

5.2 Costo del lavoro disaggregato

Nel prospetto seguente vengono indicate le principali voci di conto economico che costituiscono il *Costo del personale* dell'esercizio 2003, poste a raffronto, in termini assoluti e percentuali, con i medesimi dati relativi all'esercizio precedente:

COSTI DEL PERSONALE ESERCIZI 2002 - 2003

Voci	2002	2003	Δ 2003/2002	
Salari e stipendi	3.564.912.230	3.594.012.680	29.100.450	0,82%
Oneri sociali	885.210.615	884.680.757	-529.858	-0,06%
Trattamento di fine rapporto	250.167.035	255.590.733	5.423.698	2,17%
Altri costi	81.204.006	78.343.117	-2.860.889	-3,52%
Totale costo del lavoro	4.781.493.886	4.812.627.287	31.133.401	0,65%
Costo lavoro interinale		59.495.082		
Totale complessivo		4.872.122.369	90.628.483	1,90%

Il costo del personale per il 2003, non tenendo conto dell'onere sostenuto dalla Società per i lavoratori interinali, è iscritto in bilancio per 4.812,6 milioni di euro, evidenziando una differenza rispetto al 2002 di € 31,3 mln con un delta percentuale pari a 0,65%. Tale percentuale si eleva a 1,9% ove si tenga conto del costo del lavoro interinale per € 59,5 mln. La suesposta disamina è facilmente rilevabile nella tabella sopra riportata.

Rimangono pressochè invariate le voci che compongono il costo del personale. Di rilievo l'incremento di circa il 2% del trattamento di fine rapporto. Diminuisce, invece, del 3,5% la voce altri costi, che nell'esercizio 2002 aveva subito un aumento del 10,4%.

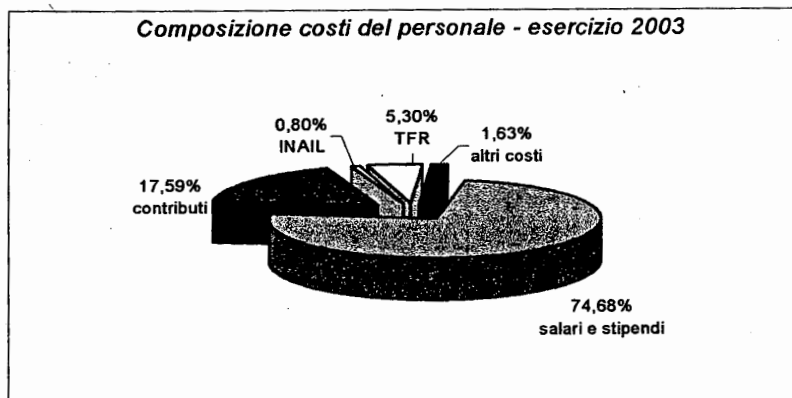
La struttura dei costi, secondo le principali voci del conto economico imputate in bilancio 2003 nonché l'incidenza percentuale di ciascuna di esse rispetto al costo complessivo per il personale, è rappresentata nel prospetto che segue. Il costo del lavoro interinale, incluso ed espresso nel suo importo complessivo, si riferisce, come già detto, a circa 2.000 unità medie utilizzate nell'anno.

Costi del personale per tipologia – Anno 2003

Voci	Dirigenti	Personale di ruolo	CTD	Apprendistato	Interinali	Totale personale non dirigente	Totale a bilancio	% sul totale
Salari e stipendi	65.988.665	3.414.275.767	65.135.067	48.613.181		3.528.024.015	3.594.012.680	74,68%
Contributi	18.163.597	811.522.702	17.069.165	-358.061		828.233.806	846.397.403	17,59%
INAIL	99.283	37.102.753	519.519	561.799		38.184.071	38.283.354	0,80%
Trattamento fine rapporto	3.748.150	244.167.064	4.472.848	3.202.671		251.842.583	255.590.733	5,30%
Altri costi	3.250.235	74.998.442	93.900	540		75.092.882	78.343.117	1,63%
Costo del lavoro	91.249.930	4.582.066.728	87.290.499	52.020.130		4.721.377.357	4.812.627.287	100%
Costo interinali					59.495.082	59.495.082	59.495.082	
Costo totale						4.780.872.439	4.872.122.369	
% sul totale	1,87%	94,05%	1,79%	1,07%	1,22%	98,13%	100%	
Numero medio unità	627	147.088	3.260	2.724		153.072	153.699	
Numero medio interinali					2.000	2.000	2.000	
Totale unità						155.072	155.699	
Costo medio unitario	145.534,18	31.151,87	26.776,23	19.096,96	29.747,54	30.830,02	31.291,93	

La voce *salari e stipendi* assorbe il 74,68% del costo del lavoro, seguita dai *contributi*, che impegnano il 17,59% del totale. A seguire, il contributo *INAIL*, con una percentuale di incidenza pari allo 0,8%, il *TFR* pari al 5,3% e la voce *altri costi* per il restante 1,63%.

Nel grafico seguente viene illustrata la suesposta incidenza delle principali voci del costo del personale rispetto al suo valore complessivo.



5.3 Tipologia del personale

La tabella che segue riporta la classificazione del personale di Poste italiane relativa al triennio 2001/2003.

TIPOLOGIA DEL PERSONALE	2001	2002	2003	Δ 03/02	Δ 03/01
DIRIGENTI	541	576	627	51	86
Personale dipendente:					
Personale di ruolo	160.512	150.699	147.088	-3.611	-13.424
Contratto a tempo determinato (CTD)	4.975	6.993	3.260	-3.733	-1.715
Contratto di apprendistato		707	2.724	2.017	2.724
Contratto formazione lavoro (CFL)	97	3	-	-3	-97
TOTALE DIPENDENTI	165.584	158.402	153.072	-5.330	-12.512
	166.125	158.978	153.699	-5.279	-12.426
Lavoratori interinali			2.000		
RISORSE UMANE COMPLESSIVE			155.699		

Significativo appare l'aumento del personale dirigente di 51 unità, pari all'8,9% rispetto allo scorso esercizio. Si riduce il personale di ruolo, che passa da 160.512 nel 2001 a 147.088 nel 2003 (-13.424). Le assunzioni con contratto a tempo determinato (CTD) hanno registrato nel 2003 una sensibile diminuzione rispetto agli anni passati. E' esaurito il ricorso al contratto di formazione lavoro, che lo scorso anno evidenziava solo 3 unità, sostituito dall'assunzione di personale apprendista che, invece, si incrementa, rispetto al 2002, di 2.017 addetti. Per la prima volta nel 2003, Poste Italiane, in considerazione dei notevoli problemi derivanti dalle assunzioni dei CTD, ha fatto ricorso all'utilizzo di circa 2.000 unità di personale interinale.

Complessivamente, le risorse umane di Poste italiane sono diminuite di 5.279 dipendenti, anche se 2.000 interinali hanno lavorato per la Società. La effettiva diminuzione di personale si attesta, pertanto, a 3.279 unità.

5.4 Formazione

Nel corso del 2003, le scelte aziendali hanno privilegiato la specializzazione ed il miglioramento del livello professionale del personale, attraverso percorsi formativi e di riconversione,

specificatamente studiati per valorizzare e favorire la crescita professionale delle risorse già disponibili in Azienda.

Al 31 dicembre 2003, Poste italiane ha realizzato iniziative formative per un volume complessivo di attività pari a 492.005 giornate/uomo (538.699 nel 2002), dato in linea con la previsione di realizzare, per il triennio 2003/2005, circa 1.500.000 giornate di formazione.

La tabella seguente illustra l'attività svolta per giornate/persona e per progetti, ripartite fra le diverse aree organizzative ed i diversi livelli di inquadramento.

FORMAZIONE ANNO 2003 – GIORNATE/PERSONA PER PROGETTI

TIPOLOGIA PERSONALE	PROGETTI SERVIZI POSTALI	PROGETTI BANCO POSTA	PROGETTI RETE TERR.LE	PROGETTI FUNZIONI CENTRALI	TOTALE
Aree Operative e di Base	39.800	4.886	306.305	950	351.941
Quadri	380	520	136.136	2.500	139.536
Totale	40.180	5.406	442.441	3.450	491.477
Dirigenti	21	47	-	460	528
Totale generale	40.201	5.453	442.441	3.910	492.005

L'impegno di spesa è stato di € 13.169.347, dedicato quasi totalmente al personale operativo ed ai capi intermedi.

Per gli interventi formativi diretti al personale dirigente, il costo è stato pari a € 88.100, mentre, per il restante personale, lo stesso onere si attesta a € 12.892.408. A tali importi vanno aggiunte le spese accessorie per il funzionamento della formazione, di € 188.839.

COSTI DI FORMAZIONE

COSTI	2002	2003
Dirigenti	290.000	88.100
Personale	11.154.581	12.892.408
Spese accessorie	798.000	188.839
Iniziativa sul territorio	500.000	-
Iniziativa Datore del Lav.	1.883.015	-
Totale	14.625.596	13.169.347

Poste Italiane ha introdotto, tra l'altro, la tecnologia *e-learning* che consente lo sviluppo di nuove professionalità specifiche (tutor on line e progettisti a distanza), attraverso la riorganizzazione dei processi formativi per via telematica.

L'uso dell'*e-learning* rappresenta una novità rilevante in quanto consente la formazione a distanza anche negli uffici postali di minore entità, senza dover distogliere l'operatore dalla sua normale attività.

Nel 2003 è proseguita la realizzazione del corso per operatori di sportello "Il Gestore del Cliente", con l'erogazione di 9.997 giornate e la partecipazione di circa 25.000 unità. L'iniziativa è articolata in due moduli e comprende l'applicazione di una metodologia di auto-verifica dell'apprendimento.

Altro rilevante percorso formativo avviato nell'esercizio è stato "Il progetto Ariete", destinato a coinvolgere circa 7.000 Direttori di Ufficio Postale, mirato a sviluppare competenze adeguate e a rafforzare le capacità relazionali con una parte della clientela ad alto potenziale commerciale. Tale programma è stato progettato secondo modalità didattiche miste (in aula e mediante l'*e-learning*) per una maggiore flessibilità, sia in termini di tempo che di impegno e responsabilizzando i partecipanti nell'auto-formazione.

Particolare attenzione è stata riservata alle tematiche della sicurezza e della prevenzione.

Per quanto riguarda, infine, la formazione finanziata, l'ammontare dei finanziamenti ottenuti da fondi pubblici si attesta, per l'anno 2003, a 275.316 euro.

5.5 Contenzioso

Nel 2003, continuano le criticità già rilevate dalla Corte nei precedenti esercizi in merito al contenzioso esistente con i dipendenti della Società per situazioni, sintetizzabili in varie tipologie, che possono determinare pesanti oneri finanziari, in caso di giudizi con esito sfavorevole per Poste italiane.

Benché l'esercizio 2003 abbia visto la chiusura di un congruo numero di controversie in materia di riconoscimento di indennità dovute per lavoro nei giorni festivi coincidenti con la domenica, per periodi di vacanza

contrattuale e per recapito stampe, permangono notevoli elementi di criticità, principalmente nella quantità dell'avvio di nuovi procedimenti che non accenna a diminuire ma, anzi, si manifesta in ascesa.

Le cause in essere al 31 dicembre 2003 ammontano a 20.688, di cui ben 10.123 intentate nel corso dell'esercizio a riferimento; di queste, 7.643 hanno per oggetto la costituzione del rapporto di lavoro; ciò sta a significare che il fenomeno del ricorso all'autorità giudiziaria, originatosi negli anni precedenti con le assunzioni di unità a tempo determinato, ancora impegna pesantemente la gestione del contenzioso, soprattutto alla luce delle numerose soccombenze in giudizio, stimate intorno al 60% delle controversie.

Un'importante inversione di tendenza nei suddetti contenziosi potrebbe determinarsi a seguito di un recente orientamento giurisprudenziale (Cassazione 23.12.2003, n. 19695) positivo per Poste, che ha riconosciuto la validità di una parte dei contratti a tempo determinato stipulati dalla Società, respingendo la richiesta di considerare nullo il termine apposto agli stessi (facendo salvi, peraltro, quelli stipulati in alcuni periodi precedenti al CCNL del 2001).

In ordine agli eventuali benefici economici e gestionali che potrebbero derivare da tale nuovo indirizzo giurisprudenziale la Sezione si riserva di riferire nel prossimo referto.

Il fenomeno, tuttavia, si manifesta critico anche per l'anno 2003, durante il quale le soccombenze in giudizio hanno costretto l'Azienda ad assumere circa 2.000 unità e ad applicarle nelle sedi richieste dall'Autorità giudiziaria, non tenendo in alcun conto le effettive esigenze di servizio. Invece, 6.517 cause sono state risolte nell'anno, con una percentuale di condanna per Poste italiane, nei procedimenti affidati ai legali interni, del 43,9% dei casi.

Delle 20.688 posizioni di contenzioso aperte contro la Società, 9.296 sono state affidate ai legali interni, 7.924 sono patrociniate da legali esterni e 3.468 sono ancora in attesa di assegnazione.

La pretesa economica per l'anno 2003 è stata stimata in circa 120,4 mln di euro, 36% in più rispetto all'esercizio precedente; infatti, la stessa stima, per l'anno 2002, ammontava a 88,5 mln di euro. La situazione è così rappresentata:

Contenzioso anno 2003 Fondo Vertenze con il Personale

(valori in migliaia di €)

Tipologia	Cause insorte nel 2003	Totale cause in essere al 31/12/03	Ammontare della pretesa	Valore Fondo al 31/12/03	Incidenza sul totale
Costituzione rapporto	7.643	8.226	62.150	90.000	65,5%
Vari rapporto di lavoro	104	163	793	447	0,33%
Dirigenza	12	32	868	188	0,14%
Indennità varie	476	3.278	3.469	2.203	1,6%
Sanzioni disciplinari	77	708	320	178	0,1%
Licenziamenti	155	581	4.814	414	0,3%
Risoluzione rapporto	362	841	15.207	8.432	6,14%
Infortuni e malattie prof.li	168	762	7.354	2.112	1,54%
Trasferimenti	301	514	638	206	0,15%
Inquadramenti	260	2.323	18.112	5.214	3,83%
Differenze retributive	530	2.400	5.502	1.670	1,22%
Diritti sindacali	12	41	20	-	-
Pubblico Impiego (TAR)	23	819	1.166	294	0,22%
Spese legali				26.000	18,93%
Valore attribuito al fondo	10.123	20.688	120.413	137.358	100%

A fine esercizio 2003, l'importo destinato al *Fondo Vertenze* - nella voce *vertenze personale e spese legali* - costituito per fronteggiare le passività derivanti da eventuali giudizi negativi ancora in essere, ammonta a 137,3 mln di euro.

Una stima prudenziale ha attribuito il 65,5% del suddetto importo alla voce *costituzione rapporto di lavoro*, che è quella maggiormente critica nelle vertenze con il personale; segue il 18,93% destinato alle *spese legali* ed il 6,14% alle *risoluzioni del rapporto di lavoro*.

La tabella seguente illustra la movimentazione del Fondo Vertenze con il personale:

Movimentazione Fondo vertenze con il personale

(in migliaia di €)

Saldo al 31/12/02	Riclassifiche	Accantonamenti ordinari	Utilizzi per pagamenti	Saldo al 31/12/03
43.759	42.090	102.309	-50.800	137.358

L'utilizzo del *Fondo Vertenze* - relativamente alla voce *vertenze personale e spese legali* - è stato di circa 51 milioni di euro (18% in più rispetto allo scorso esercizio, quando l'utilizzo ammontava a € 42,9 mln)

per pagamenti effettuati al personale, comprensivi di interessi passivi e spese di giudizio.

Nel corso del 2003, la Società ha provveduto, per una più puntuale stima delle vertenze, alla riclassificazione del Fondo, imputando alla voce *vertenze personale e spese legali* 42 mln di euro. Anche gli stanziamenti sono stati disposti nel rispetto del criterio generale della prudenza e si riferiscono, per 102,3 mln di euro, alla copertura di eventuali soccombenze della Società derivanti dal gravoso problema del contenzioso con il personale, ritenute di natura certa o probabile.

Rilevante si appalesa l'onere relativo alle spese legali sostenute dalla Società per giudizio ed onorari, il cui costo, iscritto in bilancio alla voce *Spese legali vertenze con il personale*, ammonta a 24,5 mln di euro, contro i 5,3 milioni dell'esercizio precedente.

5.6 Personale dirigente

5.6.1 Con il verbale di accordo Confindustria-Federmanager del 26 marzo 2003 è stato definito il rinnovo della parte economica, del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali e sono state poste le basi per l'avvio di un nuovo modello contrattuale e di un nuovo sistema di relazioni industriali, a seguito della scadenza, anche, della parte normativa (31 dicembre 2003).

Al riguardo, due sono gli aspetti salienti da porre in evidenza: il nuovo modello manageriale e la nuova tutela assistenziale e previdenziale.

Quanto al primo aspetto viene delineata una figura di dirigente che deve essere maggiormente disposta a misurarsi con i risultati dell'azienda in cui opera e, quindi, a dividerne i rischi.

Relativamente al secondo profilo, il nuovo CCNL dovrà definire una specifica tutela integrativa per ogni aspetto di natura previdenziale, assistenziale, in specie per quanto riguarda il sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria, nonché per ogni aspetto relativo alla formazione professionale ed all'assistenza sanitaria.

Al contratto, quindi, si attribuisce la valenza di strumento utile per valorizzare e tutelare lo status complessivo del dirigente in una realtà economica in continua evoluzione.

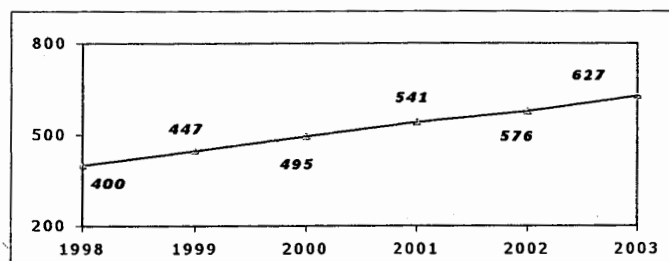
Per quel che concerne la parte economica definita con il predetto accordo del 26 marzo 2003, in applicazione dei criteri finora

tradizionalmente assunti tra le parti e nella prospettiva della ridefinizione del trattamento economico, è stato apportato un aumento di euro 130 a partire dal 1° gennaio 2003 che ha fissato il minimo mensile base in € 3.316,54 e un ulteriore aumento di euro 120 a partire dal 1° settembre 2003, stabilendo il suddetto minimo mensile in € 3.436,54.

E' stato riconosciuto, inoltre, a titolo di emolumenti arretrati relativi al 2002, un importo pari a € 1.255,30 corrisposto in un'unica soluzione con la retribuzione afferente al mese di aprile 2003. Gli importi per indennità di vacanza contrattuale per il periodo gennaio-marzo 2003 hanno prodotto oneri per Poste pari a 88.971 euro.

5.6.2 Nel 2003 la consistenza numerica media del personale dirigente si è attestata ad un valore di 627 unità, come rilevabile dal grafico che segue (+8,9% rispetto all'esercizio precedente).

CONSISTENZA NUMERICA PERSONALE DIRIGENTE - 1998/2003



L'andamento evidenziato appare significativo: la consistenza ha subito un costante aumento dal 1998 al 2003 con l'inserimento di 227 unità, pari al 57% circa, rispetto al 1998; inoltre, nell'ultimo anno, la Società ha assunto 51 unità ed ha effettuato solamente due promozioni di personale interno.

5.6.3 Il costo del lavoro - comprensivo di oneri sociali, TFR e altri costi - si attesta nel 2003 a € 91,2 mln, maggiore di € 24,1 mln (+35,9%) rispetto al 2002, mentre il costo medio unitario aumenta del 24,8% rispetto al precedente esercizio.

Quanto appena riferito è sintetizzato nel prospetto che segue.

COSTO DEL PERSONALE DIRIGENTE

(importi espressi in €/000)

	2000	2001	2002	2003	%03/02
costo del lavoro	55.892,9	61.650,2	67.140,9	91.249,9	35,9%
numero medio unità	495	541	576	627	8,9%
costo medio unitario	112,9	114,0	116,6	145,5	24,8%

L'evoluzione più interessante riguarda l'esame dei valori di bilancio a partire dal 2000 al 2003, rapportato al numero medio di dirigenti amministrati dalla Società.

Nello specifico, i valori del costo del lavoro e del costo medio unitario manifestano un andamento di crescita costante dal 2000 al 2002 con un deciso innalzamento nel 2003, principalmente legato ad una modifica dei criteri contabili relativi alla retribuzione variabile ed, inoltre, al rinnovo della parte economica del CCNL ed all'assunzione di nuovi dirigenti.

EVOLUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO

	2000	2001	2002	2003	Δ 03/02
Costo personale (dipendente e dirigente)	5.069.850,4	4.879.219,5	4.781.493,9	4.812.627,0	0,7%
Numero medio unità	174.552	166.125	158.978	153.699	-3,3%
Costo personale dirigente	55.892,9	61.650,2	67.140,9	91.249,9	35,9%
Numero medio unità	495	541	576	627	8,9%
Incidenza costo personale dirigente su costo totale personale	1,1%	1,3%	1,4%	1,9%	

(importi espressi in €/000)

La tabella sopra riportata evidenzia come nel 2003 il costo del personale (dipendente e dirigente) abbia avuto un incremento dello 0,7% rispetto al 2002, mentre il costo del personale dirigente sia cresciuto del 35,9%. Di seguito si riporta la disaggregazione dei valori di bilancio, relativamente agli anni 2002-2003, secondo le principali voci del conto economico.

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

	2002			2003			Δ 03/02	
	Costo	Num. Medio unità	Costo medio unitario	Costo	Num. Medio unità	Costo medio unitario	Costo	Costo medio unitario
Competenze fisse	42.092,9	576	73,1	50.374,0	627	80,3	19,7%	9,9%
Competenze accessorie	5.560,0		9,7	15.614,7		24,9	180,8%	156,7%
SALARI E STIPENDI	47.652,9		82,8	65.988,7		105,2	38,5%	27,1%
Oneri sociali	13.074,3			18.262,9		29,1		
TFR	3.237,2			3.748,1		6,0		
Altri costi	3.176,5			3.250,2		5,2		
COSTO DEL LAVORO	67.140,9	576	116,6	91.249,9	627	145,5	35,9%	24,8%

E' evidente, dai dati appena riportati, che la voce *salari e stipendi* si è incrementata rispetto al precedente esercizio del 20%, circa, in conseguenza del rinnovo della parte economica del contratto e della corresponsione dovuta per vacanza contrattuale di cui al punto 5.6.1.

Particolare rilievo assume il costo delle competenze accessorie, anche in considerazione dei nuovi sistemi di incentivazione manageriale.

Va tuttavia evidenziato che, per effetto di un cambio di criterio contabile, sono comprese nei costi 2003 sia le retribuzioni variabili erogate nel 2003 che quelle da erogare nel 2004, per cui è stato effettuato un accantonamento di 13,4 milioni di euro (€ 10,8 mln per competenze accessorie e € 2,6 mln per contributi).

Tra i costi riconducibili al personale dirigente, vanno inoltre segnalati quelli derivanti dall'attuazione del *benefit company car*, che prevede l'assegnazione ai dirigenti che occupano ruoli significativi, di una vettura ad uso promiscuo. Va peraltro rilevato che tale beneficio, a fronte del quale il dirigente assegnatario paga un canone mensile nella misura media di euro 100, concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente secondo quanto stabilito dall'art. 51, 1° comma, del DPR 917/86. Tale voce ha inciso sul bilancio dell'esercizio 2003 di Poste italiane per un totale di euro 560 mila.

5.6.4 Nel corso del 2003 si sono verificate 49 cessazioni, secondo la tipologia riepilogata nello schema seguente, il cui costo complessivo ammonta a € 8,2 mln.

CESSAZIONI DIRIGENTI

Motivo cessazione	2002	2003
licenziamenti	2	
limiti età		1
scadenza termini contrattuali		1
decesso		1
dimissioni	18	15
mutuo consenso	19	31
totale	39	49
costo totale risoluzioni	3.628.886,54	8.261.873,99

Sono 31 le unità che hanno accettato un pensionamento consensuale anticipato previa erogazione di incentivi economici che hanno prodotto oneri per la Società pari a € 6,3 mln, dei quali 2,4 mln pagati nel 2003 e 3,9 mln nel 2004.

5.7 Personale dipendente**5.7.1 Assunzioni**

Nell'anno 2003 sono state assunte 2.194 unità con contratto a tempo indeterminato, assegnandone, tra l'altro, 524 al Lazio, 504 alla Lombardia e 465 alla Toscana.

La quasi totalità dei nuovi assunti, pari a 2.044 unità, è stata inquadrata nel profilo professionale relativo all'Area Operativa, che prevede le mansioni di sportelleria e recapito; settori in cui, notoriamente, si registrano carenze di personale.

ASSUNZIONI PERSONALE DIPENDENTE 2002/2003

	2002	2003	Δ '02/'03
Area di base	2	1	-1
Area Operativa	1.284	2.044	760
Quadri 2° livello	96	59	-37
Quadri 1° livello	72	90	18
Totale	1.454	2.194	740

L'aumento verificatosi rispetto alle assunzioni dell'esercizio precedente, pari a 740 unità, seppure in contrasto con la politica di contenimento

dell'organico, prevista dal Piano Strategico 2004/2006 del Gruppo Poste, è dettato, nella maggior parte dei casi (circa 2.000 unità), dalle soccombenze della Società nei procedimenti giudiziari con il personale CTD.

5.7.2 Apprendisti, interinali e CTD

Già dallo scorso esercizio, Poste Italiane, in attuazione delle disposizioni contenute nel CCNL, ha adottato l'istituto dell'apprendistato quale strumento ritenuto idoneo al reclutamento di personale, indispensabile per il regolare funzionamento dei propri uffici. Nel corso del 2003, sono stati stipulati 546 nuovi contratti di apprendistato sull'intero territorio nazionale, relativi a personale inquadrato nell'Area Operativa per mansioni di sportelleria e recapito. Le regioni Puglia e Abruzzo sono state quelle che ne hanno maggiormente beneficiato, rispettivamente con 91 e 88 unità. Nell'esercizio a riferimento, mediamente 2.724 apprendisti hanno prestato servizio presso la Società, generando un costo di circa 52 milioni di euro, pari all'1,07% del costo del lavoro. Il costo medio unitario annuo si attesta a 19.097 euro.

La possibilità di tamponare le improvvise assenze nel settore del recapito, così come la sostituzione di lavoratori che non sono in servizio per varie cause (malattia, aspettativa, ecc.) è offerta dall'utilizzo di lavoratori *interinali*. Nell'esercizio a riferimento, circa 2.000 interinali hanno svolto il loro lavoro per la Società Poste ed il relativo costo di 59,5 mln di euro è iscritto in bilancio alla voce *Costi per Servizi*. Sommando detto importo al costo del personale (€ 4.812,6 mln), regolarmente riportato in conto economico, è possibile stimare l'incidenza del lavoro interinale sul costo generale (€ 4.872,1 mln) nella misura dell'1,22%, con un costo medio unitario di 29.740 euro.

Nonostante gli intendimenti della Società di ridurre le assunzioni con contratto a tempo determinato a causa delle numerose controversie giudiziarie originate negli anni passati, quando si riteneva che l'utilizzo di tale istituto fosse comunque conveniente per l'Azienda, anche in presenza di un fisiologico assorbimento di detto personale a seguito di contenzioso, un numero considerevole di CTD è stato, comunque, impiegato dalla Società: con una consistenza media di 3.260 unità.

Il costo sopportato per quest'ultimi si attesta a 87,3 milioni di euro. L'incidenza sul costo complessivo è pari all'1,79%.

	Numero unità	Costo complessivo annuo	Costo medio annuo pro/capite	% incidenza sul costo del lavoro
Apprendisti	2.724	52.020.130	19.096,96	1,07%
Interinali	2.000	59.495.082	29.747,54	1,22%
CTD	3.260	87.290.499	26.776,23	1,79%

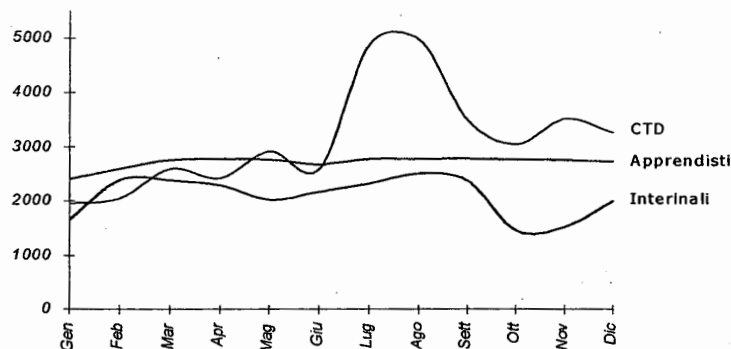
Nella suesposta tabella è rappresentata la situazione numerica degli apprendisti, interinali e CTD, il costo complessivo sostenuto dalla società per ciascuna categoria, il relativo costo medio unitario annuo e la rispettiva percentuale di incidenza sul costo complessivo del lavoro (€ 4.872,1 mln). Dall'analisi suddetta è possibile rilevare come l'utilizzo del personale con contratto a tempo determinato ha consentito alla Società un risparmio di circa 4.375 euro annue per ciascuna unità, se posto in raffronto con il costo pro-capite del personale di ruolo (€ 31.151,87), con un beneficio stimato in circa 14,2 mln di euro l'anno. E' indiscusso, quindi, il vantaggio che ne deriva, in considerazione sia del risparmio economico che della possibilità di poter contare, nei momenti di maggiori assenze di personale, su un considerevole aiuto proveniente da risorse lavorative esterne all'azienda.

Anche l'impiego degli apprendisti è favorevole alla Società, un apprendista, infatti, costa circa 19.000 euro l'anno, contro i 29.700 euro di un interinale ed i 26.700 di un CTD. Occorre, però, aggiungere che il contratto di apprendistato, benché meno gravoso in termini monetari, prevede un preciso percorso di formazione del lavoratore, articolato su un monte/ore lavorative e di studio; ciò comporta, conseguentemente, una diminuzione della prestazione su cui la società può contare.

Gli interinali, infine, presentano un costo che, orientativamente, si allinea con il costo del personale dipendente della Società, pur consentendo il vantaggio, come detto, che non possono avanzare diritti di alcun tipo a carico della azienda.

Il grafico seguente mostra l'andamento relativo all'utilizzo del personale sopra illustrato, verificatosi nei dodici mesi dell'esercizio 2003.

Andamento personale temporaneo - Anno 2003



La maggiore presenza di personale *temporaneo* si è verificata nel mese di agosto, che ha registrato un utilizzo di 2.772 apprendisti, 4.957 CTD e 2.513 interinali per un totale di 10.242 unità; seguono i mesi di luglio (9.970 unità) e settembre (8.650 addetti). Gli interinali si sono attestati, nell'anno, ad un media mensile di circa 2.000 persone, gli apprendisti sono stati circa 2.700, mentre i CTD hanno raggiunto un valore di circa 3.000 e, comunque, non si è mai scesi al di sotto di una media mensile, complessiva, di 6.000 addetti. Inoltre, è importante rilevare che, nel corso dell'anno, il 94% degli apprendisti e dei CTD è stato impiegato nell'area Recapito. Ciò denota la notevole importanza per l'Azienda di poter contare su un congruo numero di personale *fluttuante*, indispensabile per il regolare funzionamento dei 14.000 sportelli presenti sull'intero territorio nazionale. E' da sottolineare, comunque, che, nonostante il consolidato ricorso a personale *temporaneo*, continuano a verificarsi negli uffici postali periodiche carenze di unità lavorative, dovute, principalmente, al non puntuale rinnovo dei contratti suddetti, quando, questi, giungono a scadenza.

5.7.3 Cessazioni

Il personale cessato dal servizio, alla fine del 2003, ammonta a 5.565 unità.

Tale dato comprende 49 dirigenti e 5.516 dipendenti che hanno risolto il proprio rapporto di lavoro con la Società. Le cause di cessazione si riferiscono a motivazioni normalmente ricorrenti, quali, i limiti di età, i decessi, le dimissioni ed, in numero consistente, gli esodi con incentivazione.

La seguente tabella evidenzia le uscite del personale dipendente, verificatesi nel triennio 2001/2003, per complessive 24.095 unità.

<i>Risoluzioni di lavoro a tempo indeterminato</i>				
Anni	2001	2002	2003	Totale
unità cessate	11.472	7.107	5.516	24.095

Come già verificatosi negli anni passati, anche nell'esercizio a riferimento, è proseguito il fenomeno delle uscite incentivate e 3.742 unità hanno risolto consensualmente il proprio rapporto di lavoro con Poste italiane, beneficiando di incentivo all'esodo. Si tratta di quel personale prossimo al pensionamento, al quale la Società ha ritenuto di concedere una sorta di buonuscita, quale invito a rassegnare le dimissioni, con un conseguente onere di 39,3 mln di euro erogati nel 2003. A tale costo va aggiunto l'importo di € 41,7 mln di competenza del 2003, erogati nel 2004, per un totale di 81 milioni di euro, iscritti in bilancio alla voce *oneri straordinari*.

Nel triennio 2001/2003, le risoluzioni per mutuo consenso con incentivo all'esodo hanno riguardato circa 13.700 unità; il relativo costo è stato di 213,9 milioni di euro.