sull'esercizio delle assicurazioni private – la concreta percentuale di detti premi da assumere in ciascun anno a carico del contributo di vigilanza.

Alla riscossione di detto contributo provvedeva poi mediante le tesorerie provinciali il Ministero del tesoro – cui quello dell'industria trasmetteva appositi prospetti riepilogativi articolati a livello provinciale – e solo parte della relativa entrata veniva utilizzata per la quantificazione d'uno specifico capitolo del bilancio (5851) del Ministero dell'industria (intitolato: "Contributo di funzionamento dell'ISVAP"), che provvedeva al versamento dell'importo all'Istituto in due "tranches", la prima entro i primi tre mesi dell'anno e la seconda nel mese di novembre.

Consistenti importi di dette entrate contributive perciò rimanevano acquisiti dall'Erario indebitamente, senza cioè giustificazione giuridica, individuata dall'ordinamento nel solo costo della "vigilanza" sulle imprese di assicurazione; nel periodo 1990–96 era ammontata a complessivi 254 miliardi tale acquisizione "sine titulo".

La descritta disciplina e abnorme prassi applicativa sono state superate ad opera del ricordato art. 4, c. 13 del D.L.vo n. 373/1998, per il quale:

- il contributo di vigilanza è determinato dal Ministro delle finanze entro il 30 giugno, sentito l'ISVAP; [7]
- il relativo importo è versato direttamente all'Istituto dalle imprese assicurative;
- la causa giuridica di detta contribuzione consiste nella sola copertura delle effettive spese di funzionamento dell'ISVAP (il che giustifica anche un eventuale adeguamento di detto contributo);
- la parte di somme non utilizzate confluisce nell'avanzo di amministrazione e di essa si deve tener conto nella determinazione del contributo di vigilanza negli anni successivi.

---

[7] - Con il primo decreto (dell'11 giugno 1999) il Ministro delle finanze ha stabilito che il contributo di vigilanza dovrà essere versato in due rate, una di acconto il 31 gennaio, pari al 30% del contributo versato l'anno precedente, ed una a saldo entro il 31 luglio, calcolata sulla base delle aliquote, determinata per l'anno di riferimento.

In base alla nuova disciplina perciò la individuazione dell'aliquota (dei premi incassati dalle imprese assicuratrici) entro il limite del 2 per mille avrebbe dovuto essere nel triennio 1999-2001 rapportata di anno in anno alla realistica previsione delle effettive spese di funzionamento, nonché alla massa dei premi incassati nell'anno precedente ed il relativo trend risulta dalla tabella n. 4.

TABELLA N. 4

Contributo di vigilanza

Anno	Aliquota per imprese assicurazione	Aliquota per imprese di riassicurazione	Prelievo contributo (in milioni di lire)
1997	0,90%	0,25%	37.355
1998	0,90%	0,25%	47.425
1999 (DM 11.6.99)	0,70%	0,20%	62.340
2000 (DM 26.6.00)	0,54%	0,20%	58.278
2001 (DM 27.6.01)	0,63%	0,18%	75.463

L'incremento dell'aliquota a carico delle imprese di assicurazione nel 2001 e del conseguente relativo prelievo (+17 miliardi e cioè +22,54%) va ricollegato alla costituzione della cennata Banca Dati di cui al D.L. n. 70, convertito nella legge n. 137 del 2000.

La previsione concernente detta iniziativa in realtà è apparsa eccedente le effettive spese sostenute, con conseguente incremento dell'avanzo di amministrazione, come in seguito sarà meglio esplicitato.

8. - L'analisi della spesa e gli oneri per il personale.

Come risulta dall'unita tabella n. 5, la spesa per il personale supera i tre quarti delle complessive spese correnti: l'Istituto invero non è un organismo di erogazione, ma istituzionalmente è tenuto a svolgere la vigilanza sulle imprese di assicurazione e cioè il controllo della loro gestione tecnica, finanziaria e patrimoniale, nonché la verifica dei loro bilanci.

8.1.– La organizzazione delle risorse umane e il personale in servizio

Fin dalla legge istitutiva (art. 19) il fabbisogno di personale è quantificato dallo stesso Istituto in sede di bilancio preventivo; tale documento era sottoposto all'approvazione ministeriale, poi soppressa con l'art. 5 del D.L. n. 373/98 che, tuttavia, all'art. 4 ha previsto il limite complessivo di 400 unità.

La tabella organica è stata deliberata nelle seguenti unità: 382 (1997), 348 (1998 - 1999), 394 (2000), 395 (2001 e 2002), con una dotazione dirigenziale di 23 unità (1997 e 1998), 26 (1999), 20 (2000) e 30 (2000 e 2001).

A fronte degli indicati limiti tabellari le unità in servizio sono state: 279 (1997), 278 (1998), 317 (1999), 344 (2000), e 349 (2001), con una incidenza delle unità dirigenziali in rapporto di 13 impiegati per ogni dirigente.

Il graduale incremento della consistenza sia tabellare che effettiva va posto in relazione con l'espansione delle attribuzioni dell'Istituto cui segnatamente sono state trasferite dal Ministero dell'industria le competenze in materia di albi (agenti e mediatori) e ruoli (periti) mediante il D.L.vo n. 373/98.

L'ISVAP ai sensi dell'art. 1, c. 3 di tale testo normativo ha assunto nel 1999, previa selezione concorsuale, 34 unità di personale di ruolo statale in servizio presso gli uffici competenti in materia assicurativa del Ministero dell'industria.

TABELLA n. 5

RENDICONTO FINANZIARIO

(in milioni di lire)

Analisi economica delle poste correnti	1997	%	1998	%	1999	%	2000	%	2001	%
ENTRATE CORRENTI										
Entrate derivanti da trasferimenti da parte dello Stato	37.355	98,88	47.425	98,70	62.340	98,77	58.278	96,42	75.463	96,50
Altre entrate:										
redditi e proventi patrimoniali	27	0,07	13	0,03	0	0,00	1.223	2,02	1.379	1,76
poste correttive e compensative di spese correnti	395	1,05	612	1,27	770	1,22	942	1,56	1.354	1,73
non classificabili in altre voci					4	0,01	0	0,00	0	0,00
TOTALE	37.777	100,00	48.050	100,00	63.114	100,00	60.443	100,00	78.196	100,00
variazioni %	-17,71		27,19		31,35		-4,23		29,37	
SPESE CORRENTI										
Spese per gli organi di Istituto	707	1,63	767	1,70	737	1,41	838	1,34	765	1,16
Oneri per il personale	37.205	85,85	36.854	81,60	41.043	78,45	48.530	77,45	49.600	75,43
Spese per l'acquisto di beni e servizi	5.332	12,30	5.852	12,96	8.621	16,48	9.884	15,77	12.135	18,46
Oneri finanziari	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	0,00	4	0,01
Oneri tributari	84	0,19	1.679	3,72	1.902	3,64	3.299	5,26	3.149	4,79
Poste correttive e compensative di entrate correnti	1	0,00	0	0,00	0	0,00	90	0,14	31	0,05
Spese non classificabili in altre voci	7	0,02	14	0,03	15	0,03	20	0,03	70	0,11
TOTALE	43.336	100,00	45.166	100,00	52.318	100,00	62.663	100,00	65.754	100,00
variazioni %	14,86		4,22		15,83		19,77		4,93	
Saldo di parte corrente	-5.559		2.884		10.796		-2.220		12.442	

Va poi tenuto presente il complessivo aumento dei compiti dell'Istituto in materia assicurativa in base sia al citato D.L.vo n. 373/98, sia al successivo D.L. n. 70 convertito con la legge n. 137 del 2000, relativo alla istituzione della già menzionata Banca dati.

La implementazione della struttura operativa dell'Istituto è avvenuta mediante l'espletamento di varie altre procedure concorsuali sia a livello dirigenziale (n. 4 dirigenti nel 1997) che direttivo (16 vice-capo ufficio nel 1997, 7 nel 1999 e 20 nel 2000).

Con accordo sindacale recepito dal consiglio il 28 giugno 2000 è stato stabilito che per il passaggio alla carriera dirigenziale l'anzianità minima richiesta di funzionario è ridotta da cinque a tre anni, ma la selezione interna non è effettuata più per titoli e colloquio, ma per esame, scritto e orale, con valutazione pari ad almeno 21/30.

Il regolamento per il personale, deliberato dal Consiglio il 27 aprile 1983 e varie volte modificato ed integrato, è stato ritoccato nel periodo in esame oltre che nell'anzidetta data del 28 giugno 2000 anche il 10 gennaio 1997, il 29 gennaio 1998 e l'11 febbraio 2000.

8.2. – Il trattamento economico

8.2.1- L'art. 20, c. 1 della legge istitutiva dell'ISVAP dispone che questo trattamento, nonché quello giuridico e l'ordinamento delle carriere sono stabiliti dal Consiglio mediante regolamento, con riferimento ai criteri fissati dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti nel settore assicurativo, "tenendo conto delle specifiche esigenze funzionali ed organizzative dell'ISVAP".

Il Consiglio, pertanto, in ogni occasione di rinnovo contrattuale ha continuato a fissare il trattamento dei dipendenti in base a due parametri di riferimento previsti dalla legge istitutiva e cioè: a) i contratti collettivi nazionali di lavoro del settore assicurativo; b) le specifiche esigenze funzionali

ed organizzative dell'ISVAP (che di volta in volta ha ritenuto di individuare e motivare).

A tale ultimo riguardo il più rilevante profilo derogatorio – rispetto al trattamento del personale delle imprese assicurative – attiene allo specifico impianto dell'articolazione remunerativa dei dirigenti ISVAP.

Con il CCNL del 1991 i gradi dirigenziali del settore assicurativo privato furono ridotti da sette a due, rappresentando, inoltre, i corrispondenti trattamenti stipendiali il "minimo contrattuale garantito", dato che in base all'art. 5 del CCNL il trattamento economico del dirigente viene convenuto tra il dirigente stesso e le imprese assicurative.

Tale logica privatistica è stata ritenuta dal Consiglio non consona ad un ente pubblico e perciò l'ISVAP fin dal 1992 ha deciso di derogare alla natura di "minimo contrattuale garantito" dei trattamenti stipendiali, mantenendo la struttura del trattamento economico dei dirigenti articolata su cinque gradi, con individuazione in ciascuno dei primi due gradi di 6 classi stipendiali e quattro in ciascuno dei (superiori) altri tre gradi.

Il collegamento con il CCNL è stato invece confermato per i dirigenti ISVAP mediante l'attribuzione a tutte le classi di ciascun grado delle stesse percentuali di incremento riconosciute nel CCNL al dirigente di primo grado, prima classe, delle imprese private.

Con rinvio al paragrafo 8.3.2 quanto ad ulteriori differenziazioni, mette conto sottolineare che in base al secondo esposto parametro derivante dall'art. 20, c.1 della legge istitutiva dell'ISVAP, le determinazioni dell'Istituto nella materia retributiva potrebbero comportare sia un leggero superamento delle misure retributive spettanti agli assicurativi, sia un leggero decremento, giacchè, come ritenuto nel precedente referto (paragrafo 7) probabilmente il legislatore ha di proposito posto un criterio non rigido, intendendo rimettere le scelte concrete alle contingenti esigenze funzionali ed organizzative dell'ISVAP.

Come comprovato nello stesso precedente referto cui si fa rinvio, le retribuzioni complessive del settore assicurativo risultavano nel 1995-96 - in base ad una analisi condotta da apposita società di ricerca (incaricata da talune compagnie di assicurazione di effettuare un'indagine sulle misure retributive del complessivo personale assicurativo) - tendenzialmente superiori in leggera misura rispetto a quelle del personale dell'ISVAP.

Pur non disponendo in atto di elementi idonei a confermare "per tabulas" le cennate risultanze anche in ordine al periodo successivo, non pare da escludere la persistenza nel corso di quest'ultimo di un leggero scarto in favore del settore privato e mette conto sottolineare al riguardo che tale non allineamento potrebbe rinvenire una giustificazione nel carattere tipicamente imprenditoriale dell'attività assicurativa in senso tecnico, ben diverso da quello proprio delle attribuzioni dell'ISVAP, che sono di esclusiva vigilanza, e cioè a connotazione pubblica e non perciò proiettata alla realizzazione del maggior lucro.

Anche se comunque l'ISVAP non è un'impresa pubblica, tuttavia, i livelli retributivi in genere del personale, avuto riguardo a quelli complessivi del settore pubblico, appaiono sostenuti – come in prosieguo sarà reso ostensivo - specialmente con riguardo alla dirigenza, per effetto dell'ancoraggio – ma non solo – previsto dalla legge istitutiva a varie voci retributive proprie del personale assicurativo.

Ciò induce la Corte a ribadire quanto segnalato nel precedente referto, che cioè la relativa disposizione dell'art. 20, finchè operativa, deve trovare applicazione compatibile con i contingenti indirizzi di politica generale preordinati al contenimento della spesa pubblica, obiettivo questo al cui perseguimento tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute a dare il necessario contributo, anche perciò quelle a finanza parafiscale come l'ISVAP.

Come riferito nel precedente paragrafo 7, l'entità dell'aliquota (dei premi incassati dalle imprese al netto degli oneri generali) è fissata (in atto dal Ministro dell'economia) - ai fini della determinazione del contributo di

vigilanza - su indicazione dell'ISVAP stesso circa l'ammontare delle spese relative al proprio funzionamento.

Deriva perciò una correlazione diretta tra tali spese e l'aggravio parafiscale addossato alle imprese e da queste in ultima analisi trasferito all'utenza (nella determinazione del premio assicurativo).

8.2.2- In relazione ai dati esposti nella tabella n. 5, va ricordato che gli oneri per il personale ivi considerati si articolano in ciascun esercizio in varie componenti, tra le quali la voce "stipendi ed altri assegni fissi" è di certo la più consistente - rappresenta oltre il 60% [8] - e in essa trovano collocazione lo stipendio (comprensivo dell'indennità di contingenza e della aggiunta di famiglia), ma anche varie altre indennità previste negli artt. 61 e 62 del regolamento [9], alcune peculiari al personale ISVAP e non anche perciò al personale assicurativo.

Va sottolineato in sintesi che una mensilità aggiuntiva pari alla retribuzione globale mensile è erogata nei mesi di marzo (art. 61 del regolamento), di giugno (art. 28), di settembre, come "premio di rendimento" (art. 60) e di dicembre (art. 28).

La prima e la terza sono peraltro ridotte proporzionalmente in rapporto a eventuali assenze dal servizio effettuate nell'anno che precede l'erogazione e la quinta "è pari ad un dodicesimo del cumulo delle altre tredici mensilità", cioè di quella relativa a ciascun mese e di quella aggiuntiva erogata a giugno.

---

[8] - Rilevante è anche l'aliquota degli oneri previdenziali e degli altri oneri sociali. Minore consistenza presentano le spese per indennità di missione, formazione del personale, compensi per lavoro straordinario etc.

[9] - Trattasi delle indennità di presenza, di turno, aggiuntiva di marzo, di carica, del premio di rendimento etc. Recita l'art. 20 del regolamento del personale che "la retribuzione è costituita dai seguenti elementi: stipendio, indennità di contingenza, eventuali indennità, elemento aggiuntivo funzionale, premio di rendimento", e l'art. 28: "lo stipendio tabellare e l'indennità di carica sono corrisposte in 14 mensilità, di cui una per ciascuno dei mesi solari e le altre, rispettivamente, il giorno 15 dei mesi di giugno e di dicembre".

Il rapporto tra gli oneri complessivi per il personale esposto nella tabella n. 5 per ogni anno e il corrispondente numero della unità in servizio indicato nel paragrafo 8.1. esprime il costo medio del personale in ciascun anno, risultato pari a milioni: 135,3 (1997); 134,5 (1998); 130,7 (1999); 141 (2000); e 143,8 (2001).

E' doverosa l'avvertenza che detti importi sono comprensivi in particolare degli oneri previdenziali, assistenziali e sociali, attestatisi mediamente su oltre i due quinti della voce "stipendi ed altri assegni fissi": in particolare la percentuale è stata del 50% (1997); 42,6% (1998); 42% (1999); 43% (2000) e 41% (2001), sicché la retribuzione media si è ridotta a milioni: 67,65 (1997); 77,22 (1998); 76,2 (1999); 80,37 (2000) e 105 (2001).

Ovviamente alla formazione degli importi retributivi complessivi concorrono in differente misura le retribuzioni dei dirigenti rispetto a quelle degli altri dipendenti dell'Istituto in forza dei distinti CCNL e dei corrispondenti rinnovi, intervenuti nel periodo in esame.

8.3. – I rinnovi contrattuali e la dinamica retributiva

8.3.1- L'area non dirigenziale

Premesso che il personale dell'ISVAP non fa parte di alcun comparto, avendo disposto il D.L.vo n. 373 la non applicazione nei suoi confronti del D.L.vo n. 29/1993, il trattamento economico relativo al 1997 discende dal rinnovo del contratto integrativo del 29 ottobre 1996, approvato dal Consiglio il successivo 30 ottobre con efficacia 1996-1997.

La ulteriore contrattazione è stata approvata dal Consiglio in data 11 febbraio 2000 con riferimento al periodo 1998-2001, sulla base di accordo integrativo intervenuto tra l'ISVAP e le Organizzazioni sindacali sotto la stessa data e del CCNL del settore assicurativo stipulato il 18 dicembre 1999.

L'unita tabella n. 6 sintetizza l'incidenza sul bilancio dell'Istituto della evoluzione retributiva del quadriennio distintamente per le voci derivanti dal CCNL e per quelle specifiche del personale ISVAP.

Quanto alle prime, gli incrementi - sostanzialmente coerenti con il livello annuale dell'inflazione programmata - sono stati previsti complessivamente per l'intero quadriennio, in ragione del 6%.

La parte retributiva derivante dalla contrattazione integrativa è stata stimata per lo stesso periodo con un incremento del 12,8%. In relazione peraltro alla retribuzione complessiva (ex CCNL e contratto integrativo) l'incremento per l'intero quadriennio è stato previsto nell'8,5%.

Tale ultima aliquota diventa poi del 9,6% in forza dell'incremento relativo al costo della polizza sanitaria e a quello della previdenza integrativa.

Se si ha riguardo non all'inflazione programmata, ma a quella effettiva dell'intero quadriennio, il trend evolutivo della retribuzione nello stesso periodo è risultato inferiore al livello inflattivo reale.

Sotto il profilo normativo poi il contratto ha tra l'altro stabilito una durata quadriennale del trattamento, ha razionalizzato le carriere, ha ridotto l'orario del lavoro settimanale di 15 minuti che – come previsto dal CCNL – sono assorbiti dalla riduzione di un numero di pari ore annue di permessi ed ha previsto, in base al CCNL, la commutabilità del diritto al pagamento (limite massimo di 37,15 ore) di lavoro straordinario effettuato con pari ore di permessi.

TABELLA n. 6

Rinnovo contrattuale personale non dirigente: parte economica

(valori in milioni di lire)

	1997	1998	incr.	1999	incr.	2000	incr.	2001	incr.	incr.(97/01)
Inflazione (1)										
effettiva	2,5	1,8		1,3		2,3		2,8		
progammata	2,0	2,0		1,7		2,5		2,8		
Voci retributive da C.C.N.L.										
stipendio	8.700	8.857	1,8	8.990	1,5	9.098	1,2	9.198	1,1	5,7
contingenza + E.D.R.	4.428	4.506	1,8	4.574	1,5	4.628	1,2	4.679	1,1	5,7
indennità di carica dei funzionari	817	832	1,8	845	1,6	855	1,2	864	1,1	5,8
indennità di mensa	334	334	0,0	334	0,0	387	15,9	387	0,0	15,9
indennità varie (2)	17	18	5,9	18	0,0	18	0,0	18	0,0	5,9
ticket	227	227	0,0	227	0,0	253	11,5	253	0,0	11,5
Totale	14.523	14.774	1,7	14.988	1,4	15.239	1,7	15.399	1,0	6,0
Voci retributive integrative										
indennità di presenza	1.726	1.726	0,0	1.726	0,0	1.726	0,0	1.756	1,7	1,7
elemento aggiuntivo	3.429	3.663	6,8	3.898	6,4	4.052	4,0	4.208	3,8	22,7
indennità varie (3)	61	61	0,0	61	0,0	64	4,9	64	0,0	4,9
indennità centralinista non vedente	2	2	0,0	2	0,0	2	0,0	2	0,0	0,0
premio di rendimento	1.400	1.434	2,4	1.466	2,2	1.494	1,9	1.519	1,7	8,5
indennità di marzo	1.402	1.437	2,5	1.467	2,1	1.494	1,8	1.519	1,7	8,3
assegno socio scolastico	183	183	0,0	183	0,0	183	0,0	183	0,0	0,0
Totale	8.203	8.506	3,7	8.803	3,5	9.015	2,4	9.251	2,6	12,8
Totale parte economica	22.726	23.280	2,4	23.791	2,2	24.254	1,9	24.650	1,6	8,5
Polizza sanitaria dipendenti non funzionari(n.205)a decorreredal 1/1/00 (contr. L.950.000 ognuno)				0		195		195		
Polizza sanitaria funz.(95 unità)	167	167		167		261		261		
Totale costo polizza sanitaria	167	167		167		456		456		
Costo prev.integrativa	278	283	1,8	287	1,4	290	1,0	293	1,0	5,4
Totale complessivo	23.171	23.730	2,4	24.245	2,2	25.000	3,1	25.399	1,6	9,6

(1) I dati relativi all'inflazione effettiva sono quelli ufficiali ARAN (cfr.re Aran in "Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti" Nov.2001)

(2) Indennità di cassa,assegni ad personam (personale CED) .

(3) Indennità di turno, indennità di rischio etc.

In particolare poi il CCNL ha recato modifiche ampliative dell'assistenza sanitaria prima limitata ai funzionari e ora estesa agli altri dipendenti; l'ISVAP in sede di contrattazione integrativa ha proposto ed ottenuto al riguardo il passaggio da un regime di rimborso spese (a suo carico) ad un regime di costo assicurativo (sempre a suo carico) da pagarsi alla cassa di assistenza sanitaria, e ciò nella prospettiva di un costo annuale certo e non più incerto perché basato sui rimborsi delle spese a suo carico chiesti, benché in limiti contenuti, dal personale interessato [10].

In relazione poi all'articolazione delle unità di personale nelle varie qualifiche, l'unita tabella n. 7 espone i livelli retributivi (alla prima classe di ciascuna delle medesime) nel primo e nell'ultimo degli anni presi in considerazione, risultando così posto in rilievo il corrispondente trend retributivo; questo, ovviamente, in relazione alla incidenza propria delle varie qualifiche è più elevato percentualmente per quelle apicali.

L'incremento, ad ogni modo, nell'intero quadriennio è stabilito in ragione del 9,54% (con oltre 99 milioni di retribuzione) per quella più alta e del 6,34% (49,84 milioni) per quella meno alta: nel complesso l'aggravio di costo è stato previsto per il quadriennio in ragione di 2,23 miliardi.

[10] - Tuttavia nel periodo 1997-2000 in ordine ai complessivi 300 funzionari beneficiari il costo medio è passato da poco più di un milione (1997) a 1,78 milioni (2000).

TABELLA n. 7

VARIAZIONI RETRIBUTIVE PER QUALIFICA ALLA PRIMA CLASSE DI ANZIANITA'

(importo in migliaia di lire)

QUALIFICA	1997	1998	1999	2000	2001		
	importo	var.%(dal '97)	var.%(dal '98)	var.%(dal '99)	importo	var.%(dal '00)	var.%(dal'97)
Funzionario III grado (*)	90.591	2,39	2,14	1,77	99.229	2,92	9,54
Funzionario II grado (*)	87.303	2,41	2,16	1,79	95.053	2,23	8,88
Funzionario I grado (*)	83.750	2,44	2,19	1,81	90.597	1,49	8,18
Capo Ufficio	65.259	2,36	2,12	1,83	70.466	1,45	7,98
Vice Capo Ufficio	60.767	2,21	1,98	1,76	65.330	1,36	7,51
Impiegato I Categoria	56.674	1,98	1,75	1,64	60.499	1,22	6,75
Impiegato II Categoria	51.652	1,91	1,69	1,64	55.045	1,18	6,57
Impiegato III Categoria	46.871	1,83	1,61	1,62	49.841	1,13	6,34
Impiegato IV Categoria (per memoria)	43.756	1,32	1,10	1,34	45.786	0,81	4,64

(*)L'importo dell'indennità di carica è quello della prima classe del grado di appartenenza

8.3.2- L'area dirigenziale

Nel 1997 il trattamento economico del primo semestre rinviene la sua disciplina nell'accordo integrativo del 30 ottobre 1996, che aveva tenuto conto del CCNL stipulato tra l'ANIA e le OOSS il 22 luglio 1996 e per il quale l'incremento contributivo è stato dell'1,25%.

Nel periodo 1 luglio 1997 - 30 giugno 1999 il trattamento economico dirigenziale è scaturito dal rinnovo contrattuale deliberato dal Consiglio l'11 dicembre 1998 sulla base del rinnovo del CCNL del 2 febbraio 1998.

In atto la base giuridica è costituita dal nuovo CCNL del 24 settembre 2001 che ha dato luogo al contratto integrativo del 23 ottobre 2001, avente effetti economici per il biennio 1 luglio 1999 - 30 giugno 2001 ed effetti normativi per un quadriennio (fino al 30 giugno 2003).

Anche per i dirigenti ISVAP gli stipendi [11] sono stati incrementati - come risulta dalla tabella n. 8 - delle percentuali e con le decorrenze quivi previste; con le stesse percentuali è stata prevista la rivalutazione dell'assegno contrattuale aggiuntivo, dell'elemento retributivo distinto dalla tabella e del premio di presenza; quanto all'indennità di marzo e al premio di rendimento - non considerati in sede contrattuale - la loro rivalutazione consegue alla modalità della loro determinazione, basata sulla retribuzione dei mesi di marzo e settembre.

Con effetto poi dal 1° luglio 2001 sono state istituite la 5^ e la 6^ classe retributiva anche per i dirigenti di 3°, 4° e 5° grado, ma tale pattuizione integrativa, avendo più connotazione economica che normativa, appare dubbia, attesi i limiti temporali assunti dal CCNL sotto il profilo economico (30 giugno 2001).

---

[11] - Non anche la contingenza e altre specifiche voci retributive (come l'importo transattivo e l'assegno contrattuale integrativo).

TABELLA n. 8

TABELLE STIPENDIALI
DIRIGENTI ISVAP*

(in migliaia di lire)

Qualifica *	Decorrenza 01/01/97	Decorrenza 01/07/97	Decorrenza 01/01/98	Decorrenza 01/01/99	Decorrenza 01/07/99	Decorrenza 01/01/00	Decorrenza 01/01/01	Decorrenza 01/07/01
	(+1,25)	(+1,54)	(+1,61)	(+1,06)	(+0,40)	(+1,20)	(+0,85)	
Dirigente 1° grado								
1° classe	70.325	71.411	72.562	73.329	73.623	74.506	75.140	75.140
6° classe	86.938	88.281	89.703	90.651	91.014	92.106	92.889	92.889
Dirigente 2° grado								
1° classe	94.039	95.491	97.029	98.055	98.448	99.629	100.476	100.476
6° classe	116.647	118.449	120.357	121.629	122.117	123.582	124.633	124.633
Dirigente 3° grado								
1° classe	122.890	124.788	126.798	128.138	128.652	130.195	131.302	131.302
4° classe- (6°nel 2001)	140.251	142.417	144.712	146.241	146.827	148.589	149.852	163.486 (+9,10)
Dirigente 4° grado								
1° classe	160.951	163.437	166.070	167.825	168.498	170.520	171.969	171.969
4° classe-(6° nel 2001)	183.705	186.543	189.548	191.551	192.318	194.626	196.281	214.150 (+9,10)
Dirigente 5° grado								
1° classe	189.649	192.579	195.681	197.749	198.541	200.924	202.632	202.632
4° classe-(6° nel 2001)	216.218	219.558	223.095	225.452	226.356	229.072	231.019	251.863 (+9,02)

*Dopo sei anni si perviene alla 4°classe e dopo altri 6 alla 6°classe. (Sono stati omessi i valori relativi alle classi intermedie)

Altre voci retributive

A Elem. retrib. distinto dalla tabella (ist. dal CCNL del 1996)	2.636	2.721	2.976	3.160
B Assegno contratto aggiuntivo (ist.dal CCNL del 1991)	9.724	9.763	9.880	9.964
C Premio di presenza (ist.con delibera25-7-95)				
1°grado	2.496	2.506	2.536	2.558
5°grado	6.246	6.271	6.346	6.400