

Un notevole impulso ha avuto l'attività volta ad ottenere finanziamenti pubblici (Fondo Sociale Europeo-FSE e INAIL) per i progetti di formazione del personale addetto agli sportelli e per la formazione in materia di sicurezza sul lavoro, tra cui le iniziative previste dal D.Lgs.626/94 (antincendio).

Al riguardo, nell'anno 2002 sono stati presentati n. 346 progetti, per un ammontare di finanziamenti riconosciuti pari a € 2.205.789, di cui € 810.412 destinati all'attività del 2003. Nel 2001 sono stati approvati n. 80 progetti con il FSE, per un importo di € 660.136 e n. 21 progetti presentati alle sedi regionali dell'INAIL, con un finanziamento di € 122.217.

#### *5.4 Contenzioso*

Particolare trattazione merita l'argomento del contenzioso con il personale, che richiede ragguardevoli risorse finanziarie, umane e organizzative della Società. Notevole rilevanza assumono gli oneri finanziari che scaturiscono dalla risoluzione delle controversie promosse dal personale. I giudizi pendenti attengono a varie situazioni, sintetizzabili in più tipologie, in relazione allo specifico oggetto del contendere. La chiusura di un congruo numero di tali giudizi ha fatto registrare un leggero miglioramento del fenomeno rispetto all'esercizio precedente, anche se permangono elementi di criticità.

Le cause in essere al 31 dicembre 2002 sono 17.082 (di cui 7.201 intentate nel corso dell'anno) a fronte delle 25.057 del 2001.

La pretesa economica per l'anno 2002, stimata dalla direzione competente, è di circa 88,5 mln di euro. Delle circa 17 mila cause in essere nell'esercizio a riferimento, 13 mila riguardano controversie la cui difesa è stata affidata a legali interni della Società, mentre le restanti 4 mila sono state patrociniate da legali esterni.

Le posizioni di contenzioso aperte al 30 giugno 2003 sono 16.207. Ben 4.948 nuove cause sono sorte nella prima metà dell'anno in corso. La pretesa economica complessiva che ne deriva si aggiorna, rispetto alla fine del 2002, a circa 93,8 mln di euro.

La situazione è così rappresentata:

Contenzioso in essere anno 2002 e I semestre 2003 Fondo Vertenze con il Personale							
(valori in migliaia di €)							
Tipologia	Totale cause in essere al 31/12/02	Ammontare della pretesa	Valore Fondo al 31/12/02	Incidenza sul totale	Nuove cause dal 1/1/03 al 30/6/03	Totale cause in essere al 30/6/03	Valore Fondo al 30/6/03
Costituzione rapporto	2.065	17.581	-	-	3.433	4.924	-
Vari rapporto di lavoro	109	1.713	1.203	3,9%	66	137	512
Dirigenza	29	1.156	554	1,8%	8	27	250
Indennità varie	6.396	5.723	2.385	7,8%	267	3.582	2.438
Sanzioni disciplinari	503	497	222	0,7%	44	537	183
Licenziamenti	331	5.937	1.605	5,2%	78	464	599
Risoluzione rapporto	868	21.585	11.129	36,2%	249	698	7.935
Infortuni e malattie prof.li	639	7.197	3.383	11%	89	690	2.704
Trasferimenti	463	1.081	460	1,5%	128	413	222
Inquadramenti	2.602	17.042	6.678	21,7%	191	2.245	6.164
Differenze retributive	2.834	7.349	2.650	8,6%	372	1.798	1.747
Diritti sindacali	25	5	-	-	9	32	669
Pubblico Impiego	218	1.677	490	1,6%	14	660	385
<b>Totale</b>	<b>17.082</b>	<b>88.543</b>	<b>30.759</b>	<b>100%</b>	<b>4.948</b>	<b>16.207</b>	<b>23.808</b>
Valore fondo legali esterni			13.000				29.200
Valore fondo cause non assegnate							11.001
<b>Valore attribuito al fondo</b>			<b>43.759</b>				<b>64.009</b>

A fine esercizio 2002, quindi, il *Fondo Vertenze*, costituito a copertura di passività che potrebbero derivare da eventuali giudizi negativi ancora in essere, presenta, nella voce *vertenze con il personale*, un valore di circa 43,7 mln di euro.

La voce che maggiormente impegna il fondo è quella relativa alla *risoluzione del rapporto di lavoro* (36,2%), segue la voce *inquadramenti* (21,7%).

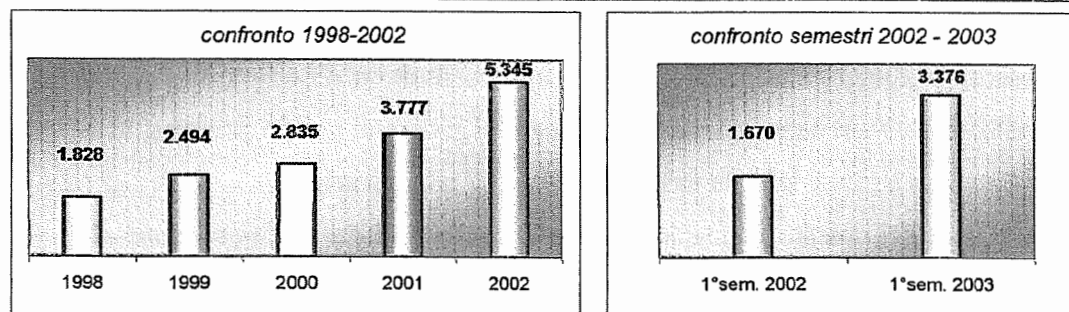
Il valore attribuito al fondo rischi vertenze con il personale viene determinato dalla Società sulla base dell'inventario dei contenziosi e riporta, per ciascun contenzioso, il "petitum" e gli interessi maturati, determinati in base al tasso legale.

La tabella seguente evidenzia la movimentazione del fondo vertenze con il personale da cui è possibile rilevare gli accantonamenti, gli utilizzi per pagamenti ed il relativo saldo a fine esercizio. Viene riportata, inoltre, la medesima movimentazione relativa al I semestre 2003, posta a raffronto con lo stesso periodo del 2002, che attesta al fondo un valore pari a 64 mln di euro.

**Movimentazione Fondo vertenze con il personale**

(in migliaia di €)			
Saldo al 31/12/2001	Accantonamenti ordinari	Utilizzi per pagamenti	Saldo al 31/12/2002
55.354	31.312	-42.907	43.759
I sem. 2002	6.025	-18.259	43.120
I sem. 2003	48.440	-28.190	64.009

Correlate all'argomento del contenzioso sono le spese di giudizio ed onorari, il cui ammontare negli ultimi anni ha registrato un significativo incremento. Tale costo, imputato alla voce *spese legali per vertenze con il personale* del conto economico 2002, ammonta a 5,3 mln euro. La serie storica, dal 1998 ad oggi, mette in evidenza la crescita considerevole delle spese per vertenze con il personale, che passano dai 1,8 mln di euro del 1998 ai 5,3 mln di euro dell'esercizio a riferimento. Il costo sostenuto solo per il I semestre 2003 si attesta a 3,4 mln di euro.

**Spese legali per vertenze con il personale**

Nonostante un leggero miglioramento complessivo del contenzioso, derivante da un'effettiva contrazione delle giacenze, registrato nel corso del 2002, il fenomeno non sembra far ravvisare positivi elementi di una reale inversione di tendenza. Infatti, dall'esame dei dati forniti, le vertenze promosse nei confronti della Società nel corso del I semestre 2003, fanno registrare un forte incremento, pari al 28,8%.

Si è rilevato, infatti, un consistente aumento di vertenze aventi per oggetto vicende riconducibili alla natura pubblica della ex Amministrazione P.T. e che, alla luce del tempo trascorso dalla fase di trasformazione in Spa, sembrano non giustificabili. Il trascinarsi di tali situazioni è da attribuire principalmente ai lunghi tempi delle singole fasi dei procedimenti amministrativi e dei giudizi innanzi alla magistratura.

Numerose vertenze sono sorte per controversie relative all'attuazione di accordi sottoscritti dalle OO.SS. con il Ministero del Lavoro, aventi per oggetto licenziamenti collettivi, sanzioni disciplinari, provvedimenti di mobilità e mancato inserimento nel fondo di solidarietà. Ma l'aumento più forte e preoccupante è dato dalle cause inerenti le assunzioni con contratto a tempo determinato (CTD). La specifica delle tipologie di contenzioso rileva che, nel 2002 e nel corso del 2003, sono stati promossi, rispettivamente, 2.065 e 3.433 giudizi aventi ad oggetto la costituzione del rapporto di lavoro. Nella quasi totalità essi vertono sulla domanda di dichiarazione della nullità del termine apposto ai contratti stipulati da Poste italiane durante la trasformazione dell'Azienda di Stato in Ente Pubblico Economico, per rimediare ad una inefficiente allocazione delle risorse umane ed in seguito, dopo la costituzione della Spa, per esigenze correlate alla fase di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale. Le cause relative a tale filone meritano una valutazione particolare e a se stante, trattandosi di un unico contenzioso ripetuto innanzi a più giudici ed il cui esito risulta, sostanzialmente, rimesso all'orientamento delle magistrature locali. Purtroppo, il consistente livello di soccombenza della Società nei giudizi relativi a questa tipologia, ha spinto, e continua a spingere, le risorse non più contattate ad attivare le menzionate procedure giudiziarie per richiedere la conversione a tempo indeterminato del proprio contratto.

Benché buona parte del contenzioso in essere possa ormai ritenersi fisiologico, atteso che taluni filoni sono sorti in epoca precedente alla costituzione in Spa, verosimilmente è possibile prevedere che anche per il prossimo futuro la Società sarà impegnata a fronteggiare un cospicuo numero di controversie che produrranno oneri finanziari aggiuntivi, con conseguente appesantimento del bilancio aziendale.

E' auspicabile, pertanto, che la Società faccia ricorso ad una politica di prevenzione al contenzioso giudiziario, mediante l'attivazione di procedure di conciliazione per la risoluzione delle vertenze, laddove il monitoraggio e l'analisi di fattispecie ricorrenti, già consolidate nell'esito, lascino ipotizzare possibili soccombenze in giudizio.

La Sezione torna a raccomandare, come già evidenziato nei precedenti referti, di affrontare la situazione in un'ottica risolutiva che preveda una serie di iniziative organizzative-gestionali, al precipuo scopo di contenere i relativi costi.

### 5.5 Personale Gruppo Poste

Nella tabella che segue è rappresentata la situazione del personale del Gruppo Poste, relativa all'anno 2002 ed al I semestre 2003, quest'ultimo posto a confronto con il I semestre 2002, ripartita per le principali società consolidate.

SITUAZIONE NUMERICA PERSONALE GRUPPO POSTE

<i>Società consolidate</i>	<i>2002</i>	<i>giu.2002</i>	<i>giu. 2003</i>	<i>Δ giu 02/giu 03</i>
<b>Poste Italiane SpA</b>	<b>158.978</b>	<b>159.037</b>	<b>155.621</b>	<b>-3.416</b>
Gruppo Postel SpA	878	734	927	<b>193</b>
Gruppo SDA	1.403	1.394	1.264	<b>-130</b>
Altri	144	208	260	<b>52</b>
<b>Gruppo Poste Italiane</b>	<b>161.403</b>	<b>161.373</b>	<b>158.072</b>	<b>-3.301</b>

Fonte: Documenti Gruppo Poste Italiane

Alla fine del 2002 sono presenti nel Gruppo Poste 161.403 unità medie, di cui 158.978 a carico della Capogruppo Poste italiane Spa, mentre 2.425 unità si riferiscono alle restanti società. Il personale di Poste italiane assorbe circa il 98% del personale del Gruppo. Il differenziale, considerato tra il giugno 2003 e lo stesso mese del 2002, registra una contrazione di 3.301 unità, determinata principalmente da una diminuzione di organico nella Società Poste.

Il decremento della forza lavoro sembra in linea con i piani di sviluppo aziendale, tenuto conto delle politiche di contenimento dei costi e delle flessibilità introdotte dal nuovo CCNL siglato l'11 luglio 2003 ed è attribuibile, in parte, agli effetti dell'accordo sull'esodo agevolato del personale dipendente per limiti di vecchiaia o anzianità di servizio previsti dalla legge per poter usufruire del diritto alla pensione.

Per il 2002 il costo del personale del Gruppo si attesta a 4.877,9 mln di euro, contro i 4.958,7 mln di euro dell'esercizio precedente. Nel primo semestre 2003, lo stesso dato ammonta a 2.504,5 mln di euro, esclusi 32,5 mln di euro che rappresentano il costo del lavoro interinale, cui la Società Poste italiane ha fatto ricorso per la prima volta nel 2003, impiegando 2.174 persone.

### 5.6 Personale dirigente

La consistenza numerica media del personale dirigente, come rilevabile dalla tabella che segue, è progressivamente aumentata nel periodo 1998-2002, fino ad attestarsi, nell'anno 2002, a 576 unità.

## CONSISTENZA NUMERICA

	1998	1999	2000	2001	2002
Consistenza numerica media	400	447	495	541	576

Dall'esame dei dati forniti dalla Società emerge che nel suddetto periodo sono state assunte oltre 160 unità, di cui 30 nell'ultimo anno. La Società ha sempre motivato il ricorso all'assunzione di personale esterno con la necessità di disporre di specifiche competenze, non reperibili all'interno dell'Azienda ma indispensabili per la realizzazione dei numerosi progetti di riorganizzazione e rilancio della Società.

La Corte, pur comprendendo le ragioni che hanno determinato l'ingresso in Azienda del personale in questione, guarda con preoccupazione al fatto che il fenomeno, iniziato nel 1998, non si è ancora concluso, nonostante sia stata completata la fase di risanamento, nell'anno 2002, con il raggiungimento dell'obiettivo di chiusura in positivo del bilancio d'esercizio.

Nel corso del 2002 si sono verificate 36 cessazioni di cui 19 per *mutuo consenso*, che hanno comportato oneri per € 2,4 mln. La *risoluzione consensuale del rapporto di lavoro* ha prodotto oneri complessivi per € 9,9 mln, come evidenziato nella tabella che segue:

	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
2002	19	2.392,9
TOTALE	140	9.976,8

L'evoluzione del costo del personale in questione è illustrata nella tabella seguente:

## COSTO DEL PERSONALE DIRIGENTE

(importi espressi in €/000)

	1998	1999	2000	2001	2002	Δ 02/01	Δ 02/98
COSTO DEL LAVORO	42.193,4	49.291,7	55.892,9	61.650,2	67.140,9	5.490,7	24.947,5
NUM. MEDIO UNITA'	400	447	495	541	576	35	176
COSTO MEDIO UNITARIO	105,5	110,3	112,9	114,0	116,6	2,6	11,1

Il costo complessivo, comprensivo degli oneri sociali, del TFR e degli altri costi, si è attestato, nel 2002, a € 67,1 mln, maggiore, in valore assoluto, di € 5,5 mln (+8,9%) rispetto al 2001. Il costo medio unitario si è incrementato, rispetto al 2001, di € 2.600 (+2,3%).

L'incremento è attribuibile, in buona misura, all'aumento della consistenza numerica dei dirigenti, che, nel 2002, è passata da 541 a 576 unità (+6,5%). Inoltre, a partire da aprile 2002, al personale dirigente è stata corrisposta l'*indennità di vacanza contrattuale* nella misura del 30% dell'inflazione programmata per l'anno 2002 (1,7%), applicata al minimo tabellare comprensivo di indennità di contingenza e importo per ex elemento di maggiorazione. L'indennità così calcolata è salita al 50% a decorrere dal settimo mese successivo alla scadenza del precedente contratto collettivo sino alla sottoscrizione del nuovo, intervenuta a marzo 2003. La corresponsione dell'indennità in argomento ha prodotto oneri per la Società nella misura di € 145.499 per il 2002 ed € 88.432 per i primi mesi del 2003.

La disaggregazione dei valori sopra illustrati, relativamente agli anni 2001-2002, secondo le principali voci del conto economico, è rappresentata nella tabella che segue:

## COSTO DEL PERSONALE DIRIGENTE DISAGGREGATO

(importi espressi in €/000)

	2001			2002			Δ 02/01	
	Costo	Num. Medio unità	Costo medio unitario	Costo	Num. Medio unità	Costo medio unitario	Costo	Costo medio unitario
Competenze fisse	38.024,5	541	70,3	42.092,9	576	73,1	10,7%	4,0%
Competenze accessorie	4.585,2		8,5	5.560,0		9,7	21,2%	13,9%
SALARI E STIPENDI	42.610,7		78,8	47.652,9		82,7	11,8%	5,0%
Oneri Sociali	11.882,6			13.074,3				
TFR	2.984,6			3.237,2				
Altri costi	4.172,3			3.176,5				
<b>COSTO DEL LAVORO</b>	<b>61.650,2</b>	<b>541</b>	<b>114,0</b>	<b>67.140,9</b>	<b>576</b>	<b>116,6</b>	<b>8,9%</b>	<b>2,2%</b>

Il costo del personale (dirigente e dipendente) nel periodo 1998-2002, a seguito della riduzione dell'organico medio della Società di 27.670 unità, è complessivamente diminuito del 10,4%, nonostante i rinnovi contrattuali intervenuti nel periodo per il personale dirigente e dipendente e i correlati effetti di trascinamento dei minimi contrattuali.

L'analisi dell'evoluzione del costo del personale dirigente, illustrata nel prospetto che segue, evidenzia che in seguito all'aumento della consistenza media di 176 unità (+44%), l'onere in argomento è lievitato del 59%, mentre il costo medio unitario si è incrementato del 10,5% rispetto al 1998.

#### EVOLUZIONE DEL COSTO DEL PERSONALE DIRIGENTE

(importi espressi in € /000)

	1998	1999	2000	2001	2002	Δ 02/98
<i>Costo del personale (dirigente e dipendente)</i>	5.338.077,0	5.191.700,3	5.069.850,4	4.879.219,5	4.781.493,9	-10,4%
<i>Numero medio unità</i>	166.648	160.400	174.552	166.125	158.978	- 27.670
<i>Costo personale dirigente</i>	42.193,4	49.291,7	55.892,9	61.650,2	67.140,9	59,1%
<i>Numero medio unità</i>	400	447	495	541	576	176
<i>Costo medio unitario</i>	105,5	110,3	112,9	114,0	116,6	10,5%

L'osservazione appena riferita acquista particolare rilievo se si considera che, a marzo 2003, è stata rinnovata la parte economica del CCNL per i dirigenti di aziende industriali.

In sintesi, i contenuti economici del rinnovo attengono all'incremento del minimo retributivo mensile, nella misura di € 130 con decorrenza 1° gennaio 2003 e di € 120 con decorrenza 1° settembre 2003, ed alla corresponsione, a titolo di emolumenti arretrati per l'anno 2002, di un importo pari a € 1.255,30. In tal modo il minimo retributivo mensile è fissato con decorrenza 1° gennaio 2003 in € 3.316,54 e con decorrenza 1° settembre 2003 in € 3.436,54.

Nel I semestre 2003 la Società ha assunto 43 nuovi dirigenti e la consistenza numerica media si è elevata a 620 unità. Nel periodo la Società ha corrisposto l'indennità di vacanza contrattuale nonché gli emolumenti arretrati, relativi sia al 2002 che ai primi mesi del 2003. Il costo del lavoro, riferito al personale in argomento, si è attestato a € 39,2 mln.