Nell'anno 2000 è proseguito il progetto di ampliamento degli uffici abilitati al collocamento di polizze della Compagnia che dai 1.477 uffici del 1999 è giunta ad un numero di oltre 6.000 uffici in rete alla data del 31 dicembre 2000.

Considerando la classifica del mercato assicurativo, Poste Vita già nel suo primo anno di attività si posiziona nei primi quindici posti, in base ai premi incassati al netto della coassicurazione relativi al ramo vita (nel 1999 la Compagnia era al 70° posto), raggiungendo una quota di mercato intorno al 2%, nel primo anno di operatività completa e senza aver sviluppato le proprie potenzialità in termini di uffici collegati.

Considerando i premi collocati, ovvero al lordo di coassicurazione, nel 2000 la posizione di Poste Vita SpA (sempre rispetto alla citata classifica del mercato assicurativo) sarebbe intorno al 10° posto.

E' sintomatica la quota di mercato che Poste Vita ha nell'ambito della produzione di ramo I°, dove la società con più di 1.230 Mld di premi si piazzerebbe fra le prime 5 Compagnie italiane, detenendo una quota di mercato pari a circa il 4% dei premi emessi di ramo I°.

I rapporti con la controllante Poste italiane SpA, che detiene l'intero pacchetto azionario, sono regolati da un contratto e sono principalmente relativi alle provvigioni d'intermediazione riconosciute dalla Compagnia a Poste italiane in forza dell'attività di collocamento e distribuzione dei prodotti assicurativi presso le agenzie postali.

Come si è già detto in precedenza, da Poste italiane proviene una parte del personale utilizzato dalla Compagnia: il costo addebitato da Poste italiane per il distacco del personale è pari a 1.151 milioni.

5.5 BANCOPOSTA FONDI SpA SGR

La Società, costituita nel 1999 e posseduta per il 99% da Poste Italiane e per l'1% da SIM Poste SpA, non è ancora operativa; nel corso dell'anno 2000 sono stati compiuti passi propedeutici all'avvio dell'attività. In data 25 maggio 2000 ha ottenuto l'autorizzazione dalla Banca d'Italia all'esercizio del servizio di gestione del risparmio (ex art.34 del D. l.gvo 24 febbraio 1998, n. 58 Testo Unico delle disposizioni in materia di Intermediazione Finanziaria - TUIF).

Nel corso del 2000 sono stati definiti i rapporti contrattuali con i partner della Società: la Banca Depositaria, il Gestore Finanziario delegato ai sensi dell'art. 33, 3 comma del TUIF e il soggetto delegato alla gestione contabile ed amministrativa dei fondi comuni di investimento.

Alla fine del 2000 è stata presentata alla Banca d'Italia la richiesta di approvazione del Regolamento relativo a tre fondi comuni di investimento aperti: un fondo azionario internazionale, un fondo obbligazionario ed uno monetario area Euro. L'approvazione del suddetto Regolamento è avvenuta in data 19 marzo 2001. Al 31 dicembre 2000 la perdita d'esercizio, dovuta ai costi di start-up, è di 295 milioni.

5.6 POSTECOM SpA

Postecom SpA, costituita nell'agosto 1999 (100% Gruppo Poste italiane), è divenuta operativa dal 1° marzo del 2000 e nel corso dell'anno ha proseguito nella sua strutturazione sia in termini organizzativi interni che di sviluppo delle strategie commerciali. Opera nel settore dei servizi Internet, con particolare riferimento alle attività postali e finanziarie. Il lancio del sito delle Poste è avvenuto nel luglio 1999 e nel corso del 2000 è stata integrata la navigazione nei siti delle Società appartenenti al Gruppo Poste Italiane; alla fine di maggio 2001 il sito www.poste.it ha raggiunto i 170.000 utenti registrati. Tra i servizi erogati da Postecom vanno menzionati: *Postemail, Interposta, Bancopostaonline, Bollettino, Telegramma* e *Dovequando* [2].

Postecom nel corso del 2000 ha lanciato il servizio *E-Procurement* con il quale è stato reso possibile, ai 14.000 Uffici Postali, inoltrare ordini di approvvigionamento automatico di stampati per via telematica, con l'accesso via web alla rete Intranet aziendale. Il processo ha reso automatico l'inoltro degli ordini ai fornitori, la relativa contabilizzazione, la prenotazione delle spedizioni e la consegna.

Ad ottobre 2000 la Società si è aggiudicata la gara per la realizzazione delle infrastrutture e la gestione dei servizi di certificazione della firma digitale per la Rete Unitaria della Pubblica Amministrazione (RUPA). A dicembre 2000 Postecom ha conseguito la certificazione ISO 9002, che la normativa AIPA pone a carico dei Certificatori di firma digitale.

- [2] ***Postemail***, servizio di posta elettronica gratuito ed ufficiale offerto a tutti i cittadini italiani;
- ***Interposta***, per mezzo della quale la lettera scritta online diventa una lettera cartacea e viene consegnata direttamente al destinatario; il pagamento avviene via Internet con carta di credito su "server sicuro";
- ***Bancopostaonline***, servizio di Internet Banking semplice e sicuro per i titolari del Conto Bancoposta con funzionalità informative (saldo e liste dei movimenti) e dispositive (pagamento bollettini): a dicembre 2000 gli utenti attivi erano circa 30.000;
- ***Bollettino***, la funzionalità di pagamento online dei bollettini prestampati dei principali fatturatori (ENEL-TELECOM-ITALGAS, ecc) con addebito sul conto Bancoposta: nei primi 5 mesi del 2001 le transazioni online sono salite ad oltre 13 miliardi di lire;
- ***Telegramma***, che consente di scrivere ed inviare da computer i telegrammi in Italia e all'estero; il pagamento avviene via Internet con carta di credito;
- ***Dovequando***, che consente il controllo dello stato di spedizione della Posta Raccomandata e della Postacelere, tramite la verifica online dei dati relativi al codice di spedizione.

Nel mese di aprile 2001 è stata consegnata al Centro Tecnico della RUPA l'infrastruttura a chiave pubblica per la certificazione della firma digitale (gestita in outsourcing da Postecom), ed è stata avviata la distribuzione dei primi dispositivi di firma digitale (smart card e relativi lettori), con i certificati digitali, ad alcune delle principali Autorità dello Stato coinvolte nelle prime sperimentazioni di utilizzo della firma digitale.

Il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2000 della Postecom SpA risente della fase preliminare di sviluppo e lancio di alcuni servizi, nonché di implementazione delle piattaforme tecnologiche che hanno determinato investimenti e costi significativi, con il risultato di una perdita di esercizio di circa 9,4 Mld.

Il personale dipendente risulta essere stato assunto nel corso del 2000 e al 31 dicembre 2000 è pari a 56 unità.

5.7 SECURIPOST SpA

Come previsto dal Piano di Impresa, il servizio di movimentazione fondi dal gennaio 1999 è passato totalmente a carico delle Poste italiane SpA. La gestione di tale servizio era effettuata in modo difforme sul territorio nazionale: in parte, direttamente dall'Azienda Poste, con mezzi e uomini propri (ove necessario, scortati dalla Polizia Postale), in parte, dal canale bancario.

In un'ottica di miglioramento della qualità e di riduzione dei costi del servizio, Poste italiane SpA in data 7 aprile 1999 ha acquistato il 100% del capitale sociale della Securipost SpA. Quest'ultima si occupa di organizzare, coordinare e gestire i servizi di trasporto, scorta, custodia e contazione del denaro e dei valori in tutti gli uffici postali del territorio nazionale per la controllante Poste italiane SpA, ha iniziato la propria attività a partire dal 1° marzo 2000.

Tranne i costi di gestione, la società per l'anno 2000 non riporta un valore della produzione apprezzabile. L'esercizio chiuso al 31 dicembre 2000 espone un risultato negativo pari a circa 75 milioni.

6 RISORSE UMANE

La consistenza numerica del personale presente in Azienda alla data del 31 dicembre 2000 è pari a 170.390 unità (di cui 516 dirigenti), comprese 8.111 unità assunte con contratto a tempo determinato (CTD) e 177 con contratto di formazione lavoro (CFL); sono escluse 1.834 unità che alla stessa data si trovano in posizione di comando presso altre Amministrazioni.

6.1 Costo del lavoro

Il costo del personale di Poste Italiane S.p.A., iscritto in Bilancio nell'esercizio 2000, si attesta a £ 9.816,6 mld., un valore inferiore sia rispetto a quello dell'esercizio precedente, pari a £ 10.042,5 mld. (-225,9 mld.), sia a quello previsto dal Piano d'Impresa nella misura di £ 9.962,7 mld. (-146,1 mld.). Tale costo è stato sostenuto per un totale di 174.552 unità mediamente impegnate in azienda nell'anno, compreso il personale sospeso (224 unità) che non percepisce stipendio e il personale comandato (2.173 dipendenti) con un costo di £ 105,7 mld., i cui recuperi sono iscritti nella voce *altri ricavi e proventi*.

Le spese per il personale includono la quota di costi riferibile all'esercizio 2000 per oneri derivanti dal rinnovo contrattuale per il personale non dirigente, quantificata in £ 75 mld. circa, compresi oneri sociali e t.f.r. Inoltre sono stati portati a riduzione della voce *salari e stipendi* i rimborsi INAIL spettanti per l'esercizio 2000 pari al £ 28 mld. Detti rimborsi erano precedentemente iscritti nella voce *altri ricavi e proventi*, si è provveduto pertanto a riclassificare il corrispondente importo relativo all'esercizio precedente, pari a £ 10,5 mld.

Nel prospetto che segue sono poste a confronto le principali voci di conto economico che costituiscono il *costo del personale*, negli esercizi 1999 e 2000.

COSTI PER IL PERSONALE – BIENNIO 1999/2000*

VOCI	1999	2000	Δ	Δ %
Salari e stipendi	7.603.239.332.720	7.380.205.633.085	-223.033.699.635	-2,9%
Oneri Sociali	1.820.093.646.270	1.785.486.163.557	-34.607.482.713	-1,9%
Trattamento di fine rapporto	518.255.906.786	511.953.134.834	-6.302.771.952	-1,2%
Altri Costi	100.944.655.087	138.954.421.631	38.009.766.544	37,7%
TOTALE	***10.042.533.540.863***	***9.816.599.353.107***	***-225.934.187.756***	-2,2%

* valori di bilancio riclassificato

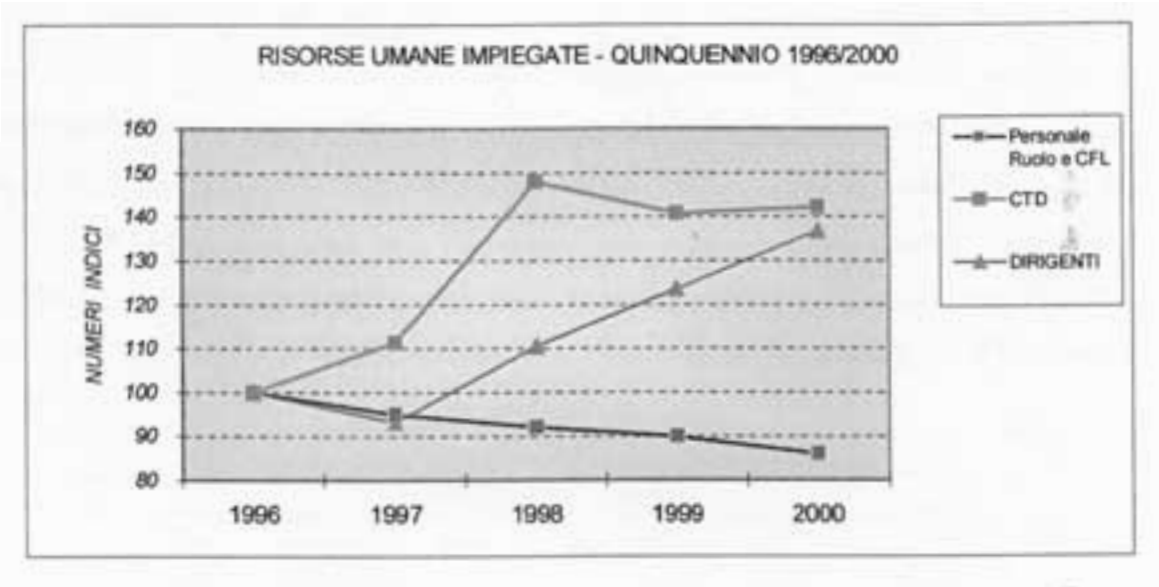
La riduzione complessiva di costi è pari a £ 225,9 mld. e deriva principalmente dalla diminuzione di organico avvenuta nel corso dell'esercizio 2000 (-7.827 unità medie personale di ruolo) come risulta dalla tabella seguente in cui le risorse umane presenti in azienda nel trascorso quinquennio sono raggruppate per tipologia. Il risparmio economico è stato in parte assorbito dagli oneri derivanti dal rinnovo del CCNL del personale non dirigente, di competenza dell'esercizio in riferimento (£ 75 mld., oneri sociali e TFR compresi) e da maggiori *altri costi* per il personale.

PERSONALE MEDIAMENTE PRESENTE IN AZIENDA*
(triennio 1998-2000)

	1998	1999	2000	Δ 00/99	Δ 00/98
Personale dipendente:					
Personale di ruolo	177.119	173.263	165.436	-7.827	-11.683
Contratto formazione-lavoro (CFL)	339	12	171	159	-168
	177.458	*173.275*	*165.607*	*-7.668*	*-11.851*
Contratto a tempo determinato (CTD)	8.790	8.368	8.450	82	-340
Totale dipendenti	***186.248***	***181.643***	***174.057***	*-7.586*	*-12.191*
Dirigenti	**400**	**447**	**495**	48	95
RISORSE UMANE COMPLESSIVE	***186.648***	***182.090***	***174.552***	***-7.538***	***-12.096***

* Il numero di risorse comprende il personale sospeso e comandato

Nell'esercizio 2000 il personale presente in azienda è stato mediamente di 174.552 unità ripartite tra dirigenti (495) e personale non dirigente (174.057). Nel numero è compreso il personale sospeso (224) e il personale comandato o distaccato presso altri Organismi (2.173). Nel corso del triennio 1998-2000 sono diminuite 12.096 unità medie. In aumento risulta, invece, il personale dirigente (+23,8% rispetto al 1998).



La contrazione dei costi del personale negli ultimi esercizi segna una tappa significativa nel difficile processo di ristrutturazione intrapreso da Poste italiane per la realizzazione del risanamento aziendale, consentendo di ridurre la relativa incidenza sui costi e ricavi d'esercizio (-3,8 e -7,5 punti percentuali nel 2000 rispetto all'esercizio precedente).

INCIDENZA DEL COSTO DEL PERSONALE SUI COSTI
E I RICAVI DELLA PRODUZIONE NEL QUINQUENNIO 1996/2000

(valori espressi in miliardi)

	1996	1997	1998	1999 *	2000	Δ 1999/2000
Costo del personale	***10.197,2***	***10.736,9***	***10.336,0***	***10.042,5***	***9.816,6***	-225,9
incidenza rispetto al totale dei costi	78,7%	81,3%	78,4%	76,4%	72,6%	-3,8%
incidenza rispetto ai ricavi delle vendite	86,6%	93,1%	90,9%	83,1%	75,7%	-7,5%
Costi della produzione	12.963,1	13.207,8	13.180,8	13.136,9	13.517,4	380,5
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	11.773,5	11.527,9	11.376,1	12.078,6	12.973,4	894,8
NUMERO MEDIO UNITA'	*196.946*	*190.112*	*186.648*	*182.090*	*174.552*	-7.538

* valori di bilancio riclassificati

Con il costante aumento dei ricavi e il contenimento dei costi, sia del personale che degli altri costi operativi, sarà possibile, alla fine del periodo del Piano d'Impresa (2002), far convergere il rapporto costo personale/ricavi al di sotto del 70%, in linea con gli altri grandi operatori postali europei.

(valori espressi in miliardi)

VOCI	RISULTANZE D'ESERCIZIO			PREVISIONI CORTE		Δ 1998/02
	1998	1999	2000	2001	2002	
A) Costi del Personale	10.336,0	10.042,5	9.816,6	9.904,2	9.670,5	-6,4%
Altri costi operativi	2.289,7	2.472,1	3.023,1	2.595,0	2.595,0	13,3%
Totale Costi operativi	*12.625,7*	*12.514,6*	*12.839,7*	*12.499,2*	*12.265,5*	*-2,9%*
B) Ricavi delle vendite	11.376,1	12.078,6	12.973,4	13.450,0	13.820,0	21,5%
(A/B) Incidenza costo personale/ricavi	90,9%	83,1%	75,7%	73,6%	70%	

La stima prudenziale della Corte si basa su un costo del personale calcolato con una diminuzione di 5.000 unità per il 2001 e di 4.000 per il 2002 al costo unitario medio di 58,4 mln., che tiene conto degli effetti del rinnovo contrattuale. I ricavi delle vendite sono calcolati considerando un incremento complessivo di circa 850 mld. nel biennio.

La Corte raccomanda di perseverare nel cammino già intrapreso contenendo i costi del personale attraverso il blocco del turn over limitando le nuove assunzioni a tempo determinato o indeterminato e favorendo il pensionamento, nei limiti e nel rispetto della vigente normativa; di attuare una giusta distribuzione delle risorse umane presenti in azienda facendo ricorso alla mobilità da strutture inefficienti a settori operativi a maggiore traffico e cercando di ridurre il pendolarismo; di promuovere la diffusione del part-time.

La struttura dei costi secondo le principali voci di conto economico imputate in bilancio 2000 e l'incidenza percentuale di ciascuna di esse rispetto al costo complessivo per il personale (£ 9.816,6 mld.) sono rappresentati nel prospetto e nel grafico successivi.

COSTI PER IL PERSONALE – ESERCIZIO 2000

VOCI DI BILANCIO	COSTO 2000	NUMERO MEDIO UNITA'	COSTO MEDIO UNITARIO	Incidenza rispetto al costo complessivo
Competenze fisse dirigenti	66.356.650.496	495	134.053.839	0,68%
Competenze accessorie dirigenti	8.488.282.661	495	17.148.046	0,09%
Totale competenze dirigenti	***74.844.933.157***	***495***	151.201.885	***0,76%***
Competenze fisse dipendenti	6.343.371.465.957	174.057	36.444.219	*64,62%*
Competenze accessorie dipendenti	961.989.233.971	174.057	5.526.863	*9,80%*
Totale competenze dipendenti	***7.305.360.699.928***	***174.057***	41.971.082	*74,42%*
Salari e stipendi	***7.380.205.633.085***	***174.552***	42.280.843	***75,18%***
ONERI SOCIALI	1.785.488.163.557	174.552	10.228.964	*18,19%*
TFR	511.953.134.834	174.552	2.932.955	*5,22%*
ALTRI COSTI	138.954.421.631	174.552	796.063	*1,42%*
Totale costi del personale	***9.816.599.353.107***	***174.552***	56.238.825	***100%***



Le *competenze* per il *personale dipendente* (fisse e accessorie) assorbono il 74,42% del costo complessivo; in tale voce è imputato il trattamento economico di tutto il personale dipendente: personale di ruolo (compresi comandati), a tempo determinato (CTD) e con contratto di formazione lavoro (CFL). Nell'esercizio 2000 sono compresi altresì le competenze derivanti dal rinnovo del CCNL (£ 56,8 mld.) ed i rimborsi INAIL (-28 mld.).

Le *competenze dei dirigenti* (495 unità/media) pari a £ 74,8 mld. incidono nella misura dello 0,8% sul costo complessivo delle risorse umane (0,6% nel 1999), nella misura dell'1% sulla voce *salari e stipendi* e contengono: nelle *competenze fisse*, l'intero trattamento economico – specificato in contratto – spettante al personale dirigente, nelle *competenze accessorie* ogni altro emolumento ad esso corrisposto a titolo di indennità o rimborso spese.

Le competenze dei dirigenti, insieme alle competenze dei dipendenti costituiscono il costo per *salari e stipendi* iscritto in conto economico (£ 7.380,2 mld.) su cui vengono calcolati i contributi previdenziali e assicurativi a carico della Società.

Gli *oneri sociali* incidono nella misura del 18,19% sui costi complessivi del personale - 24,19% sulla voce salari e stipendi – ed accolgono sostanzialmente i contributi all'Ipost, all'Inail e all'Inps, sia per il personale dirigente che dipendente.

La voce *t.f.r.* contiene (in conto economico) le quote di accantonamento al fondo trattamento di fine rapporto ed incide nella misura del 5,22% sui costi complessivi del personale.

Gli *altri costi* si riferiscono essenzialmente a rimborsi spese (£ 55,6 mld.), costi di formazione (£ 21,4 mld.) e costi per mense aziendali (£ 21,1 mld.). L'incidenza è dell'1,42% sul costo totale.

6.2 Costo del lavoro per tipologia

L'ottimizzazione del sistema SAP di contabilità aziendale, con l'imputazione diretta ai rispettivi centri di costo, ha consentito, per l'esercizio 2000, una più puntuale analisi, permettendo di determinare il *costo del lavoro* per ciascuna tipologia di personale distribuito su tutto il territorio.

L'aggregazione dei costi attribuiti ai diversi tipi di personale ha dato luogo, per l'esercizio in parola, ai seguenti costi complessivi ripartiti secondo le macro voci di conto economico e secondo le tipologie di personale, dirigente e non dirigente (ruolo, cfl e ctd).

COSTI DEL PERSONALE PER TIPOLOGIA – ESERCIZIO 2000

VOCI	DIRIGENTI	PERSONALE DI RUOLO	CFL	CTD	TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE	TOTALE A BILANCIO	% sul totale
Salari e stipendi	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Contributi	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
IRAP	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Trattamento fine rapporto	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Altri costi	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Costo del lavoro	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
% sul totale	1,10%	94,43%	0,07%	4,39%	[illegible]	100%	
Numero medio unità	495	165.436	171	8.450	174.057	174.552	
Costo medio unitario	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

Il personale a tempo determinato si attesta a 8.450 unità medie con un costo di £ 431 mld. ed un'incidenza del 4,39% sui costi complessivi del personale. Negli esercizi 1998, 1999 e 2000 la Società ha fatto ricorso ad un notevole numero di contratti a tempo determinato (cfr. tabella seguente), in contrasto con le previsioni del Piano d'Impresa, che aveva programmato la graduale eliminazione del ricorso al tempo determinato, ad eccezione di 3.000 unità nei periodi estivi:

PERSONALE CTD	1998	1999	2000
Numero unità equivalenti **assunte**	8.790	8.368	8.450
Numero unità equivalenti **previste da P.d.I.**	8.413	1.158	750

6.3 Attività di formazione

Particolare rilevanza assume, nel processo di risanamento e rilancio della Società, la formazione e riconversione del personale, attraverso processi di riqualificazione indotti dalla riorganizzazione aziendale. Nell'esercizio 2000 l'attività formativa è stata consistente mantenendo il trend registrato nell'esercizio precedente, finalizzando gli obiettivi e gli impegni assunti col Piano d'Impresa.

Il numero di giornate/uomo effettuate nel corso dell'anno 2000 è stato di circa 367.000 che sommato a quello del 1999 fa totalizzare al biennio 900.000 giornate circa.

FORMAZIONE ANNO 2000 - GIORNATE/PERSONA PER PROGETTI

TIPOLOGIA PERSONALE / PROGETTI	SERVIZI POSTALI	BANCO POSTA	RETE VARI	RETE PGO	FUNZIONI CENTRALI	TOTALE
Aree Operative e Aree di Base	21.563	112.074	91.435	46.372	43.985	315.429
Quadri	9.310	9.493	5.897	2.849	14.685	42.234
Totale	*30.873*	*121.567*	*97.332*	*49.221*	*58.670*	*357.663*
			Dirigenti			9.236
			Totale generale			*366.899*

Le iniziative di formazione hanno riguardato soprattutto progetti diretti a sostenere, nell'ambito dei diversi settori produttivi (posta, bancoposta, rete, strutture centrali), lo sviluppo di nuove professionalità, a creare nuove competenze e a supportare nuovi ruoli conseguenti sia alla progressiva realizzazione del modello organizzativo della Società, sia all'offerta di nuovi prodotti e servizi.

La formazione ha interessato tutto il personale aziendale, in particolare, per quanto riguarda il cambiamento della cultura organizzativa, le relative iniziative hanno fortemente coinvolto, come per l'anno precedente, anche i dirigenti.

La formazione per i dirigenti, ai quali è affidata la responsabilità di trasmettere, ciascuno per la parte di propria competenza, gli obiettivi e i valori aziendali adottati, guidando le risorse verso il raggiungimento dei risultati economici e di qualità prefissati, ha avuto come temi: il *cambiamento culturale*, la *gestione delle risorse umane*, il *lavoro di squadra*, l'*integrazione* e il *time management*.

Da segnalare l'intenso processo formativo che ha interessato 8.000 direttori di ufficio postale (a maggior traffico), nell'intento di rafforzare il ruolo loro assegnato di garanti della qualità del servizio alla clientela e di operatori professionali, in un mercato competitivo in continua ascesa.

In tale contesto si inserisce la formazione di circa 16.000 addetti alla sportelleria sul tema del "cambiamento delle tecniche di vendita e orientamento alla clientela". Il corso avviato nel 2000 si concluderà nel 2001.

Tra i progetti formativi più impegnativi per l'Azienda c'è quello che sta interessando il "Call Center unico" che ha già coinvolto oltre 700 addetti.

Con analoga intensità prosegue l'attività formativa nell'anno in corso che annovera tra gli obiettivi primari il miglioramento della qualità del servizio allo sportello e lo sviluppo organizzativo, per il personale del recapito e dei settori della logistica. Per il personale del Bancoposta sono in programma corsi sia sui nuovi prodotti finanziari, sia per la prossima introduzione dell'EURO.

6.4 Contenzioso del personale

Tra i costi sostenuti dall'Azienda rilevano 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.

Nel corso del triennio 1998/2000 l'andamento delle relative spese è così rappresentato:

PAGAMENTI EFFETTUATI PER VERTENZE CON IL PERSONALE

(valori espressi in miliardi)

1998	1999	2000	Δ 1999/2000
52,0	53,4	71,3	17,9

Nell'esercizio 2000 i pagamenti effettuati per le vertenze del personale ammontano a £ 71,3 mld., 18 mld. in più rispetto all'esercizio precedente.

A tali oneri si sommano quelli inerenti alle spese legali che, negli ultimi esercizi, hanno raggiunto valori considerevoli, passando da £ 60 *milioni* del 1995 a £ 5,5 *miliardi* del 2000.

SPESE LEGALI PER VERTENZE CON IL PERSONALE

(importi in milioni)

1995	1996	1997	1998	1999	2000	Δ 2000/1995
59,9	240,4	960,0	3.539,3	4.829,0	5.489,0	5.429,1

Dai dati forniti dalla Società emerge che il contenzioso in essere alla data del 31 dicembre 2000 consta di svariate cause riepilogate in tredici filoni, alle quali vanno aggiunte quelle patrocinate da legali esterni di cui non è ancora nota l'entità.

La situazione può essere così rappresentata:

CONTENZIOSO IN ESSERE AL 31/12/2000 CON IL PERSONALE
VALORE DA ATTRIBUIRE AL FONDO RISCHI ED ONERI

TIPOLOGIA CAUSE	In essere al 31/12/2000	Ammontare Pretesa (in mld.)	% di socc.	Valore Fondo	Incidenza sul totale
Costituzione rapporto	2.167	66,0	47,0%	31,0	25,7%
Rapporto di lavoro	70	0,7	42,8%	0,3	0,2%
Dirigenza	39	4,7	50,7%	2,4	2,0%
Indennità varie (*)	10.829	19,8	44,0%	8,7	7,2%
Sanzioni disciplinari conservative	170	1,1	49,7%	0,5	0,5%
Licenziamento	147	6,8	53,0%	3,6	3,0%
Risoluzione rapporto	531	8,8	63,0%	5,5	4,6%
Infortuni e malattie professionali	549	10,0	58,7%	5,9	4,9%
Trasferimento	383	1,9	42,0%	0,8	0,7%
Inquadramento	2.792	36,5	40,3%	14,7	12,2%
Differenze retributive	2.536	16,6	34,5%	5,7	4,8%
Diritti sindacali	25	0,1	31,0%	0,0	0,0%
Pubblico impiego TAR	1.396	15,6	26,0%	4,1	3,4%
Affidate a legali esterni (**)		106,4	35,0%	37,2	30,9%
Totale		***295,0***	44,2%	***120,5***	***100%***

(*) Nella tipologia sono compresi filoni di contenzioso per i quali è intervenuto accordo sindacale (festività coincidenti con la domenica).

(**) Stima prudenziale della Corte effettuata sulla base dei dati forniti negli esercizi precedenti.

La pretesa complessiva è quantificata in £ 295 mld. Considerando le percentuali di soccombenza, stimate su base statistica per le diverse tipologie, mediamente intorno al 44,2%, il valore da attribuire al fondo risulta pari a 120,5 mld.

Al 31 dicembre 1999 il *fondo vertenze con il personale* (costituito a copertura delle passività che possono emergere a seguito dell'eventuale soccombenza della Società nei contenziosi in essere) era di 397,8 mld., comprensivi di £ 255 mld. per stanziamenti straordinari verso il personale a fronte di passività riferite alle festività cadenti di sabato e di domenica, ad altre indennità del personale, e a posizioni di contenzioso sorte precedentemente al 1999. In effetti, nell'esercizio 2000 il fondo vertenze per il

personale è stato utilizzato, oltre che per i pagamenti di vertenze e per indennità spettanti al personale per le festività di cui sopra, anche per competenze contrattuali arretrate, per un importo complessivo pari a £ 292 mld.

UTILIZZI 2000	
vertenze con il personale relative a festività cadenti di domenica	34,339
oneri spettanti al personale per festività cadenti di domenica	96,864
arretrati rinnovo contrattuale	123,797
	255,000
vertenze con il personale (pagamenti)	36,993
	291,993

Le somme accantonate al fondo nell'esercizio 2000 sono pari a £ 14,6 mld., per cui il fondo al 31 dicembre 2000 risulta pari a £ 120,5 mld.

Riepilogando, la movimentazione del fondo risulta così rappresentata:

MOVIMENTAZIONE DEL FONDO VERTENZE CON IL PERSONALE

(valori espressi in miliardi)

Fondo al 31/12/1999	Utilizzi	Accantonamenti	Fondo al 31/12/2000
397,8	-292	14,6	**120,5**

Nel trascorso quinquennio il valore del *fondo vertenze*, relativamente alla voce per il personale, alla data del 31 dicembre di ciascun esercizio, risulta così quantificato:

FONDO VERTENZE CON IL PERSONALE

(valori espressi in miliardi)

1995	1996	1997	1998	1999*	2000
32,7	46,3	46,3	81,5	397,8	**120,5**

* Il valore 1999 è comprensivo di £ 255 mld. per stanziamenti straordinari verso il personale

La Corte raccomanda di continuare, ove possibile, ad attuare il tentativo di conciliazione per le controversie di lavoro. L'attivazione, comunque, da parte degli organi gestionali della Società di tale strumento conciliativo comporterà – come già esposto nel precedente referto - una riduzione del numero di cause con conseguente abbattimento dei relativi oneri.

6.5 Personale dirigente

La consistenza numerica media del personale dirigente è aumentata, nel corso dell'anno 2000, di 48 unità attestandosi ad un valore medio di 495 unità. Ciò si è verificato in conseguenza sia di nuove nomine sia dell'assunzione, a tempo determinato, ma soprattutto a tempo indeterminato, di personale qualificato, con specifiche competenze non reperibili in azienda ma necessarie per la realizzazione dei numerosi progetti per la riorganizzazione ed il rilancio della Società (39 unità nell'anno in riferimento).

Quanto appena riferito è evidenziato nel grafico che segue in cui è illustrato l'andamento della consistenza numerica media del suddetto personale, nel periodo 1994/00:



Come già riferito nelle precedenti relazioni, la consistenza numerica media si è mantenuta pressochè costante fino al 1997, a seguito soprattutto dell'applicazione dell'art. 22 del CCNL del personale dirigente. Tale disposizione stabiliva la risoluzione automatica del rapporto di lavoro al raggiungimento della massima anzianità contributiva utile ai fini pensionistici (39 anni, 11 mesi e 16 giorni – Legge 449/97) o comunque al compimento dei 65 anni di età.

L'applicazione della suddetta disposizione ha determinato un forte contenzioso essendo state le decisioni di "anticipato pensionamento" dell'Ente impugnate dagli interessati avanti al giudice ordinario. Lo stato del contenzioso, specificato per ciascuna tipologia di ricorso, è illustrato nel prospetto che segue:

STATO DEL CONTENZIOSO - PERSONALE DIRIGENTE

(importi espressi in migliaia)

	N° ricorsi	Decisi a favore del dirigente	Decisi a favore della Società	In trattazione	Cause definite in via transattiva	Ricorsi respinti	Somme approssimative liquidate a tutto il 31.12.00	Somme approssimative relative alle spese legali a tutto il 31.12.00	Totale somme liquidate	Spesa media liquidata per ogni ricorso	Spesa prevista per i ricorsi ancora in trattazione
Art. 22 CCNL	217	163	27	13	14		41.406.528	286.618	41.693.146	254.028	3.302.361
Errata valutazione anzianità dirigenziale (art. 4 CCNL)	39	3	19	17	-		-	-	-		-
Mancata erogazione della retribuzione variabile (art. 6 CCNL)	16	1	13	2			22.191	-	-		-
Avverso il trasferimento (art. 15 CCNL)	6	1	2	2	1		95.711	12.678			-
Mancata corresponsione superminimo individuale (art.5 CCNL)	17	-	-	3	1	13	-	-	-		-
Rideterminazione indennità liquidate a seguito di sentenze dichiarative della illegit. del collocamento a riposo (art. 22 CCNL)	17	8	-	9			375.318	-	-		-
Varie	8	-	-	8			21.220	-	-		-
Totale	320	176	61	54	16	13	41.920.968	299.296	42.220.264		3.302.361

E' evidente la forte incidenza dei ricorsi avverso l'art. 22 rispetto agli altri, infatti su un totale di spesa pari a £ 42,2 mld, l'importo liquidato per la suddetta tipologia di ricorso è stato di £ 41,6 (oltre il 98% del totale).

Nel 1998, a seguito della ravvisata inapplicabilità di tale clausola, ribadita peraltro dalla Corte di Cassazione, si è cominciato a fare ricorso alla "*risoluzione consensuale del rapporto di lavoro*" che ha determinato nel triennio 1998/00 un costo complessivo di £ 11,9 mld, come illustrato nella seguente tabella:

COSTO INCENTIVI ALL'ESODO

Anno	Num. Risoluz. Consensuali	Costo complessivo incentivi all'esodo
1998	20	3.204.000.000
1999	35	5.111.000.000
2000	44	3.588.558.000
Totale	**99**	**11.903.558.000**

Infine, nella tabella che segue è riportato il costo del suddetto personale per il triennio 1998/00, la cui analisi permette di evidenziare, limitatamente alla voce salari e stipendi, la diminuzione delle competenze fisse (-1% rispetto al 1999 e -5% rispetto al 1998) ed il forte incremento di quelle accessorie, aumentate del 103% rispetto al 1998.

COSTO DEL LAVORO – PERSONALE DIRIGENTE (periodo 1994/00)

Descrizione	1998			1999			Δ 99/98	2000			Δ 00/99	Δ 00/98
	Costo	Num. Medio unità	Costo medio unitario	Costo	Num. Medio unità	Costo medio unitario		Costo	Num. Medio unità	Costo medio unitario		
Competenze fisse	56.575.610.809	400	141.439.027	60.578.772.478	447	135.522.981	-4,2%	66.356.650.496	495	134.053.839	-1,1%	-5,2%
Comp. accessorie	3.370.275.636		8.425.689	5.684.890.235		12.717.875	50,9%	8.488.282.661		17.148.046	34,8%	103,5%
Salari e stipendi	59.945.886.445		149.864.716	66.263.662.713		148.240.856	-1,1%	74.844.933.157		151.201.885	2,0%	0,9%
Oneri sociali	12.957.241.807			17.676.510.014				20.124.692.078				
TFR	3.489.897.910			4.885.296.146				5.702.383.735				
Altri costi	5.304.942.664			6.616.899.157				7.551.894.272				
Costo del lavoro	81.697.909.826		204.244.603	95.442.368.030		213.517.693	4,5%	108.223.903.242		218.634.140	2,4%	7,0%