

dell'Ente ha trasmesso gli atti alla competente Procura regionale per il Lazio in ordine all'accertamento di eventuale responsabilità per danno.

Per quanto riguarda il costo del contenzioso, esso è desumibile dal capitolo 430 del bilancio.

Dai dati relativi alla competenza di detto capitolo, risulta che i costi sostenuti dall'Istituto, in relazione al contenzioso nell'anno 2005, ammontano ad euro 20.503.481,32.

Appare utile sottolineare che i pagamenti effettuati in relazione ai vari titoli di spesa non sono in rapporto diretto con i procedimenti contenziosi iniziati o decisi nell'anno dal momento che il flusso dei pagamenti dipende, in gran parte, dalla tempistica dei relativi procedimenti.

Ne consegue che non risulta particolarmente significativo il raffronto delle somme spese nei diversi anni.

In materia di contenzioso uno degli aspetti che merita attenzione è quello del ricorso che l'Istituto fa all'affidamento di incarichi a legali esterni evidenziate nel sottoconto 09 del citato cap. 430 per i quali, nonostante sia stato espressamente richiesto, l'amministrazione non ha fornito elementi atti a comprendere quali siano le motivazioni più ricorrenti che hanno dato luogo a detti incarichi.

Si ritiene di riportare di seguito una tabella riassuntiva dalla quale, per quanto possibile in relazione all'incompletezza dei dati disponibili, si pongono a raffronto per ciascuna regione i procedimenti iniziati, gli incarichi conferiti, la dotazione organica e le spese sostenute.

Incarichi a procuratori esterni anno 2005

Regioni	Procedimenti iniziati	Incarichi conferiti	Dotazione organica	Impegni sul capitolo 430/09
Piemonte	750	10	12	133.872,64
Val d'Aosta	19	-	-	15.249,37
Lombardia	1.354	15	25	197.341,53
Trentino	-	-	-	277,01
Veneto	1.387	20	14	133.578,45
Friuli	187	-	-	10.601,26
Liguria	1.181	-	-	151.119,54
Emilia R.	982	-	-	54.363,39
Toscana	1.300	2	18	226.272,70
Umbria	1.243	2	7	69.128,87
Marche	898	-	-	19.406,17
Lazio	1.989	41	20	444.396,28
Abruzzo	1.208	3	12	147.078,87
Molise	163	18	1	9.819,07
Campania	2.374	329	21	286.490,18
Puglia	3.415	3	22	257.793,97
Basilicata	404	6	5	65.229,18
Calabria	906	36	9	498.549,24
Sicilia	2.225	47	22	240.188,71
Sardegna	833	7	9	425.359,99
Direz.Prov.Bolzano	-	-	-	1.320,19
Direz. Generale	-	-	-	181.105,07
Totali	22.818	539	197	3.568.541,68

I dati statistici sopra riportati mettono in evidenza che nell'anno 2005 sono stati conferiti 539 incarichi con un andamento decrescente del fenomeno rispetto ai 752 dell'anno precedente.

Occorre peraltro rilevare che l'onere complessivo per tali incarichi ammonta ad euro 3.568.541,68 pari a circa un terzo delle somme complessivamente erogate per una delle principali poste di spesa, rappresentata dalle controversie con infortunati e tecnopatici che, nello stesso esercizio, hanno comportato una spesa di euro 9.924.268,64.

La diminuzione degli incarichi conferiti all'esterno mette in evidenza che una attenta attività di studio e di approfondimento è in grado di innescare meccanismi di qualificazione e razionalizzazione dell'attività contenziosa.

Peraltro, l'entità della spesa succitata richiede un approfondimento accurato anche in considerazione del fatto che sovente vengono impropriamente registrate al citato sottoconto 09, come onorari ad avvocati esterni, pagamenti effettuati ad avvocati di controparte, sicché il dato della spesa per procuratori esterni ne risulta significativamente alterato con conseguente difficoltà di valutazioni sulle differenze a volte macroscopiche della distribuzione degli incarichi per regioni e del rapporto tra incarichi conferiti e spese sostenute.

Allo stato i casi più ricorrenti di ricorso a procuratori esterni riguardano o incarichi che, in casi eccezionali, sono conferiti per tematiche particolarmente complesse che richiedono qualificate competenze specialistiche ovvero per vertenze che interessano soggetti legati all'Istituto rispetto ai quali la difesa interna si troverebbe in condizione di incompatibilità.

Altra ipotesi va riferita all'attività di Sedi dell'Istituto presso le quali non operino Avvocature interne e si rende necessario il conferimento degli incarichi agli esterni per l'esercizio della mera attività procuratoria e di domiciliatazione.

Il CIV, nell'effettuare il monitoraggio sull'andamento del contenzioso legale di cui alla citata deliberazione 27/2006, si è occupato anche della specifica questione degli incarichi esterni sottolineando che occorre ricondurre il ricorso a tali affidamenti nell'ambito di effettive ed insuperabili circostanze di necessità, tenuto anche conto delle recenti direttive ministeriali che ribadiscono lo svolgimento dell'attività difensiva della Pubblica Amministrazione da parte del proprio servizio legale.

Inoltre, allo scopo di ridurre l'eccessiva concentrazione di tale fenomeno in alcune regioni, il CIV considera urgente vengano svolte tempestive e specifiche analisi delle criticità locali sia di carattere organizzativo che socio-ambientali e conseguentemente efficaci interventi per la rimozione delle cause che hanno determinato tali criticità.

In conclusione ponendo in correlazione tali direttive con la considerazione che le spese sostenute per onorari legali, vuoi esterni che di controparte, assorbono oltre il 17% dell'intero capitolo 430, occorre ribadire quanto già detto precedentemente sull'esigenza di approfondite analisi che possano fornire utili elementi per rimuovere le criticità locali e,

sotto un profilo più generale, per impostare in modo più meditato la fase istruttoria dei procedimenti amministrativi così da realizzare, mediante il contributo sinergico di tutte le strutture interessate (uffici amministrativi, consulenze sanitarie e tecniche ed avvocature) una più congrua valutazione sulla opportunità di intraprendere la fase contenziosa e, soprattutto, di resistere negli ulteriori gradi di giudizio.

14. IL PERSONALE

Prima di esporre i dati numerici relativi al personale dell'INAIL, appare necessario svolgere alcune considerazioni di carattere generale.

Com'è noto l'art. 1, comma 93, della legge 30 dicembre 2004, n. 211 (Finanziaria 2005) impegnava le amministrazioni ad attuare entro il 30 aprile 2005 una rivisitazione delle dotazioni complessive di personale, apportando una riduzione non inferiore al 5% della spesa complessiva relativa al numero dei posti in organico di ciascuna amministrazione, con una significativa riduzione del numero di dipendenti applicati in compiti logistico - strumentali e di supporto.

Occorre peraltro precisare che già in data 7 gennaio 2004 il Ministero del lavoro aveva approvato la delibera commissariale n. 588, in data 31 luglio 2003 relativa alla rideterminazione delle dotazioni organiche per il periodo 2002/2005 con una riduzione di 196 unità rispetto alle dotazioni precedenti.

Considerato che la riduzione del 5% dei costi per la dotazione organica, imposta dalla Finanziaria 2005, ammontava a circa 32 milioni di euro e che era necessario contemperare le esigenze di contenere la spesa con quelle di funzionalità dell'intero modello organizzativo già ampiamente ridotte nei termini di cui sopra, si è ritenuto opportuno ripartire il taglio fra tutte le categorie di personale (dirigenti, professionisti, medici e personale delle aree) anche in considerazione che il maggior costo unitario delle qualifiche più elevate avrebbe consentito di contenere il totale complessivo delle unità da ridurre.

In tale ottica il Consiglio di amministrazione, con delibera n. 231, in data 26 aprile 2005, ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica dell'Istituto con una riduzione di posti in organico pari a n. 396 unità.

In particolare, si ritiene opportuno evidenziare la riduzione: di 12 posizioni dirigenziali di II fascia che ha inciso in maggior misura sulla Direzione generale dove alcuni uffici sono stati declassati ad unità di tipologia B e affidati al livello apicale del funzionariato; di 52 posizioni di

dirigenti medici di I livello; di 26 nell'ambito dei professionisti , tra legali e tecnici e di 100 posizioni di C4.

Ulteriori provvedimenti finalizzati a riduzione di spesa sono stati assunti in attuazione dell'art. 22 bis della legge 4 agosto 2006, n. 248 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223.

Tale norma prevedeva una riduzione globale non inferiore al 10% della spesa complessiva derivante dagli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale nell'anno 2006.

Nelle more dell'emanazione di specifiche disposizioni attuative da parte del Ministero della funzione pubblica, la Direzione generale ha ritenuto di riportare la riduzione della spesa al periodo di vigenza della legge (agosto/dicembre 2006).

Si è ravvisato, inoltre, di operare la suddetta riduzione in sede di erogazione del saldo della retribuzione di risultato, che presentava la necessaria capienza e che interverrà nel corso del 2007, soltanto dopo la conclusione delle verifiche sul raggiungimento dei risultati.

Inoltre, in occasione delle dimissioni di un dirigente generale a decorrere dall'1/12/2006, non si è proceduto, in attesa di una più generale ristrutturazione, ad attribuire un nuovo incarico dirigenziale generale, conseguendo, così, il risparmio del corrispondente rateo di retribuzione mensile per l'anno 2006 e di una intera annualità per il 2007.

Per quanto riguarda l'anno 2007, l'obiettivo di riduzione della spesa sarà realizzato, in via generale, attraverso la mancata attribuzione di nuovi incarichi dirigenziali generali, in occasione delle prossime cessazioni dal servizio. Conseguentemente, le posizioni dirigenziali generali che si renderanno disponibili saranno affidate ad altri dirigenti generali tramite incarichi ad interim, in attesa di future valutazioni di ordine organizzativo-funzionale.

Inoltre, per l'eventuale somma residuale, la riduzione sarà effettuata secondo criteri e modalità individuate per l'esercizio 2006.

A) Sistema di valutazione del personale.

Il sistema di valutazione e sviluppo delle risorse umane è utile per conoscere e valorizzare il patrimonio umano disponibile, inserendolo nel

più ampio contesto dell'evoluzione strategica dell'Istituto da Ente erogatore di prestazioni assicurative a soggetto attivo del sistema di protezione sociale.

Come già riferito nel precedente referto, detto sistema si articola in modo diverso a seconda della specificità del personale coinvolto.

In proposito si ricorda che per il personale delle Aree B e C vengono valutate "Competenze e Potenziale", mentre le "Prestazioni", cioè i comportamenti organizzativi posti in essere e i risultati raggiunti, sono riferite ai dirigenti, medici e professionisti, con esclusione dei soli dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale, dei coordinatori generali e del sovrintendente medico.

Sono state definite compiutamente, collaudate e rilasciate in produzione, in via sperimentale, tutte le migliorie e nuove funzionalità predisposte sulla base delle esigenze scaturite dalla prima presentazione del sistema di valutazione delle competenze sul personale delle aree.

In particolare, secondo quanto comunicato dalla Direzione generale, è stata aggiornata e più dettagliatamente articolata la piattaforma professionale, soprattutto per realizzare una maggiore corrispondenza tra le figure organizzative ed le competenze tecniche per ciascuna rilevate.

E' stata altresì curata una metodologia capace di rispondere con la necessaria flessibilità alle richieste di aggregazione delle informazioni sulle diversità rilevate tra le competenze anche per poter incrociare gli esiti della valutazione delle competenze medesime con quelli del potenziale.

E' stato infine aggiornato il processo di valutazione delle competenze, mediante specifici percorsi seminariali e metodologici idonei a supportare le risultanze delle valutazioni, al fine di intervenire sulle criticità rilevate con adeguate azioni di sviluppo, aggiornamento e formazione.

Sulla tematica in argomento ha inciso il peggioramento del clima aziendale e la conseguente interruzione delle relazioni sindacali soprattutto correlata alle difficoltà insorte nella conclusione del contratto integrativo aziendale per i profili economici e nella determinazione dei fondi integrativi di cui si dirà in seguito.

Di conseguenza, non si è ritenuto opportuno attivare la ripetizione della valutazione delle competenze, che di norma dovrebbe avere cadenza biennale, per tutto il personale delle aree.

Per quanto concerne, infine, l'attitudine del sistema ad attuare una migliore selezione del personale, nel 2006 – per la prima volta – si è potuto introdurre tra i parametri di valutazione tradizionali (anzianità, titoli ed esiti delle prove cognitive) anche quello relativo alle "attitudini" all'assunzione di nuovi ruoli organizzativi.

Ciò è stato reso possibile dalla disponibilità degli esiti della valutazione del potenziale realizzata nel 2004, che sono stati utilizzati come parametri utili per la definizione delle graduatorie di merito di tutte le procedure selettive interne espletate nel 2006 per l'accesso alle posizioni funzionali C 4 e C 3 per tutti i profili professionali.

L'incidenza degli esiti della valutazione del potenziale è stata pari al 20% rispetto al totale dei valori considerati, mentre il 35% era riservato alle prove cognitive ed il restante 45% alla valutazione dell'anzianità e dei titoli.

La popolazione aziendale coinvolta è stata di oltre 4700 unità.

Per i dirigenti di II fascia è in corso di completamento un nuovo ciclo di valutazione dei comportamenti organizzativi.

Per quanto concerne invece i Dirigenti generali il trattamento economico, come è noto, si articola in fondamentale ed accessorio, che a sua volta comprende due quote: una relativa alla posizione ricoperta, l'altra legata ai risultati conseguiti.

L'erogazione di tali compensi è ancorata in parte al conseguimento dei risultati della struttura ed in parte alla valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali, da parte del Direttore generale.

In ordine a quest'ultimo punto, deve purtroppo prendersi atto che la suddetta retribuzione di risultato, ancorata alla positiva valutazione della capacità budgetaria, di gestione e di organizzazione da effettuarsi a cura del Direttore generale, non ha finora trovato riferimento ad idonei ed obiettivi indicatori e rimane ancora legata a valutazioni nel complesso discrezionali del Direttore generale.

Ciò rende necessario sottolineare ancora una volta la non completa attuazione in INAIL della contabilità analitica che impedisce una oggettiva valutazione dei risultati della gestione.

B) Conferimento di incarichi dirigenziali.

Nell'esercizio in esame i provvedimenti più rilevanti adottati in materia hanno riguardato i criteri per il conferimento degli incarichi ed il Regolamento della dirigenza.

Per quanto attiene al primo punto il Consiglio di amministrazione con delibera n. 139, in data 15 marzo 2005 ha disposto:

- che nel conferire gli incarichi di dirigente di II fascia fosse valorizzato il personale dotato di autorevolezza innovativa con particolare riguardo alla capacità di fare squadra e di risolvere i problemi e che fosse utilizzato il sistema di valutazione delle competenze e comportamenti organizzativi;
- che, per quanto possibile, fosse da evitare il ricorso a figure manageriali reperite all'esterno;
- che la durata degli incarichi fosse triennale;
- che, conformandosi ai principi delle pari opportunità, fosse significativo intensificare la promozione di donne;
- che i dirigenti che avessero ricoperto l'attuale incarico da quattro anni ed oltre fossero destinati ad altra posizione.

Analoghi criteri erano già stati dettati dal Consiglio di amministrazione, con propria deliberazione n. 142, in data 14 dicembre 2004 anche per i dirigenti generali.

Il nuovo regolamento per la dirigenza dell'INAIL è stato approvato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 379, in data 26 luglio 2005 che ha recepito le proposte di modifiche al regolamento già vigente resesi necessarie a causa delle intervenute innovazioni legislative in materia di dirigenza.

Anche il nuovo regolamento della dirigenza prevede all'art. 6, comma 5, il conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti esterni in applicazione dell'art. 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 rispettivamente entro il limite del 10% e dell'8% della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla I e alla II fascia.

Si ricorda che l'eventuale applicazione di tale norma dovrà tener conto, per quanto possibile, di tutte le condizioni cui è subordinato il ricorso a figure manageriali da reperire all'esterno.

Peraltro essendo intervenuto il decreto legge n. 262, in data 3 ottobre 2006 (decreto Bersani) che all'art. 41, commi 1 e 3, prevedeva che gli incarichi a tempo determinato, conferiti a personale esterno in data antecedente al 17 maggio 2006 cessassero ove non confermati entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto medesimo, il Consiglio di amministrazione, con delibera n. 467, in data 28 novembre 2006 ha confermato tutti gli incarichi in vigore fino alla naturale scadenza dei rispettivi contratti.

Nel corso dell'esercizio 2005, si è proceduto anche ad attribuire incarichi a tempo determinato relativi a posizioni dirigenziali di seconda fascia al personale interno all'Istituto.

A tal fine è stato necessario procedere all'integrazione del vigente regolamento interno della dirigenza INAIL che, all'art. 6, comma 6, ha previsto il conferimento di incarichi dirigenziali di seconda fascia al personale interno all'Istituto.

Successivamente con delibera consiliare n. 410, in data 30 ottobre 2006, è stata autorizzata la proroga dei suddetti incarichi per una sola volta e per un ulteriore periodo di un anno.

C) Determinazione fondi contrattazione collettiva integrativa.

Alcune questioni di carattere generale sono sorte in ordine alla costituzione, destinazione e compatibilità con le risorse iscritte in bilancio dei fondi integrativi conseguenti alla contrattazione integrativa di ente.

Tali questioni attengono all'attivazione di ulteriori risorse finanziarie diverse da quelle determinabili a seguito dell'applicazione della normativa contrattuale.

Al riguardo occorre evidenziare che la situazione segnalata con riferimento agli ambiti di seguito richiamati è rimasta sostanzialmente invariata e ciò ha determinato l'interruzione delle relazioni sindacali di cui si è fatto cenno innanzi.

Infatti, come riferito nel precedente referto, le difficoltà insorgono nella individuazione delle risorse derivanti dalle attività previste dalle disposizioni recate dall'art. 43, comma 3, della legge 27 dicembre 1997 n. 449, che consentono alle Amministrazioni pubbliche di stipulare

convenzioni con soggetti pubblici e privati per la fornitura a titolo oneroso di prestazioni aggiuntive rispetto a quelle istituzionali.

Altra questione ha riguardato le specifiche risorse attivate con ricorso alle previsioni normative contenute nell'art. 4, comma 10, del CCNL del 14 marzo 2001 e nell'art. 3, comma 3, del CCNL del 5 aprile 2001 che consentono di prendere in considerazione, ai fini della individuazione di risorse aggiuntive da destinare al personale, i nuovi servizi o processi di riorganizzazione ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze ovvero un incremento stabile delle dotazioni organiche.

Ancora, incertezze hanno riguardato l'applicazione del comma 5, dell'art. 43 della citata legge n. 449 /1997 secondo cui i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio e accantonano nel corso della gestione una quota non inferiore al 2% che per la metà può essere destinata ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti.

Il Collegio dei sindaci con riguardo a tutte le fonti di finanziamento sopra indicate ha reiteratamente rilevato, nel corso dei vari esercizi finanziari in cui i provvedimenti intervenivano, che nelle relazioni illustrative l'amministrazione non forniva chiare indicazioni circa i criteri di reperimento dei fondi e della loro concreta determinazione.

Trattasi di una carenza di carattere generale che è stata osservata in ordine a tutti i provvedimenti conclusivi delle varie fasi in cui si articola la gestione finanziaria.

Spesso nemmeno la richiesta di circostanziate delucidazioni riusciva a fare chiarezza sulle perplessità evidenziate cosicché permanevano comunque dubbi sui criteri interpretativi adottati in ordine alla portata delle singole norme sopraccitate.

In proposito si esprime l'auspicio che, gli organi decisionali dell'Ente, in ragione dei diversi livelli di responsabilità, siano in grado di adottare adeguate misure volte ad evitare conflitti sindacali derivanti dall'utilizzo di risorse aggiuntive che devono essere determinate sulla base di tutti i presupposti previsti dalle vigenti disposizioni.

D) Consistenza organica del personale.

In termini puramente numerici la consistenza organica del personale al 31 dicembre 2005 viene evidenziata nella seguente tabella in cui i dati sono messi a raffronto con quelli del 2004.

Consistenza organica del personale negli anni 2004 e 2005						
(situazione al 31 dicembre)						
Qualifiche	Organico al 31/12/04	Forza al 31/12/04	Diff.	Organico al 31/12/05	Forza al 31/12/05	Diff.
Dirigenti (di cui 7a fine 2004 a tempo det.)	280	263	-17	268	262	-6
Personale X liv. (ing., arch., attuari, avv.)	658	641	-17	680	637	-43
Personale amministrativo III - IX liv.	10.157	8.611	-1.546	9.888	8.433	-1.455
Medici funzionari (primari, aiuti, assistenti)	732	564	-168	632	571	-61
Personale sanitario (personale tecnico)	745	684	-61	708	821	113
TOTALE	12.572	10.763	-1.809	12.176	10.724	-1.452
Personale medico con incarico d'opera professionale		834			847	

Il raffronto del personale in servizio al 31.12.2005 con quello a fine 2004 evidenzia una diminuzione di n. 39 unità (pari allo 0,36%).

A fronte di questa ulteriore carenza di personale rispetto all'organico, l'Istituto si è avvalso di personale proveniente da enti privatizzati o da altre amministrazioni pubbliche; nel 2003 tali assunzioni ammontavano a 26 unità, nel 2004 a 90 unità, nel 2005 a 76 unità.

Numero dipendenti provenienti da altre amministrazioni

Qualifiche	2003	2004	2005	totale
Dirigenti	-	2	1	3
Personale X liv. (ing., arch., attuari, avv.)	1	0	0	1
Personale amministrativo III - IX liv.	20	56	71	147
Medici funzionari (primari, aiuti, assistenti)	5	0	4	9
Personale sanitario (personale tecnico)	-	32	0	32
TOTALE	26	90	76	192
Pers. medico incarico d'opera profess.le	-	-	-	-

Nella successiva tabella relativa all'età media dei dipendenti rilevata al 31 dicembre 2005, si evidenzia come a fronte di una anzianità media di anni 46,87 le regioni del Centro-Sud (tranne la Basilicata) presentano un personale mediamente più anziano di quello del Nord (ad eccezione della Valle d' Aosta) con punte più elevate per il Lazio, la Campania, la Calabria, la Sicilia e la Sardegna; ciò fa prevedere, per il prossimo futuro, un turnover particolarmente accentuato per queste regioni.

**Età media dei dipendenti
al 31/12/2005**

Regioni	età media
Piemonte	45,43
Valle d'Aosta	49,02
Lombardia	44,97
Trentino	42,91
Veneto	45,15
Friuli Venezia Giulia	45,03
Liguria	47,42
Emilia Romagna (1)	44,68
Toscana	46,32
Umbria	46,61
Marche	46,87
Lazio	48,68
Abruzzo	47,17
Molise	46,90
Campania	47,67
Puglia	46,76
Basilicata	44,99
Calabria	47,28
Sicilia	48,33
Sardegna	48,70
Tipografia di Milano (2)	42,56
Direzione Generale	50,09
Gestione Immobili di Roma	51,58
<i>Media Nazionale</i>	46,87

- (1) esclusi i metalmeccanici
(2) compresi i tipografi (n. 43)

E) Spese per il personale in attività di servizio.

Gli oneri riguardanti la gestione del personale si riferiscono agli emolumenti, ai compensi per lavoro straordinario e per l'incentivazione della produttività, alle altre competenze e spese per il personale addetto ai servizi amministrativi, sociali e medico-legali dell'Istituto, agli oneri previdenziali e assistenziali, nonché agli oneri relativi ai contributi integrativi di riscatto del personale e agli accantonamenti al fondo di previdenza.

Nel complesso, la spesa di competenza per la categoria in esame che nel 2005 è risalita a euro 568,4 milioni, pari al 7,6% delle spese correnti, mentre ammontava nel 2004 a € 553 milioni, pari al 7,2% delle spese correnti e nel 2003 a euro 571,8 milioni, pari al 7,5% delle spese correnti.

Le variazioni intervenute sono l'effetto dei miglioramenti contrattuali corrisposti per il 2003 e dell'inquadramento di personale con retribuzione meno elevata nel 2004.

Spese per il personale in servizio

(in milioni di Euro)

Anno	Totale	Differenze anno prec.	
		val. assoluto	val. percent.
2003	571,8	37,5	7,20
2004	553,0	-18,8	-3,29
2005	568,4	15,4	2,78

Costo globale (in milioni €) e medio (in migliaia €) del personale

	costo globale personale 2003	costo medio pro-capite 2003	costo globale personale 2004	costo medio pro-capite 2004	costo globale personale 2005	costo medio pro-capite 2005
1) Stipendi, compensi vari e oneri riflessi	558,7	52,3	541,1	50,9	556,4	51,8
2) benefici sociali e assist. ed oneri diversi	13,1	1,2	11,9	1,1	12,0	1,1
<i>Costo medio complessivo</i>	571,8	53,5	553,0	52,0	568,4	52,9

N.B. Il numero delle unità per il calcolo del costo medio è ricavato dalla media della consistenza al 31/12 rispetto all'1/1 per ogni anno: 2003=10.687; 2004=10.625; 2005=10.743

Scostamenti spese per il personale

(costo globale in milioni di Euro)

	costo a consuntivo	variazioni su anno precedente	variazioni % su anno precedente	tasso inflazione programmata	costo rapportato all'inflazione	variazioni su inflazione	variazioni % su inflazione
2003	571,8	37,5	7,02	2,2	546,1	24,0	4,60
2004	553,0	-18,8	-3,29	2,1	583,8	37,7	6,90
2005	568,4	15,4	2,78	2,2	565,2	-18,6	-3,19

F) Spese per il personale in quiescenza.

Gli oneri in esame si riferiscono all'indennità integrativa speciale ed all'assegno per nucleo familiare del personale in quiescenza, all'integrazione ordinaria del fondo rendite vitalizie e al trattamento pensionistico integrativo (legge 144/99, art. 64).

Per gli anni in questione l'andamento degli oneri di competenza è evidenziato nella tabella che segue:

Spese per il personale in quiescenza

(in milioni di Euro)

Anno	Totale	Differ. anno precedente	
		val.assoluto	val.percent.
2003	72,2	-0,3	-0,41
2004	73,9	1,7	2,35
2005	74,9	1,0	1,35