

➤ **Sintesi degli squilibri delle gestioni amministrate dall'Istituto**

Tab. n. 7

GESTIONI	Rapporto iscritti/ Pensioni	Rapporto contributi/ prestazioni	Risultato di esercizio 1999	Situazione patrimoniale Al 31.12.99
			(importi in miliardi di lire)	
Fondo pensioni (comprensivo dell'ex Fondo trasporti, soppresso dall'1.1.96)	1,10	0,83	-10.882	-199.482
Gestione dei contributi e delle prestazioni dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni	0,87	0,3	-4.012	-41.744
Fondo previdenza elettrici	0,89	0,50	-1.921	-9.215
Fondo di previdenza volo	2,41	0,72	-108	231
Gestione speciale minatori	0,23	0,05	-39	-446
Fondo previdenza clero	1,30	0,22	-246	-3.098
Assicurazione facoltativa per l'invalidità e la vecchiaia		0,064	-3	-39
Fondo per l'erogazione dei trattamenti previdenziali vari			-10	-141

TAB. N.8

ANDAMENTO ECONOMICO-PATRIMONIALE DELLE GESTIONI AMMINISTRATE DALL'ISTITUTO

GESTIONI	Risultato economico di esercizio		Differenze	Situazione patrimoniale netta al 31 dicembre	
	1998	1999		1998	1999
	(miliardi di lire)				
Comparto dei lavoratori dipendenti	-4.857	-1.790	3.067	29.928	28.138
Fondo pensioni lavoratori dipendenti (comprensivo dell'ex Fondo trasporti)	-13.183	-10.882	2.301	-188.600	-199.482
Gestione prestazioni temporanee	8.326	9.092	766	218.528	227.620
Gestione speciale per l'erogazione dei trattamenti pensionistici al personale degli Enti pubblici creditizi	568	393	-175	3.876	4.269
Area dei lavoratori autonomi:					0
Gestione dei contributi e delle prestazioni dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni (*)	-3.802	-4.012	-210	-98.627	-41.744
Gestione dei contributi e delle prestazioni degli artigiani	-1.184	221	1.405	7.457	7.678
Gestione dei contributi e delle prestazioni esercenti attività commerciali (comprensivo del Fondo per la razionalizzazione della rete commerciale)	911	1.501	590	16.124	17.625
Gestione per la tutela previdenziale dei lavoratori "parasubordinati"	3.376	3.932	556	7.366	11.298
Fondi speciali di previdenza sostitutivi dell'AGO	-536	-1.219	-683	-1.914	-3.133
Fondo previdenza telefonici	1.210	810	-400	5.015	5.825
Fondo previdenza imposte di consumo	0	0	0	0	0
Fondo previdenza elettrici	-1.760	-1.921	-161	-7.294	-9.215
Fondo previdenza personale di volo	14	-108	-122	339	231
Fondo spedizionieri doganali (dall'1.98)	...	...	...	26	26
Fondi e Gestioni speciali integrativi dell'AGO	60	69	9	1.662	1.731
Gestione speciale minatori	-40	-39	1	-407	-446
Fondo previdenza gasisti	18	13	-5	149	162
Fondo previdenza esattoriali	82	95	13	1.920	2.015
Gestione speciale dipendenti Enti disciolti	0	0	0	0	0
Fondo di previdenza personale porti GE/TS	0	0	0	0	0
Fondo previdenza clero	-218	-246	-28	-2.852	-3.098
Altri Fondi - Gestioni minori	61	-12	-73	97	85
TOTALE GESTIONI PREVIDENZIALI	-5.621	-1.163	4.458	-36.883	22.849
Gestione per gli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali	0	0	0	-68.313	0
Gestione per l'erogazione delle prestazioni degli invalidi civili	0	0	0	0	0
Gestione ex SCAU	3	1	-2	52	53
TOTALE COMPLESSIVO	-5.618	-1.162	4.456	-105.144	22.902

Il comparto dei lavoratori dipendenti nel 1999 presenta, nel suo complesso, una situazione deficitaria di esercizio di 1.790 miliardi, con una riduzione del risultato negativo di 3.067 miliardi rispetto al consuntivo 1998 (- 4.857 miliardi); tale situazione è il risultato della somma algebrica tra un avanzo di esercizio di 9.092 miliardi della Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti e un deficit di esercizio di 10.882 miliardi del Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

Va rilevata la tendenza del deficit del Fondo pensione lavoratori dipendenti, che si è ridotto di 2.301 miliardi nel 1999 rispetto al 1998 ma, come si rileva dalle analisi predisposte dall'Istituto per la discussione parlamentare sul rendiconto dello Stato del 1999, esso (al netto della contabilità separate dei fondi dei trasporti, elettrici e telefonici) raddoppierà nei prossimi cinque anni mentre il deficit patrimoniale aumenterà del 50%. Il deficit, invece, dei fondi a contabilità separata (per effetto delle prestazioni privilegiate di cui fruiscono e che conservano i comparti dei trasporti, elettrici e telefonici) avranno un deficit di esercizio aumentato del 339% e quello patrimoniale del 216% entro il 2005. Infine, il deficit complessivo del fondo pensione lavoratori dipendenti, che comprende anche la gestione dei fondi a contabilità separata, aumenterà nel quinquennio del 216% e quello patrimoniale del 157%.

La tendenza esaminata non può essere ignorata dai Ministeri vigilanti e dal Governo, soprattutto in relazione agli impegni assunti con il "Patto di stabilità e di crescita" ed il DPEF 2001 - 04 di azzerare il deficit delle pubbliche amministrazioni nel 2002 e gli impegni richiesti alla finanza locale con il patto di stabilità interno per contribuire al raggiungimento degli obiettivi nazionali.

La *Gestione speciale per l'erogazione dei trattamenti pensionistici al personale degli Enti pubblici creditizi* prevede un avanzo di 393 miliardi (568 miliardi nel 1998) inferiore di 175 miliardi rispetto all'anno precedente, con conseguente riflesso sull'avanzo patrimoniale netto alla fine del 1999 che si attesta a 4.269 miliardi.

Per quanto riguarda l'*area dei lavoratori autonomi*, il Collegio rileva che:

1. la Gestione dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni, presenta un disavanzo di esercizio 1999 pari a 4.012 miliardi (3.802 miliardi nel 1999, con un peggioramento di 210 miliardi rispetto al 1998. Lo squilibrio gestionale comunque determinatosi è da attribuire al rapporto contributi/prestazioni che risulta essere dello 0,37. La situazione patrimoniale netta della gestione evidenzia alla fine del 1999 presenta un deficit di 41.744 miliardi a fronte dei 98.627 quantificati alla fine del 1998. Il miglioramento di 56.883 miliardi risente, per 60.895 miliardi, del ripianamento del debito per anticipazioni di Tesoreria usufruite dalla Gestione relative alla copertura degli oneri delle pensioni liquidate anteriormente al 1989, come già detto in precedenza.

2. La Gestione per la tutela previdenziale dei lavoratori "parasubordinati" presenta per l'esercizio 1999 un avanzo di esercizio di 3.932 miliardi (3.376 miliardi nel 1998) e, conseguentemente, una situazione patrimoniale positiva alla fine dell'anno di 11.298 miliardi.

Il Collegio deve rilevare che, pur in presenza di risultanze positive gestionali, essa è finanziata da un'aliquota contributiva di prelievo che, a partire dall'1.1.98 oscilla dal 10 al 12% elevabile progressivamente a partire dal 2000 comunque fino al 19%; a tale riguardo il Collegio ritiene quindi che la Gestione in parola presenta sin dal suo nascere un potenziale squilibrio strutturale.

Tra i fondi sostitutivi dell'Assicurazione generale obbligatoria il Collegio fa le seguenti precisazioni:

- il fondo di previdenza per i dipendenti dell'ENEL e delle aziende elettriche private, chiude la gestione '99 con un risultato negativo di 1.921 miliardi (1.760 miliardi nel 1998) che fa ascendere il deficit patrimoniale netto a 9.215 miliardi (7.294 miliardi nel 1998); tale squilibrio è dovuto al rapporto negativo contributi/prestazioni che risulta essere dello 0,50;
- il fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea, presenta nell'esercizio un risultato negativo di 108 miliardi a fronte di un avanzo di 14 miliardi del 1998; di conseguenza l'avanzo patrimoniale al 31.12.1999 risulta ridimensionato in 231 miliardi.

Fondi integrativi dell'Assicurazione generale obbligatoria:

- ❖ Il Collegio non può non rilevare il perpetuarsi delle risultanze negative della Gestione speciale di previdenza per i dipendenti da imprese esercenti miniere, cave e torbiere; infatti con le risultanze del 1999 il deficit patrimoniale netto alla fine dell'anno si attesta a 446 miliardi. Tale deterioramento è connesso ai rapporti negativi iscritti/pensioni (0,23) e contributi/prestazioni (0,05).

Quanto alle *altre gestioni previdenziali amministrate dall'INPS*, il Collegio rileva che:

- il Fondo di previdenza per il clero secolare e per i ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica, chiude il conto economico con un

disavanzo di 246 miliardi (218 miliardi nel 1998) che fa ascendere il deficit patrimoniale netto al 31.12.1999 a 3.098 miliardi. Tale deterioramento è da attribuire al progressivo rapporto negativo contributi/prestazioni (0,22).

Il Collegio raccomanda ai competenti Organi di pervenire alla tempestiva individuazione delle proposte finalizzate a garantire una stabile situazione di riequilibrio delle Gestioni Fondi deficitari in attuazione di quanto stabilito dall'art. 41 della legge n. 88/89, ulteriormente ribadito dall'art. 59, comma 17, della legge n. 449/1997.

A tale riguardo il Collegio impone la ricerca di nuove strategie divenute oramai indifferibili al fine di pervenire ad altre tipologie di correttivi finalizzati alla inversione di tendenza dei risultati negativi gestionali, magari adottando iniziative provvedimenti sul versante delle rendite e o dell'età pensionabile.

8. Spese di funzionamento

Particolare attenzione meritano le risultanze di bilancio concernenti le spese di funzionamento per la loro precipua significatività all'interno delle attività gestionali dell'Ente.

Si ritiene, al riguardo, nell'ambito di tutte le spese di funzionamento, di porre in risalto talune categorie di spesa, sia di parte corrente che in conto capitale.

8.1 Titolo I – Spese correnti

• Categoria II – Oneri per il personale in attività di servizio

Si premette che, ai fini della valutazione sull'andamento dei costi per il personale in attività di servizio si ritiene di porre in raffronto i dati relativi a partire dal bilancio consuntivo 1997 in considerazione del riferimento a detto anno effettuato già dalla legge finanziaria n. 663/1996 e successive in materia di contenimento della spesa pubblica.

Dalle risultanze di bilancio degli anni in riferimento si rileva che gli oneri complessivi per detta categoria di spesa ammontano a 2.517.647 milioni per l'anno 1997, a 2.371.767 milioni del 1998 e a 2.422.998 milioni per l'anno 1999. Si ricava pertanto un andamento

della spesa che varia da un meno pari al 5,79 % rispetto al 1997 e da un più 2,16% rispetto al 1998, con un decremento complessivo di spesa dell'intero periodo considerato, pari al 3,76 %

A tal riguardo il Collegio ritiene che, allo scopo di poter valutare più realisticamente le variazioni intervenute sulla spesa effettiva del personale, occorre considerare anche la consistenza del personale medesimo che dal 31 dicembre 1997 al 31 dicembre 1999 risulta diminuita di 2.850 unità.

Tenuto conto, peraltro, delle modifiche intervenute a seguito dell'applicazione del nuovo contratto collettivo di comparto ed integrativo e della normativa riguardante i dirigenti si ritiene di disaggregare i dati contabili evidenziando il trattamento fisso o fondamentale, il trattamento accessorio e gli altri oneri compresi nella medesima categoria di spesa, oltre agli oneri diversi inclusi in altra parte del bilancio (catt IV e VI).

Tab. A

(in milioni di lire)

Capitolo	Descrizione	Cons 97	Cons 98	Cons 99	Var.% 98/97	Var.% 99/98	Var.% di costo u.medio 98/97	Var.% di costo u.medio 99/98
1 02 01	Stipendi assegni fissi	1.269.534	1.230.388	1.227.452	- 3,08	- 0,24	0,08	1,45

Come si ricava dalla tabella riportata, i dati di bilancio relativi agli anni 1997, 1998 e 1999, da un lato registrano una progressiva riduzione della spesa complessiva, dall'altro si evidenziano risultanze di segno opposto se riferite al costo unitario medio del personale effettivamente in forza.

Infatti, attesa la contestuale riduzione di personale (da n. 34.850 unità circa al 31.12.96, a n.33.100 circa al 31.12.1997 a n.32.700 circa al 31.12.1998 a n. 32.000 circa al 31.12.1999) il costo effettivo unitario medio - calcolato sulla media tra le unità in servizio nell'esercizio considerato e le unità in servizio nell'esercizio immediatamente precedente - del salario fondamentale si è attestato su 37,367 milioni circa per il 1997; su 37,398 milioni circa per l'anno 1998 e su 37,943 milioni circa per l'anno 1999, con un incremento retributivo medio dello 0,08 % del 1998 sul 1997 e dell'1,45 % del 1999 sul 1998.

In ordine al trattamento accessorio e ai relativi fondi interessati si riportano i dati nella seguente tabella B.

TAB. B

ONERI ACCESSORI PER IL PERSONALE SPESE CORRENTI. TITOLO I	Consuntivo 1997	Consuntivo 1998	Consuntivo 1999	Variaz. % 1998/1997	Variaz. % 1999/1998	Variaz. % del costo u. medio 1998/1997	Variaz. % del costo u. medio 1999/1998
<i>Cat. II - Oneri per il personale in attività di servizio</i>	(in milioni di lire)						
Compensi per lavoro straordinario, compensi incentivanti e maggiorazioni per turni (Cap. 10204)	311.593	346.787		11,29%	0,00%	14,93%	-100,00%
Quote di onorari e competenze corrisposte al personale del Ruolo professionale (Cap. 1 02 15)	34.236	40.750	57.435	19,03%	40,94%	22,92%	43,34%
Indennità di funzione al personale dirigente (Cap. 1 02 18)	1.700	1.500	-	-11,76%	-100,00%	-8,88%	-100,00%
Oneri per retribuzioni e incentivi finalizzati alla realizzazione dei progetti speciali ex art. 18 L.88/1989 (Cap. 10219)	174.498	188.977	16.752	8,30%	-91,14%	11,84%	-90,98%
Trattamenti accessori per i dirigenti (Cap. 10220)	37.380	42.893	44.310	14,75%	3,30%	18,50%	5,06%
Fondo per i trattamenti accessori per il personale appartenente all'area dei professionisti (Cap. 10221)	7.140	9.640	15.573	35,01%	61,55%	39,43%	64,29%
Fondo per i trattamenti accessori per il personale appartenente all'area medica (Cap. 1 02 22)	13.538	27.033	33.648	99,68%	24,47%	106,21%	26,59%
Incentivi per la progettazione a favore dei professionisti dell'area tecnico-edilizia (Cap. 1 02 24)	-	740	900				23,69%
Fondo trattamenti accessori del personale aree professionali A,B,C (Cap. 1 02 25)	-	-	520.805				
Fondo trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 legge n.88/89 (Cap. 1 02 26)	-	-	22.716				
Trattamento accessorio per i dirigenti generali (Cap. 1 02 27)	-	-	2.985				
Oneri per i miglioramenti economici conseguenti al rinnovo contrattuale (Capitolo 1 02 99)	-	-	-				
TOTALE...	580.085	658.320	715.124	13,49%	8,63%	17,20%	10,47%

Dalla riportata tabella si evidenzia che il trattamento economico accessorio ha registrato nel periodo considerato in cifre assolute un aumento del 13,49 % per il periodo dal 1997 al 1998 e dell'8,63 % per il periodo dal 1998 al 1999. Ove si consideri invece la ripartizione del trattamento per il numero dei dipendenti, si registra un dato unitario medio che, diviso per i vari capitoli di spesa, dà un aumento pari al 17,20% del 1998 sul 1997 e pari al 10,47% del 1999 sul 1998.

La cat. II oggetto di esame, contiene inoltre ulteriori capitoli di spesa concernenti oneri diversi per il personale in attività di servizio, che registrano le seguenti risultanze contabili:

TAB. C

ONERI DIVERSI	Consuntivo 1997	Consuntivo 1998	Consuntivo 1999	Variaz. % 1998/1997	Variaz. % 1999/1998	Variaz. % del costo u. medio 1998/1997	Variaz. % del costo u. medio 1999/1998
SPESE CORRENTI. TITOLO I							
Cap. II - Oneri per il personale in attività di servizio	(in milioni di lire)						
Indennità e rimborsi spese per missioni all'interno (Cap. 1 02 05)	48.902	45.995	48.132	-5,94%	4,65%	-2,87%	6,43%
Indennità e rimborsi spese per missioni all'estero (Cap. 1 02 06)	626	885	695	41,37%	-21,47%	45,99%	-20,13%
Indennità e rimborsi spese al personale (Cap. 1 02 07)	4.385	2.635	3.092	-39,91%	17,34%	-37,95%	19,34%
Oneri previdenziale e assistenziali a carico dell'Istituto (Cap. 10209)	603.424	420.884	417.515	-30,25%	-0,80%	-27,97%	0,89%
Spese per la formazione e l'addestramento del personale (Cap. 10213)	8.942	10.121	8.076	13,18%	-20,21%	16,88%	-18,85%
Rimborsi spese varie al personale (Cap. 10214)	575	514	464	-10,61%	-9,73%	-7,69%	-8,19%
Indennità sostitutiva del preavviso a favore del personale a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro (Cap. 1 02 23)	1.174	2.025	2.448	72,49%	20,89%	78,12%	22,94%
TOTALE...	668.028	483.059	480.422	-27,69%	-0,55%	-25,32%	1,14%

Dalla tabella riportata, pur tenendo conto della riduzione complessiva della spesa nel periodo considerato, si sono tuttavia registrati incrementi del costo unitario medio su taluni capitoli di spesa, pari al 6,43% sul capitolo 1 02 05 (Indennità e rimborsi spese per missioni all'interno); pari al 19,34% sul capitolo 1 02 07 (Indennità e rimborsi spese al personale) ed infine pari al 22,94% sul capitolo 1 02 23 (Indennità sostitutiva del preavviso a favore del personale a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro).

Per una più completa valutazione degli oneri che riguardano la gestione del personale vanno inoltre considerate le spese per interventi assistenziali gravanti sul capitolo 10681 e quelli per il servizio di mensa gravanti sul capitolo 10433 che hanno determinato le seguenti risultanze contabili.

(importi in milioni di lire)

Tab. D

Capitolo	Descrizione	Cons 97	Cons 98	Cons 99	Var.% 98/97	Var.% 99/98	Var.% di costo u.medio 98/97	Var.% di costo u.medio 99/98
1 06 81	Fondo per interventi assistenziali a favore del personale	26.242	22.889	23.571	- 12,78	2,98	- 9,94	4,72
1 04 33	Spese servizio di mensa per il personale	22.109	23.955	38.313	8,35	59,94	11,89	62,65

A margine delle considerazioni svolte concernenti gli oneri per il personale in servizio si ritiene di porre in evidenza il capitolo di spesa 10219 che dal consuntivo per l'anno 1998, nel quale si è registrata la spesa di 188.977 milioni, passa a 16.752 milioni nel 1999. In sede di previsione per l'anno 1999 il relativo stanziamento era stato determinato in 202.534 milioni. Ove si consideri che lo stanziamento del suddetto capitolo comprende gli oneri per retribuzioni, incentivi ed altre spese finalizzati alla realizzazione di progetti speciali disposti dall'art. 18 della L. n. 88/89, desta perplessità la notevolissima riduzione di detto capitolo le cui economie di stanziamento risultano essere state utilizzate per la costituzione dei Fondi per i trattamenti accessori in favore del personale, ai sensi del nuovo Contratto di comparto, unitamente ad altri capitoli di spesa.

In merito a quanto rappresentato, il Collegio osserva che le risultanze desunte dai documenti contabili di bilancio non risultano in linea con le prescrizioni dettate leggi finanziarie, ma bisogna tener conto degli effetti derivanti dalle disposizioni conseguenti all'applicazione dei Contratti collettivi.

8.2 Aspetti giuridico-formali riguardanti la relativa gestione.

La considerazione complessiva della situazione riguardante il personale, tenuto anche conto delle indicazioni di sintesi riportate nella documentazione allegata al conto consuntivo (cfr. Relazione Direttore generale sub annesso relativo a conto annuale di cui all'art. 65, 2° comma del d.lgs 3 Febbraio 1993, n. 29), consente di rilevare:

- *la permanenza di indeterminatezze con riferimento all'Organico che non risulta essere stato approvato, anche se può essere dato atto che l'Istituto abbia provveduto — sulla scorta della ricognizione sui fabbisogni — ad inoltrare le proprie proposte agli Organi competenti;*
- *i riverberi non positivi che la circostanza predetta comporta in relazione a diversi aspetti riconducibili alle politiche della gestione in generale ed a quella del personale particolarmente, in un contesto, peraltro oggettivamente connotato da peculiarità tra le quali vanno registrati addensamenti nelle fasce di età matura e quindi prossima alla quiescenza, circostanza questa la quale richiama esigenze di riprogrammazione dell'allocazione delle risorse umane e professionali ovvero riallocazione delle medesime tenuto conto, beninteso, dei riverberi derivanti dall'introduzione dell'innovazione e della flessibilità nell'organizzazione, nonché dei cambiamenti che ciò induce sui contenuti dei posti di lavoro e sui rapporti del lavoro;*
- *nella prospettiva delle indeterminatezze rilevate, la specificità degli assetti relativi alla dirigenza atteso che la relativa consistenza ed articolazione per livelli andrebbero correlate, sul piano dell'adeguatezza ed appropriatezza, a posti di funzione individuati*

nell'ambito dell'organizzazione delle strutture e dei servizi dell'Istituto. A questo proposito va notato che non ostante i reiterati interventi regolativi succedutisi (Del. 799 98; Del. 197 99; Del. 242 99), non è dato rilevare sussistenza ed effettività di dette correlazioni;

in carenza di quadro di riferimento dell'organico formalmente definito, e nella considerazione dei riflessi che ciò implica quanto alla possibilità di rapportarsi a parametri certi, si pone in termini oggettivamente problematici la verifica dell'attuazione delle prescrizioni sul ridimensionamento progressivo del personale nelle misure percentuali indicate nelle "Finanziarie" a partire da quella relativa al 1998 (L. 449 97) e 2000 (L. 488 99), dato che ancorchè non disconoscibile ricorrenza di oggettiva situazione anomala per le indeterminanze segnalate la cui responsabilità non può essere certamente attribuita all'Istituto, ciò non esime il medesimo dall'onere della riduzione del proprio personale in servizio raffrontato con quello risultante al 31/XII 97, nei termini prescritti dalle Leggi predette;

- *nella prospettiva preanzi delineata, osservazioni analoghe devono essere formulate in relazione alla mancanza di elementi di conoscenza e dati sulla base dei quali riscontrare le ulteriori prescrizioni di legge riguardanti le norme per il diritto al lavoro dei disabili (ex L.n.°68 99) e quelle specialmente relative all'impiego flessibile del lavoro attraverso la diversificazione delle tipologie dei rapporti e contratti di lavoro (tempo parziale, tempo determinato, contratto formazione-lavoro, telelavoro) per i quali già, prescrittivamente le Leggi finanziarie prima citate, parametrano le relative incidenze;*
- *la parziale trasposizione attuativa delle prescrizioni legislative e pattizie riguardanti la contrattualizzazione dei rapporti di lavoro dei dirigenti. Invero, salvo che per i dirigenti di prima fascia per i quali nel corso dell'esercizio in riferimento risulta essersi provveduto alla stipula dei relativi contratti individuali per proiezioni ed efficacia temporali generalmente contenute in arco compreso dai due ai cinque anni così come, peraltro, risulta previsto dalle delibere adottate, per i dirigenti di seconda fascia non risulta essere stato dato luogo alle relative stipule, in difformità, quindi, a quanto espressamente previsto dalle disposizioni di legge e dal contratto collettivo nazionale applicabile a detta categoria di dirigenti;*
- *prendendo partitamente in conto le situazioni dei dirigenti rispettivamente di prima e seconda fascia e richiamandosi a quanto già prima rilevato a proposito di carenze di correlazioni tra prefigurazione di posizioni organizzative e posti di funzione, deve soggiungersi che dette carenze risultano evidenti in alcuni casi (in termini generali e complessivi il riferimento è ai progetti di livello dirigenziale generale) in cui l'oggetto ed i contenuti dei contratti stipulati non risultano corrispondenti a posti di*

funzione individuabili e riscontrabili nell'ambito dell'organizzazione come definita dagli atti deliberativi che la medesima fondano e definiscono. Considerazioni analoghe riguardano i dirigenti di 2° fascia la cui preposizione alle articolazioni organizzative ancorchè le stesse trovino riscontro nell'assetto ordinamentale come stabilito dalle deliberazioni richiamate, non trovano generalmente riscontro — come già rilevato — in atti contrattuali individuali che precisino e specifichino obiettivi e risultati. Con detti presupposti entrambi i segmenti dirigenziali, particolarmente per quelli di livello generale le cui attribuzioni non trovino riscontro nell'organigramma e soprattutto con riferimento generalizzato, per i dirigenti di seconda fascia, le valutazioni dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati risulta particolarmente problematica così come pure i riverberi che i relativi apprezzamenti dovrebbero indurre sull'erogabilità della componente della parte variabile retributiva interdipendente e o comunque legata direttamente ai risultati. Pare appena il caso di rilevare come per le situazioni predette siano ricorrenti motivi di remora attese le incorrispondenze con le disposizioni legislative e pattizie che disciplinano "contenuti" e "modi" dei rapporti di lavoro dell'Istituto con i propri dipendenti appartenenti alla categoria considerata;

le procedure avviate e o espletate in vista del reclutamento di nuove unità lavorative per differenti categorie di personale, hanno indubbiamente risentito delle incertezze e delle indeterminatezze alle quali più sopra si è già fatto riferimento sul punto riguardante particolarmente la rilevata, non ancora intervenuta approvazione dell'Organico del personale (v.supra). Per il superamento dello "stallo" che la circostanza predetta avrebbe indotto in termini di blocco nell'immissione di nuovo personale stimato necessario per le proprie esigenze ivi comprese quelle relative al naturale "turn over", l'Istituto ha ritenuto — sulla scorta di parere fornitogli, a richiesta, dal Dipartimento della Funzione pubblica -- di poter avviare bandi di concorso pubblici riservandosi dichiaratamente di dar luogo all'effettiva assunzione dei relativi vincitori subordinatamente all'acquisizione previa della prescritta autorizzazione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Dalle procedure predette rilevano remore e riserve apparendo le medesime non legittimamente esperibili data la evidente disattenzione sia al detto presupposto dell'avvenuta approvazione dell'Organico da parte degli Organi ministeriali che esercitano la vigilanza sull'Istituto, sia all'autorizzazione da acquisirsi preventivamente nell'ambito della programmazione del personale delle pubbliche amministrazioni sia infine dalla potenziale lesione di interessi legittimi e o diritti affievoliti e o comunque di aspettative legittime di coloro che, pur risultando vincitori dei concorsi pubblici banditi, potrebbero non essere assunti a cagione di carenza o diniego delle autorizzazioni prescritte con il che potrebbero inoltre integrarsi possibili, emergenti danni erariali in capo ai Responsabili dello stesso Istituto in

relazione alla predisposizione ed espletamento di concorsi per assunzioni la cui operabilità fin dall'origine risultava incerta o quanto meno soltanto probabile;

- *l'immissione mediante ricorso ed attivazione di procedure di mobilità è stata realizzata dall'Istituto per cooptare sia personale amministrativo (da inquadrare nelle aree B e C), sia dirigenti. Generalmente dette procedure, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti, dovrebbero articolarsi per fasi tra loro preordinate, rilevanti sul piano formale perché destinate ad implementare procedimenti amministrativi complessi all'interno dei quali, all'evidenza, devono trovare contemperamento differenti esigenze ed interessi la cui soluzione, ricercata generalmente su base consensuale, rispecchia la riconoscibilità delle convenienze rispettive sia dell'Ente di appartenenza, sia di quello di destinazione, oltre che di quelle personali.*

Per quanto risulta dai documenti deliberati, l'Istituto segue un iter diverso poiché assume primariamente la disponibilità delle risorse umane e professionali per deliberarne formalmente l'immissione, la quale rimane tuttavia subordinata alla successiva, effettiva acquisizione dei nulla-osta da parte degli Enti di originaria appartenenza del detto personale. A ben vedere detta procedura, oltre a non corrispondere alle prescrizioni normative, sviluppa in maniera illogica le fasi procedurali là dove antepone e privilegia manifestamente interessi personali, e non necessariamente professionali, a quelli degli Enti, dando tra l'altro luogo all'adozione di deliberazioni la cui efficacia ed operabilità potrà risultare vanificata "in toto" od in parte in conseguenza di attitudini negative o avverse espresse dagli enti dai quali provengono le risorse professionali coinvolte. Ad integrazione dei predetti rilievi, a ben vedere, possono aggiungersene altri riguardanti il fondamento di legittimità di delibere aventi oggetti incerti quali, nel caso, sono i numeri delle unità di personale effettivamente nelle condizioni di potere essere immessi nei ruoli dell'Istituto e per il che l'effettiva incidenza degli oneri non risulta pertanto prevedibile e determinabile per deducibili motivi;

- *osservazioni e considerazioni del genere di quelle che precedono si accentuano allorché si tratti dell'immissione, attraverso la segnalata procedura di mobilità, di personale destinato ad assumere funzioni dirigenziali, ovvero già in possesso di qualifiche di questo tipo e o livello in relazione particolarmente all'accertamento della corrispondenza dei requisiti soggettivi di qualità, capacità, esperienze professionali possedute, alle esigenze funzionali alle quali l'Istituto intenda sopperire dopo, beninteso che il medesimo abbia negativamente esperita la ricognizione della reperibilità e disponibilità di risorse interne. Si richiama al riguardo, l'immissione di n. 6 unità dirigenziali in provenienza da altre Amministrazioni ed Enti, avvenuta a seguito della delibera n. 51 del 16 Gennaio 2000 sulla base di prospettate, motivate*

e ben individuate esigenze funzionali addotte nel caso per esigenze presenti nella Direzione Generale. Ad operazione conclusa ed al riscontro, i detti presupposti, non risultano verificati né dai documenti curriculari resi disponibili dai quali rilevano requisiti soggettivi e professionali non attagliati alla specificità delle esigenze funzionali rappresentate, né nell'effettiva assegnazione e destinazione delle nuove, acquisite Unità dirigenziali;

per gli aspetti di competenza, il contratto collettivo nazionale integrativo del personale dell'Istituto parafato il 20 Luglio successivamente regolarmente approvato dal Consiglio di Amministrazione una volta espletate le procedure e gli adempimenti previsti, ha consentito — sulla base della documentazione tecnico-finanziaria resa disponibile dall'Istituto — soltanto parziale apprezzamento dell'incidenza dei costi e dei relativi prevedibili andamenti che la trasposizione attuativa dello stesso contratto avrebbe indotto in vista di verificarne le relative compatibilità con i vincoli ed i parametri prefissati nell'ambito dell'apposito Accordo triangolare con il quale in sede concertativa sono stati convenuti gli impegni rispettivi delle Parti Sociali e del Governo per la definizione delle politiche dei redditi.

Tuttavia, in dipendenza, della riconoscibilità della ricorrenza di obiettivi motivi di complessità implicati dal Contratto predetto collegati alle innovazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro, nei contenuti dei posti di lavoro, oltre che nel nuovo sistema di classificazione del personale, l'apprezzamento di detti costi e dei loro andamenti ai livelli opportunamente disaggregati, avrebbe potuto conseguire soltanto dall'affinamento delle capacità di analisi e di prospezioni a quel momento non disponibili presso l'Amministrazione. Per cui, una volta riscontrate le compatibilità sui macroaggregati, in accoglimento di specifica richiesta del Collegio, il Consiglio di Amministrazione si è impegnato a costituire un sistema di monitoraggio al quale preordinare apposita banca dati, in vista di perseguire obiettivi a valenza multipla ossia, per quanto è di interesse, nella prospettiva preanzi richiamata: seguire le dinamiche dei costi derivanti dalla contrattazione e le loro compatibilità sia con i parametri delle politiche salariali, sia con le esigenze e gli obiettivi di contenimento della spesa pubblica per il personale, sia infine per consentire di operare eventuali interventi di riequilibrio per disallineamenti che l'applicazione concreta degli aspetti economici dei contratti integrativi succedentisi, avrebbero evidenziato.

Per le valutazioni quantitative relative alle spese per il personale, si fa rinvio a quanto precede.

** Categoria IV — Spese per l'acquisto di beni di consumo e di servizi*

Le spese per l'acquisto di beni di consumo e di servizi di tale categoria del Bilancio consuntivo ammontano per il 1999 complessivamente a 1.468.244 milioni, a fronte dell'importo di 1.281.547 milioni con un aumento complessivo di 186.697 milioni, pari al 14,57%.

Nella tabella riportata nelle pagine seguenti vengono riportati i capitoli più significativi della IV categoria delle spese di cui all'oggetto.