DPR 30/8/2000
PIANO DI DISTRIBUZIONE DELLE ASSUNZIONI

REGIONE	Area "B" posizione B1 Formazione lavoro	AREA "C" posizione C3 Formazione lavoro	AREA "C" posizione C1 "infermieri" part time 50%	AREA "C" posizione C1 "Steenografi resocontisti" Formazione lavoro	Totale unità	Totale unità equivalenti a tempo pieno
PIEMONTE	60		10		70	65
VALLE d'AOSTA					0	0
LIGURIA			8		8	4
LOMBARDIA	120		20		140	130
VENETO	50		26		76	63
TRENTINO A.A.			2		2	1
FRIULI V.G.			6		6	3
EMILIA ROMAGNA	40		20		60	50
TOSCANA	30		12		42	36
MARCHE			8		8	4
UMBRIA			4		4	2
LAZIO	10		6		16	13
ABRUZZO			6		6	3
MOLISE					0	0
CAMPANIA					0	0
PUGLIA	130				130	130
BASILICATA	15		4		19	17
CALABRIA	30		8		38	34
SICILIA	15		6		21	18
SARDEGNA			4		4	2
DIREZ. GENERALE		100		11	111	111
Totale Nazionale	**500**	**100**	**150**	**11**	**761**	**686**

Nel precedente paragrafo si è fatto cenno, a proposito della configurazione della nuova pianta organica, della rilevata esigenza di un profondo processo di riqualificazione dei dipendenti nelle nuove figure professionali richieste dall'organizzazione del lavoro per processi.

In tale logica è stato infatti sviluppato il modello organizzativo che ha puntato al superamento del modello gerarchico di divisione del lavoro ed ha favorito l'integrazione e lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze degli operatori in ottica di fornitura di servizi integrati.

Al riguardo, sono stati utilizzati tutti gli strumenti opportunamente previsti dal nuovo CCNL di comparto che ha ridisegnato il sistema di classificazione del personale con l'istituzione di tre aree di professionalità, "A", "B" e "C", all'interno delle quali il personale compie percorsi di sviluppo e qualificazione sostenuti da interventi addestrativi e formativi.

La struttura di personale necessaria al funzionamento dell'Istituto si incentra, peraltro, essenzialmente nei ruoli dell'area contrattuale "C" ove sono classificate le unità che operano, ai diversi livelli dell'attività produttiva.

Tali figure professionali corrispondono, sostanzialmente, ai diversi stadi evolutivi del sistema di competenze richieste dal modello organizzativo e procedurale.

La sempre maggiore qualificazione culturale delle risorse acquisite e le competenze da esse possedute in ordine alla capacità di realizzare integrazioni delle informazioni e delle basi dati, porta ad identificare all'interno dei moduli organizzativi come a figura centrale quella del "gestore di processo".

Con tale definizione viene identificato il ruolo dell'operatore in grado di gestire le fasi operative e consulenziali del processo produttivo, orientando il proprio contributo professionale all'ottimizzazione del sistema, alla gestione delle criticità, sviluppando l'integrazione e la cooperazione dei team di lavoro anche interfunzionali esistenti nel sistema.

Tale operatore nell'ambito del sistema di classificazione viene inquadrato nella posizione C3 che pertanto si identifica come posizione centrale nel sistema dei ruoli e delle competenze necessarie all'Istituto.

Altre figure professionali essenziali nel nuovo modello organizzativo sono quelle del responsabile di processo- capo team, e delle figure specialistiche dell'area informatica e della vigilanza nonché di quelle figure apicali della qualifica di "geometra - perito industriale".

Al rafforzamento dell'area del funzionariato ha, altresì, corrisposto la sostanziale riduzione della dirigenza che è passata dalle 992 posizioni, previste con l'organico del 1995, alle 640 della nuova ipotesi di organico.

In relazione a quanto suesposto, la dotazione organica dell'INPS ha assunto la configurazione di una piramide rovesciata, ove alle veramente esigue 200 unità dell'Area A, ed alle 3.500 unità dell'area B, si contrappongono le ben 30.250 unità dell'area C che corrispondono all'83,8% dell'organico complessivo ammontante a 36.052 unità.

L'esigenza di perequare l'attuale forza di lavoro a tale modello organizzativo ha indotto l'Istituto ad indire, in coerenza con i contenuti del CCNL per gli anni 1998-2001, una serie di procedure di selezione per passaggi interni che hanno determinato un processo irreversibile di innalzamento con

evidenti riverberi oltre che sulla politica del personale, anche sui costi attuali e prospettivi correlabili all'attuazione delle cennate procedure.

Secondo la Corte quanto sopra appare sintomatico di uno squilibrio oggettivamente in grado di determinare presupposti per allocare l'espletamento di funzioni riconducibili alle aree A e B, a forme ulteriori di decentramento (c.d. autsourcing) , poiché non è verosimile che tutte le attività operative di carattere più prettamente ausiliario possano essere soddisfatte con organici così sotto dimensionati.

Sta di fatto che l'Istituto già da oggi ricorre ad apporti esterni per l'espletamento dei servizi di vigilanza, pulizia, trasporto corrispondenza, facchinaggio e movimentazione stampati e materiali vari, servizi telefonici ed elettrici. Il complesso della remunerazione di tali servizi è asceso nel 2000 ad oltre 327 miliardi, con un incremento del 4,51% rispetto all'anno 1999.

L'entità del fenomeno sopra evidenziato appare evidente se si considera che nell'anno 2000, i processi di riqualificazione hanno interessato 6.027 unità di personale, cui debbono aggiungersi le 12.167 unità interessate agli stessi processi nel corso del 1999.

4. 3 La dirigenza

Con l'approvazione del regolamento di organizzazione, prima attraverso la deliberazione n. 380 del 5 luglio 2000 e poi con la successiva n. 474 del 31 ottobre 2000, sono stati attuati, nell'interno dell'Istituto, i principi fondamentali sul ruolo e le funzioni della dirigenza, quali si desumono dall'art. 3 e dal capitolo

secondo del decreto leg.vo n. 29/1993, così come modificato dal decreto leg.vo n. 80/1998.

Sul piano operativo la riforma è stata realizzata mediante la definizione del nuovo ordinamento delle funzioni centrali e periferiche, approvata con la deliberazione n. 409 del 26 luglio 2000 e modificata poi con la successiva n. 475 del 31 ottobre 2000.

A termini dei citati atti deliberativi è stato fissato in 39 il numero delle funzioni di livello dirigenziale generale ed in 601 il numero delle funzioni di livello dirigenziale ordinario.

Delle predette funzioni, rispettivamente, 24 di livello dirigenziale generale e 188 di livello dirigenziale ordinario, sono state assegnate alla Direzione Generale, mentre 15 di livello dirigenziale generale e 413 di livello dirigenziale ordinario, sono state assegnate alle Direzioni Regionali e correlate Sedi.

La ridefinizione delle dotazioni organiche è dichiaratamente rivolta a perseguire due obiettivi fondamentali:

1. dare maggiore rilievo ad alcune funzioni delle Direzione Generale, costituendo a loro supporto strutture autonome, di durata e di assetto stabili o temporanee, secondo le esigenze;
2. rivedere gli ambiti di competenza delle Direzioni regionali e delle Sedi provinciali o sub provinciali, per regolarne al meglio i rapporti e le interazioni reciproche.

Ad avviso della Corte la predetta distribuzione dei dirigenti suscita perplessità specie in ordine all'accentramento ed incremento delle funzioni dirigenziali nella Direzione Generale, con un rapporto di circa 1 dirigente ogni 9 dipendenti, a fronte di una media generale dell'Istituto pari a 1 dirigente ogni 55

dipendenti. Dai dati forniti dalla tecnostruttura si evince che detto incremento è determinato soltanto in parte dalla costituzione delle strutture autonome cui si è fatto sopra cenno, essendo in gran parte conseguenza di un immotivato sovradimensionamento organico di alcune Direzioni centrali.

L'esempio macroscopico è costituito dalla Direzione centrale sistemi informativi e telecomunicazioni che nell'assetto transitorio definito dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1127 del 17 novembre 1998, aveva una dotazione di 21 dirigenti (da ridurre a 13 al termine del periodo transitorio) e che ora si è vista assegnare ben 40 unità dirigenziali.

Questa dotazione, in particolare, appare eccessiva anche nella considerazione che tale struttura svolge funzioni strettamente tecniche e specialistiche per le quali richiede personale altamente qualificato ed un limitato numero di manager. Inoltre, la prospettata denominazione delle aree, che in un caso presenta un'evidente sovrapposizione di funzioni, non chiarisce quali siano le funzioni attribuite a ciascuna di esse né i criteri adottati per tale ripartizione.

Tutto questo, oltretutto, non appare neppure in linea con i principi di decentramento organizzativo e di snellimento delle strutture centrali stabiliti dall'art. 1, comma 2, lett. a) del Regolamento di Organizzazione.

Per quanto concerne invece le dotazioni organiche dirigenziali delle Direzioni regionali, si evidenzia un rapporto non omogeneo tra la dotazione complessiva dei dipendenti di ciascuna Regione (al netto dei dirigenti) e la dotazione organica dirigenziale che si intende approvare. Detto rapporto è molto variabile da Regione a Regione: la Lombardia, infatti, ha 1 dirigente ogni 102 dipendenti a fronte di una media nazionale di 1 dirigente ogni 55 dipendenti.

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

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

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

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

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

Nell'ambito della retribuzione accessoria è stata prevista una retribuzione di posizione, riferita a tre distinti posizioni funzionali e a tre livelli retributivi

differenziati ed una retribuzione di risultato da corrispondere a fine periodo in relazione ai risultati conseguiti nell'assolvimento dell'incarico.

A decorrere dal gennaio 2001, la retribuzione di posizione dei dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale è articolata secondo importi che vanno da 120 a 160 milioni annui lordi, a seconda delle specifiche funzioni ad essi assegnate.

Le modalità di conferimento degli incarichi di livello dirigenziale generale sono disciplinate dal Regolamento di organizzazione dell'INPS, approvato con delibera n. 380 del 5 luglio 2000 che, recependo i generali principi del D.L.vo n. 29/1993, prevede all'art. 30 che gli stessi sono conferiti con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, a dirigenti dell'Istituto sulla base dei criteri individuati nello stesso regolamento e delle posizioni organizzative individuate nel regolamento dei servizi.

I criteri in questione sono stati poi analiticamente definiti, con la delibera n. 86 del 7 marzo 2001, sia sotto il profilo del possesso dei titoli e dei requisiti oggettivi che dei percorsi professionali dei candidati.

Alla luce del sopra delineato quadro normativo, nella seduta del 27 marzo 2001, il Consiglio di Amministrazione ha proceduto alla nomina di sei dirigenti generali sulla scorta di proposte formulate oralmente dal Direttore Generale in corso di seduta.

Sul punto da parte del Magistrato della Corte delegato al controllo, è stata sottolineata la particolare necessità, specie in considerazione della oralità della proposta, che il Direttore generale, con riferimento ai nominativi formulati nella rosa correlata a ciascun incarico, desse ampia dimostrazione che, alla luce dei relativi curricula, l'individuazione dei soggetti più meritevoli fosse stata assunta in perfetta sintonia con i criteri generali e quelli particolari stabiliti dal Consiglio nella seduta del 7 marzo 2001.

Solo in tal modo il Consiglio stesso sarebbe stato posto in grado di aderire alla proposta medesima effettuando una scelta mirata sulla scorta di tutti gli elementi di valutazione ad esso forniti.

Rilevato, inoltre, che, nell'ambito delle citate nomine, un incarico di livello dirigenziale generale era stato individuato solo all'atto del suo conferimento, sono state richiamate all'attenzione del Consiglio le ragioni per cui la definizione di tale incarico dovesse essere preventivamente discussa ed approvata prima del conferimento dell'incarico.

Va rilevato inoltre che il Consiglio di Amministrazione in più di un'occasione ha conferito incarichi dirigenziali in applicazione dell'art. 19, comma 6°, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001.

E' noto che gli incarichi in questione, ai sensi della norma sopracitata, possono essere attribuiti soltanto a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro.

A riguardo la Corte dei conti, con deliberazione della Sezione controllo Stato del 23 maggio 2001 n. 22, ha ribadito il divieto per le amministrazioni pubbliche di coprire gli incarichi dirigenziali assegnandoli a soggetti che non possiedano una spiccatissima professionalità, desunta dal curriculum, professionalità che deve necessariamente consistere in requisiti culturali, scientifici o nel pregresso svolgimento di attività dirigenziali o attinenti allo sviluppo culturale e scientifico universitario. Inoltre, la stessa Corte, ha precisato che la carenza di detti requisiti non può essere colmata da un curriculum pur valido che, però, non contenga traccia dell'eccellenza scientifica, culturale e professionale espressamente richiesta dalla legge.

Poiché nei casi di specie non sempre è sembrato che ricorressero le suddette condizioni, la Sezione raccomanda che l'applicazione, per l'avvenire, della normativa in questione, avvenga nel più rigoroso rispetto dei principi in essa delineati.

4.4 Il costo del lavoro

L'analisi svolta è riassunta nelle tavole di seguito riportate, le quali evidenziano, con riferimento alla retribuzione fissa ed accessoria, i capitoli di spesa su cui incidono le varie voci di costo che costituiscono la retribuzione lorda, componente fondamentale del costo del personale e del costo del lavoro.

Con riferimento all'esercizio 2000, vengono anche indicate le spese corrispondenti, nel loro totale, al pagato nell'anno in conto competenza e in conto residui sui pertinenti capitoli di incidenza delle spese per retribuzione accessoria.

Il raffronto dei dati relativi agli impegni assunti nel 2000, come risultano dal conto consuntivo dell'Istituto, con i dati del conto annuale, disaggregati in ragione del pagato con riferimento all'esercizio 2000 e del pagato in relazione agli impegni assunti negli anni precedenti, completa il quadro di comparazione menzionato, suscettibile peraltro di integrazione relativamente a voci diverse dalla componente retributiva.

4.4.1 La retribuzione

Gli oneri complessivi per il personale in attività di servizio, individuati nella categoria II del Titolo I – Spese correnti – del bilancio consuntivo dell'Ente, nell'esercizio 2000 ammontano complessivamente a 2.492 miliardi a fronte dei 2.423 miliardi del consuntivo 1999 (+ 69 miliardi).

Gli oneri complessivi, invece, della retribuzione lorda desunti dal conto annuale, intesi come la sommatoria delle sole spese sostenute dall'Ente per competenze fisse ed accessorie al personale in servizio, sono quantificati in 1.940 miliardi (1.909 miliardi nel 1999); ad essi vanno inoltre aggiunti i relativi contributi previdenziali e

assistenziali posti a carico dell'amministrazione che, per l'anno 2000, assommano a 411 miliardi.

In particolare il capitolo 10201 è chiamato a sostenere la maggior parte degli oneri, poiché su di esso vengono imputate tutte le spese fisse, ovvero quelle per stipendi, assegni fissi ed indennità speciali al personale di ruolo e non di ruolo a tempo indeterminato, ha comportato un onere, nell'esercizio 2000, di 1.301 miliardi (1.265 mld nel 1999), mentre le quote di onorari e competenze corrisposte al personale del Ruolo professionale, imputate al capitolo 1 02 15, assommano a 639 miliardi (644 mld nel 1999)

Un'analisi dettagliata degli oneri in parola viene fornita nelle successive tabelle con le quali vengono analizzate anche le competenze accessorie per singoli capitoli e tipologia.

RIEPILOGO COSTO DEL PERSONALE

(dati desunti dal Conto annuale dell'Istituto per l'esercizio 2000)

SPESA PER RETRIBUZIONE

QUALIFICA/POSIZIONE ECONOMICA	*COMPETENZE FISSE (Stipendi e assegni fissi per il personale - capitoli 10201 e 10215)*			*COMPETENZE ACCESSORIE (Compensi accessori e indennità varie - capitoli 10219, 10220,10221,10222,10225,10226 e 10227)*		
	1999	*2000*	*Var.%*	*1999*	*2000*	*Var.%*
	(importi in migliaia di lire)			*(importi in migliaia di lire)*		
Dirigente I fascia	4.708.288	4.555.753	-3,24%	1.854.524	3.634.543	95,98%
Dirigente II fascia	36.271.079	38.341.276	5,71%	48.477.764	51.976.575	7,22%
Dirigente medico II livello T.P.	5.992.751	5.366.223	-10,45%	4.210.339	3.361.570	-20,16%
Dirigente medico I livello T.P.	46.352.479	45.019.533	-2,88%	29.695.663	27.613.330	-7,01%
Professionisti legali liv. II diff.	31.312.082	11.693.368	-62,66%	4.350.447	32.394.347	644,62%
Professionisti legali liv. I diff.	17.163.567	7.276.619	-57,60%	2.679.617	23.570.276	779,61%
Professionisti legali	15.316.374	5.600.067	-63,44%	2.672.388	20.574.105	669,88%
Altri Professionisti liv. II diff.	4.972.363	4.009.854	-19,36%	1.441.289	1.316.257	-8,68%
Altri Professionisti I liv. Diff.	3.759.352	3.685.884	-1,95%	1.256.930	1.379.433	9,75%
Altri Professionisti	1.966.523	2.817.259	43,26%	703.928	1.197.210	70,08%
Ispettore Generale r.e.	35.325.325	27.748.434	-21,45%	17.872.357	14.645.997	-18,05%
Direttore Divisione r.e.	7.261.133	6.363.081	-12,37%	4.019.026	3.738.811	-6,97%
Posizione economica C5		13.723.924		0	6.590.679	
Posizione economica C4	14.239.632	145.227.051	919,88%	8.327.820	64.703.779	676,96%
Posizione economica C3	258.691.641	326.825.736	26,34%	142.701.054	135.103.572	-5,32%
Posizione economica C2		402.304.956		0	155.397.032	
Posizione economica C1	576.187.386	104.043.329	-81,94%	260.059.069	34.168.453	-86,86%
Posizione economica B3		77.566.988		0	29.824.679	
Posizione economica B2	140.068.655	60.703.674	-56,66%	67.149.753	25.189.180	-62,49%
Posizione economica B1	23.632.562	5.503.059	-76,71%	11.371.612	2.165.859	-80,95%
Posizione economica A3		585.917		0	279.485	
Posizione economica A2	39.386.028	702.472	-98,22%	21.260.837	219.349	-98,97%
Posizione economica A1	2.005.192	113.026	-94,36%	1.142.321	63.246	-94,46%
Personale a tempo determinato		779.743		0	204.598	
Personale addetto ai L.S.U.				13.197.118	0	-100,00%
TOTALE.....	**1.264.612.412**	**1.300.557.226**	**2,84%**	**644.443.856**	**639.312.365**	**-0,80%**
Contributi previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione	278.551.337	410.770.254 (*)		139.042.194	(*)	

(*) Relativamente all'anno 2000 detti contributi si riferiscono sia alle competenze fisse che accessorie

CONTO ANNUALE 2000

CAP.	S101 straordinario (milioni)	S122 ind.ex art. 15 l.88/89 (milioni)	S123 ind.ex art. 18 (milioni)	S207 retrib. posizione (milioni)	S606 inc. produttività (milioni)	S610 retrib. risultato (milioni)	S618 ind.prof.sti (milioni)	S998 arretrati anni precedenti (milioni)	S999 spese acc.ind.varie (milioni)	TOTALE cap.	TOTALE (milioni)
10215							66.121	4.268		10215	70.389
10219			1.905							10219	1.905
10220				35.456		5.252		9.364		10220	50.072
10221			1.424			3.698	3.175	1.746		10221	10.042
10222			2.024	9.769		1.271	11.285	6.626		10222	30.975
10225	27.478		72.457		69.578			182.321	102.076	10225	453.910
10226	2.429		1.525		1.701			5.226	7.504	10226	18.385
10227				2633		597		405		10227	3.635
TOTALE	29.907	-	79.335	47.858	71.279	10.818	80.581	209.955	109.580		639.313

Dall'esame delle tabelle sopra riportate emergono le seguenti considerazioni.

Per il 2000 la spesa per retribuzione lorda complessiva è stata quantificata, come già detto in precedenza, in 1.940 miliardi a fronte dei 1.909 miliardi del 1999, con un aumento dell'1,62% rispetto all'esercizio precedente. Tale aumento è imputabile esclusivamente al trattamento fisso che per il 2000 è stato determinato in 1.301 miliardi a fronte dei 1.265 miliardi del 1999, registrando un incremento rispetto all'esercizio precedente pari al 2,84%.

Per ciò che riguarda le competenze accessorie, sono stati rilevati oneri per complessivi 639,3 miliardi (di cui 429,3 miliardi relativi all'anno corrente e 210 miliardi riferiti agli anni precedenti), registrando una variazione in diminuzione di 5,1 miliardi, pari allo 0,80% rispetto al 1999, quale risultante di variazioni di segno opposto individuate nelle singole tipologie di personale dipendente.

I maggiori aumenti delle competenze fisse registrati nell'esercizio 2000, rispetto all'anno precedente, si riferiscono al personale delle aree A, B e C, mentre i compensi accessori e le indennità varie hanno fatto rilevare considerevoli aumenti attribuibili soprattutto al personale dell'area C e, in modo più generalizzato, ai dirigenti e professionisti legali.

Si rileva che il pagato (complessivamente di 1.940 miliardi) attinente alla spesa per retribuzione lorda, nel conto consuntivo 2000, è pari al 96,37% dell'impegnato dell'anno (complessivamente di 2.013 miliardi), dove incide in modo determinante la cassa riferita agli stipendi (1.300 miliardi) che risulta essere superiore all'impegnato per lo stesso capitolo (1.278 miliardi). Dei 639,3 miliardi spesi per le competenze accessorie, il 32,8% è costituito da somme impegnate in esercizi precedenti.

Va, inoltre, rilevato che i cennati passaggi di livello del personale, appartenente alle aree professionali A,B, e C, numericamente assai rilevanti, sono stati finanziati dal Fondo Trattamenti Accessori, di cui all'art. n.31 del C.C.N.L. di comparto 1998 – 2001, che è alimentato da risorse economiche specificatamente previste dalla citata normativa contrattuale. Detto "fondo" è destinato a diversificate finalità – previste dall'art.32 del predetto C.C.N.L. – tra le quali si annoverano " i passaggi economici nell'ambito di ciascuna delle aree professionali, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità".

Poiché l'utilizzo diversificato della scala delle finalità non incide, comunque, sull'ammontare globale del fondo in epigrafe, ne deriva che i passaggi in questione, pur onerosi per l'Istituto, non vengono ad incidere significativamente sui dati del costo generale del personale dell'Ente.

Nelle successive tabelle sono evidenziati i singoli capitoli che determinano la retribuzione lorda complessiva. Di essi sono riferiti gli impegni desunti dal conto consuntivo ed i relativi pagamenti effettuati desunti dal conto annuale.

ANNO 2000

CONTO CONSUNTIVO (IMPEGNI)

	cap.	(milioni)
Stipendi	10201	1.278.352
Onorari legali Incentivo spec.	10215	32.748
Dirigenti + I.SU	10219	14.978
Retrib.access. dirigenti	10220	47.499
Retrib.access. Professionisti	10221	16.712
Retrib.access. Medici	10222	36.557
Retrib.access. Aree A B C	10225	557.768
Retrib.access. ex art. 15	10226	22.594
Retrib.access. Dirig. Generali	10227	3.900

CONTO ANNUALE (CASSA)

TABELLA 8A

	cap.	(milioni)
Stipendi	10201	1.300.557

TABELLA 8C

	cap.	Anno corrente (milioni)	Anni precedenti (milioni)	TOTALE
Onorari legali Incentivo spec.	10215	66.121	4.268	70.389
Dirigenti + I.SU	10219	1.905	-	1.905
Retrib.access. dirigenti	10220	40.708	9.364	50.072
Retrib.access. Professionisti	10221	8.297	1.745	10.042
Retrib.access. Medici	10222	24.349	6.626	30.975
Retrib.access. Aree A B C	10225	271.589	182.321	453.910
Retrib.access. ex art. 15	10226	13.159	5.226	18.385
Retrib.access. Dirig. Generali	10227	3.230	405	3.635
Totale		429.358	209.955	639.313