

## 5 RISORSE UMANE

Il personale di Poste Italiane SpA, alla data del 31 dicembre 2001, è costituito da n. 153.034 dipendenti, n. 561 dirigenti, e 4.975 unità equivalenti a tempo determinato, con un costo di 4.879 milioni di euro.

### 5.1 Costo del lavoro

Ancora in calo il *costo del personale* di Poste Italiane SpA: 4.879 milioni di euro circa (pari a £ 9.447 mld.) è la spesa iscritta in bilancio - conto economico, nell'esercizio 2001, per le 166.125 unità mediamente amministrate nell'anno, inclusi i comandati presso altre amministrazioni con un costo di € 30,3 mln., i cui recuperi sono iscritti nella voce *altri ricavi e proventi*.

In dettaglio tale costo è stato sostenuto per le diverse tipologie di risorse umane, mediamente: 541 dirigenti, 160.512 dipendenti di ruolo, 97 unità assunte con contratto di formazione-lavoro (CFL) e 4.975 con contratto a tempo determinato (CTD).

Il *costo complessivo* dell'esercizio 2001 (€ 4.879 mln.), comprensivo di oneri sociali, t.f.r. e altri costi, si attesta ad un valore inferiore a quello dell'esercizio precedente (€ 5.070 mln., pari a £ 9.817 mld.) di 191 milioni di euro (£ 370 mld.) ed a quello previsto nel Piano d'Impresa 1998/2002, quantificato nella misura di £ 9.904 mld. La contrazione è attribuibile alla diminuzione di organico registrata nel periodo: - 8.427 unità medie, di cui 4.878 a tempo indeterminato e 3.549 a tempo determinato e cfl.

Il *costo medio unitario*, invece, risulta leggermente superiore a quello dell'esercizio precedente (+ € 324) a seguito dei benefici economici riconosciuti ai dipendenti con l'avvenuto rinnovo contrattuale.

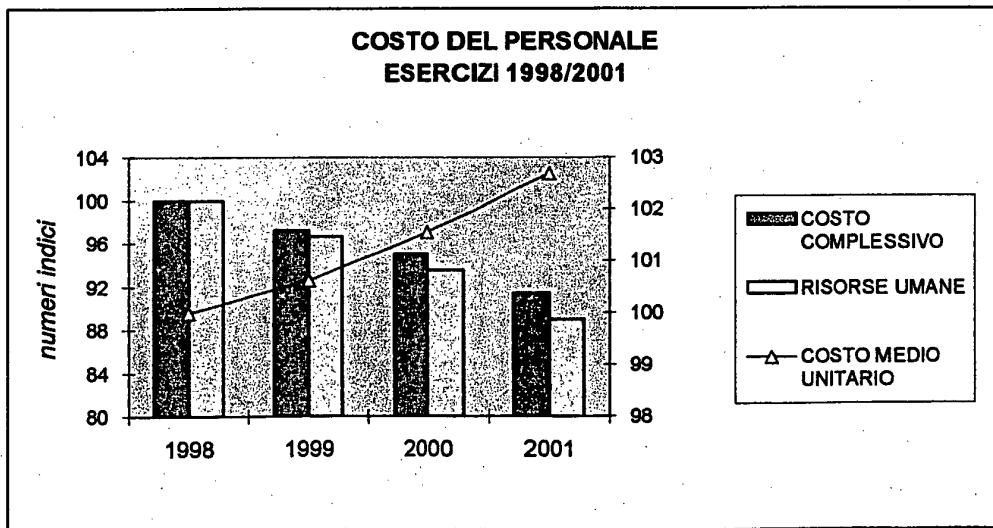
### COSTO DEL PERSONALE COMPLESSIVO ED UNITARIO ESERCIZI 2000 E 2001

ESERCIZIO	COSTO COMPLESSIVO EURO (in mln.)	COSTO COMPLESSIVO LIRE (in mld.)	RISORSE UMANE	COSTO MEDIO UNITARIO EURO	COSTO MEDIO UNITARIO LIRE
2000	5.070	9.817	174.552	29.046	56.240.484
2001	4.879	9.447	166.125	29.369	56.867.186
Δ	-191	-370	-8.427	324	626.703

La tabella e il grafico successivi mostrano l'andamento del costo complessivo e medio unitario del personale registrato negli esercizi dal 1998 al 2001.

ESERCIZIO	COSTO COMPLESSIVO		RISORSE UMANE	COSTO MEDIO UNITARIO	
	EURO (in mln.)	LIRE (in mld.)		EURO	LIRE
1998	5.338	10.336	186.648	28.600	55.376.966
1999	5.192	10.053	180.400	28.780	55.726.164
2000	5.070	9.817	174.552	29.046	56.240.484
2001	4.879	9.447	168.125	29.369	56.867.186
Δ 2001/2000	-191	-370	-8.427	324	-626.703
Δ 2001/1998	-459	-889	-20.523	770	1.490.220

Nel periodo 1998/2001 il costo del personale è diminuito di € 459 mln. circa (- 8,6%) rispetto all'anno di partenza (1998); il numero delle risorse umane è sceso di 20.523 unità medie.



Nel grafico sopra esposto appare evidente che il *costo complessivo del personale*, nel periodo considerato, diminuisce in relazione alla contrazione di risorse umane nell'azienda, mentre il *costo medio unitario* risulta in ascesa.

La diminuzione di costi del personale nei valori assoluti segna un ulteriore progresso nel processo di risanamento avviato da Poste negli esercizi precedenti. Infatti, l'incidenza rispetto al totale dei *costi della produzione* e ai *ricavi totali*, al netto degli interessi corrisposti ai correntisti, si posiziona, nell'esercizio in esame, a livelli decisamente

accettabili: rispettivamente al 69% e al 68%, registrando un delta inferiore di 4 punti per i costi della produzione – in aumento questi ultimi – e del 6% per i ricavi totali, rispetto all'esercizio 2000.

**INCIDENZA DEL COSTO DEL PERSONALE  
SUI COSTI DI PRODUZIONE E I RICAVI DELLE VENDITE**

(valori assoluti in milioni di euro)

	2000		2001		DIFFERENZA	
	VALORI ASSOLUTI	INCIDENZA	VALORI ASSOLUTI	INCIDENZA		
<b>Costo del personale</b>	<b>5.070</b>		<b>4.879</b>		<b>-191</b>	
Costi della produzione*	6.918	73%	7.051	69%	133	-4%
Ricavi totali*	6.872	74%	7.225	68%	353	-6%

\*Valori al netto degli interessi passivi corrisposti ai correntisti

La Corte raccomanda tuttavia di mantenere costante, per quanto possibile, il contenimento di tutti i costi della produzione che, per l'esercizio 2001 risultano in aumento, come già rappresentato nelle precedenti sezioni del presente referto, di € 133 mln. Tale incremento è determinato essenzialmente dall'effetto combinato della diminuzione del costo del personale e dell'aumento degli altri costi della produzione. Non si ignora tuttavia che si tratta soprattutto di costi sostenuti in funzione di investimenti effettuati dalla Società, finalizzati alla riorganizzazione e al potenziamento della struttura e dell'immagine aziendale.

Va inoltre ricordato che insieme al già oneroso costo del personale sono da considerare altri costi che investono la sfera del lavoro e che vanno ad appesantire il bilancio aziendale. Sono le spese sostenute per contratti stipulati per consulenze legali, amministrative e tecniche (circa 47 mln. di euro), nonché i costi per il contenzioso instaurato col personale che aggravano l'economia aziendale di ulteriori oneri.

### 5.2 Costo del lavoro disaggregato e per tipologia

Nella tabella che segue è rappresentato il *costo del lavoro* disaggregato secondo le singole voci iscritte in conto economico, negli esercizi 2000 e 2001 con il differenziale – in termini assoluti e percentuali – dei valori presi in considerazione:

## COSTI DEL PERSONALE ESERCIZI 2000 E 2001

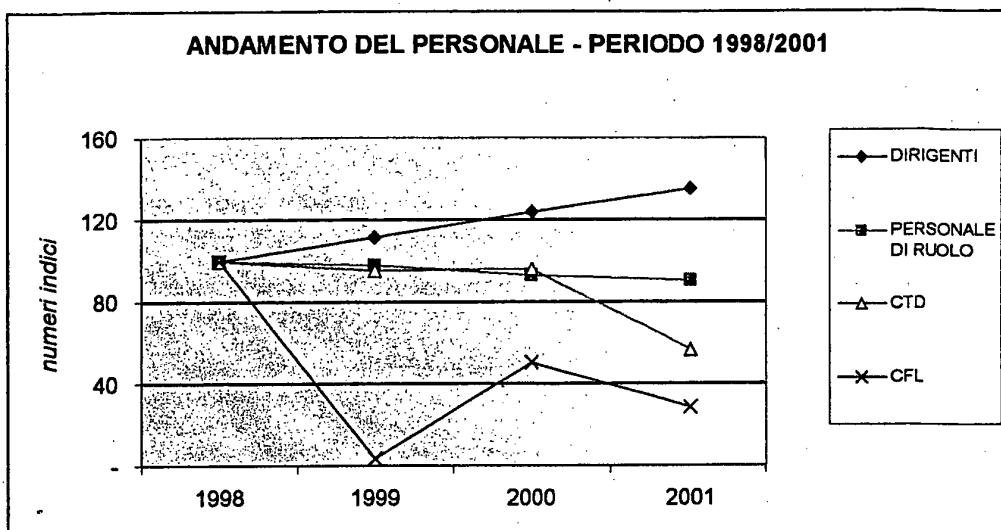
VOCI	2000	2001	Δ 2001/2000	
Salari e stipendi	3.811.558.116	3.653.134.730	-158.423.386	-4,2%
Oneri sociali	922.126.647	883.718.095	-38.408.552	-4,2%
Trattamento di fine rapporto	264.401.729	268.948.078	4.546.349	1,7%
Altri costi	71.763.970	73.418.594	1.654.624	2,3%
<b>Totale costi del personale</b>	<b>5.069.850.462</b>	<b>4.879.219.497</b>	<b>-190.630.965</b>	<b>-3,8%</b>

La diminuzione complessiva dei costi del personale imputati nell'esercizio 2001 rispetto all'esercizio precedente è di circa 191 milioni di euro pari al 3,8%, malgrado l'intervenuto rinnovo del CCNL. L'ammontare delle retribuzioni (*salari e stipendi*) fisse ed accessorie subisce una contrazione del 4,2%, come i relativi contributi (*oneri sociali*) a causa della riduzione di personale; in aumento gli *altri costi* (2,3%).

Gli oneri sopra descritti sono stati sostenuti per le diverse tipologie di personale costituenti le risorse umane aziendali così rappresentate nel periodo 1998 – 2001.

RISORSE UMANE MEDIAMENTE IMPEGNATE IN AZIENDA  
NEL PERIODO 1998 – 2001

TIPOLOGIA DI PERSONALE	1998	1999	2000	2001	Δ 01/00	Δ 01/98
<b>DIRIGENTI</b>	<b>400</b>	<b>447</b>	<b>495</b>	<b>541</b>	<b>46</b>	<b>141</b>
<b>Personale dipendente:</b>						
Personale di ruolo	177.119	173.263	165.436	160.512	-4.924	-16.607
Contratto formazione-lavoro (CFL)	339	12	171	97	-74	-242
Contratto a tempo determinato (CTD)	8.790	8.368	8.450	4.975	-3.475	-3.815
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	<b>186.248</b>	<b>181.643</b>	<b>174.057</b>	<b>166.584</b>	<b>-8.473</b>	<b>-20.664</b>
<b>RISORSE UMANE COMPLESSIVE</b>	<b>186.648</b>	<b>182.090</b>	<b>174.552</b>	<b>166.125</b>	<b>-8.427</b>	<b>-20.523</b>



Il grafico sopra riportato mostra l'andamento della consistenza media dei vari tipi di personale amministrato da Poste nel periodo 1998/2001. Il numero dei *dipendenti* c.d. *di ruolo* tende gradualmente a diminuire con una contrazione media di 16.607 unità a fine periodo, mentre il numero dei *dirigenti* mostra un andamento crescente, registrando un incremento del 35%, rispetto all'anno di partenza (1998). Il numero medio di *contratti a tempo determinato* risulta quasi dimezzato nell'esercizio in considerazione, rispetto al precedente, passando da 8.450 del 2000 a 4.975.

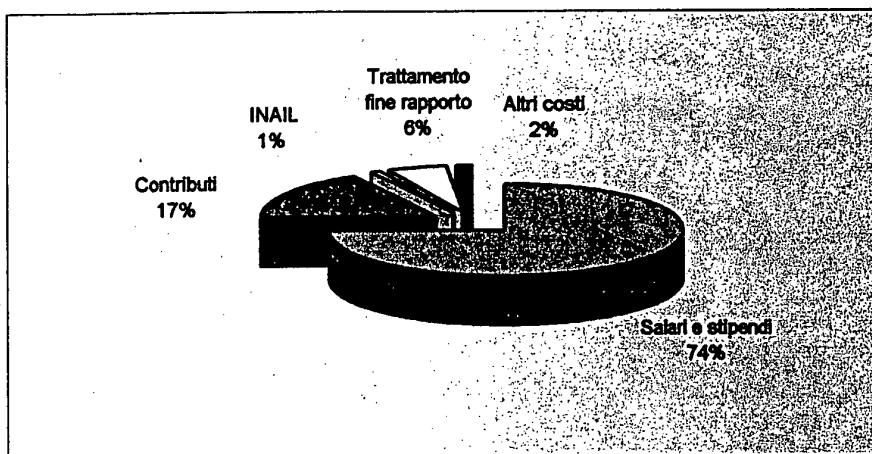
L'aggregazione dei costi attribuiti alle diverse tipologie di personale, secondo il sistema SAP di contabilità industriale, ha dato luogo ai seguenti costi complessivi, per l'esercizio in parola, così ripartiti secondo le macro voci di conto economico e il tipo di personale: dirigenti e non dirigenti (personale di ruolo, cfl, e ctd. e apprendistato).

#### COSTI DEL PERSONALE PER TIPOLOGIA - ESERCIZIO 2001

VOCI	DIRIGENTI	PERSONALE DI RUOLO	CFL	CTD	Appren-distato	TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE	TOTALE A BILANCIO	% sul totale
Salari e stipendi	42.610.659	3.517.907.946	1.830.936	90.577.142	208.047	3.610.524.072	3.653.134.730	74,87%
Contributi	11.727.507	815.909.331	345.063	20.340.969	44.882	836.640.245	848.387.752	17,39%
INAIL	155.126	34.116.082	20.486	1.058.648	-	35.195.216	35.350.342	0,72%
Trattamento fine rapporto	2.984.654	260.225.950	134.977	5.589.846	12.653	265.963.425	268.948.078	5,51%
Altri costi	4.172.272	69.158.708	26.951	60.663	-	69.246.322	73.418.594	1,50%
<b>Costo del lavoro</b>	<b>61.650.218</b>	<b>4.897.318.017</b>	<b>2.358.413</b>	<b>117.627.268</b>	<b>265.582</b>	<b>4.817.563.279</b>	<b>4.879.219.497</b>	<b>100%</b>
% sul totale	1,26%	96,27%	0,05%	2,41%	0,01%	98,74%	100%	
Numero medio unità	541	160.512	97	4.956	19	165.584	166.125	
<b>Costo medio unitario</b>	<b>113.958</b>	<b>29.265</b>	<b>24.314</b>	<b>23.734</b>	<b>13.978</b>	<b>29.094</b>	<b>29.371</b>	

Nel grafico che segue è illustrata l'incidenza delle principali voci del costo del personale rispetto al valore complessivo.

#### COMPOSIZIONE COSTI PER IL PERSONALE - ESERCIZIO 2001



#### 5.3 Formazione

Nel corso dell'anno 2001 sono state realizzate iniziative formative per un volume complessivo di attività pari a 541.564 giornate (366.899 nel 2000), superando gli obiettivi del piano d'impresa. Dal 1998 ad oggi sono state effettuate oltre 1.700.000 giornate, che hanno riguardato oltre 140.000 collaboratori.

#### FORMAZIONE ANNO 2001 – GIORNATE/PERSONA PER PROGETTI

TIPOLOGIA PERSONALE / PROGETTI	SERVIZI POSTALI	BANCO POSTA	RETE TERRITORIALE	FUNZIONI CENTRALI	TOTALE
Arearie Operative e Arearie di Base	89.567	178.125	161.125	31.664	460.481
Quadri	38.672	15.155	10.739	12.239	76.805
<b>Totale</b>	<b>128.239</b>	<b>193.280</b>	<b>171.864</b>	<b>43.903</b>	<b>537.286</b>
			Dirigenti	4.278	4.278
			<b>Totale generale</b>		<b>541.564</b>

L'incremento delle attività rispetto all'anno 2000 è dovuto all'intenso addestramento svolto per il personale degli Uffici Postali sul posto di lavoro. Parallelamente è stata

realizzata un'attività di formazione mirata a sviluppare le competenze correlate alle diverse tipologie di business.

I direttori degli uffici postali sono stati coinvolti in un percorso formativo mirato a rafforzare l'acquisizione e la condivisione del loro ruolo di garanti della qualità del servizio reso alla clientela quali operatori professionali all'interno di mercati in continuo mutamento. La formazione diretta agli operatori di sportello (circa 60.000 persone) ha inteso garantire una competenza di base omogenea nonché la capacità di promuovere tutta la gamma dei prodotti aziendali.

E' stato dato, inoltre, l'avvio al progetto formazione recapito (circa 50.000 persone), che avrà durata pluriennale e ha l'obiettivo di formare e sensibilizzare tutto il personale addetto al recapito sull'evoluzione del ruolo del portalettore, al quale saranno richieste competenze e capacità sempre più adeguate al contesto di riferimento.

Sono state svolte iniziative formative di aggiornamento sui temi dell'euro, dell'antiriclaggio, del regolamento Bancoposta e sulla nuova funzione di controllo che qualificherà maggiormente l'ispezione postale.

Nel settore tecnologico è proseguita l'attività di formazione per il personale dei call-center e sono stati realizzati interventi specialistici per il personale dei CUAS e dei CMP, per gli operatori di sistema e per il personale dei Poli Tecnologici; intensa è stata anche l'attività di formazione sulle tematiche della sicurezza e della prevenzione, in ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs. 626/94.

Sempre intensa è stata l'attività di formazione linguistica, in prevalenza rivolta a Dirigenti e Quadri delle strutture centrali.

#### **5.4 Contenzioso del personale**

Tra i costi sostenuti dall'Azienda sono da considerare gli oneri finanziari scaturenti dalla risoluzione, sfavorevole alla Società, del contenzioso giudiziario promosso dal personale. I giudizi pendenti attengono a diverse situazioni, sintetizzabili in varie tipologie in relazione all'oggetto specifico del contendere, anche se taluni filoni sono sorti in epoca antecedente alla costituzione della SpA.

**CONTENZIOSO IN ESSERE AL 31/12/2001**  
**FONDO VERTENZE PERSONALE**

*(importi in milioni di euro)*

Tipologia	Numero cause in essere	Ammontare pretesa	Soccombenza	Valore Fondo	Incidenza sul totale
Costituzione rapporto (pers. CTD)	1.365	29,9	0%	2,3	4,7%
Rapporto di lavoro	135	1,6	69%	1,1	2,2%
Dirigenza	30	2,6	46%	1,2	2,4%
Indennità varie	13.443	10,4	40%	4,2	8,5%
Sanzioni disciplinari conservative	245	0,5	39%	0,2	0,6%
Licenziamenti	163	4,5	57%	2,6	5,2%
Risoluzione rapporto	1.270	36,2	54%	19,6	39,5%
Infortuni e malattie professionali	699	7,9	49%	3,9	7,9%
Trasferimenti	532	1,3	45%	0,6	1,2%
Inquadramenti	3.578	24,8	39%	9,7	19,6%
Differenze retributive	3.328	11,1	34%	3,8	7,6%
Diritti sindacali	14	10,3	0%	0	0,0%
Pubblico Impiego (TAR)	255	1,2	24%	0,3	0,7%
<b>Totale cause patrociniate da legali interni</b>	<b>25.057</b>	<b>142,5</b>	<b>38%</b>	<b>49,5</b>	<b>100%</b>
Cause affidate a legali esterni	1.200	n.p.		6,2*	
<b>Valore attribuito al fondo</b>				<b>55,7</b>	

\* valore stimato dalla Società

Nell'esercizio 2001 è stato attribuito al *fondo vertenze con il personale* un valore di circa € 56 mln. a fronte di oltre 25.000 cause patrociniate da legali interni, la cui pretesa totale ammonta a circa 142,5 milioni di euro. La percentuale media di *soccombenza* risulta del 38%. Le cause affidate a legali esterni ammontano a 1.200 circa; per esse la Società ha stimato un valore pari a € 6,2 milioni, da attribuire al fondo.

Il fondo rischi vertenze con il personale è stato determinato dalla Società sulla base dell'inventario dei contenziosi e riportante per ciascun contenzioso in essere, alla data di bilancio, il "petitum" e gli interessi maturati determinati in base al tasso legale.

La valutazione del fondo rischi è stata effettuata analizzando le singole tipologie di cause e abbattendo i petitum e gli interessi sopra menzionati anche mediante l'applicazione di percentuali di *soccombenza* stimate in base agli esiti dei giudizi per ogni categoria (mediamente 44-45% negli anni precedenti).

Dai dati relativi all'esercizio 2001 risulta che la causa maggiormente incisiva è la *risoluzione del rapporto di lavoro* che impegna il 39,5% del valore attribuito al fondo, segue l'*inquadramento* con il 19,6%.

Alla data del 31 dicembre 2000 il fondo aveva un valore pari ad € 62,2 mln., mentre gli utilizzi nel corso dell'esercizio 2001 sono stati di circa € 23,6 mln.; non sono stati fatti *accantonamenti*.

La situazione dei *pagamenti* (utilizzi) nell'ultimo quadriennio è così rappresentata:

	1998	1999	2000	2001
Pagamenti in mln. di €	26,9	27,6	36,8	23,6

Un dato significativo nel capitolo del contenzioso è rappresentato dalle spese legali che lo accompagnano che, nel periodo dal 1995 al 2001 hanno subito un considerevole incremento passando dai 31 mila euro del primo anno ai 3,8 milioni di euro (pari a £ 7,3 mld.) dell'esercizio a riferimento. Anche rispetto all'anno precedente si riscontra un differenziale piuttosto consistente: + € 941.900.

#### SPESE LEGALI VERTENZE CON IL PERSONALE – SERIE STORICA

(valori in migliaia di €)

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Δ 2001/2000	Δ 2001/1995
30,9	124,2	495,8	1.827,9	2.494,0	2.834,8	3.776,8	941,9	3.745,8

#### 5.5 Personale Gruppo Poste

Con riferimento ai dati consolidati si rappresenta, nella tabella che segue, la situazione del personale alle date 31 dicembre 2001 e 31 marzo 2002 e quella previsionale a budget, ripartita per le varie società consolidate.

#### SITUAZIONE NUMERICA PERSONALE GRUPPO POSTE

Società consolidate	Dic 2001	Mar 2002	Δ	Bgt 2002	Δ vs Bgt
Poste Italiane SpA	162.600	159.639	-2.961	159.845	206
Gruppo Postel SpA	727	737	10	750	13
Gruppo SDA	1.278	1.292	14	1.500	208
Postecom SpA	114	128	14	190	62
EGI	13	14	1	15	1
Attività Mobiliari SpA*	-	-	-	-	-
BS Fast Cargo Srl*	-	-	-	-	-
<b>Gruppo Poste Italiane</b>	<b>164.732</b>	<b>161.810</b>	<b>-2.922</b>	<b>162.300</b>	<b>490</b>

Fonte: Documenti Gruppo Poste Italiane

\*Operano con personale in outsourcing

Alla fine dell'anno 2001 si rilevano 164.732 unità a carico del Gruppo Poste Italiane, di cui 162.600 appartenenti a Poste Italiane SpA. Le restanti 2.132 unità sono distribuite tra le altre società. A marzo 2002 si registra una contrazione di circa 3000 unità del

personale di Poste SpA. Dopo gli ultimi esodi favoriti dalla Società anche con incentivi la tendenza è quella di eliminare il blocco del turn-over favorendo l'ingresso di nuove unità in apprendistato, in attuazione dell'accordo Poste, Ministero del Lavoro, OO.SS. del 17 ottobre 2001. Le altre società incluse nell'area di consolidamento presentano un trend in ascesa.

Il costo del personale di Gruppo nell'esercizio 2001 è pari a 4.959 milioni di Euro. Di cui 4.879 milioni attribuibili alla capogruppo.

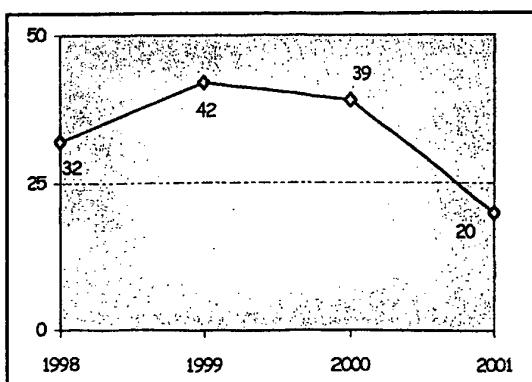
### 5.6 Personale dirigente

La consistenza numerica media del personale dirigente nel periodo 1998-2001 è aumentata, sia per la nomina di nuovi dirigenti che per l'assunzione di personale esterno, secondo le indicazioni fornite nella tabella che segue:

	1998	1999	2000	2001
Consistenza numerica media	400	447	495	541

Dall'esame dei dati pervenuti, è emerso che nel suddetto periodo, sono state complessivamente assunte, prevalentemente a tempo indeterminato, 133 unità, di cui 20 nell'ultimo anno, con specifiche competenze non reperibili all'interno dell'azienda ma necessarie per la realizzazione dei numerosi progetti del Piano d'Impresa.

La Corte pur comprendendo e condividendo le ragioni che hanno determinato l'ingresso in azienda di detto personale, considera favorevolmente il fatto che tale fenomeno sia andato diminuendo negli ultimi due anni, secondo quanto illustrato nel grafico che segue:



Nell'anno in riferimento si sono verificate n. 27 risoluzioni del rapporto di lavoro, di cui 22 per mutuo consenso. Il ricorso alla *"risoluzione consensuale del rapporto di lavoro"* è cominciato, come riferito nelle precedenti relazioni, nel 1998 a seguito della ravvisata inapplicabilità dell'art. 22 del CCNL del personale in parola, e ha determinato il costo complessivo di € 7,6 milioni come illustrato nella tabella che segue:

**COSTO INCENTIVI ALL'ESODO**  
(importi espressi in euro/000)

	Numero Risol. Consens.	Costo incentivi all'esodo
1998	20	1.654,7
1999	35	2.639,6
2000	44	1.853,3
2001	22	1.436,3
<b>TOTALE</b>	<b>121</b>	<b>7.583,9</b>

Riguardo allo stato del contenzioso, i dati pervenuti rivelano che dal 1994 a tutto il 2001 la Società ha sostenuto, per i ricorsi definiti nel periodo, la spesa di € 24,2 milioni, di cui € 23,8 milioni per i ricorsi avverso l'applicazione dell'art. 22 del CCNL 1994, riguardante l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro al raggiungimento della massima anzianità contributiva utile ai fini pensionistici (39 anni, 11 mesi e 16 giorni) o comunque al compimento dei 65 anni di età.

Nella tabella che segue è illustrato il costo del suddetto personale, confrontato con quello degli anni precedenti:

**COSTO DEL PERSONALE DIRIGENTE**  
(importi espressi in euro/000)

	1998	1999	2000	2001	Δ 01/00	Δ 01/98
COSTO DEL LAVORO	42.193,4	49.291,7	55.892,9	61.650,2	5.757,3	19.456,8
NUM. MEDIO UNITA'	400	447	495	541	46	141
COSTO MEDIO UNITARIO	105,5	110,3	112,9	114,0	1,0	8,5

Il costo complessivo - comprensivo di oneri sociali, TFR e altri costi - si attesta nel 2001 a € 61,6 milioni, maggiore in valore assoluto di € 5,7 milioni (+10,3%) rispetto al 2000 e di

€ 19,4 milioni rispetto al 1998 (+46,1%). Tale incremento è dovuto al costante aumento della consistenza numerica dei dirigenti che passa dai 400 del 1998 ai 541 del 2001 (+35,3%).

Il costo medio unitario è aumentato nell'anno in riferimento di € 1.000 rispetto al 2000 (+1%) e di € 8.500 rispetto al 1998 (+8,5%).

La disaggregazione dei valori sopra illustrati, secondo le principali voci del conto economico, è rappresentata nella tabella che segue:

**COSTO DEL PERSONALE DIRIGENTE DISAGGREGATO**  
(importi espressi in euro/000)

	1998			1999			2000			2001			Δ 0/00		
	Costo	Num Medio unità unitario	Costo	Num Medio unità unitario	Costo	Num Medio unità unitario	Costo	Num Medio unità unitario	Costo	Num Medio unità unitario	Costo	Num Medio unità unitario	Costo	Num Medio unità unitario	
Competenze fisse	29.218,80	400	73,0	31.286,30	447	70,0	34.270,4	495	69,2	38.024,5	541	70,3	37.754,1	46	1,1
Competenze accessorie	1.740,60		4,4	2.936,00		6,6	4.383,8		8,9	4.886,2		8,5	202,4		(0,4)
<b>SALARIE STIPENDI</b>	<b>30.959,40</b>		<b>77,4</b>	<b>34.222,30</b>		<b>76,6</b>	<b>38.654,2</b>		<b>78,1</b>	<b>42.610,7</b>		<b>78,8</b>	<b>39.565,5</b>		<b>0,7</b>
Oneri Sociali	6.691,80			9.129,10			10.393,5			11.882,6			14.891		
TFR	1.802,40			2.523,00			2.945,0			2.984,6			39,6		
Altri costi	2.739,80			3.417,30			3.900,2			4.172,3			272,0		
<b>COSTO DEL LAVORO</b>	<b>42.193,40</b>	<b>400</b>	<b>108,5</b>	<b>49.291,70</b>	<b>447</b>	<b>110,3</b>	<b>55.892,9</b>	<b>495</b>	<b>112,9</b>	<b>61.650,2</b>	<b>541</b>	<b>114,0</b>	<b>57.757,3</b>	<b>46</b>	<b>1,0</b>

## 5.7 Personale dipendente

### 5.7.1 Cessazioni del rapporto di lavoro

Ben 11.472 sono stati i contratti a tempo indeterminato di personale dipendente risolti durante l'esercizio 2001, (5.921 nel 2000); alla data del 31 marzo 2002 le cessazioni sono state 1.717. Il numero complessivo di cessazioni nel periodo dal 1998 a tutto marzo 2002 è pari a 31.087.

#### RISOLUZIONI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

1998	1999	2000	2001	2002*	TOTALE
4.090	7.887	5.921	11.472	1.717	31.087

\* fino al 31 marzo

Le predette risoluzioni si sono realizzate per le cause di cessazione normalmente ricorrenti (limiti di età, decessi, dimissioni ecc.) e, in numero rilevante, nell'esercizio in parola, per mutuo consenso con attribuzione di incentivi all'esodo. Il numero dei contratti risolti per tale motivazione è pari a 7.172 (1.827 nel 2000) con un costo complessivo di 75,4 milioni di euro (€ 10,6 mln. per il 2000). Nel periodo 1998-2002, fino alla data del 31 marzo, la situazione è così riepilogata:

#### COLLOCAMENTI A RIPOSO PER MUTUO CONSENSO

	1998	1999	2000	2001	2002*	TOTALE
collocamenti a riposo	-	1.843	1.827	7.172	1.375	12.217
costo in mln. di €	-	11,6	10,6	75,4	25,0	122,6

\* fino al 31 marzo

Nel 1998 non si sono verificate uscite incentivate di personale dipendente, ma solo di personale dirigente (n. 20 con un costo pari a € 1,6 mln.). Complessivamente nel periodo le risoluzioni per mutuo consenso sono state 12.217 con un costo di € 122,6 mln.

Inoltre, in attuazione degli accordi del 17 e 23 ottobre 2001 sottoscritti tra la Società e le OO.SS presso il Ministero del Lavoro a definizione delle procedure previste dagli artt. 4 e 24 della legge 223/91, si sono effettuati i licenziamenti collettivi, nel numero complessivo di 434 con effetto 31.12.2001 e 33 con effetto 31.3.2002. In particolare il citato accordo del 17 ottobre prevede (comma 1) la risoluzione del rapporto di lavoro di tutto il personale che alle date predette risulti in possesso dei requisiti per il diritto alla pensione di anzianità (almeno 55 anni di età e 35 anni di anzianità ovvero 37 anni di anzianità) o di vecchiaia.

I benefici economici derivanti da tale scelta aziendale potrebbero, tuttavia, essere parzialmente assorbiti da oneri finanziari scaturenti dall'eventuale esito negativo di contenzioso giudiziario promosso dal personale.

Nell'esercizio 2001 gli oneri derivanti dal contenzioso instaurato per *risoluzioni di rapporto di lavoro e licenziamento* hanno assorbito circa la metà del *fondo rischi ed oneri per vertenze con il personale*.

#### 5.7.2 Assunzioni

Nell'anno 2001 la Società Poste italiane ha effettuato 2.043 nuove assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato. Tra queste sono da considerare 930 unità scaturite dalla trasformazione a tempo indeterminato di personale ex D.L. 510

(personale a tempo determinato assunto per 18 mesi in sostituzione di dipendenti comandati). Nel primo semestre dell'anno in corso le assunzioni sono state 688.

#### ASSUNZIONI PERSONALE DIPENDENTE

DESCRIZIONE	2001	2002 giugno	TOTALE
Area di base	1	2	3
Area Operativa	1.902	597	2.499
Quadri 2° livello	78	53	131
Quadri 1° livello	62	36	98
Quadri 1° livello Professional	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>2.043</b>	<b>688</b>	<b>2.731</b>

L'assunzione di oltre 2.700 unità suscita talune perplessità in quanto sembra porsi in contrasto con la politica di riduzione del personale e dei costi operata dalla Società, anche attraverso uscite incentivate e licenziamenti collettivi.

#### 5.7.3 Personale comandato

La legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) ha prorogato al 31 dicembre 2002 i comandi in atto del personale della società per azioni Poste italiane, disciplinati dall'art. 45, comma 10, della legge 23 dicembre 1998, n. 448 (legge finanziaria 1999). Si tratta di comandi la cui richiesta era stata inoltrata entro il 28 febbraio 1998 i quali potevano perdurare per un periodo non superiore a due anni dalla data di entrata in vigore della suddetta legge 448/98.

Il numero dei dipendenti comandati presso le Pubbliche Amministrazioni alla data del 31 dicembre 2001 è di 623 unità, mentre alla stessa data dell'anno precedente era pari a 1834; al 15 marzo 2002 il numero scende ancora a 433 unità.

Il costo imputato in conto economico tra i *costi del personale* nell'esercizio 2001 è pari a € 30,3 mln.; i relativi recuperi, come già detto in precedenza, sono iscritti nella voce *altri ricavi e proventi* per un importo pari a € 32,9 mln.

Di seguito viene rappresentato il costo del suddetto personale nel periodo dal 1998 al 2002 insieme al numero dei comandi al 31 dicembre di ogni anno.

#### PERSONALE COMANDATO — PERIODO 1998/2001

	1998	1999	2000	2001	2002 15 marzo	Δ 2001/2000	Δ 2001/1998
costo complessivo in mln. di €	84,7	82,3	54,6	30,3	187	-24,3	-29%
comandi al 31 dicembre	3.510	2.504	1.834	623	433	-1.211	-66%

\* oneri stimati

Come si evince dalla tabella sopra riportata, il numero dei comandi attivi al 31 dicembre 2001 si è ridotto del 66% rispetto al 2000 e dell'82% rispetto al 1998; il relativo costo va via via diminuendo.

Nell'esercizio in riferimento risulta ancora attivo — tra i *crediti verso altri dello stato patrimoniale*, nella voce *personale comandato e rimborsi spese* — un credito di € 187,3 mln. (pari a £ 362,7 mld.) nei confronti di Ministeri ed altre strutture pubbliche per i costi (retribuzione e contributi) da addebitare agli organismi beneficiari di personale di Poste Italiane.

Tale valore, seppure in diminuzione rispetto a quello dell'esercizio precedente (-13%) rimane sempre piuttosto consistente. La Sezione, pertanto, richiama l'attenzione sull'importanza di rendere più solleciti gli adempimenti amministrativi e contabili, al fine di evitare ritardi nella presentazione delle rendicontazioni ai corrispondenti Organismi.

#### CREDITI PERSONALE COMANDATO

(valori in milioni di euro)

	1998	1999	2000	2001	Δ 2001/2000
totale credito in mln. di €	181,2	218,9	215,6	187,3	-28,3 -13%

#### 5.7.4 Relazioni industriali

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane siglato l'11 gennaio 2001 è scaduto il 31 dicembre 2001. Il 22 maggio 2002, nell'incontro tenutosi tra l'Azienda e le OO.SS, le parti hanno formalmente avviato i lavori per il rinnovo del CCNL. A settembre dell'anno precedente è stato formulato dalle OO.SS. e trasmesso all'Azienda il documento contenente l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Contratto in parola per il periodo 1.1.2002/31.12.2005.

Intanto la Società, a fronte delle univoche dichiarazioni espresse dalle OO.SS., dopo aver rilevato che sussistono le condizioni previste dall'art. 4 del CCNL, ha deciso di riconoscere al personale non dirigente in servizio l'*indennità di vacanza contrattuale*. Pertanto, con effetto e decorrenza dal 1° aprile 2002 è stato erogato al predetto personale, con le retribuzioni correnti, un elemento provvisorio della retribuzione, al lordo delle ritenute di legge, rispettivamente pari al 30% fino al 30 giugno 2002 ed al 50% dal 1° luglio 2002 in poi, del tasso d'inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattualmente vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo la firma del Contratto di lavoro il confronto con le Organizzazioni sindacali si è concentrato sul tema dell'occupazione (accordi del 17 e 23 ottobre 2001). Gli accordi stipulati nel mese di ottobre hanno comportato: l'avvio della costituzione di un Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, della occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale (l'istituzione di tale Fondo è subordinata all'emanazione del relativo decreto ministeriale); la risoluzione del rapporto di lavoro disposta d'ufficio dall'Azienda nei confronti di tutto il personale che risulti in possesso dei requisiti per il diritto alla pensione di anzianità o di vecchiaia rispettivamente alla data del 31 dicembre 2001 e del 31 marzo 2002; la mobilità volontaria e collettiva, verso il recapito e la sportelleria, del personale in eccedenza; l'assunzione di personale con contratto di apprendistato, da avviare a mansioni di portalettere e da effettuarsi entro il primo semestre del 2002.

Nel corso dell'anno 2001 sono stati siglati numerosi altri accordi, centrali e territoriali. Le materie trattate hanno riguardato principalmente il premio di produttività ed alcuni premi o indennità particolari (premio di risultato per il recapito tessere elettorali, bilinguismo ecc.) la mobilità, nuovi regimi di orari, anticipazione del Tfr.

#### **5.7.5 Retribuzione**

Nella prospettazione che segue i costi attribuibili alle singole voci che costituiscono il costo per *salari e stipendi* per l'esercizio 2001, vengono confrontati, in termini assoluti e percentuali, con i rispettivi valori dell'esercizio 2000. Inoltre, per ciascuna voce di costo si è provveduto a calcolare l'incidenza rispetto al totale della voce salari e stipendi e al totale del costo del lavoro.