

1.8) ed in loro vece istituire il Ministero dei trasporti e della navigazione (art. 1.9), ha previsto che l'organizzazione del nuovo Ministero fosse disciplinata, entro tre mesi dall'entrata in vigore della richiamata legge, con uno o più regolamenti da emanarsi ai sensi dell'art. 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400. In tale ambito, le funzioni di vigilanza sulla Società Ferrovie dello Stato sarebbero state esercitate da una apposita "Unità di controllo" (art. 1.13).

Con nota del 3 agosto 1995, il Ministro dei trasporti e della navigazione inviò al Consiglio di Stato per il prescritto parere uno schema di regolamento, da emanare secondo le forme richieste dall'art. 17, comma primo, della legge n. 400/1988, in attuazione dell'art. 1.13, lettera e) della richiamata legge n. 537/1993, con il quale veniva istituita l'Unità di controllo.

La II Sezione del Consiglio di Stato, nella seduta del 30 agosto 1995, sospese l'esame dell'affare in attesa di acquisire preventivamente l'indispensabile avviso, in ordine allo schema di provvedimento, del Ministero del tesoro, in considerazione sia del fatto che quest'ultimo era l'azionista unico della Società, sia per gli aspetti specificamente finanziari relativi ai mezzi messi a carico delle Ferrovie dello Stato, al trattamento giuridico ed economico del personale dell'Unità di controllo ed agli incarichi di consulenza.

Il provvedimento in questione non ha avuto ulteriore seguito.

Con decreto del Ministro dei trasporti e della navigazione del 22 ottobre 1996, nelle more della definitiva riorganizzazione del Dicastero, sono state affidate alla Direzione generale della motorizzazione civile e dei trasporti in concessione le predette funzioni di vigilanza, compresa ogni connessa attività istruttoria. La Direzione medesima deve provvedere, con apposita relazione, a comunicare, ogni tre mesi, al Ministro dei trasporti e della navigazione lo stato dell'attività di vigilanza. In risposta a nota istruttoria la predetta Direzione generale ha inviato, in data 18 novembre 1997, una relazione nella quale si dà conto dell'avvio delle procedure di organizzazione dell'attività di vigilanza, degli incontri con i responsabili della Società, delle disposizioni impartite e delle inchieste avviate.

In risposta ad altra nota istruttoria, con la quale era richiesta la trasmissione delle relazioni che il Ministro dei trasporti e della navigazione deve rendere al Parlamento sullo stato di attuazione del contratto di programma ai sensi della legge 14 luglio 1993, n. 238, il Gabinetto del predetto Dicastero, con nota del 2 dicembre 1997, ha comunicato "che a tutt'oggi non è stata prodotta alcuna relazione". Ha inoltre precisato "che la costituzione dell'Unità di controllo...ha richiesto un complesso iter procedurale - tuttora non ancora completato - cosicché è venuta a mancare l'operatività di un organo deputato, fra l'altro ad acquisire ed elaborare tutti gli elementi necessari anche per le periodiche relazioni". Comunica,

infine, che l'affidamento della vigilanza alla predetta Direzione generale dovrebbe consentire, nei primi mesi del 1998, di adempiere il dettato normativo in materia di relazione al Parlamento.

Conclusivamente, questa Corte dei conti deve rilevare come l'assolvimento di così importanti funzioni di vigilanza ed indirizzo, soprattutto in un periodo di gravi difficoltà per l'Azienda, continuino ad essere perseguite in modo contraddittorio ed insufficiente, al di fuori dei necessari strumenti organizzativi predisposti all'uopo sia nell'atto di concessione, che nelle successive disposizioni legislative contenute nel provvedimento collegato alla legge finanziaria per l'esercizio 1994. Ciò non può non determinare la non rispondenza della attività governativa nella regolazione dei rapporti che intercorrono tra i Ministeri competenti e le Ferrovie dello Stato, sia a livello di assemblea sociale che in quello contrattuale. Ne sembra poi derivare anche un isolamento degli Organi sociali di fronte ai gravosi compiti di risanamento finanziario, gestionale ed anche tecnico, che le ultime vicende hanno portato all'attenzione del Parlamento e dell'opinione pubblica.

9. Il personale.

9.1 Il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigente.

Nella precedente relazione, relativa al quadriennio 1991-1994, sono stati riportati i contenuti normativi e retributivi del primo contratto collettivo riservato specificamente al personale dirigente, la cui durata era fissata in quattro anni (1990-1993) per la parte normativa, mentre la parte economica sarebbe stata ricontrattata alla fine del primo biennio.

In data 9 giugno 1992, fu sottoscritto un nuovo accordo concernente l'applicazione della parte economica riguardante il biennio 1992-1993, i cui contenuti sono stati illustrati nella predetta relazione.

Le principali innovazioni introdotte furono le seguenti:

- unificazione delle due qualifiche di Dirigente e Dirigente generale in quella di Dirigente;
- risoluzione del rapporto per limiti di età al compimento di 66 anni e di 30 anni di servizio utile per la pensione.
- Dal 1° febbraio 1993, la retribuzione globale in godimento fu così ristrutturata:
 - stipendio tabellare pari a £ 74.000.000 con eventuale riassorbimento, sino a concorrenza, di quanto percepito per indennità di funzione e superminimo;
 - attribuzione di un assegno personale pensionabile non riassorbibile per la parte di stipendio tabellare che risultasse superiore;
 - le classi di stipendio maturate o maturande furono corrisposte sulla base del valore corrispondente al parametro in godimento al 31 gennaio 1993;
 - ai dirigenti di nuova nomina fu attribuito uno stipendio annuo lordo di £ 63.000.000;
 - sostituzione dell'indennità di funzione e del superminimo con un "elemento personale" di importo non inferiore a £ 1.200.000 annue lorde;
- Vennero infine concordati i seguenti incrementi retributivi, da calcolare sulla struttura tabellare originaria:
 - incremento della retribuzione tabellare nella misura del 5% dal 1° giugno 1992 e del 3% dal 1° gennaio 1993;
 - revisione, con decorrenza 1° gennaio 1992, dell'importo dell'indennità di funzione, rideterminata in misura unica, da un minimo di £ 1.600.000 ad un massimo di £ 6.000.000 mensili lordi;
 - elevazione, con decorrenza 1° gennaio 1992, del valore del superminimo al 20% dell'indennità di funzione;
 - attribuzione di un importo "una tantum" nelle misure di:
£ 4.000.000 per i parametri 100 e 112

£ 6.000.000 per il parametro 152

£ 7.000.000 per il parametro 196.

- ai Dirigenti generali, in servizio alla data del 1° febbraio 1993, fu attribuito un importo pensionabile e non riassorbibile pari a tre classi biennali, mentre al personale con parametro 152 fu corrisposto dalla medesima data un importo pensionabile e non riassorbibile pari ad una classe biennale.

Il contratto in questione, in quanto non disdetto dalle parti contraenti nei termini previsti, è stato tacitamente rinnovato nel suo complesso per il periodo 1994-1997. Con lettere raccomandate inviate a tutte le Organizzazioni firmatarie del suddetto contratto in data 15 e 18 luglio 1997, la Società ha dato formale disdetta al fine di pervenire ad un rinnovo globale del medesimo.

9.2 I contratti collettivi nazionali di lavoro per i dipendenti.

In data 6 febbraio 1998 è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro, con scadenza, sia per la parte normativa che per la parte economica al 31 dicembre 1999, tra la Società e le Organizzazioni sindacali confederali, autonome e, per il settore macchina, lo SMA. Detto accordo, a detta delle Parti contraenti, ha assunto come riferimento il Protocollo d'intesa intervenuto tra il Governo e le Parti sociali in data 23 luglio 1993.

Sono elementi della retribuzione base:

1. lo stipendio (minimo tabellare, successive classi di stipendio biennali e aumenti periodici triennali, anche convenzionali, l'assegno personale pensionabile ex art. 82, l'E.D.R. pensionabile previsto dal Protocollo d'intesa del 31 luglio 1992, l'E.D.R. pensionabile previsto dall'art. 80 e l'eventuale assegno personale pensionabile di cui all'art. 79 per passaggio di parametro o di area funzionale;
2. L'indennità integrativa speciale.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

1. la tredicesima mensilità;
2. il salario di posizione organizzativa/professionale;
3. l'indennità quadri per il personale dell'area Quadri;
4. l'indennità di utilizzazione per il personale appartenente ai primi sette parametri stipendiali;
5. l'indennità di turno;
6. il compenso per lavoro straordinario feriale diurno e notturno, festivo diurno e notturno;
7. l'indennità per lavoro notturno ed il compenso per lavoro domenicale;
8. il premio di risultato annuale;

9. le competenze accessorie;

I nuovi importi stipendiali iniziali con le decorrenze di attribuzione e l'importo forfettario per vacanza contrattuale sono quelli esposti nella seguente tabella:

PARAMETRI	1-07-1997	1-05-1998	IMPORTO FORFETTARIO
100	10.052.715	10.555.709	718.563
122	12.264.311	12.877.964	876.647
135	13.571.164	14.250.206	970.060
142	14.274.851	14.989.103	1.020.359
156	15.682.238	16.466.909	1.120.958
167	16.788.036	17.628.036	1.200.000
186	18.698.043	19.633.612	1.336.527
220	22.115.971	23.222.557	1.580.838
275	27.644.960	29.028.194	1.976.048

La progressione degli stipendi sopra indicati avviene con la corresponsione di otto classi biennali e, successivamente, con cinque aumenti periodici triennali secondo gli importi indicati nella seguente tabella:

PARAMETRI	CLASSE DI STIPENDIO	AUMENTO PERIODICO
100	316.800	162.360
122	386.496	198.079
135	415.008	212.691
142	437.184	224.056
156	484.704	248.410
167	510.048	261.399
186	573.408	293.871
220	652.608	334.461
275	804.672	412.394

Per quanto concerne le voci retributive diverse dallo stipendio si ritiene opportuno illustrare le seguenti:

1. Assegno personale pensionabile: a decorrere dal 1° giugno 1997, viene corrisposto, entro il mese di luglio di ciascun anno, un assegno di importo pari alla retribuzione base spettante al 30 giugno dello stesso anno, con esclusione degli E.D.R. pensionabili;
2. Premio di risultato annuale: è istituito dal 1° febbraio 1998, con contestuale soppressione del premio di produttività e compartecipazione, di valore medio pro-capite annuale di £ 810.000 (£ 1.390.000 per il settore macchina) da attribuire a ciascuna ASA/Società/ Struttura di Holding in relazione al numero medio di addetti per ciascun anno;

3. Indennità Quadri: è così costituita:

- 3.1 l'indennità di base è pari a £ 500.000 e £ 600.000 per i parametri 220 e 275;
- 3.2 l'indennità di posizione: da £ 185.000 a £ 400.000 per il parametro 220 e da £ 277.000 a £ 600.000 per il parametro 275;
- 3.3 il superminimo, previa valutazione del merito individuale, da £ 187.500 a £ 500.000 per il parametro 220 e da £ 262.500 a £ 750.000 per il parametro 275.

Con il contratto in questione viene infine avviata la costituzione di un Fondo di pensione complementare in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, per fornire prestazioni complementari al trattamento di pensione pubblica. La Società e i lavoratori, che su base volontaria aderiranno, contribuiranno ciascuno a decorrere dal 1° ottobre 1998, nella misura dell'1% dell'insieme delle voci retributive minimi tabellari, classi e aumenti periodici, indennità integrativa speciale, EE.DD.RR. e indennità quadri. Il Fondo sarà altresì finanziato, fin dall'atto della sua costituzione, mediante quota del TFR maturato nell'anno per i lavoratori che abbiano volontariamente aderito, nelle misure del 18% per i lavoratori assunti in data antecedente all'entrata in vigore del richiamato decreto legislativo (28 aprile 1993) e del 100% per quelli assunti successivamente. L'attivazione del Fondo avverrà entro il 1° ottobre 1998.

9.3 Consistenza del personale.

Nel corso del biennio preso in esame, è proseguito il notevole ridimensionamento dell'organico perseguito attraverso gli strumenti del prepensionamento⁷, della mobilità verso altre Amministrazioni pubbliche ed il blocco del "turn-over". La tabella seguente espone i dati relativi al personale presente al 31 dicembre di ogni anno, alla sua consistenza media e all'indice di produttività:

⁷ La legge 7 giugno 1990, n. 141, all'art. 1, stabilisce che l'Ente Ferrovie dello Stato può disporre l'adozione di un programma quinquennale di pensionamenti anticipati sulla base delle eccedenze all'uopo rilevate. Il personale interessato è quello dichiarato in via definitiva fisicamente inidoneo o con idoneità fisica limitata a svolgere la mansioni del proprio profilo professionale che abbia compiuto il quarantesimo anno di età a condizione che raggiunga, con l'abbuono di un massimo di sette anni di servizio, almeno diciannove anni, sei mesi e un giorno di servizio utile a pensione. Analoga possibilità di pensionamento anticipato è concessa al personale che abbia maturato il medesimo periodo di servizio effettivo utile a pensione. In ogni caso l'aumento degli anni di servizio è attribuito in misura tale da far conseguire una anzianità di servizio non superiore a quella conseguibile alla data del compimento dei limiti di età e di servizio, previsti per la risoluzione dei rapporti di lavoro dalla vigenti norme contrattuali. Per la realizzazione del programma quinquennale, l'Ente provvederà nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio, esclusi gli stanziamenti preordinati al finanziamento di programmi di investimento. In aggiunta a detti fondi lo Stato trasferirà all'Ente 300 miliardi di lire per ciascuno degli anni 1989 e 1990.

Consistenza	1994	1995	Var. %	1996	Var. %
Al 31 dicembre	135.961	126.061	- 7,28	123.017	- 2,42
Consistenza media	140.396	128.104	- 8,76	123.417	- 3,66
Indice di produttiv. ⁸	509.300	571.500	+ 12,21	598.610	+ 4,74

Per quanto concerne il costante aumento dell'indice di produttività del personale si rinvia al successivo paragrafo relativo al costo del lavoro, dove si darà conto dei risultati in termini di risanamento finanziario che sarebbero dovuti conseguire alla fine delle operazioni di prepensionamento, sostanzialmente completate con l'esercizio 1996.

9.4 Il costo del lavoro.

L'andamento dei dati relativi al costo del lavoro sostenuto nei due esercizi oggetto della presente relazione, posto a raffronto con i dati relativi all'esercizio 1994, espone i risultati ottenuti dalla Società nel settore delle risorse umane.

In proposito la Corte dei conti deve rilevare che i dati esposti nei documenti contabili non forniscono, con separata evidenza, il costo del lavoro relativo al personale dirigente rispetto a quello del restante personale, in difformità da quanto generalmente effettuato nelle contabilità delle altre Società a prevalente partecipazione pubblica. Tutto ciò non consente di esaminare il livello retributivo attribuito al personale dirigente, sicuramente elevato, in considerazione a quanto sarà in prosieguo riferito in merito nel paragrafo dedicato alle assunzioni operate sul libero mercato. Si rende pertanto necessario che la Società, a partire dai prossimi bilanci, separi i dati contabili in modo da rendere ostensibile il diverso costo del lavoro derivante dall'applicazione dei relativi contratti collettivi.

⁸ L'indice di produttività del personale è espresso in unità di traffico per addetto. L'unità di traffico è pari alla somma delle voci Viaggiatori/km e Tonnellata/km.

Retribuzioni:	1994	1995	1996
- Competenze fisse	4.724.271	4.666.706	4.855.678
- Straordinario	183.430	215.830	223.405
- Trasferte	70.004	70.695	72.904
- Premio di esercizio	371.207	379.097	362.050
- Competenze accessorie	1.609.903	1.482.579	1.453.384
- Indennità di mancato preavviso	3.268	885	3.822
- Utilizzo fondo ferie non godute	- 63.114	0	0
Totale retribuzioni	6.898.969	6.815.792	6.971.243
Oneri sociali e previdenziali:			
- Contributo al Fondo pensioni	2.098.245	2.282.545	2.450.717
- Contributo all'ex OPAFS	66.153	0	0
- Contributo al Serv. San. Naz.	585.326	542.798	518.176
- Contributo all'INPS e altri Enti	28.111	32.114	171.155
- Accantonamento al fondo TFR	7.190	11.328	448.364
- Accant. indennità buonuscita	129.567	68.759	0
- Rivalutazione ind. buonuscita	0	0	216.562
- Altri costi	219.678	223.631	146.653
Totale oneri sociali e previdenza	3.134.270	3.161.175	3.951.627
Totale generale	10.033.239	9.976.967	10.922.870

I dati esposti nella surriportata tabella richiedono le seguenti osservazioni:

- 1995: il decremento complessivo, pari a milioni 56.272, è causato principalmente dalle seguenti variazioni:
 - diminuzione delle retribuzioni (- 83.177 milioni) in relazione alla riduzione del personale la cui consistenza media è diminuita da 140.396 unità del 1994 a 128.104 unità del 1995;
 - aumento degli oneri sociali causato dal consistente aumento dei contributi al Fondo Pensioni a seguito dell'applicazione dal 1° gennaio 1995 dell'art. 15 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, che ha elevato la base imponibile della percentuale prevista dagli artt. 15, 16 e 22 della legge 29 aprile 1976, n. 177, e all'inserimento, da dicembre 1995, del 20% dell'E.D.R. (elemento distinto delle retribuzioni);
 - diminuzione degli accantonamenti al Fondo di indennità di buonuscita sulla base delle effettive esigenze;
- 1996: l'aumento complessivo di milioni 945.903 deriva essenzialmente dall'effetto delle seguenti cause:
 - aumento delle competenze fisse dovuto al trasferimento tra esse dell'E.D.R. a decorrere dal dicembre 1995, precedentemente classificato tra le competenze accessorie, alla corrispondente diminuzione di queste ultime oltre

all'accantonamento dei costi di personale di competenza del 1996 in relazione al rinnovo contrattuale;

- aumento degli oneri sociali e previdenziali per: a) trasformazione dell'E.D.R. in competenza fissa pensionabile; b) diminuzione dei contributi al S.S.N.; c) aumento dei contributi all'INPS e ad altri Istituti previdenziali per l'iscrizione di tutto il personale all'INAIL e all'IPSEMA per l'assicurazione dei danni derivanti da infortuni sul lavoro; d) accantonamento e rivalutazione del T.F.R., che ha sostituito il precedente regime dell'indennità di buonuscita.

La tabella che segue dimostra, nel primo anno, una sostanziale invarianza del costo del lavoro nonostante la diminuzione della presenza media del personale pari a 12.292 unità, mentre, nel secondo anno, il notevole incremento è causato essenzialmente dall'aumento superiore ad un quarto degli oneri sociali e previdenziali, conseguenti all'introduzione del T.F.R. in sostituzione del meno oneroso regime dell'indennità di buonuscita.

INDICI	1994	1995	1996
Retribuzioni	100,00	98,79	101,05
Oneri sociali e previdenziali	100,00	100,86	126,08
Costo del lavoro	100,00	99,44	108,87

La tabella seguente determina l'andamento della retribuzione media ed il suo incremento percentuale nel biennio preso in esame, dividendo l'importo delle retribuzioni corrisposte per la consistenza media del personale impiegato:

Retribuzione media	1994	1995	1996
Retribuzioni (in milioni)	6.898.969	6.815.792	6.971.243
Consistenza media	140.396	128.104	123.417
Retribuzione media	49.139.355	53.205.145	56.485.273
8 % su anno precedente	0	8,27	6,17

Nell'esercizio 1996 può considerarsi concluso lo sfoltimento del personale iniziato nell'anno 1991. Durante il suddetto periodo la consistenza media del personale è passata dalle 200.405 unità del 1990 alle 123.417 unità del 1996, con una riduzione pari a 76.988 dipendenti. Tuttavia tale massiccia riduzione di personale non ha conseguito l'auspicata riduzione del costo del lavoro che rappresenta, nell'ultimo esercizio preso in considerazione, il 56,33% dei costi della produzione, il 77,82% del valore della produzione e il 132,74% dei ricavi delle vendite e delle prestazioni. Il mancato risanamento nella voce preponderante afferente i costi della produzione, è stato determinato dagli incrementi retributivi concessi nei vari C.C.N.L., costantemente giustificati con la necessità di favorire un ampio ricorso allo

strumento del prepensionamento e assorbendo gli incrementi di produttività determinati solo in modesta parte dalla maggiore efficienza della ristrutturazione e, invece, causati dalla riduzione del personale impiegato. E' evidente, invece, che questo secondo tipo di maggiore produttività andava recuperato a diminuzione dei costi e quindi sterilizzato in sede di contrattazione collettiva.

Ulteriori effetti pesantemente negativi sono derivati dal passaggio di tutto il personale al più oneroso regime del T.F.R. che, a differenza dell'indennità di buonuscita, rimane interamente a carico dell'Azienda, mentre nel biennio esaminato non è stata data attuazione al riordino del trattamento pensionistico previsto dall'art. 21 della legge 17 maggio 1985, n. 210, situazione questa che contrasta apertamente con la struttura societaria acquisita dal 12 agosto 1992, che dovrebbe porre a carico dell'Azienda esclusivamente gli oneri contributivi quale datrice di lavoro. La difficile situazione finanziaria in cui versa la Società avrebbe dovuto invece consigliare di sopassedere all'operata trasformazione.

La Corte dei conti deve peraltro rilevare, che in materia di contenimento del costo del lavoro, è risultata carente sia e innanzi tutto l'azione degli Organi aziendali, sia quella di vigilanza attribuita al Ministero dei trasporti e della navigazione e quella di indirizzo societario spettante al Ministro del tesoro quale unico azionista. Non doveva infatti essere consentita la sottoscrizione di contratti collettivi comportanti aumenti retributivi tali da incentivare il ricorso dei dipendenti al prepensionamento, in quanto la legge 7 giugno 1990, n. 141, prevedeva a favore del personale esodato un abbuono fino ad un massimo di sette anni di servizio. Parimenti doveva essere impedita la attribuzione di maggiori trattamenti per compensare l'aumento di produttività causata dai predetti esodi. Infine, l'azione risanatrice posta in essere dagli Organi sociali andava assistita dagli Organi governativi con un'azione determinata e costante per far comprendere alle Rappresentanze sindacali la imprescindibile necessità del risanamento dell'Azienda.

9.5 Assunzione dall'esterno di personale dirigente.

Nella precedente relazione, la Corte dei conti ha censurato la mancata adozione di idonee procedure in materia di assunzione di personale dirigente da reperire sul libero mercato, che definissero compiutamente le aree in cui si ritenesse di non poter ricorrere al personale dipendente, il procedimento di selezione da utilizzare in relazione al conferimento di specifiche posizioni di responsabilità ed, infine, una correlata "griglia" di trattamenti economici attribuibili. Detti criteri, da affidare alla oculata applicazione dell'Amministratore delegato, dovrebbero rendere trasparente e giustificata la ricerca di professionalità esterne all'Azienda, tali da migliorarne la gestione senza produrre possibili conseguenze negative. Invitò, pertanto, il Consiglio di amministrazione ad adottare le conseguenti deliberazioni.

Infatti, oltre alla necessità di esaminare in un quadro di uniformità la molteplicità di richieste provenienti dai responsabili delle varie strutture, appariva indispensabile dotare della necessaria certezza la documentazione che dimostrasse le esperienze professionali possedute dagli aspiranti alla nomina. Non meno importante sarebbe stato poi disciplinare i trattamenti economici spettanti, in quanto la loro determinazione, potendo influire sulla politica del costo del lavoro di tutto il personale dirigente, avrebbe dovuto tener conto di un quadro di compatibilità che, consentendo l'acquisizione di professionalità esterne, non fosse di aggravio per l'avviato processo di risanamento finanziario.

In proposito, in risposta a nota istruttoria, il Presidente della Società ha precisato, in data 18 dicembre 1997, quanto segue:

- “- la Società una volta definito il profilo del dirigente da selezionare in termini di titolo di studio, eventuali titoli post laurea, esperienze maturate, età, e accertata l'impossibilità di reperire dall'interno la risorsa necessaria (dirigente o quadro), attiva una ricerca all'esterno;
- in una Società per azioni come le F.S. soggetta alle regole del mercato, ai comportamenti della concorrenza e all'evoluzione normativa della U.E., non è possibile definire a priori le aree nelle quali escludere il ricorso a risorse interne, in quanto l'organizzazione in continua evoluzione modifica il tipo di esigenza cui far fronte;
- la Società peraltro ha avviato un progetto complessivo di pianificazione manageriale che nei prossimi anni potrà limitare il reclutamento dei dirigenti dall'esterno;
- l'esigenza di selezionare un dirigente ha una corrispondenza biunivoca con l'esigenza di coprire una posizione dirigenziale. In F.S. tutte le posizioni sono state valutate con il metodo HAY e classificate per fasce, a ciascuna delle quali è stata attribuita una retribuzione di mercato. Pertanto la griglia di retribuzioni di cui alla richiesta è predeterminata e costruita secondo le indagini retributive che la Società Hay, leader nel settore, rileva ogni anno.”

Il Collegio sindacale, con verbale n. 104 del 4 novembre 1997, ha ravvisato l'esigenza di riprendere l'esame della problematica connessa all'adozione, in ambito interno aziendale, di un regolamento disciplinante la procedura di selezione e di reclutamento dall'esterno di personale dirigente. Tale riesame è così giustificato:

- sulla necessità di adottare un regolamento in tal senso il Collegio si è già da tempo ripetutamente pronunciato (cfr. da ultimo, e con carattere di globalità, il verbale n. 77 del 28.10.96);
- in ordine a tale iniziativa, la competente Sezione di controllo Enti della Corte dei conti ha specificamente richiamato l'attenzione degli Organi societari nella Relazione sul controllo eseguito sulla gestione finanziaria della F.S. S.p.A. per gli esercizi 1991-1994;

- la Società F.S. aveva, poi, assicurato un pronto e puntuale intervento in apposita relazione trasmessa con nota presidenziale n. 94 in data 30.7.96, di riscontro al precedente verbale dello scrivente Collegio n. 68 del 19.3.96;
- con nota del 3.10.97, la predetta Sezione Controllo Enti della Corte dei conti ha sollecitato specifici elementi conoscitivi in ordine agli interventi richiesti nella suddetta materia.

Il Collegio sindacale, nell'osservare che "nonostante il periodo relativamente lungo trascorso, non risulta che le auspiccate procedure siano state formalmente adottate", richiama l'attenzione degli Organi societari sul fatto che la mancanza di disciplina in detta materia continua a concretizzare "comportamenti aziendali in qualche misura difforni da quanto anche implicitamente presupposto dalla natura e dalla posizione rivestita dalla F.S. S.p.A." L'Organo di controllo suggerisce anche la necessità di valutare, di volta in volta, l'opportunità di stabilire in quali casi sia conveniente instaurare con il dirigente da assumere un rapporto di lavoro a tempo determinato. Ciò perché, nel caso di rapporto a tempo indeterminato è possibile che "al costo a carico del bilancio F.S. (che assume talvolta dimensioni assai rilevanti) non sempre corrisponda un correlato analogo beneficio, in quanto la continua evoluzione che caratterizza, ormai da lungo tempo, l'organizzazione ferroviaria potrebbe determinare la collocazione di dirigenti di provenienza esterna, anche a breve distanza di tempo dalla loro assunzione, in ruoli marginali, ovvero risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro particolarmente onerose per la Società". Lamenta infine il Collegio che la documentazione trasmessa in occasione di precedenti richieste, non dimostra un rigoroso accertamento di carenza di professionalità interne all'Azienda, circostanza questa che può determinare esuberi di professionalità con caratteristiche analoghe.

Dall'esame della citata documentazione, la Corte dei conti deve rilevare che la problematica in argomento non ha, allo stato, ancora trovato una adeguata sistemazione, né la medesima risulta essere stata portata all'esame del Consiglio di amministrazione per l'emanazione dei richiesti necessari indirizzi.

Nel periodo che va dal 1° aprile 1995 al 1° dicembre 1997, la Società ha disposto 52 nuove assunzioni dall'esterno di personale dirigente, tutte a tempo indeterminato. Il trattamento retributivo annuo lordo corrisposto è costituito dallo stipendio base, dall'indennità integrativa speciale, dall'elemento personale, dalla tredicesima mensilità e dal premio di esercizio. Le misure complessive attribuite sono quelle risultanti dal seguente prospetto.

Retribuzioni (in milioni)	Unità
Al di sotto di 100	2
Fino a 150	19
Fino a 200	14
Fino a 250	4
Fino a 300	3
Fino a 350	3
Fino a 400	-
Fino a 450	-
Fino a 500	3
Fino a 550	2
Fino a 600	1
Fino a 700	-
Fino a 800	1

L'importo globale delle retribuzioni attribuite, al netto degli oneri riflessi, ammonta a 11.848,2 milioni di lire con una retribuzione media di 227,85 milioni di lire.

In conclusione la Corte dei conti invita il Consiglio di amministrazione della Società ad adottare, con l'urgenza che il caso richiede, una apposita normativa interna volta a disciplinare la materia e, nel contempo, a limitare le assunzioni in questione ai casi strettamente necessari anche utilizzando, ove occorra, lo strumento del contratto di lavoro a tempo determinato.

10. Le attività e i risultati delle gestioni.

10.1 L'esercizio 1995.

La relazione che illustra l'attività svolta dalla Società nel corso dell'esercizio 1995 segue l'andamento espositivo adottato per la gestione relativa agli anni precedenti. Sono riportate dettagliate notizie in materia di costi, ricavi, investimenti e reperimento delle risorse finanziarie. Sono inoltre fornite informazioni di carattere particolare relative alle attività di ricerca e sviluppo, ai rapporti con Imprese controllate e collegate e ai fatti di rilievo avvenuti dopo la chiusura dell'esercizio.

I dati forniti possono così essere riepilogati:

1. Andamento della gestione: il prodotto globale venduto dalle F.S. è stato pari a 74,2 miliardi di unità di traffico, cifra questa in assoluto la più alta mai raggiunta in precedenza,

con un incremento, rispetto al 1994, del 3,9%. In particolare è così evidenziato l'andamento dei vari settori:

- 1.1. Settore passeggeri: i viaggiatori/Km., che rappresentano il 67% delle UT, a fine 1995 sono saliti a 49,7 miliardi (+ 1,6% rispetto all'anno precedente), consolidando così il recupero già iniziato nel 1994. Gli introiti del traffico passeggeri sono cresciuti del 7,9%, mentre le tariffe viaggiatori sono aumentate dal 1° marzo 1995 in media del 6%. In sensibile crescita (+ 33,8%) il numero dei viaggiatori sui treni ETR-Pendolino con l'incremento da 22 a 28 dei convogli per giorno; soddisfacente anche l'aumento delle vendite di servizi a più alto valore quali posti in vagone letto e cuccette di prima classe.
- 1.2. Settore merci: i 24,5 miliardi di tonnellate/Km. rappresentano una crescita dell'8,7% rispetto all'anno precedente. Lo sviluppo del traffico ha interessato tutte le modalità di trasporto e riguarda sia il mercato interno che quello internazionale. Nel complesso gli introiti del traffico merci sono cresciuti del 9,7% rispetto all'anno precedente.
- 1.3. Qualità del servizio: il 73% dei treni viaggiatori a lungo percorso e l'86% dei treni locali è giunto a destinazione in orario o con un ritardo compreso entro i cinque minuti. La puntualità dei treni internazionali, nella fascia di ritardo fino a cinque minuti, è stata pari all'89% per quelli in uscita e dell'86% per quelli in entrata. Per i treni merci di qualità il ritardo medio è stato di 33 minuti con un lieve peggioramento rispetto al 1994.
2. Aumenti del capitale sociale: in data 7 marzo 1994, l'Assemblea straordinaria delle Ferrovie dello Stato ha deliberato l'attuazione in forma scindibile dell'aumento del capitale sociale da £ 42.417.892.391.000 a £ 58.717.892.391.000, mediante l'emissione di 16.300 milioni di azioni ordinarie del valore nominale di £ 1.000 cadauna riservate al Ministero del tesoro nel termine di sei anni, da sottoscrivere entro il 31 gennaio di ciascun anno in relazione agli stanziamenti previsti dalle leggi n. 500/92, n. 538/93 e n. 725/94. La sottoscrizione per il 1995 è stata effettuata per 1.485 miliardi di lire.
3. Gestione finanziaria: nel corso dell'esercizio, per il finanziamento degli investimenti sono stati realizzati prestiti per un importo complessivo di 8.856 miliardi di lire, dei quali 4.533 sono andati a rifinanziare prestiti in scadenza. La composizione dell'indebitamento alla data del 31 dicembre 1995, che assomma a 46.465 miliardi di lire, è per il 68,8% in valuta italiana, per il 13,8% in eurolire e per il rimanente 17,4% in valuta estera. Il costo dell'indebitamento è risultato pari al 10,54%. Per specifici investimenti nel Mezzogiorno e per l'asse ferroviario del Brennero è stato realizzato un prestito con la Banca Europea degli Investimenti per 1.200 miliardi di eurolire.
4. Investimenti: l'ammontare complessivo degli investimenti tecnici è stato nell'anno pari 4.670 miliardi. In particolare gli interventi hanno riguardato:
 - 4.1. Realizzazione e potenziamento delle infrastrutture: a) raddoppi e varianti di tracciato per un totale di circa 28 km.; b) sistemi di esercizio con controllo centralizzato del

traffico per un totale di 1.215 km. di linee; c) sistemi di distanziamento treni per un totale di 937 km. di linee; d) 99 apparati centrali di stazione; e) soppressione di 112 passaggi a livello e automazione di altri 176.

- 4.2. Consegne di materiale rotabile: risultano consegnati 4 elettrotreni ETR 500, 7 elettrotreni ETR 460, 69 locomotive elettriche e 1.500 carri merci di varie tipologie.

Sono, poi, fornite ampie notizie in merito alle attività di ricerca e sviluppo che hanno riguardato principalmente indagini e sperimentazioni su materiali e infrastrutture, su ambiente e inquinamento, sulla sicurezza e trasporto di merci pericolose e radioprotezione.

Per quanto riguarda i rapporti con le Imprese controllate e collegate sono forniti i seguenti elementi.

1. Rapporti di natura commerciale:

- 1.1. Compagnia Italiana Turismo CIT S.p.A.: il Gruppo CIT è costituito da una holding che sovrintende alle attività di undici aziende controllate (una in Italia e dieci all'estero). Provvede alla vendita dei biglietti F.S., non in esclusiva e con divieto di subappalto, in Italia ed all'estero, con minimo garantito, con commissioni e provvigioni in misura identica rispetto agli altri operatori. La vendita di biglietti in Italia è affidata a CIT Viaggi S.r.l. controllata da CIT S.p.a. L'importo dei biglietti venduti all'estero dalle controllate CIT ha raggiunto i 45,4 miliardi di lire, mentre in Italia la CIT Viaggi ha conseguito un giro d'affari di circa 28 miliardi.
- 1.2. ITA.CA - Italian Cargo Sistema S.p.A.: promuove lo sviluppo di un trasporto integrato attraverso la gestione e l'esercizio di strutture sia pubbliche che private di aeroporti, terminali e centri attrezzati per trasporti intermodali.
- 1.3. Metropolis S.p.A.: svolge attività di sviluppo, valorizzazione e razionalizzazione del patrimonio immobiliare F.S.. Alla società sono riconosciuti corrispettivi a percentuale variabile secondo il tipo di attività svolta. Nel corso del 1995, oltre alla normale attività di gestione del patrimonio immobiliare, ha proseguito nella dismissione di terreni, case cantoniere e fabbricati avviando la vendita ai sensi della legge n. 560/93 degli alloggi non di servizio. L'introito lordo per F.S. da tali dismissioni è stato di circa 28 miliardi di lire.
- 1.4. Metrotipo S.p.A.: svolge attività di composizione, stampa ed allestimento di prodotti grafici, cartotecnici ed editoriali relativi al settore dei trasporti e della mobilità in genere. E' titolare di una convenzione con F.S. per la fornitura dei suddetti prodotti a tutte le Società del Gruppo F.S..
- 1.5. Sogin S.r.l.: ha per oggetto l'assunzione di interessenze e partecipazioni in altre aziende di trasporto pubblico. Nel 1995, sono stati affidati alla società i servizi automobilistici sostitutivi.

- 1.6. Fercredit S.p.A.: ha per oggetto attività di factoring, leasing e servizi finanziari in modo particolare per lo smobilizzo dei crediti di fornitori ed appaltatori F.S.. Esamina anche le situazioni economiche patrimoniali dei fornitori predisponendo apposita banca dati.
 - 1.7. S.T.M. Società Traffici Multimodali S.r.l.: svolge lo sviluppo di sistemi di trasporto integrati anche per il tramite di società, enti o consorzi. I rapporti con F.S. riguardano i riaddebiti di costi per il personale distaccato.
 - 1.8. ITALCONTAINER S.p.A.: organizza e commercializza il traffico di container e di unità di trasporto intermodale su tutto il territorio nazionale. Nel corso dell'anno la società ha ricevuto servizi da F.S. per noli ferroviari per circa 30 miliardi di lire.
 - 1.9. SAP Servizi Assistenza al Passeggero S.r.l.: svolge attività di tour operator e di gestione diretta di agenzie di viaggio ubicate nelle stazioni ferroviarie. Ha realizzato un giro d'affari per biglietteria ferroviaria di 4,5 miliardi.
 - 1.10. T.S.F. Telesistemi Ferroviari S.r.l.: realizza e gestisce impianti di telecomunicazione e sistemi di rete, fornisce servizi di trasmissione dati e svolge attività di manutenzione, sviluppo e vendita di sistemi e servizi informativi. Nel corso del 1995 è stata iniziata l'operazione di conferimento a TSF dei rami di azienda F.S. relativi all'EDP e alle TLC (telecomunicazioni non connesse all'esercizio ferroviario).
2. Rapporti di concessione:
- 2.1. TAV S.p.A.: è titolare dell'affidamento in concessione della progettazione esecutiva, della costruzione e dello sfruttamento economico delle linee ad "Alta Velocità"; la proprietà dei progetti e delle opere rimane in capo alle F.S. Nel mese di luglio 1995 si è conclusa la Conferenza dei Servizi relativa alla tratta Bologna-Firenze; per la tratta Roma-Napoli sono stati aperti numerosi cantieri per l'esecuzione dei lavori.
 - 2.2. European Consultant Partnership S.p.A.: per razionalizzare la presenza di F.S. nel settore turismo è stato affidato alla ECP (società alla quale partecipa con il 40% insieme alla ITC&P e alla Banca di Roma) il ruolo di gestore unitario delle reti agenziali domestiche facenti capo alla CIT e alla ITC&P stessa. L'iniziativa è tesa a creare un gruppo integrato per la ristrutturazione e lo sviluppo della rete in un mercato che vede presenti operatori di grandi dimensioni.
 - 2.3. Smafer S.p.A.: svolge in esclusiva l'esercizio e la fornitura della pubblicità per conto terzi sulle sedi ferroviarie, sui beni mobili ed immobili compresi i rotabili. Nel 1995 ha venduto, sugli spazi F.S., pubblicità per 40 miliardi.
 - 2.4. Italferr-SIS.TAV: svolge, per conto delle F.S. senza diritto di esclusiva, attività di realizzazione, promozione, commercializzazione, coordinamento ed amministrazione di prestazioni specialistiche di ingegneria e tecnologia ferroviaria.
 - 2.5. Sigma S.p.A.: svolge attività di gestione del sistema informatizzato e della rete elettronica di trasmissione dati relativa al servizio di biglietteria ferroviaria e prenotazione posti. F.S.. Ha effettuato nell'anno transazioni per 3,9 miliardi di lire.