

In relazione a quanto sopra, è attualmente in atto presso l'Istituto una ulteriore rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base dei seguenti elementi di fatto.

E' stato, innanzitutto, rilevato che la forza di personale presente al 31.12.1997 ammontava a 33.109 unità.

A queste vanno aggiunte le 1940 unità di personale impegnate alla stessa data in progetti di lavoro socialmente utile promossi al fine di consentire attività di supporto operativo qualificato nell'assolvimento di compiti istituzionali. Poiché il Ministero del Tesoro ha conteggiato l'equivalente dei due terzi dei partecipanti ai progetti nella consistenza delle risorse dell'Istituto alla data del 31.12.1997, il dato di riferimento della dotazione organica dell'Istituto al 31.12.1997 dovrebbe essere quantificato in complessive 34.402 unità di cui 33.109 unità in forza al 31.12.1997 e 1.293 pari ai due terzi dei lavoratori socialmente utili in servizio alla stessa data. Detto valore di riferimento dovrebbe essere poi incrementato da ulteriori unità di personale, in corso di determinazione, in dipendenza delle nuove attribuzioni di competenze nel frattempo conferite all'Ente.

Fra queste va segnalato il trasferimento all'INPS del Fondo speciale dei dipendenti delle Ferrovie dello Stato, avvenuto ai sensi dell'art. 43 della legge n. 488/99; l'attribuzione all'INPS delle competenze in materia di gestioni delle prestazioni erogate agli invalidi civili; l'attribuzione all'INPS della gestione delle competenze in materia di sostegno al reddito erogate dai comuni; la gestione da parte dell'INPS del cosiddetto indicatore socio economico necessario per l'erogazione delle suddette prestazioni a sostegno del reddito; il trasferimento all'INPS dell'erogazione delle rendite INAIL.

4.2 La dirigenza

Già in precedenza si è fatto cenno alle incongruenze rilevate circa la reale consistenza dell'organico dirigenziale.

Ed invero nonostante che in sede di determinazione del fabbisogno di personale (delibera n.242 del 21.7.1999) si sia fatto riferimento ad un organico dirigenziale di complessive 620 unità, tale cifra è stata poi indicata in aumento con successivi atti prima in 631 e successivamente in 651 unità di cui 31 di prima fascia e 620 di seconda fascia.

Va rilevato, inoltre, che nelle more del provvedimento approvativo dei Ministeri vigilanti, a tutt'oggi non ancora pervenuto, l'Istituto, nell'asserita considerazione della forza effettiva dei dirigenti in servizio (n. 625 al 31.12.1999), con più provvedimenti ha previsto l'immissione in ruolo di nuove 49 unità (4 a seguito di processi di mobilità, 6 con il reclutamento dall'esterno, 39 a seguito di corsi dirigenziali presso la scuola superiore della Pubblica amministrazione) e cioè ben oltre la consistenza dello stesso più ampio contingente di 651 unità.

Anche se a tutt'oggi soltanto quattro dei sopra indicati dirigenti sono stati effettivamente immessi in servizio destano comunque perplessità le determinazioni dell'Ente che hanno previsto immissioni eccedenti i limiti fissati dal provvedimento con il quale l'Istituto aveva in precedenza determinato il suo fabbisogno.

Circa il conferimento dei 31 incarichi di livello dirigenziali generale, di cui 23 attribuiti a dirigenti di prima fascia ed 8 a dirigenti di seconda fascia, considerato che 4 di essi si riferiscono a direzioni di progetti a termine, si condividono le censure ripetutamente espresse anche dal Collegio sindacale in ordine alla contraddittorietà tra la loro temporaneità e l'assegnazione a taluni di essi di compiti istituzionali con possibilità di interferenze e sovrapposizione di ruoli rispetto alle direzioni centrali di riferimento, nonché per il disallineamento che essi determinano con l'assetto strutturale dell'ente così come delineato con l'evidenziata delibera n. 799 del 1998.

A tali censure si è conformato anche il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale che, interpellato al riguardo, con nota dell'1 febbraio 2000 ha invitato l'Istituto a voler chiarire le ragioni del suo operato.

Il problema si è riproposto di recente in sede di approvazione del nuovo ordinamento dei servizi in relazione al quale i Ministeri vigilanti hanno espresso l'avviso che i progetti in questione non possono configurare funzioni di livello di dirigente generale senza la loro previa trasformazione in strutture permanenti della Direzione generale.

Nella stessa occasione da parte dei predetti Ministeri è stata, altresì, censurata la prevista individuazione di funzioni di livello di dirigente generale in alcune strutture di supporto e di collaborazione alla funzione degli organi e precisamente in quelle di capo della Segreteria degli Organi Collegiali, della Segreteria del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza e di quella del Presidente dell'Istituto, funzioni queste che non sono state ritenute compatibili con quelle spettanti a tali dirigenti che per legge devono essere preposti ad aree operative gestite autonomamente e non a strutture meramente serventi e di supporto.

Per quanto riguarda il conferimento delle funzioni dei dirigenti di seconda fascia si è rilevato che esso non è a tutt'oggi correlato ad un posto di funzione previsto nell'ordinamento dell'Ente.

A tal riguardo, la Corte tiene a ribadire che il criterio della preposizione di ciascun dirigente di prima e seconda fascia ad un incarico di corrispondente livello – e pertanto l'ordinaria corrispondenza tra il numero dei dirigenti ed posti di funzione - è non soltanto normativamente contemplato (vedi art. 5 , comma 6°, del decreto del Presidente della Repubblica 26 febbraio 1999, n. 150) ma corrisponde a generali ed ineliminabili esigenze di legalità e buon andamento (art. 97 comma primo della Costituzione) che impongono un'articolazione dell'Amministrazione per funzioni omogenee e secondo criteri di proporzionalità tra ruolo e dimensioni di ciascun ufficio e capacità lavorative del rispettivo titolare e del personale addetto.

In relazione a tale omissione l'Istituto non è stato ancora in grado di stipulare i contratti individuali per i dirigenti di seconda fascia limitandosi a stipulare i detti contratti soltanto per i dirigenti di prima fascia .

In relazione a questi ultimi è stato tra l'altro definito il relativo trattamento economico articolato in trattamento fondamentale e trattamento accessorio.

Quanto al primo, è stato costituito mediante la definizione di un trattamento fisso, uniforme per tutti i dirigenti di livello generale cui si aggiunge la retribuzione individuale di anzianità di importo variabile in relazione alle diverse situazioni soggettive.

Nell'ambito della retribuzione accessoria è stata prevista una retribuzione di posizione, riferita a tre distinti posizioni funzionali e a tre livelli retributivi differenziati ed una retribuzione di risultato da corrispondere a fine periodo in relazione ai risultati conseguiti nell'assolvimento dell'incarico.

Inoltre, nella esigenza del rispetto delle necessarie coerenze tra gerarchie funzionali e retributive, è stato posto un limite alla retribuzione complessiva rappresentato dal trattamento retributivo del Direttore Generale stabilito con decreto del 7 agosto 1997 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale in lire 260 milioni.

Considerata, peraltro, la provvisorietà del trattamento stesso in attesa della definizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per la dirigenza, i predetti emolumenti sono stati corrisposti con espressa riserva di riconsiderazione alla luce delle nuove e definitive indicazioni che scaturiranno dal contratto stesso.

Con l'approvazione del regolamento di organizzazione, prima attraverso la determinazione n. 799 del 1998 e poi con la successiva determinazione n.197 dell'8.7.1999, sono stati individuati nell'interno dell'Istituto i principi fondamentali sul ruolo e le funzioni della dirigenza, quali si desumono dall'art. 3 e dal capitolo II del decreto legislativo 29/93, così come modificato dal decreto legislativo 80/98.

Sul piano operativo la riforma, che vede nel dirigente il responsabile della gestione delle attività operative con una netta definizione rispetto alla linea politica propria degli organi di governo dell'Ente, ha avuto attuazione mediante la definizione del nuovo ordinamento dei servizi che individua

compiti e funzioni della dirigenza che sono di responsabilità, di indirizzo e controllo e nel complesso di gestione delle risorse affidate, lasciando la responsabilità della conduzione della linea di produzione ai funzionari.

Questi ultimi governano i processi operativi e sono coordinati dal dirigente secondo livelli e criteri di responsabilità specifiche.

Il nuovo ruolo della dirigenza nell'ambito dell'INPS sembra affermarsi con una certa difficoltà in quanto l'età avanzata di gran parte dei dirigenti (oltre 150 hanno compiuto i 60 anni) rende difficile attuare con rapidità il nuovo ruolo.

Al riguardo, si ritiene che il nuovo sistema possa gradualmente affermarsi specie attraverso una mirata azione sulla valutazione dei risultati e sulla retribuzione ad essi collegata.

Presupposto indispensabile è che i dirigenti possano gestire con autorevolezza ed univocità di intenti oltre che le risorse umane, anche le risorse tecnologiche e di formazione, strumenti questi assolutamente indispensabili per realizzare la trasformazione in chiave di efficienza operativa del personale a disposizione.

4.3 Il nuovo contratto di categoria

Il biennio 1998-1999 ha segnato, per il personale dell'Ente una tappa importante mediante la stipula del nuovo contratto di categoria 1998-2001.

Con il nuovo strumento contrattuale si è dato corso alla prevista privatizzazione del rapporto di lavoro con un ruolo fondamentale del contratto nella disciplina delle posizioni giuridiche ed economiche dei dipendenti.

Tutti gli aspetti del rapporto di lavoro hanno una loro definizione in sede contrattuale. Il contratto inoltre definisce una nuova modalità di classificazione ordinamentale del personale (articolato nelle aree A, B e C) che ne rivoluziona profondamente ruolo e funzioni.

In tale ambito, sono superate le rigidità del precedente sistema normativo e vengono previsti sviluppi di carriera orizzontali e verticali incentrati sull'accrescimento delle funzioni e delle competenze.

Per il completo dispiegamento delle potenzialità del contratto collettivo nazionale di lavoro, analogamente a quanto previsto nel settore privato, è configurata un'attività di contrattazione integrativa a livello di ente, al fine di consentire l'adeguamento dello strumento contrattuale agli assetti organizzativi e funzionali specifici dello stesso.

Il contratto prevede, inoltre, nuove modalità di rapporto con le organizzazioni sindacali che, sia pure con le previste difficoltà discendenti dalle profonde innovazioni introdotte, può ritenersi un momento di crescita del sistema di relazioni sindacali all'interno dell'Istituto. Considerate infine le

correlazioni del nuovo contratto con le caratteristiche del nuovo modello organizzativo dell'Ente può ipotizzarsi che lo stesso se gestito con determinazione e chiarezza di intenti, possa costituire un importante elemento di sviluppo e di qualificazione per tutto il personale dell'Istituto.

4.4 Considerazioni finali

In ordine alla funzionalità dell'apparato, la Corte, pur prendendo atto dell'ampio processo di rinnovamento attualmente in essere presso l'Istituto, rileva tuttavia il perdurare di situazioni che costituiscono indizio di una sostanziale disfunzione della struttura organizzativa dell'Ente.

Si tratta in particolare, come sarà meglio specificato in seguito, delle difficoltà e carenze tuttora rilevabili nell'area dell'acquisizione dei contributi, del recupero crediti, dell'erogazione delle prestazioni, dell'informatizzazione dei servizi, della lotta all'evasione contributiva ecc.

Si denota, altresì, la persistenza, ancorchè attenuata, di quegli aspetti di scarsa chiarezza in ordine alla congruità ed alla effettiva operatività delle singole unità organiche che, nel loro protrarsi, finiscono per incidere sull'assetto e la funzionalità dell'INPS.

Appare, in particolare, quanto mai necessario che si avvii ad una congrua soluzione il problema delle disomogeneità nella distribuzione delle risorse a livello territoriale che penalizzano soprattutto le regioni settentrionali.

Nel quadro delle azioni promosse dall'Istituto per un necessario recupero di efficienza gestionale appare senza dubbio rimarchevole l'introduzione delle nuove metodologie di programmazione, pianificazione e controllo.

La Corte conviene, infatti, che per una corretta organizzazione del lavoro ed un'equilibrata dotazione organica degli uffici non possa prescindersi dall'individuazione di precisi moduli operativi, misurabili secondo parametri di cui l'Ente stesso deve dotarsi nell'esercizio della sua funzione di autorganizzazione.

Una siffatta impostazione contribuisce, tra l'altro, in maniera decisiva all'evoluzione di una nuova cultura organizzativa fondata sulla valutazione dei risultati più che dei singoli adempimenti.

Ai fini di un pieno decollo operativo dell'Ente un ruolo determinante è rivestito dal personale dirigente che, non sempre è posto nella condizione di poter svolgere le proprie funzioni nella pienezza dell'autonomia decisionale ad esso riconosciuta dalla legge.

A tal fine occorre attentamente puntualizzare i rapporti con gli organi dell'Ente al fine di evitare deviazioni ed interferenze nei reciproci comportamenti.

Deve essere sempre più riconosciuto, inoltre, alla dirigenza il potere effettivo in ordine alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane e strumentali che consenta un tipo di organizzazione adeguata ai carichi operativi e agli impegni di piano.

Particolare attenzione deve essere posta infine alla formazione ed allo sviluppo professionale del personale specie in relazione all'introduzione delle nuove tecnologie che sempre più caratterizzano la vita dell'Istituto.

Nelle tabelle che seguono si evidenzia l'evoluzione della dotazione organica nonché la consistenza del personale in servizio al 31.12.1999 ripartito per categorie professionali.

E' dato, inoltre, di rilevare la distribuzione del personale stesso nelle sedi centrali e regionali e, in appendice, nelle singole unità operative.

PERSONALE DELL'I.N.P.S.: DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO

ANNO	PERSONALE PREVISTO DALL'ORGANICO				PERSONALE IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE				VARIAZIONI PERSONALE IN SERVIZIO RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE			
	Dirigenti	Profession.	Altre qualifiche	TOTALE GENERALE	Dirigenti	Profession.	Altre qualifiche	TOTALE GENERALE	Dirigenti	Profession.	Altre qualifiche	TOTALE GENERALE
1993	1.172	2.072	36.395	39.639	868	1.490	34.391	36.749				
1994	963	1.547	34.699	37.209	847	1.386	32.597	34.830	- 21	- 104	- 1.794	- 1.919
1995	998	1.604	36.413	39.015	839	1.354	33.909	36.102	- 8	- 32	- 1.312	- 1.272
1996	998	1.604	36.413	39.015	788	1.311	32.795	34.894	- 51	- 43	- 1.114	- 1.208
1997	998	1.604	36.413	39.015	627	1.316	31.166	33.109	- 161	- 5	- 1.629	- 1.785
1998 *	651	1.363	34.658	36.672	596	1.302	30.602	32.500	- 31	- 14	- 564	- 609
1999	651	1.363	34.658	36.672	632	1.186	30.261	32.079	- 36	- 116	- 341	- 421
Variazioni 1999 su 1993					- 236 - 304 - 4.130 - 4.670							

* Con delibera 242/99 il C.d.A. ha approvato la determinazione del fabbisogno organico quantificata in 36.672 unità ripartite in aree e profili professionali anche secondo le indicazioni di cui alla lettera 2302641 del 6/9/99.

Con nota n. 1174/segr.del 29/10/99 il DFP ha espresso il proprio assenso all'utilizzo della distribuzione del personale nei contingenti di aree e profili previsti dalla delibera 242 in attesa della definitiva approvazione delle dotazioni organiche da rideterminare con riferimento alle indicazioni che verranno fornite a seguito del parere richiesto al Consiglio di Stato con riferimento alla portata dell'articolo 6 del DL 29/93.

PERSONALE DELL'INPS-ORGANICO E FORZA: SITUAZIONE AL 31 DICEMBRE 1999

QUALIFICHE/PROFILI	PERSONALE PREVISTO DALL'ORGANICO			PERSONALE IN FORZA AL 31 DICEMBRE 1999			VARIAZIONE RISPETTO ALL'ORGANICO			CONSISTENZA MEDIA NEL 1999
	NAZIONALE	BOLZANO	TOTALE	NAZIONALE	BOLZANO	TOTALE	NAZIONALE	BOLZANO	TOTALE	
Dirigente generale	31	0	31	31	0	31	0	0	0	29
Dirigente	912	6	918	555	3	558	-357	-3	-360	515
Dirigente tecnico informatico	49	0	49	43	0	43	-6	0	-6	35
Totale dirigenti	992	6	998	629	3	632	-363	-3	-366	576
Ispettore generale	0	0	0	434	0	434	434	0	434	515
Direttore di divisione	0	0	0	107	0	107	107	0	107	116
Totale	0	0	0	541	0	541	541	0	541	631
Dirigente medico-II livello	142	1	143	54	0	54	-88	-1	-89	61
Dirigente medico-I livello	760	3	763	629	4	633	-131	1	-130	647
Totale dirig.medico-legale	902	4	906	683	4	687	-219	0	-219	708
Legale-II qualif. differenziata				123	0	123	123	0	123	145
Legale-I qualif. differenziata				104	0	104	104	0	104	108
Legale-livello iniziale				117	1	118	117	1	118	119
Totale X qualifica legale	483	2	485	344	1	345	-139	-1	-140	371
Tecnico edilizio-II qual.differ.				23	0	23	23	0	23	25
Tecnico edilizio-I qual.differ.				38	0	38	38	0	38	39
Tecnico edilizio-livello iniz.				24	0	24	24	0	24	17
Totale X qualif. Tecnico-ed.	113	0	113	85	0	85	-28	0	-28	80
Attuario-II qualif.differenziata				18	0	18	18	0	18	21
Attuario-I qualif.differenziata				16	0	16	16	0	16	16
Attuario-livello iniziale				33	0	33	33	0	33	26
Totale X qualif.attuario	100	0	100	67	0	67	-33	0	-33	62

PERSONALE DELL'INPS-ORGANICO E FORZA: SITUAZIONE AL 31 DICEMBRE 1999

QUALIFICHE/PROFILI	PERSONALE PREVISTO DALL'ORGANICO			PERSONALE IN FORZA AL 31 DICEMBRE 1999			VARIAZIONE RISPETTO ALL'ORGANICO			CONSISTENZA MEDIA NEL 1999
	NAZIONALE	BOLZANO	TOTALE	NAZIONALE	BOLZANO	TOTALE	NAZIONALE	BOLZANO	TOTALE	
Funzionario capo	1.630	13	1.643	299	3	302	-1.331	-10	-1.341	316
Esperto d'informatica	161	1	162	2	0	2	-159	-1	-160	2
Totale IX qualifica	1.791	14	1.805	301	3	304	-1.490	-11	-1.501	318
Funzionario di amministraz.	6.043	44	6.087	3.964	41	4.005	-2.079	-3	-2.082	4009
Funzionario informatico	1.766	13	1.779	1.380	14	1.394	-386	1	-385	1419
Funzionario tecnico	120	0	120	17	0	17	-103	0	-103	20
Funzionario di vigilanza	1.629	22	1.651	1.099	13	1.112	-530	-9	-539	1141
Totale VIII qualifica	9.558	79	9.637	6.460	68	6.528	-3.098	-11	-3.109	6588
Collaboratore amministrativo	15.993	131	16.124	14.320	141	14.461	-1.673	10	-1.663	14923
Ispettore di vigilanza	647	8	655	890	6	896	243	-2	241	548
Collaboratore informatico	465	5	470	272	5	277	-193	0	-193	284
Collaboratore professionale	133	0	133	124	0	124	-9	0	-9	121
Collaboratore sanitario	797	4	801	548	4	552	-249	0	-249	564
Totale VII qualifica	18.035	148	18.183	16.154	156	16.310	-1.881	8	-1.873	16439
Assistente	4.742	39	4.781	4.346	49	4.395	-396	10	-386	4437
Totale VI qualifica	4.742	39	4.781	4.346	49	4.395	-396	10	-386	4437
Operatore servizi	1.978	10	1.988	752	7	759	-1.226	-3	-1.229	762
Totale V qualifica	1.978	10	1.988	752	7	759	-1.226	-3	-1.229	762
Operatore	16	3	19	1.347	6	1.353	1.331	3	1.334	1374
Totale IV qualifica	16	3	19	1.347	6	1.353	1.331	3	1.334	1374
Ausiliario	0	0	0	69	4	73	69	4	73	75
Totale III qualifica	0	0	0	69	4	73	69	4	73	75
TOTALE GENERALE	38.710	305	39.015	31.778	301	32.079	-6.932	-4	-6.936	32419

DISTRIBUZIONE REGIONALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

	indice del carico di lavoro	età media	% prestazioni di invalidità civile in essere	organico		consistenza al 9-00	assunzioni ipotizzate anno 2000	forza teorica al 12-2000
PIEMONTE	7,9	46,2	5,8	2.575	PIEMONTE	2.295	199	2.494
VALLE D'AOSTA	0,3	45,4	0,0	102	VALLE D'AOSTA	112	0	112
LOMBARDIA	16,4	45,1	12,4	4.796	LOMBARDIA	3.720	450	4.170
LIGURIA	3,0	47,7	3,0	1.062	LIGURIA	1.028	120	1.148
BOLZANO	0,8	44,3	0,0	291	BOLZANO	532	35	567
TRENTO	0,8			305	TRENTO			
VENETO	8,0	46,5	6,1	2.435	VENETO	1.963	207	2.170
FRIULI V.G.	2,4	47,5	2,2	825	FRIULI V.G.	754	61	815
EMILIA ROM.	8,2	46,9	6,6	2.635	EMILIA ROM.	2.270	286	2.556
TOSCANA	7,0	48,1	6,5	2.345	TOSCANA	2.020	304	2.324
UMBRIA	1,7	47,2	2,0	575	UMBRIA	548	51	599
MARCHE	3,0	47,5	2,8	1.015	MARCHE	865	143	1.008
LAZIO	8,3	49,8	8,4	2.990	LAZIO	2.830	51	2.881
ABRUZZO	2,5	47,7	3,1	906	ABRUZZO	849	75	924
MOLISE	0,6	48,8	0,5	275	MOLISE	269	28	297
CAMPANIA	8,2	47,9	10,1	2.821	CAMPANIA	2.905	221	3.126
PUGLIA	6,1	48,3	7,8	2.140	PUGLIA	1.757	323	2.080
BASILICATA	1,1	48,6	1,4	435	BASILICATA	382	44	426
CALABRIA	3,4	46,7	5,0	1.450	CALABRIA	1.296	168	1.464
SICILIA	7,7	49,1	11,7	2.665	SICILIA	2.503	228	2.731
SARDEGNA	2,6	46,2	4,6	950	SARDEGNA	921	97	1.018
Direzione generale		50,1		2.140	Direzione generale	1.978	110	2.088
totale	100		100	36.024	totale	31.797	3.201	34.998

4.5 Il costo del lavoro

4.5.1. Introduzione e premessa metodologica

Scopo della presente indagine è quello di analizzare il costo del personale e del lavoro sostenuto dall'Istituto negli esercizi 1998 e 1999; a tal fine la metodologia applicata ha tenuto conto dell'approccio seguito nella stesura delle precedenti relazioni, provvedendo, al contempo, ad alcune rivisitazioni dettate dalla avvertita esigenza di armonizzare le valutazioni cui perviene la Corte dei Conti in ambiti diversi, ma pur sempre connessi alla medesima materia e con comune referente il Parlamento.

Com'è noto, infatti, quest'organo di controllo riferisce annualmente ed a seguito della trasmissione del conto annuale da parte del Dipartimento della Ragioneria dello Stato (art 65 del d.lgs. 29/1993 come successivamente modificato), in ordine al costo del lavoro sostenuto dalle pubbliche amministrazioni al fine di fornire un quadro della gestione delle risorse destinate al personale del settore pubblico, ponendo alla base delle proprie valutazioni le risultanze del conto annuale secondo una nozione di costo del personale e del lavoro, comune ai due organi di controllo, fondata sull'aggregazione di dati rilevati in termini di cassa e quindi relativi alle somme complessivamente pagate nell'esercizio.

Al contempo la Corte dei Conti è chiamata annualmente a riferire in ordine alle gestioni degli enti cui lo Stato contribuisce in via ordinaria, secondo quanto disposto dalla legge 21 marzo 1958 n°259, in relazione alle quali i documenti contabili degli enti rappresentano il principale oggetto di analisi al fine di pervenire a valutazioni di carattere finanziario sull'andamento contabile delle gestioni. In tale ambito, la parte dedicata al costo del personale

e del lavoro si basa dunque sull'analisi dei dati esposti nei bilanci consuntivi degli enti, secondo la ripartizione delle spese nei diversi capitoli di bilancio del conto competenza e del conto residui, con una conseguente valutazione delle spese secondo aggregazioni contabili diverse da quelle utilizzate ai fini di cui all'art.65 del d.lgs. n°29/1993.

E' apparsa allora sentita l'esigenza di ricondurre le nozioni dei costi del personale e del lavoro a concetti univoci, basati su rilevazioni che trovano corrispondenza nei conti annuali e nei bilanci degli enti e che consentano di avere una più chiara visione, come appresso si rappresenterà, dei rapporti tra somme impegnate e pagate in conto residui ed in conto competenza negli esercizi considerati, il tutto ai fini di una comparazione con il costo annuo del lavoro così come viene valutato e rappresentato dalla Corte dei conti per la relazione annuale al Parlamento ex citato art.65 D. leg.vo 29/1993.

In ordine alle aggregazioni delle varie voci di bilancio poste alla base della determinazione dei costi del personale e del lavoro, secondo i concetti appena richiamati, si fornisce il seguente prospetto riportato nella relazione sul Costo del lavoro pubblico per gli anni 1997/98.

- Spese per competenze fisse = stipendio + indennità integrativa speciale + retribuzione individuale di anzianità + tredicesima mensilità + eventuali arretrati + assegni per il nucleo familiare + indennità pagate con i capitoli di stipendio – recuperi per ritardi e assenze ;
- Spese per competenze accessorie = compenso per lavoro straordinario + fondo di produttività collettiva + fondo per la qualità della prestazione individuale + indennità derivanti da provvedimenti specifici + indennità di rischio + competenze accessorie specifiche di comparto + altre spese accessorie ed indennità varie ;
- Spesa per retribuzione lorda = spese per competenze fisse + spese per competenze accessorie;