

contributive destinate al fondo di quiescenza hanno avuto il seguente andamento: negli anni:

-1994 15,28%

-1995 18,90%

differenza 95/94+ 3,62%

- dal 1996 ad oggi 23,80%

differenza 98/95 + 4,90%

Inoltre, come rilevato nella relazione la L. 335 del 1995, nell'intento di armonizzare il sistema previdenziale pubblico a quello privato, ha reso pensionabile anche la retribuzione accessoria fino a quel momento esclusa, con significativo incremento degli oneri sociali.

Si ritiene, pertanto, che non si può imputare ad una cattiva gestione aziendale il rispetto di obblighi normativi e di indirizzo di politica economica

Punto 6.5)

Per quanto concerne "l'anticipato pensionamento" dei 52.000 dipendenti nel periodo preso in esame si precisa che circa il 68% del personale ha risolto volontariamente il proprio rapporto di lavoro (effetto Legge Amato).

Il "prudente" apprezzamento sembra che non abbia tenuto conto dei seguenti elementi:

1. le unità alle quali è stata applicata la clausola contrattuale della massima anzianità contributiva non sono n. 13.000 bensì al massimo 7.000 unità;
2. non bisogna computare le unità uscite dall'azienda nell'anno 1998 ed i presumibili del 1999 in quanto la clausola stessa è stata caducata al 31.12.1997
3. il ricorso avverso un provvedimento di licenziamento deve essere presentato entro 60 giorni dalla notifica dello stesso.

Pertanto la quantificazione degli impatti economici derivanti dalla Sentenza n. 1758/99 Corte di Cassazione, evidenziati nella tabella, sembrano essere eccessivi, e non "prudenziali" come afferma la Corte, rispetto al potenziale numero di ricorrenti tenuto conto che il contenzioso è stato già definito ed ha visto l'Ente al 90% soccombente. ...

Punto 6.6.

- a) non si concorda con il rischio di "gravosità" segnalato in quanto il rinnovo del C.C.N.L. dirigenti Industria si realizzerà, come in realtà fino ad oggi verificatosi, nell'ambito delle previsioni di cui al Protocollo 23 luglio 1993 più volte richiamato dalla Corte come unico riferimento da assumere: **Ciò significa che appare ingiustificato immaginare che i minimi contrattuali subiranno "sostanziosi aumenti"**. Non si ritiene poi di condividere l'affermazione,

riguardante il successivo punto 6.21, secondo la quale l'intervenuto rinnovo del C.C.N.L. dei dirigenti abbia prodotto maggiori costi come in seguito meglio dimostrato.

- b) Non possono commentarsi "auspici e speranze", dai contenuti peraltro discutibili dal punto di vista giuridico e contrattuale; se, però, si richiama il citato Protocollo per il rinnovo dei contratti, significa che le previsioni dello stesso non possono essere stravolte. Si aggiunga che appare singolare individuare nei suddetti auspici "tratti normativi" caratterizzanti l'Industria e poi chiedere l'intervento dell'ARAN che, come è noto, si muove nella logica della P.A.

Punto 6.8

Non si può condividere nulla di quanto oggetto di detto punto. In particolare:

- a) non è vero che il nuovo contratto "evidenzia oneri finanziari incompatibili" in quanto la concordata "migrazione" verso il contratto dirigentindustria non comporta, nel complesso, oneri aggiuntivi rispetto a quelli già sostenuti; anzi, in prospettiva produrrà effetti opposti come più avanti verrà dimostrato,
- b) sembra in contraddizione con quanto sostenuto dalla stessa Corte ritenere ingiustificata l'adozione del C.C.N.L. dirigentindustria, peraltro sostenendo, a parere di chi scrive, a torto, considerati i processi di riorganizzazione in atto, che la produttività dei dirigenti "postali" sia "ridotta" rispetto a quella dei colleghi dell'industria.
- c) Non è vero che le concordate "eccezioni ed integrazioni" all'adottato C.C.N.L. dirigentindustria provochino privilegi in quanto si tratta di norme di semplice "armonizzazione", che non costano, ma che permettono di accompagnare il processo di migrazione verso il citato nuovo contratto. Valga un esempio per tutti, quello che riguarda la storica "inamovibilità" dei dirigenti ultracinquantacinquenni, tutelata sia dal vecchio contratto "postale" sia dal C.C.N.L. dirigentindustria in atto, che con le citate eccezioni si è convenuto, per tutta la durata del Piano di Impresa, di rimuovere.
- d) Non è condivisibile la preoccupazione che la S.p.A. non sarà in grado di sorvegliare e/o partecipare alla contrattazione futura del C.C.N.L. perché i "terzi" richiamati - Confindustria - hanno sempre, storicamente contrattato il C.C.N.L. di categoria entro precise compatibilità indotte dal Protocollo 23 luglio 1993 (il rispetto del quale è spesso rivendicato dalla Corte); sembra pertanto, detta richiamata circostanza, un'opportunità e non un pericoloso vincolo.
- e) E' infine inaudito leggere che la disciplina contrattuale dei dirigenti influenzerà quella del restante personale, posto che tra le due contrattazioni non vi è vincolo e/o automatismo di alcun genere

Punto 6.9)

Fermo restando che al tavolo negoziale delle Poste Italiane S.p.A. non può per legge intervenire l'ARAN, si precisa che la "cornice di armonizzazione e normalizzazione" è definita dall'accordo del 23.7.1993 indirizzato a tutti i settori produttivi dell'Azienda Italia.

Comunque, la problematica di uniformità di indirizzo in sede di rinnovo contrattuale con il settore del pubblico impiego è stata già affrontata e chiarita con la Ragioneria Generale dello Stato in sede di biennio economico 96/97 che ha riconosciuto la sostanziale correttezza dell'Ente Poste Italiane nella fase di contrattazione collettiva avendo attribuito aumenti in linea con quelli del pubblico impiego

Punto 6.11)

Per quanto riguarda le 42 unità assunte con C.F.L. si puntualizza che non sono assunzioni effettuate nel corso del 1998, bensì di contratti già stipulati in attesa di trasformazione.

Per quanto riguarda, invece, le proiezioni di costo per l'esercizio 1999, elaborate su una consistenza media di circa 187.410 unità si ritiene di affermare che:

1. le proiezioni stesse non possono essere state elaborate in base alle risultanze contabili del primo semestre, tenuto conto che le spese effettive di competenza di tale semestre possono essere accertate non prima del mese di luglio (si pensi che la retribuzione accessoria di giugno sarà erogata nel cedolino stipendio del mese di luglio);
2. in considerazione dell'andamento del personale nei primi 5 mesi dell'anno in corso, il costo "tendenza 1999" sarà significativamente inferiore rispetto alle previsioni della Corte

Pertanto le conclusioni contabili della Corte risultano essere assolutamente eccessive e prive di fondamento.

Punto 6.12)

Le circa 25.000 cessazioni indicate a pag. 6 non hanno generato contenzioso in quanto si tratta di risoluzioni di rapporto per dimissioni come rilevato nella relazione stessa al punto 6.41, pag.4.

Infatti la clausola di risoluzione per la massima anzianità contributiva non poteva trovare applicazione se non dopo l'entrata in vigore del C.C.N.L. 26.11.1994.

Punto 6.13

Per quanto concerne la tabella riferita al numero medio unità annualmente amministrate nel periodo 1994/1998 a raffronto con il 1994 si rilevano le seguenti incongruenze:

- 1) il numero del personale mediamente presente 1994 è pari a 223.023 e non 221.486
- 2) il numero del personale mediamente presente 1995 è pari a 199.673 e non 198.558
- 3) il numero del personale mediamente presente 1998 è pari a 187.438 e non 189.910 (all. n. 6)

Pertanto modificandosi la base per la determinazione dei costi unitari medi tutta l'analisi dovrebbe essere rivista.

Tra l'altro si è riscontrata una non coincidenza tra i valori inseriti in tabella per l'anno 1998 (n. 180.720) e quanto dichiarato in commento (n. 178.248)

Punto 6.14)

L'art. 2 dell'accordo Governo - Sindacati del 23 luglio 1993, al punto 2 precisa che la definizione della dinamica degli effetti economici del contratto ha come obiettivo la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni e che, in sede di rinnovo biennale, ulteriori punti di riferimento del negoziato sono costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella reale che ne rappresenta il differenziale.

In tale ambito si è mosso contrattualmente l'E.P.I. nel quadriennio 1994/1997: Infatti l'incremento delle retribuzione nel periodo in esame è stato del 15,43% a fronte di una inflazione registrata del 15,8% (vedi allegato 7) così suddivisa negli anni:

1994	3,9%	inflazione reale
1995	5,4%	inflazione reale
1996	3,5%	inflazio e programmata
1997	3,%	inflazione programmata

La tabella incrementi riscontrati sul costo unitario annuo nel periodo 94/98 rispetto al 1993 dovrà essere rielaborata anche perché le retribuzioni dell'anno 1993 sono uguali a quelle riportate nel 1994.

E appena il caso di precisare che il rinnovo biennio 1994/1995 ha soppresso una serie di indennità esistenti nel 1993 la cui eliminazione nel 1994 ha comportato un abbattimento di retribuzione netta rispetto a quella percepita nel 1993.

Per quanto riguarda, invece, la tabella relativa agli incrementi annui programmati dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 si precisa che:

- 1) il calcolo deve essere effettuato tenendo conto dell'inflazione reale e programmata secondo le percentuali sopra evindenziate;
- 2) la percentuale del 2,5% riportata per gli anni 1995/1997 non corrisponde a quella programmata per l'anno 1996 (3,5%) e 1997 (3%)
- 3) L'incremento totale non può essere una mera somma aritmetica bensì capitalizzato a montante. Esempio:

Anno 1993	£ 100
Inflazione reale 1994 3,9% su £ 100 =	£ 103,9
Inflazione reale 1995 5,4% su £ 103,9 =	£ 109,51
Inflazione progr. 1996 3,5% su 109,51 =	£ 113,34
Inflazione progr. 1997 3% su 113,34 =	£ 116,74

Da ciò ne consengue che se l'Ente Poste Italiane non avesse rispettato i limiti previsti avrebbe dovuto sostenere un incremento retributivo nel quadriennio almeno superiore al 16,74%. Invece l'incremento registrato è del 15,3% (limiti richiamati dall'art. 9 punto 2 del dlgs 29/93)

Le tabelle dei costi del personale periodo 1994/1998 debbono essere rivisitate in funzione delle precedenti osservazioni.

6.19

In ordine alle considerazioni contenute nella premessa del punto 6.19 si osserva quanto segue:

non è corretto dire che "la risoluzione sfavorevole alla società del contenzioso promosso dai dipendenti collocati in quiescenza ... rischia di aggravarsi ulteriormente nei prossimi esercizi, in seguito alla recente sentenza della Corte dei Cassazione ... che ha stabilito la nullità della clausola".

E' vero, piuttosto, il contrario, per i seguenti motivi:

- 1) tale contenzioso è stato sfavorevole già nella gran parte delle regioni d'Italia (fanno eccezione Abruzzo, Friuli, Liguria, Calabria, Molise, Sardegna e Veneto); ciò vuol dire che la maggior parte degli oneri derivati ha gravato sugli esercizi precedenti, ove si consideri che la sentenza di primo grado, nel processo del lavoro, è immediatamente esecutiva. A seguito della pronuncia della Cassazione la Società ha deciso di non coltivare gli appelli ed i ricorsi per Cassazione già proposti, evidenziandosi, in tal modo, un risparmio sulle spese legali, mentre, per le cause in cui vi è stata soccombenza degli ex dipendenti, oppure non ancora definite in primo grado (circa 430 al 31/12/98) si stanno

studiando ipotesi transattive che, senza meno, comporteranno un esborso minore rispetto a quello derivante dalla condanna .

- 2) La clausola dichiarata nulla ha perso efficacia al 31/12/97, quindi dopo quella data non sono stati effettuati ulteriori collocamenti a riposo per massima anzianità contributiva. Pertanto i ricorsi attualmente presentati non sono suscettibili di aumento ove si consideri che, per poter proporre ricorso contro un licenziamento "quest'ultimo deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 gg. dalla ricezione della sua comunicazione ..." (art. 6, l. 604/66).

Per le considerazioni che precedono non risulta più attuale e verosimile la previsione di L. 1.332 mld. "di oneri valutabili nell'ipotesi di soccombenza da parte della Società, qualora tutti i dipendenti cessati presentino ricorso" contenuta nel punto che si commenta.

Personale Dirigente

Anche in questo caso non si prevedono eccessivi aggravii ove si consideri che anche per i dirigenti la clausola di risoluzione automatica non ha trovato applicazione già dai primi mesi del 1998. Attualmente risultano pendenti n. 25 ricorsi per effetto dell'art. 22 del C.C.N.L. Dirigenti.

Contratti a termine

Il contenzioso in materia di contratti a termine si è bloccato con l'emanazione del D.L. 510/96 che ha introdotto il principio della non trasformabilità in contratti a tempo indeterminato dei contratti a termine stipulati dall'Ente Poste Italiane dal 1/1/94 al 30/6/97, i c.t.d. stipulati successivamente a quella data, oltre ad essere un numero tendenzialmente in diminuzione, sono tutti conformi alla normativa privatistica (L. 230/62)

Funzioni superiori

La statistica degli esiti al 31/12/98, effettuata dal Servizio legale Centrale registra, in tale materia, una percentuale di soccombenza del 36%; inoltre, in diverse realtà regionali ove si registrano le relative necessità organizzative si sta provvedendo a definire transattivamente tale tipologia di cause proponendo ai ricorrenti il consolidamento della posizione inquadramentale in cambio della restituzione delle somme percepite in esecuzione della sentenza di primo grado.

Inquadramento nell'area quadri di 2° livello dei direttori di uffici di minore entità

Tale contenzioso, circoscritto, peraltro, a pochissime realtà geografiche (Sicilia, Basilicata, Calabria e Veneto) ha subito un brusco arresto dal momento che diversi Pretori e Tribunali delle medesime aree territoriali hanno, nel corso del 1998 ribaltato l'orientamento iniziale condannando i ricorrenti a restituire le somme percepite. Attualmente la questione è già pendente dinanzi alla Corte di Cassazione che non si è ancora pronunciata.

Punto 6.21

L'estensione al personale dirigente di Poste Italiane del CCNL Dirigentindustria con effetto 01.01.99 ha comportato, per il personale in servizio alla data del 31.12.98 un aumento tabellare mensile di lire 66.873 dato dalla differenza tra il precedente minimo di lire 5.733.127 ed il nuovo minimo di lire 5.800.000.

Tale incremento è pari all' 1,17 % della retribuzione minima tabellare e pertanto ben al di sotto del tasso programmato d'inflazione per l'anno 1999.

La citata percentuale cala ulteriormente allo 0,65% se consideriamo l'incremento rapportato alla R.A.L. media dei dirigenti che, per l'anno 1998, è stata di lire 134.876.527. (Vedasi rettifica alla tabella RETRIBUZIONE FISSA 1997/98 punto 6.28).

Punto 6.22

L'introduzione dell'ulteriore voce retributiva di lire 438.000, denominata ex elemento di maggiorazione, non ha comportato alcun beneficio economico per il personale in servizio essendo stata attribuita in assorbimento di altre componenti stipendiali (anzianità pregressa - superminimo) di cui tutti i dirigenti presenti alla data del 31.12.98 erano in godimento.

La normativa specifica prevista dal CCNL Dirigentindustria per i dirigenti industriali assunti o promossi antecedentemente al 3 ottobre 1989 e per quelli assunti o promossi posteriormente a tale data è di fatto ininfluyente nei confronti dei dirigenti postali e non comporta per gli stessi alcun beneficio retributivo.

Punto 6.23

Per quanto riguarda, poi, il raffronto teorico tra vecchie e nuove retribuzioni minime garantite, appare di tutta evidenza il risparmio teorico conseguibile a far data dall'01.01.99 nell'assunzione o promozione di nuovi dirigenti.

Il precedente contratto Dirigenti Ente Poste, infatti, prevedeva oltre alla corresponsione di una retribuzione annua di lire 80.263.778 anche l'obbligatorietà dell'attribuzione di un importo a titolo di superminimo che non poteva essere inferiore a lire 19.833.333 (nell'interpretazione data secondo cui l'importo mensile andava commisurato ad 1/12esimo del superminimo annuo attribuito).

Il combinato disposto delle due previsioni contrattuali, pertanto, attribuiva una retribuzione minima garantita pari a quasi 100 milioni e quindi di oltre 19 milioni

superiore a quella attualmente prevista dal contratto Dirigentindustria che è di lire 81.640.000.

Nel confermare i maggiori costi relativi all'attivazione del Fondo di Previdenza Integrativo ed al raddoppio dell'assicurazione sulla vita ovvero, in alternativa, alla stipula dell'assicurazione integrativa del FASI, sembra opportuno sottolineare come appaia quantomeno discutibile, inserire la previsione contrattuale della costituzione di un fondo di sostegno al reddito fra i maggiori costi contrattuali. Ciò in quanto, la sua destinazione al finanziamento di programmi formativi di riqualificazione ovvero di percorsi di uscita incentivati, sembrerebbe al contrario confortare la considerazione secondo cui l'utilizzo del fondo si sostanzierebbe in risparmi di spesa almeno pari alle somme erogate dal fondo stesso.

Tale fondo, pertanto, lungi dal costituire una maggiore spesa costituirebbe un risparmio pari alla quota di contribuzione posta a carico del dirigente.

Punto 6.24

L'analisi dei costi fin effettuata appare convalidata dalle risultanze di bilancio dei primi 5 mesi dell'anno 1999.

L'incremento di spesa del 9,2% rilevato dal confronto tra le retribuzioni del mese di marzo e quelle del mese di aprile è infatti da addebitarsi per un 7,15% al conglobamento nella retribuzione mensile del rateo della soppressa quattordicesima mensilità, per un ulteriore 2% al pagamento di oltre 91 milioni per ferie non godute rispetto ai 9 pagati nel mese di marzo e solo per un residuo 0,35 % quale effettivo incremento delle retribuzioni.

Punto 6.25

A fronte, comunque, delle maggiori spese previste, la soppressione, sia pure diluita nel tempo, di alcune norme del contratto Dirigenti Ente Poste più favorevoli rispetto a quelle del CCNL Dirigentindustria, comporterà un risparmio sicuramente più alto dei maggiori costi sostenuti con l'attivazione del Previndai e dell'Assidai.

Al riguardo si è ritenuto opportuno puntualizzare rispetto alle tabelle a suo tempo inviate alcuni risparmi di spesa:

La perdita dei benefici contrattuali dei prossimi rinnovi contrattuali sulla soppressa quattordicesima mensilità quantificati nella misura del tasso programmato d'inflazione applicato ai nuovi minimi mensili (5.800.000 + 438.000).

La perdita dello scatto di anzianità che fino al 31.12.98 veniva maturato anche sulla quattordicesima.

L'innalzamento da 10 a 12 ore del tempo minimo necessario a dare titolo all'indennità forfettaria di trasferta quantificato nella misura del 5% delle trasferte effettuate.

Punto 6.26

Il confronto fra maggior costo unitario annuo e minor costo unitario annuo mostra un saldo attivo per unità di lire 661.671 annue.

L'effetto emulativo sul contratto del restante personale non è ipotizzabile non sussistendo tra i due contratti alcun collegamento di natura giuridica. Da un punto di vista più sostanziale poi non dovrebbero emergere rischi visto che il passaggio a C.C.N.L. Dirigentindustria si è realizzato senza miglioramento dei trattamenti e a costi aziendali in progressiva riduzione come sopra precisato (all. n. 8).

Punto 6.27

Per quanto concerne la retribuzione media globale il dato riportato, al fine di una corretta valutazione dell'andamento della spesa, dovrebbe essere depurato per gli anni 1997 e 1998 degli importi contabilizzati per ferie non godute rispettivamente di lire 2.712.000.000 e di lire 3.321.794.623. Tale dato infatti ha acquistato rilevanza contabile solo a partire dall'anno 1996 mentre, per gli esercizi precedenti, non figura essere stata effettuata alcuna rilevazione.

Le retribuzioni riferite all'anno 1998 devono inoltre essere rettifiche per l'importo di lire 2.625.000.000 corrisposti a titolo di incentivi all'esodo ma contabilizzati, in mancanza di una specifica partita contabile, come retribuzioni fisse dirigenti.

Anche il numero medio dei dirigenti pagati nel corso dell'anno 1997 deve essere rettificato in 341 come comunicato da questa Direzione Centrale con nota n.28408 del 05.10.98.

Tenuto conto di queste rettifiche la retribuzione media per l'anno 1997 scende a lire 150.868.586 e quella per l'anno 1998 a lire 142.362.427.

Punto 6.28

In relazione al confronto effettuato sulle retribuzioni fisse per gli anni 1997/1998, giusta le rettifiche da effettuare sia sul numero medio dei dirigenti retribuiti nel 1997 che sulle retribuzioni erogate nell'anno 1998 da depurare dell'importo di lire 2.265.000.000 corrisposto come incentivo all'esodo, le medie stipendiali indicate dovrebbero essere corrette rispettivamente in lire 129.703.142 per il 1997 e lire 134.876.527 per il 1998 con un incremento del 3,98 % . Tale incremento deve attribuirsi in larga misura alla maturazione dello scatto di anzianità al 1° agosto 1998 ad opera di 116 dirigenti.

Punto 6.40

Non risulta che Poste Italiane S.p.A. abbia conoscenza del significato "fabbisogno".

La forza lavoro è determinata in funzione della capacità produttiva dell'azienda e, comunque, attualmente è rappresentata dall'organico riportato su Libro Paga.

Inoltre il trend del personale assunto a tempo determinato nel periodo 1994/1998 non risulta essere quello riportato nella tabella (all. n. 9):

1994	7038	anziché	5496
1995	7944	anziché	6821
1996	6013	anziché	5950
1997	6628		6628
1998	8790		8790

Per rapportare il numero degli assunti a tempo determinato alla relativa posta di bilancio occorre non fotografare la situazione ad un dato momento ma individuare la presenza media dell'anno in base alle giornate erogate.

Le linee guida contenute nel Piano d'Impresa prevedono l'eliminazione graduale, in relazione alla capacità dell'azienda di garantire la qualità dei servizi, del cosiddetto "precariato stabile"

Punto 6.43

Dalle rilevazioni a disposizione il "delta" di differenza tra l'assenteismo per malattia della Società Poste e quello degli altri settori industriali risulta essere di circa 2 punti percentuali. Infatti il 3% dell'assenteismo rilevato dalla Corte nel settore industriale (anno 1995) si riferisce esclusivamente a quello per malattia (secondo le rilevazioni del centro studi Confindustria) mentre quello del settore postale era, nel 1995, pari al 5,22%.

Negli anni, fino al 1998, l'andamento dell'assenteismo fisiologico nelle Poste è tendenzialmente diminuito con valori pari e/o, in alcuni settori, inferiori al 5%.

Si ritiene non corretto considerare come assenteismo assenze dal servizio quali:

1. Servizio militare;
2. Motivi di famiglia (non retribuite)
3. Lutto/matrimonio
4. Sospensioni dal servizio
5. Astensione obbligatoria (legge 1204/71)

data la tutela normativa che le disciplina.

Pertanto occorre assumere come riferimento omogeneo le assenze relative alla malattia che rappresenta l'unica variabile sulla quale una corretta politica del personale può incidere.

Le conclusioni ed i raffronti effettuati con il settore industria vanno, quindi, rivisitate.

Punto 6.50

Rassicuriamo che gli adempimenti relativi alla denuncia 1998, riguardante l'art. 21 della legge 482/68, sono stati esperiti nei termini previsti dal quadro normativo che disciplina la materia.

DU. 6.3.2

Poste Italiane



Poste Italiane S.p.A.
0 0144 Roma Viale Europa, 190
telefono 06/59581

DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE
AMMINISTRAZIONE DIRIGENTI

18.05.99
20 15 --

0015813

Al Consigliere della Corte dei Conti
delegato al controllo
S E D E

Prot. n. ARU/AD _____
All. 2 _____
Risp. al n. _____
del _____

Oggetto : Contratto dirigenti. Accordi del 09/03/99 e del 22.04.99.

Con accordi del 09/03/99 e del 22.04.99 si è conclusa la migrazione dei trattamenti giuridici ed economici dei dirigenti di Poste Italiane verso la normativa in vigore per i colleghi del settore industriale, migrazione iniziata col precedente accordo dell' 11/8/94 che aveva recepito un contratto dai contenuti sostanzialmente analoghi a quelli previsti per i dirigenti delle aziende industriali.

Il citato accordo, oltre a disporre, come già detto, con effetto 01.01.99 l'applicazione ai dirigenti postali del CCNL per i dirigenti di aziende industriali, ha introdotto delle disposizioni transitorie che permetteranno di graduare nel tempo la modificazione di alcuni trattamenti che, nella previgente contrattazione, ricevevano una regolamentazione più favorevole.

Tra le novità positive conseguenti al recepimento del contratto Dirigentindustria si segnalano i nuovi minimi contrattuali (5.800.000 + 438.000), l'attivazione della previdenza integrativa (PREVINDAI), l'innalzamento dei premi per l'assicurazione sulla vita ovvero, a scelta, una ulteriore assicurazione sanitaria in aggiunta alla copertura già assicurate dal FASI.

Accanto a queste previsioni contrattuali, il cui controvalore monetario appare di facile ed immediata quantificazione, non bisogna sottovalutare alcuni istituti di più vasto respiro che, sebbene non immediatamente applicabili a tutti i destinatari del contratto, costituiscono indubbiamente una ulteriore garanzia a copertura dei livelli di reddito complessivamente conseguiti dalla categoria dei dirigenti e comunque aggiungono valore alle previsioni contrattuali recepite dagli accordi.

Sotto questo profilo non possono non segnalarsi le disposizioni di cui all'art.13 circa l'erogazione di incentivi all'esodo per i dirigenti in possesso dei requisiti di legge per accedere alla pensione di anzianità o di vecchiaia, e di cui all'art.14 relativo alla costituzione di un fondo di sostegno al reddito in favore di personale da riconvertire e riqualificare.

Nel senso di un contenimento della spesa si muovono, viceversa, alcune previsioni contrattuali i cui effetti, come più sopra evidenziato, sono stati per lo più postposti nel tempo: soppressione ex festività (a regime dal 2002), riduzione indennità forfettaria di trasferta (dal 2000) riproporzionamento dello scatto di anzianità (01/01/99).

In conseguenza della diversa valenza che avranno, sul fronte dei costi, le innovazioni introdotte, è apparso innanzi tutto necessario separare quegli istituti che comporteranno una maggiore spesa, rispetto a quelli che, viceversa, si sostanzieranno in un minor costo.

In questo senso, nella tabella "Allegato 1" sono state riportate le voci di spesa relative ai maggiori costi.

Nell'ambito delle stesse si è ritenuto opportuno operare due ipotesi di spesa diversa; una relativa al costo massimo teorico ed una relativa al costo massimo atteso.

Tale differenziazione trae la propria ragion d'essere dalla considerazione che alcuni maggiori oneri, quali il Previndai e l'Assidai, sono subordinati all'adesione del dirigente. Poichè lo stesso è chiamato a concorrere con una quota della sua retribuzione, si può ragionevolmente presumere che la citata adesione non interesserà l'intera platea degli aventi diritto ma solo una parte di questa.

Sempre con riferimento all' "Allegato 1" corre l'obbligo di sottolineare come l'incremento del minimo tabellare, pari a lire 66.873 mensili, non interessi tutti i dirigenti considerati, dovendosi escludere quelli che già godevano del trattamento Dirigentindustria e quelli assoggettati ad assegno riassorbibile. Per questi ultimi l'aumento del minimo tabellare comporterà una pari diminuzione dell'assegno citato.

Al fine, comunque, di procedere ad una valutazione complessiva dell'accordo in questione che si proietti nel medio/lungo termine si è provveduto ad operare un confronto fra il maggior costo medio individuale annuo ed il minor costo che conseguirà a regime dalla trasformazione di alcuni istituti contrattuali quali la graduale soppressione del riconoscimento delle ex festività, l'abbassamento dell'indennità forfettaria di trasferta che passa da lire 166.270 a lire 84.380, l'abbassamento del valore unitario dello scatto biennale (Allegato 2).

Non sembra inutile, inoltre, sottolineare come alcune previsioni contrattuali comportino, comunque, dei minor costi anche se la relativa quantificazione appare di difficile soluzione.

In questa categoria devono essere inserite le previsioni relative alla soppressione della quattordicesima mensilità, l'assenza di una "una tantum" relativa al periodo di vacanza contrattuale, l'innalzamento da 10 a 12 ore del limite per usufruire dell'indennità forfettaria di trasferta, la mancata riproposizione di un "Superminimo" collegato alla funzione.

Questa ultima modifica strutturale della retribuzione, inoltre, è facile prevedere che non mancherà di portare favorevoli riflessi anche sul contenzioso futuro riducendo sensibilmente il delta esistente tra trattamento teorico minimo spettante al dirigente e retribuzione effettiva percepita dal ricorrente.

Per completezza d'informativa si rammenta che il CCNL Dirigentindustria scade il 31.12.99.

IL DIRETTORE


ALLEGATO 1

Rinnovo contratto dirigenti effetto 01.01.99
Accordi del 09/03/99 e del 22.04.99

Maggiore costo anno 1999								
Costo massimo					Costo previsto			
	N.Dir.	Costo	Contr.Azienda	Totale	N.Dir.	Costo	Contr.Azienda	Totale
Previndai	418	491.150.000	49.115.000	540.265.000	300	352.500.000	35.250.000	387.750.000
Assidai	412	259.560.000	25.956.000	285.516.000	280	176.400.000	17.640.000	194.040.000
Min.Tabellare	396	344.262.204	81.934.405	426.196.609	412	358.171.788	85.244.886	443.416.674
Contr. F/Esodo	418		152.500.000	152.500.000	418		152.500.000	152.500.000
Totale		1.094.972.204	309.505.405	1.404.477.609		887.071.788	290.634.886	1.177.706.674

Maggiore costo anno 2000								
Costo massimo					Costo previsto			
	N.Dir.	Costo	Contr.Azienda	Totale	N.Dir.	Costo	Contr.Azienda	Totale
Previndai	418	982.300.000	98.230.000	1.080.530.000	350	822.500.000	82.250.000	904.750.000
Assidai	412	346.080.000	34.608.000	380.688.000	350	294.000.000	29.400.000	323.400.000
Min.Tabellare	396	344.262.204	81.934.405	426.196.609	396	344.262.204	81.934.405	426.196.609
Contr. F/Esodo	418		305.000.000		418		305.000.000	
Totale		1.672.642.204	519.772.405	1.887.414.609		1.460.762.204	498.584.405	1.654.346.609

ALLEGATO 2**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	
TOTALE	4.059.349	1.005.545	4.585.254

Minor costo unitario annuo a regime			
	Costo	Contr.Azienda	Totale
EX FESTIVITA' 4 GIORNI	1.405.000	334.390	1.739.390
INDENNITA' FORFETTARIA DI MISSIONE (25,5 giorni medi pro capite)	2.047.000	487.186	2.534.186
SCATTI ANZIANITA'	295.893	70.423	366.316
TOTALE	3.747.893	891.999	4.639.892

Determinazione n. 36/94



Allegato 6.33 - Mo. 2

La

Corte dei Conti

in

Sezione del controllo sulla gestione finanziaria degli enti
a cui lo Stato contribuisce in via ordinaria

nell'adunanza plenaria del 19 e del 22 luglio 1994;

visto il t.u. 12 luglio 1934, n. 1214, delle leggi
sull'ordinamento della Corte dei conti;

visto l'art. 8 della legge 21 marzo 1958, n. 259 sulla
partecipazione della Corte dei conti al controllo sulla ge-
stione finanziaria degli enti a cui lo Stato contribuisce in
via ordinaria;

vista la legge 14 gennaio 1994 n. 20, ed in particolare
il suo art. 3;

vista la determinazione 27 febbraio 1990 n. 10/90, con-
tenente norme per l'organizzazione ed il funzionamento della
Sezione del controllo istituita a norma dell'art. 9 della
suddetta legge 259/1958;

visto l'art. 5 del D.L. 1 dicembre 1993, n. 487, conver-
tito, con modifiche, con legge 29 gennaio 1994 n. 71, con cui
l'Ente "Poste Italiane" è stato assoggettato al controllo
della Corte dei conti nelle forme previste dall'art. 12 della
legge n. 259 del 1958;

esaminati gli atti;

udito il relatore Cons. Francesco DE FILIPPIS; nonchè il
Presidente dell'Ente "Poste Italiane", prof. Enzo CARDI;

RITENUTO IN FATTO

Con deliberazione n. 12 del 17 marzo 1994, il Consiglio
di Amministrazione dell'Ente "Poste Italiane" (in prosieguo
CdA dell'EPI) ha incaricato un suo componente di svolgere
apposita istruttoria, fondata su procedura concorsuale per

l'esame delle posizioni curriculari, onde pervenire alla scelta del dirigente delle relazioni industriali (DRI) cui sarebbe stato affidato l'incarico di gestire i rapporti sindacali nonchè il miglior impiego delle risorse umane, ridimensionando gli organici, razionalizzando la struttura e pervenendo ad una sollecita stipula del contratto collettivo di diritto privato ai sensi del D.L. 1 dicembre 1993, n. 487, convertito con legge 29 gennaio 1994, n. 71.

Successivamente, con delibera n. 15 del 23 marzo 1994, il CdA anzidetto ha autorizzato il Presidente dell'ente alla stipula del contratto di lavoro per l'assunzione del DRI, scelto a seguito degli accertamenti svolti in ottemperanza della precedente delibera n. 12, determinando in lire 210 milioni annui la retribuzione da corrispondere "oltre alla previsione di un compenso incentivante legato al conseguimento di obiettivi prefissati nella misura massima annuale del 20% della retribuzione annua", per complessivi 252 milioni annui.

In merito a tale ultima delibera, il magistrato delegato al controllo ex art. 12 della legge 21 marzo 1958, n. 259 ha formulato riserva d'investire la competente Sezione della Corte dei conti in merito alla conformità a legge e ai principi di buona gestione finanziaria del provvedimento consiliare.

Con nota datata 28 marzo 1994, n. 1637/265, è stato notificato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, al Ministero del Tesoro, al Ministero delle Poste e delle Telecomunicazioni nonchè al Presidente dell'EPI che, nell'adunanza del 26 aprile 1994, la Sezione si sarebbe pronunciata sulle seguenti questioni: