraltro sottolineato dalla Corte al punto 6.41, pag. 5;
- 2) il maggior numero di cessazioni si è registrato tra il personale appartenente all'area operativa che pertanto rende eccessiva la valorizzazione ad un costo unitario medio di circa 56,4 milioni rispetto ad un costo unitario medio dell'Area Operativa 1997 pari a 54,9 milioni;
- 3) considerato che le cessazioni si riferiscono al periodo 1994/1998 risulta quanto meno singolare che il coefficiente correttivo venga determinato assumendo come costo medio il più alto (1997) e, comunque, non quello del 1994, anno sul quale è stato applicato il correttivo.
- 4) Per una armonizzazione dei dati di spesa e tenuto conto delle dinamiche dei pensionamenti il correttivo deve essere calcolato
 - a) al costo medio unitario anno 1994 pari a £ 45,9 milioni escludendo l'incidenza degli altri costi
 - b) in quantità pari a n. 26.830 cessazioni(periodo 95/98) in quanto il bilancio 1994 è già epurato delle cessazioni 1994;

Pertanto il valore del correttivo sarà pari a : $26.830 * 45,9 \text{ milioni} = 1.231 \text{ mld.}$
In relazione a quanto sopra la tabella di pagina 3 " incremento effettivo del costo del lavoro - 1994/1998 " viene così riproposta in allegato (n. 4). Il delta % di incremento effettivo del costo del lavoro si riduce dal 55% al 23,9%

I costi medi unitari , quindi, elaborati secondo le specifiche sopra richiamate risultano sostanzialmente divergenti nelle medie annue e, quindi, anche negli incrementi percentuali (all n. 5)

Punto 6.4)

Si precisa che:

- Le dinamiche retributive intervenute nel periodo contrattuale 1994-97 sono coerenti con le linee guida dettate dall'accordo 23. Luglio 1993;
- i maggiori oneri contributivi sostenuti sono l'effetto di provvedimenti normativi che hanno influenzato tutti i settori produttivi.. L'impatto, però, che ha subito l'Ente Poste Italiane è stato sicuramente superiore in quanto le aliquote