5 RISORSE UMANE

La consistenza numerica del personale di Poste italiane Spa, nell'esercizio 2002, è pari a 158.978 unità medie ed ha determinato un costo di 4.781,5 mln di euro.
Alla data del 30 giugno 2003, secondo i dati risultanti dalla contabilità semestrale, il costo del personale si attesta a 2.485,8 mln di euro (compresi € 32,5 mln per costo lavoro interinale) e si riferisce a 155.621 unità medie presenti in azienda. Le elaborazioni dei dati sono state effettuate sulla base della documentazione fornita dalla Società.

5.1 Costo del Lavoro

Il *costo del personale* di Poste italiane, iscritto in bilancio nell'esercizio 2002, è pari a 4.781,5 mln di euro, sostenuto per 158.978 unità medie presenti in azienda e comprende sia la quota relativa al personale sospeso sia quella del personale comandato (€ 14,7 mln), i cui recuperi sono iscritti nella voce *altri ricavi e proventi.*
Il suddetto importo si riferisce alle seguenti tipologie di risorse umane mediamente così rappresentate: 576 dirigenti, 150.699 dipendenti di ruolo, 6.993 unità assunte con contratto a tempo determinato (CTD), 707 con contratto di apprendistato e 3 con contratto di formazione lavoro (CFL) ed evidenzia un valore inferiore di 97,7 mln di euro rispetto a quello dell'esercizio precedente (4.879,2 mln di euro).
Il *costo medio unitario* del 2002 appare in aumento di 705,7 euro rispetto al 2001, mentre registra una diminuzione costante il *costo del personale* che, rispetto al 1998, è sceso di circa 557 mln di euro (-10,4%).
Alla data del 30 giugno 2003 i dati contabili attestano il costo del personale a 2.453,3 mln di € riferito a 155.621 unità medie tra dipendenti e dirigenti. Alla predetta somma va aggiunta la cifra di € 32,5 mln, iscritta nel bilancio semestrale alla voce *costi per servizi* del conto economico, relativa al costo per lavoro "interinale", cui la Società ha fatto ricorso, per la prima volta, nel 2003 utilizzando 2.174 unità.
Il numero delle risorse umane presenti in azienda nel 2002 è sceso di 7.147 unità medie rispetto al 2001 e di 27.670 unità medie rispetto al 1998, come si evince dal prospetto che segue:

COSTO DEL PERSONALE COMPLESSIVO E MEDIO UNITARIO

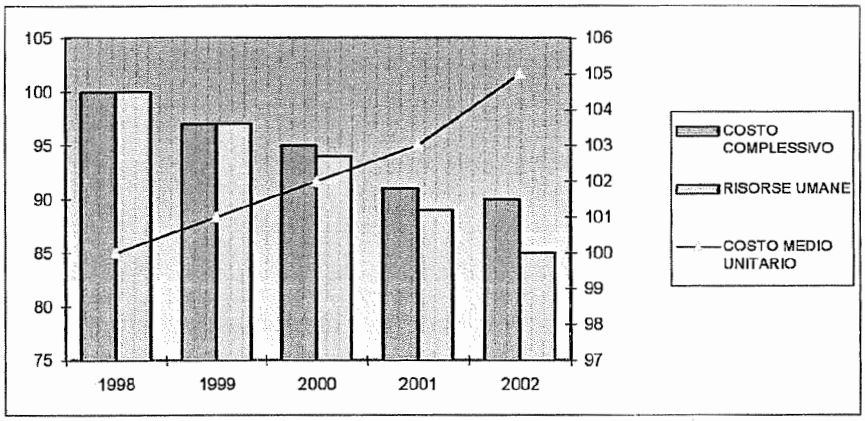
Esercizi 1998/2002

ESERCIZIO	COSTO COMPLESSIVO (in mln di €)	*RISORSE UMANE*	COSTO MEDIO UNITARIO
1998	5.338	*186.648*	28.599,8
1999	5.192	*180.400*	28.779,9
2000	5.070	*174.552*	29.044,6
2001	4.879	*166.125*	29.370,7
2002	***4.781***	***158.978***	*30.076,4*
Δ 2002/2001	*-98*	*-7.147*	*705,7*
Δ 2002/1998	*-557*	*-27.670*	*1.476,6*
I° sem. 2003*	2.486	*155.621*	***15.973,4***
I° sem. 2002	2.427	*159.037*	15.259,3

*l'importo è comprensivo del costo per lavoro interinale

COSTO DEL PERSONALE

Esercizi 1998/2002



Nel grafico sopra riportato appare come, nel periodo 1998/2002, il costo complessivo del personale diminuisce in relazione alla contrazione del numero delle risorse umane presenti in azienda, mentre il costo medio unitario risulta in ascesa. L'incremento del costo medio unitario del personale rispetto al 2001 (2,4%) è stato originato sostanzialmente dagli effetti di trascinamento dell'incremento dei minimi tabellari previsti dal CCNL scaduto il 31/12/2001.

La diminuzione del *costo del personale* (-97,7 mln di €) è uno dei segnali del positivo risanamento compiuto da Poste italiane. Infatti, l'incidenza del suddetto costo rispetto al totale dei costi della produzione e ai ricavi totali, al netto degli interessi passivi corrisposti ai correntisti, si posiziona, rispettivamente, al 67% (69% nel I semestre

2003) ed al 64% (66% nel I semestre 2003), evidenziando, rispetto all'esercizio 2001, un delta inferiore di 2 punti per i costi della produzione e di 4 punti per i ricavi totali.

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

(valori espressi in mln di euro)

	2001		2002		I° semestre 2003			
	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	VALORI ASSOLUTI	%	*Δ 2002/2001*	
Costo del personale	**4.879,2**		**4.781,5**		**2.485,8**		*-97,7*	
Costi della produzione*	7.051,1	69%	7.159,6	67%	3.627	69%	*108,5*	*-2%*
Ricavi totali*	7.225,6	68%	7.425,2	64%	3.794,1	66%	*199,6*	*-4%*

* valori al netto degli interessi passivi corrisposti ai correntisti

Ciò ha permesso, alla fine del periodo del Piano di Impresa 1998/2002 e nel corso del I semestre 2003, di far convergere il rapporto costo personale/ricavi al di sotto del 70% e di allineare la Società agli altri grandi operatori postali europei.

5.2 Costo del lavoro disaggregato e per tipologia

Nel prospetto seguente è rappresentato il *costo del lavoro* in cui sono poste a confronto le principali voci di conto economico che costituiscono il costo del personale negli esercizi 2001 e 2002, con il differenziale, in termini assoluti e percentuali, dei valori presi in considerazione:

COSTO DEL PERSONALE ESERCIZI 2001 - 2002

VOCI	2001	2002	*Δ 2002/2001*	
Salari e stipendi	3.653.134.730	3.564.912.230	*-88.222.500*	*-2,4%*
Oneri sociali	883.718.095	885.210.615	*1.492.520*	*0,2%*
Trattamento di fine rapporto	268.948.078	250.167.035	*-18.781.043*	*-7%*
Altri costi	73.418.594	81.204.006	*7.785.412*	*10,6%*
Totale costo del lavoro	***4.879.219.497***	***4.781.493.886***	***-97.725.611***	***-2%***

La diminuzione complessiva del costo del personale imputato all'esercizio 2002 è di circa 98 milioni di euro, pari al 2% in meno rispetto all'esercizio precedente.

La voce *salari e stipendi* subisce una contrazione del 2,4%, permangono stabili gli *oneri sociali* (0,2%), mentre è in sensibile ascesa la voce *altri costi,* che registra un aumento del 10,6% e che include costi relativi a rimborsi spese per indennità e missioni compiute dal personale, costi di formazione e costi sostenuti per il servizio delle mense aziendali.

La contabilità del I semestre 2003 indica, quale costo del personale, l'importo di 2.485,8 mln di euro (compresi 32,5 mln per lavoro interinale) che risulta in aumento del 2,4%, se raffrontato con lo stesso dato relativo al I semestre 2002 (€ 2.426,8 mln). Tale incremento è ascrivibile agli oneri scaturenti dal rinnovo del CCNL, all'introduzione di nuovi sistemi di incentivazione manageriale e alla modifica delle competenze e ruoli del personale dipendente. Si rileva, comunque, che la maggiore riduzione di organico è avvenuta nei mesi di maggio e giugno 2002, mentre nel restante periodo il numero dei dipendenti è rimasto pressoché costante. Ciò determina, per il prosieguo dell'anno, un aumento del costo del personale, maggiore, in termini percentuali, di quello sopra evidenziato.

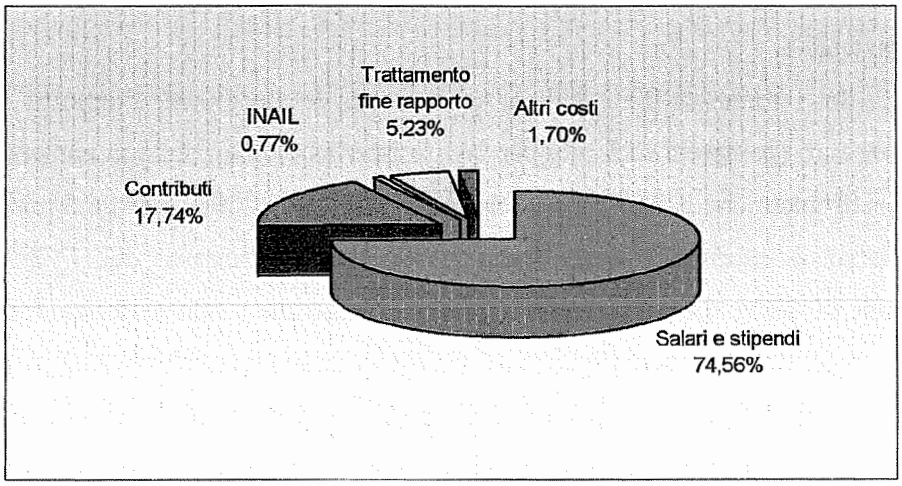
L'aggregazione dei costi attribuiti alle varie tipologie di personale ha dato luogo, per l'anno 2002, ai seguenti costi complessivi, ripartiti secondo le macro voci di conto economico e tipo di personale: dirigenti, personale di ruolo, CFL, CTD e apprendistato.

COSTI DEL PERSONALE PER TIPOLOGIA – ESERCIZIO 2002

Voci	Dirigenti	Personale di ruolo	CFL	CTD	Apprendistato	Totale personale non dirigente	Totale a bilancio	%sul totale
Salari e stipendi	47.652.992	3.371.696.430	45.791	134.975.618	10.541.399	3.517.259.238	3.564.912.230	74,56%
Contributi	12.986.564	800.538.422	10.595	34.794.322	-89.373	835.253.966	848.240.530	17,74%
INAIL	87.739	35.355.959	-	1.415.849	110.538	36.882.346	36.970.085	0,77%
Trattamento fine rapporto	3.237.159	237.992.399	29.245	8.132.488	775.744	246.929.876	250.167.035	5,23%
Altri costi	3.176.523	77.949.690	-	74.827	2.966	78.027.483	81.204.006	1,70%
Costo del lavoro	**67.140.977**	**4.523.532.900**	**85.631**	**179.393.104**	**11.341.274**	**4.714.352.909**	**4.781.493.886**	100%
% sul totale	1,40%	94,61%	0,00%	3,75%	0,24%	98,60%	100%	
Numero medio unità	576	150.699	3	6.993	707	158.402	158.978	
Costo medio unitario	**116.564,20**	**30.017,01**	**28.543,68**	**25.653,24**	**16.041,41**	**29.761,95**	**30.076,45**	

Nel grafico seguente viene illustrata l'incidenza delle principali voci del costo del personale rispetto al valore complessivo.

COMPOSIZIONE COSTI PER IL PERSONALE – ESERCIZIO 2002



Nella tabella che segue viene evidenziato come, nel quinquennio 1998/2002, la Società è passata da 186.648 a 158.978 unità, registrando così un calo di personale pari a 27.670 persone. Pur considerando la flessione registrata nel periodo suddetto, Poste italiane si conferma, in assoluto, come la più grande Azienda del paese per numero di dipendenti sul territorio nazionale.

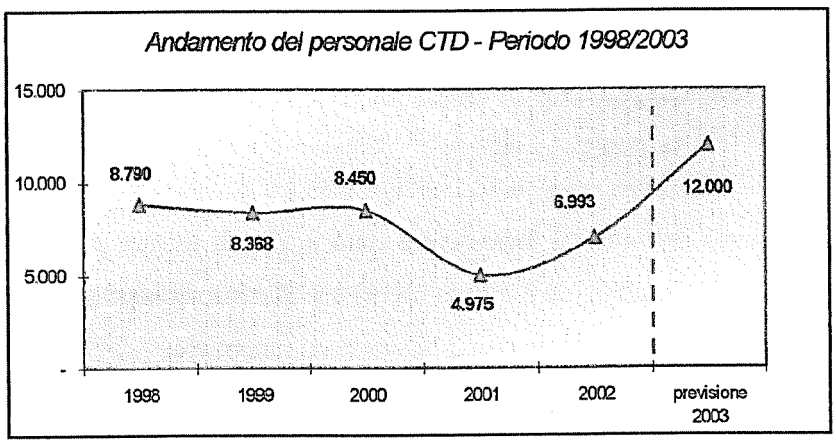
RISORSE UMANE MEDIAMENTE IMPEGNATE IN AZIENDA NEL PERIODO 1998-2002

TIPOLOGIA DI PERSONALE	1998	1999	2000	2001	2002	Δ 02/01	Δ 02/98
DIRIGENTI	***400***	***447***	***495***	***541***	***576***	***35***	***176***
Personale dipendente:							
Personale di ruolo	177.119	173.263	165.436	160.512	150.699	*-9.813*	*-26.420*
Contratto formazione-lavoro (CFL)	339	12	171	97	3	*-94*	*-336*
Contratto a tempo determinato (CTD)	8.790	8.368	8.450	4.975	6.993	***2.018***	*-1.797*
Contratto di apprendistato	-	-	-	-	707	***707***	***707***
TOTALE DIPENDENTI	***186.248***	***181.643***	***174.057***	***165.584***	***158.402***	*-7.182*	*-27.846*
RISORSE UMANE COMPLESSIVE	***186.648***	***182.090***	***174.552***	***166.125***	***158.978***	*-7.147*	*-27.670*

E' altresì evidente il costante aumento del numero dei dirigenti presenti in azienda che, dal 1998 al 2002, si è incrementato di 176 unità medie.

In diminuzione, invece, il numero dei dipendenti (n. 7.182 unità in meno rispetto al 2001 pari al -4,3%). Infatti, l'ulteriore diminuzione di personale, pari a 3.357 unità medie, registrata nell'anno in corso, attesta la consistenza numerica delle risorse umane di Poste italiane, al 30 giugno 2003, a 155.621 unità. Quasi del tutto esaurito il ricorso all'istituto del contratto di formazione lavoro. Permangono elementi di criticità per quanto riguarda il personale assunto con contratto a tempo determinato. Occorre fare attenzione a non dilatare il fenomeno, anche perché il relativo fondo delle vertenze legali, peraltro ridotto in semestrale 2003, potrebbe nel tempo rivelarsi insufficiente. L'esercizio 2001 aveva registrato una forte contrazione (-3.475 unità) dell'utilizzo di CTD, ma una nuova e consistente ripresa del fenomeno in parola è avvenuta nell'esercizio a riferimento (+2.018 unità). Nei precedenti referti, la Corte aveva formulato osservazioni sull'opportunità di ricorrere a tale istituto. Il Piano d'Impresa 1998/2002, infatti, aveva previsto la quasi totale eliminazione del precariato stabile, ad eccezione dei 3.000 trimestrali "estivi".

Alla luce di quanto sopra, appaiono evidenti le difficoltà gestionali in cui continua a trovarsi la Società nel fronteggiare situazioni di emergenza che si verificano in determinati momenti dell'anno, atteso che, nel periodo considerato, non si è mai scesi al di sotto di 4.975 assunzioni annue. Poiché nel I semestre 2003 sono stati stipulati 6.581 nuovi contratti, la Corte stima, per la fine del corrente anno, l'utilizzo di circa 12.000 unità tra CTD e interinali. Il grafico seguente evidenzia l'andamento del personale assunto con contratto a tempo determinato nel periodo dal 1998 al 2003 (compresi gli interinali dal 2003).



La novità rilevante verificatasi nell'esercizio 2002 riguarda l'utilizzo di personale con contratto di apprendistato da adibire alla mansione di portalettere, cui Poste italiane ha dato avvio in relazione alle esigenze correlate al servizio di recapito ed in conformità con quanto stabilito dall'art. 16 della legge 196/1997. Inoltre, sempre in conformità alle disposizioni di cui all'art. 1 della citata legge e all'art. 25 del nuovo CCNL, nel corso del I semestre 2003 Poste italiane ha fatto ricorso, per la prima volta, all'assunzione di personale con contratto di lavoro interinale. Dei due nuovi istituti sopra citati si dirà in prosieguo.

5.3 Formazione

Nell'esercizio 2002 le iniziative formative realizzate sono state 417, pari a 538.699 giornate (541.564 nel 2001), per un totale complessivo, dal 1998 ad oggi, di oltre 2.200.000. Alla data del 30 giugno 2003 si è sviluppato un volume di attività pari a 303.282 giornate/uomo, 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 nel corso del 2002 e del I semestre 2003.

FORMAZIONE ANNO 2002/2003 – GIORNATE/PERSONA PER PROGETTI

TIPOLOGIA PERSONALE	PROGETTI SERVIZI POSTALI		PROGETTI BANCO POSTA		PROGETTI RETE TERRLE		PROGETTI FUNZIONI CENTRALI		TOTALE	
	2002	giu-03	2002	giu-03	2002	giu-03	2002	giu-03	2002	giu-03
Aree Operative	42.325	36.128	3.893	3.546	369.659	180.482	2.688	846	418.565	221.002
Quadri	29.917	310	1.230	520	87.325	78.735	912	2.250	119.384	81.815
Dirigenti	-	21	-	-	-	-	-	444	750	465
Totale	72.242	36.459	5.123	4.066	456.984	259.217	3.600	3.540	538.699	303.282

L'obiettivo primario dell'attività formativa è stato quello di fornire professionalità con elevati standard di qualità, ed è mirata altresì a sviluppare competenze adeguate ai rispettivi ruoli e a creare sinergie con il business commerciale.

Nel maggio 2002, Poste italiane ha dato l'avvio ad un percorso di formazione per gli operatori di sportello denominato "Il Gestore del Cliente", allo scopo di rafforzarne il ruolo e svilupparne la competenza in una efficace relazione con il cliente, garantendo anche un'assistenza post-vendita. Nel I semestre 2003 il corso è proseguito con la realizzazione di 3.696 giornate e la partecipazione di 9.010 unità.

Tale percorso formativo è destinato a coinvolgere, entro il primo semestre del 2004, circa 60.000 unità, individuate progressivamente grazie ad una articolata analisi delle esigenze formative, condotta raccogliendo il contributo dei committenti (Divisione Rete Territoriale), di un campione di destinatari (circa 300 sportellisti) e di altri attori aziendali interessati al ruolo (Direttori di Filiale, Responsabili di Servizi di Filiale, Direttori di Uffici Postali).

Con la sigla di un accordo triennale con la Società Postecom, Poste italiane ha introdotto il progetto di *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.

Nella tabella seguente si rilevano i costi per la realizzazione degli interventi formativi diretti al personale dirigente, pari a € 290.000, mentre, per il restante personale, il costo è stato di € 11.154.581. A tali importi vanno aggiunte le spese accessorie per il funzionamento della formazione, le iniziative realizzate sul territorio e le iniziative curate dal datore del lavoro per un costo complessivo di € 14.625.596.

COSTI DI FORMAZIONE

COSTI	2001	2002
Dirigenti	452.412	290.000
Personale	11.013.250	11.154.581
Spese accessorie	368.049	798.000
Iniziative sul territorio	155.761	500.000
Iniziative Datore del Lav.	-	1.883.015
Totale	**11.989.472**	**14.625.596**

I maggiori costi rilevati nel confronto con il 2001 sono da attribuirsi all'intensa attività formativa che ha riguardato la formazione del personale addetto alla sicurezza, di competenza del datore di lavoro.