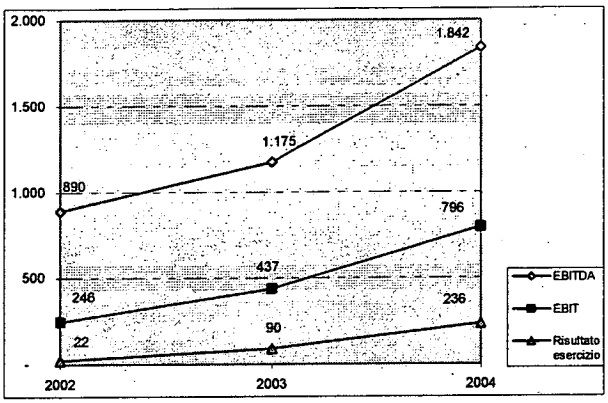
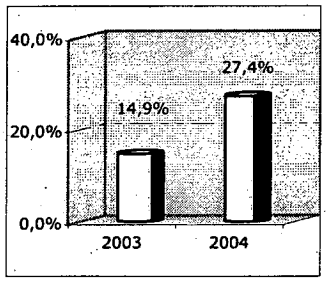
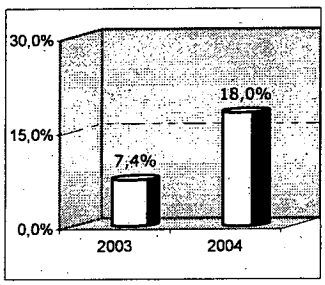


4.8.3 I principali *indici di redditività* del Gruppo Poste italiane, calcolati analogamente a quelli della Capogruppo, vengono di seguito riportati.

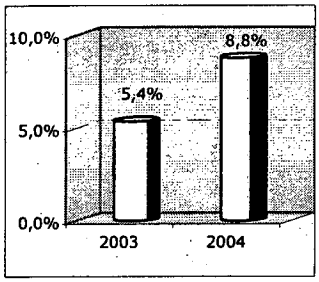
R.O.I.



R.O.E.



R.O.S.



5 RISORSE UMANE

5.1 Sintesi

La voce di bilancio relativa al personale di Poste espone un costo totale di 4.841,3 milioni di euro a fronte di una consistenza numerica media di 151.463 unità.

Tale voce non comprende l'onere complessivo di € 60,7 mln per lavoro interinale, svolto da circa 1.900 persone e taluni costi per il personale (€ 85,2 mln), iscritti nella voce *costi per servizi* del conto economico.

Le risorse umane presenti in azienda nell'esercizio 2004 sono mediamente così classificate: 649 dirigenti, 145.227 dipendenti di ruolo, 2.700 apprendisti, 2.887 unità assunte con contratto a tempo determinato e 1.900 interinali, per un totale di 153.363 unità.

E' da segnalare che il confronto tra i dati del consuntivo 2004 con quelli del 2003 è influenzato da talune riclassifiche dei costi relative a voci del personale che nei prospetti rielaborati dalla Corte vengono evidenziati.

Nel presente capitolo sono esposti i fatti salienti che hanno contraddistinto la gestione delle risorse umane nell'esercizio 2004 con particolare attenzione alle questioni relative al contenzioso del lavoro, all'assenteismo ed agli esodi incentivati, in ragione degli effetti negativi che le stesse continuano a produrre sul bilancio societario.

Le elaborazioni dei dati sono state effettuate sulla base della documentazione fornita dalla Società.

5.2 Costo del lavoro

A seguito della riclassificazione delle poste di bilancio effettuata nel 2003, parte dei costi per il personale (85,2 milioni di euro) sostenuti nell'esercizio 2004 sono stati classificati nel bilancio societario come "costi per servizi".

Si tratta di voci relative all'erogazione di indennità di trasporto, formazione, refezione, servizio di outsourcing paghe, rimborsi spese per missioni, indennità di viaggio e quote di aliquote fiscali riconducibili al costo del lavoro.

La seguente tabella fornisce il dettaglio delle suddette poste, messe a confronto con quelle del 2003.

COSTO DEL PERSONALE	2004	2003
Competenze fisse	3.088.687.221,50	3.076.521.758,99
Competenze accessorie	574.669.212,04	517.490.920,52
Totale salari e stipendi	**3.663.356.433,54**	**3.594.012.679,51**
Contributi	913.814.727,35	884.680.757,70
TFR	258.299.342,74	255.590.733,30
Altri costi (da Costo pers.le Bilancio)	5.830.309,01	5.248.326,65
Totale Costo pers.le Bilancio	**4.841.300.812,64**	**4.739.532.497,16**
Costi per servizi relativi personale:		
Spese trasporto personale	2.061.205,84	2.017.453,00
Servizi di outsourcing paghe	11.749.591,45	13.315.764,71
Compensi agli stagisti	306.280,22	143.260,27
Costi per servizio mensa	16.079.109,10	21.171.801,02
Indennità Km.ca ai dirigenti	93.904,17	117.846,94
Indennità Km.ca pers.le ruolo	11.882.166,16	10.625.282,58
Indennità Km.ca pers.le ctd	34.949,89	40.528,17
Indennità Km.ca pers.le apprendisti	87.782,23	46.316,30
Rimborso spese per missioni apprendisti	8.778,84	7.056,02
Rimborso spese per missioni deducibili	-396,02	8.301,37
Costi formazione dirigenti	1.143.115,67	220.774,93
Costi formazione add.mto personale	11.190.482,37	14.127.439,15
Costi accessori per costi formazione	715.701,07	713.189,37
Costi formaz-add. Pers.apprendistato		540,00
Contr. Spese gestione comm.le ipost	2.324.056,00	2.325.445,05
Spese mediche	3.226.605,76	3.563.918,56
Rimb.spese dir.miss.quota ded.irpef	3.246.709,82	2.908.500,91
Rimb. Spese dirig. Quota non deduc.		3.112,65
Rimb.spese pers.miss.quota ded.irpeg	14.658.679,69	11.984.659,92
Altri rimb. Spese pers. Quota non deduc.	4.551.632,24	3.728.914,34
Provv.ze pers.in serv.cessato e famiglie	1.878.852,96	1.357.902,39
Totale costi per servizi personale	**85.239.207,46**	**88.428.007,65**
Costi lavoro interinale	53.405.909,38	52.094.750,99
Costi per servizi lavoro interinale	7.335.418,63	7.400.330,61
Totale costo interinali	**60.741.328,01**	**59.495.081,60**
Totale costo del lavoro	**4.987.281.348,11**	**4.887.455.586,41**

Il successivo prospetto pone a raffronto il costo complessivo e medio unitario del lavoro con quello degli esercizi 2003 e 2002.

COSTO DEL PERSONALE COMPLESSIVO E MEDIO UNITARIO
TRIENNIO 2002/2004

Esercizio	*Costo Complessivo (in mln di €)*	*RISORSE UMANE*	*Costo medio Unitario*
2002	4.781,5	*158.978*	30.076,4
2003	4.887,4	*155.699*	31.390,4
2004	4.987,3	*153.363*	32.519,4
Δ 2004/2003	*99,9*	-2.336	*1.129*
Δ%	*2,04%*		*3,60%*
Δ 2004/2002	205,8	-5.615	*2.443*
Δ%	*4,30%*		*8,12%*

Com'è dato rilevare, a fronte della riduzione del numero dei dipendenti (-2.336 unità), aumenta il costo del personale nella misura di 99,9 mln di euro rispetto al 2003; conseguentemente, anche il costo medio unitario (€1.129) si incrementa del 3,60% su quello del 2003 e dell'8,12%, sul 2002.

L'apparente anomalia trova spiegazione nei miglioramenti economici e normativi contenuti nei rinnovi contrattuali intervenuti nel 2003 per i quali da parte dei vertici aziendali è stata sottolineata la circostanza che a tale rinnovo si è addivenuti senza forme di contestazione e senza un'ora di sciopero. Sul punto si rinvia al paragrafo 5.9.4.

Tuttavia, la significativa crescita dei ricavi verificatasi nell'esercizio ha reso possibile non solo di assorbire l'incremento del costo del lavoro (+2,04%) ma di migliorare il rapporto costo personale/ricavi che si colloca, come mostra la tabella seguente, in una percentuale al di sotto del 70%, in linea con gli standard europei validi per i grandi operatori postali; più precisamente, il costo del personale assorbe il 58,1% dei ricavi e costituisce il 63,7% dei costi della produzione.

INCIDENZA DEL COSTO DEL PERSONALE
SUI COSTI DI PRODUZIONE E SUI RICAVI

	2003		**2004**			
	Valori in mln di €	%	Valori in mln di €	%	*Δ '04/'03*	
Costo del personale	**4.887,4**		**4.987,3**		***99,9***	***2,04%***
Costi della produzione*	7.325,5	66,7%	7.824,6	63,7%	*499,1*	*-3%*
Ricavi totali*	7.763,1	63%	8.588,9	58,1%	*825,8*	*-4,9%*

* valori al netto degli interessi passivi corrisposti ai correntisti

5.3 Voci del costo del lavoro

Le principali voci del conto economico che costituiscono il *costo del personale* dell'esercizio 2004, riportate nel prospetto che segue, sono poste a raffronto, in termini assoluti e percentuali, con i medesimi dati dell'esercizio precedente.

L'incremento complessivo delle varie voci è pari al 2,04%.

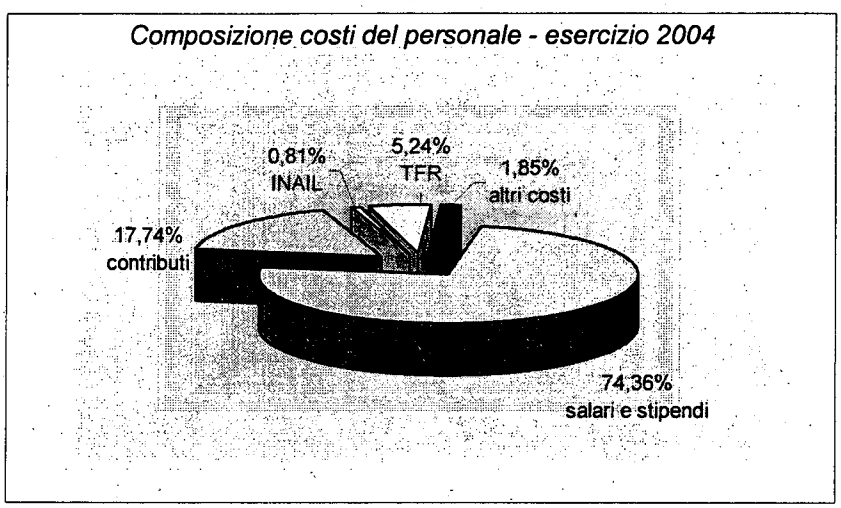
COSTI DEL PERSONALE ESERCIZI 2003 - 2004

Voci	2003	2004	Δ 2004/2003	
Salari e stipendi	3.594.012.679	3.663.356.434	*69.343.755*	*1,93%*
Oneri sociali	884.680.758	913.814.727	*29.133.969*	*3,29%*
Trattamento di fine rapporto	255.590.733	258.299.343	*2.708.610*	*1,06%*
Altri costi	5.248.327	5.830.309	*581.982*	*11,09%*
Costo da bilancio	***4.739.532.497***	***4.841.300.813***	***101.768.316***	***2,15%***
Costo lavoro interinale	59.495.082	*60.741.328*	1.246.246	2,09%
Costi per servizi	88.428.007	*85.239.207*	-3.188.800	-3,61%
Costo del personale	***4.887.455.586***	***4.987.281.348***	***99.825.762***	***2,04%***

Nel prospetto che segue le voci di costo del personale sono ripartite per le categorie di risorse umane presenti in azienda con la indicazione della incidenza di ciascuna di esse rispetto al costo complessivo.

Voci	Dirigenti	Personale di ruolo	CTD	Apprendistato	Interinali	Totale personale non dirigente	Totale a bilancio	% sul totale
Salari e stipendi	64.291.968	3.492.590.064	54.329.510	52.144.892		3.599.064.466	3.663.356.434	74,36%
Contributi	18.181.658	842.087.088	13.975.453	-434.386		855.628.155	873.809.813	17,74%
INAIL	89.030	39.915.884				39.915.884	40.004.914	0,81%
Trattamento fine rapporto	4.175.088	247.021.082	3.672.621	3.430.552		254.124.255	258.299.343	5,24%
Altri costi	4.483.730	86.454.275	34.950	96.561		86.585.786	91.069.516	1,85%
Costo del lavoro	**91.221.474**	**4.708.068.393**	**72.012.534**	**55.237.619**		**4.835.318.546**	**4.926.540.020**	100%
Costo interinali					**60.741.328**	**60.741.328**	**60.741.328**	
Costo totale						**4.896.059.874**	**4.987.281.348**	
% sul totale	1,83%	94,40%	1,44%	1,11%	1,22%	98,17%	100%	
Numero medio unità	649	145.227	2.887	2.700		150.814	151.463	
Numero medio interinali					1.900	1.900	1.900	
Totale unità						152.714	153.363	
Costo medio unitario	**140.556,97**	**32.418,69**	**24.943,72**	**20.458,38**	**31.969,12**	**32.060,32**	**32.519,46**	

La voce *salari e stipendi* assorbe il 74,36% del costo del lavoro, seguita dagli *oneri sociali* che impegnano il 18,55% del totale. Il *TFR* evidenzia un'incidenza pari al 5,24% e la voce *altri costi* il restante 1,85%.
Nel grafico seguente viene illustrata la suesposta incidenza delle principali voci del costo del personale rispetto al suo ammontare complessivo.



5.4 Tipologia del personale

La tabella che segue raggruppa, per tipologia, il personale di Poste italiane nel triennio 2002/2004.

TIPOLOGIA DEL PERSONALE	2002	2003	2004	Δ 04/03	Δ 04/02
DIRIGENTI	***576***	***627***	***649***	***22***	***73***
Personale dipendente:					
Personale di ruolo	150.699	147.088	145.227	***-1.861***	***-5.472***
Contratto a tempo determinato (CTD)	6.993	3.260	2.887	***-373***	***-4.106***
Contratto di apprendistato	707	2.724	2.700	***-24***	*1.993*
Contratto formazione lavoro (CFL)	3	-	-	-	***-3***
TOTALE DIPENDENTI	158.402	153.072	150.814	***-2.258***	***-7.588***
	158.978	***153.699***	***151.463***	***-2.236***	***-7.515***
Lavoratori interinali	-	2.000	1.900	***-100***	***1.900***
RISORSE UMANE COMPLESSIVE	***158.978***	***155.699***	***153.363***	**-2.336**	***-5.615***

E' in aumento il personale dirigente (22 unità), anche se in misura minore rispetto allo scorso esercizio, quando il fenomeno aveva fatto registrare una crescita pari all'8,9%. In diminuzione, invece, il personale di ruolo,

che registra un decremento di 1.860 dipendenti e di 5.472 unità rispetto al 2002.

Per quanto concerne il personale temporaneo, si è esaurito completamente il ricorso ai CFL. E' da notare la diminuzione del ricorso al personale con contratto a tempo determinato, che ha dato origine negli anni passati ad un rilevante contenzioso che ha visto Poste italiane spesso soccombente e conseguenzialmente obbligata a riassumere un cospicuo numero di ricorrenti.

Pur considerando nel conto delle risorse umane anche i 1.900 dipendenti che prestano servizio presso Poste italiane con la qualifica di interinali, si conferma, nell'esercizio in esame, il trend di riduzione del personale con 2.336 unità in meno. Da una parte il fenomeno è legato al normale compimento del ciclo lavorativo delle unità presenti in azienda, dall'altra riflette gli orientamenti della Società favorevoli ad una diminuzione delle risorse umane finalizzata ad un loro più razionale impiego nelle diverse realtà aziendali.

5.5 Formazione

Appare veramente rimarchevole e meritorio l'impegno della Società Poste nell'attività di formazione delle diverse famiglie professionali del personale dipendente, soprattutto di quello a maggior impatto sul business, nel rispetto delle esigenze nascenti dal progressivo mutamento delle logiche organizzative, operative e di funzionamento dell'azienda.

In siffatto contesto trovano spiegazione i percorsi di formazione realizzati nel 2004 che hanno privilegiato gli obiettivi di tutela, mantenimento e sviluppo delle competenze del personale nei seguenti settori:

- supporto al business
- innovazione dei processi operativi
- sviluppo del competenze tecnologiche
- consolidamento delle competenze economico-finanziarie ed aggiornamento normativo
- sviluppo delle competenze manageriali.

L'attività formativa di supporto al business ha avuto come obiettivo quello di migliorare l'efficacia commerciale, favorendo la conoscenza e la diffusione di nuovi comportamenti e tecniche nell'ambito della riorganizzazione delle strutture operative del *Commerciale retail*, per il

quale è stato predisposto un piano di adeguamento ai nuovi ruoli per 1.200 persone; la Società ha, inoltre, favorito iniziative per gli operatori telefonici, anche alla luce delle recenti tecniche di vendita telefonica e di fornitura di servizi (Inps - Inail). I Direttori di Filiale e di Uffici Postali hanno seguito percorsi di formazione finalizzati a rendere più efficace la propria gestione, secondo una adeguata lettura del contesto territoriale e dando la priorità a circa 120 responsabili di uffici con maggiore impatto sui ricavi. Anche il miglioramento dell'attività di vendita non è stata esente da percorsi formativi adeguati (*Workshop Donne e Uomini a bordo, Identità, Appartenenza, Azione*).

Tra i principali percorsi ritenuti necessari per l'innovazione dei processi operativi, si colloca il piano "*Qualità nel recapito*", già realizzato per circa 15.000 delle 40.000 risorse, tra portalettere e ruoli intermedi cui è destinato, che ha l'obiettivo di diffondere la nuova cultura del servizio e di veicolare quanto più possibile l'immagine aziendale verso il cliente e il progetto "*Nuova rete*", necessario per sostenere il processo di cambiamento organizzativo e di specializzazione tecnica in atto nei CMP (Centri di Meccanizzazione Postale) che ha visto realizzati 65 seminari ed ha coinvolto 3.000 risorse umane nei percorsi di addestramento operativi e specialistici.

Nell'ambito dello sviluppo delle competenze tecnologiche i corsi formativi sono stati indirizzati verso l'area comunicazioni, dedicati al Call Center Unico in materia di architettura e servizi della rete telefonica pubblica, reti aziendali, protocolli, standard e tipologie di Reti Dati. I progetti *Data Mining* e *Nuovi Sistemisti*, pensati per la Divisione Internal Auditing e Rete Territoriale hanno permesso l'apprendimento di metodologie innovative per l'estrapolazione, l'analisi dei dati, la loro qualificazione e la diffusione delle nuove attività tecniche richieste dai Poli Tecnologici.

In campo normativo, inoltre, è stato avviato dalla Società un articolato *piano formativo sulla normativa Antiriciclaggio* esteso a dirigenti, quadri che operano presso strutture centrali, territoriali, presso sportelli delle filiali, auditor dei processi finanziari e amministrativi, specialisti della divisione Bancoposta, per un totale di 730 persone ed è stata completata la progettazione di corsi sulle *Norme per la redazione dei bilanci d'Impresa, sulla riforma del Diritto Societario e sul Codice Unico Tutela della Privacy.*

Anche la formazione del management aziendale ha trovato ampio spazio nella attività realizzata nel 2004: il programma "*Management strategico*", destinato a circa 120 dirigenti, ha avuto come obiettivo quello di consolidare nel ruolo di manager, mediante incontri con autorevoli personalità del sistema universitario internazionale e con altre organizzazioni, coloro che sono chiamati alla migliore copertura dei principali ruoli organizzativi.

Due progetti di rilevanza sociale sono stati avviati nel corso del 2004: *Alfabetizzazione informatica per non udenti* e *Rientro risorse da aspettativa.*

La *Formazione specialistica a catalogo,* sviluppata in relazioni interaziendali, ha visto la partecipazione di circa 780 persone.

L'importante mole delle suddette iniziative di formazione professionale ha dato luogo a un volume complessivo di attività pari a 352.052 giornate/uomo, ripartite fra le diverse aree organizzative ed i diversi livelli di inquadramento, come riportato nella seguente tabella:

FORMAZIONE ANNO 2004 - GIORNATE/PERSONA PER PROGETTI

Qualifiche	Servizi Postali	Progetti Bancoposta	Rete Territoriale	Funzioni Centrali	Totale
Dirigenti	80	59	61	873	1.073
Quadri	19.811	1.874	69.609	1.905	93.199
Livelli B-C-D-E	40.727	1.997	214.696	360	257.780
Totale 2004	**60.618**	**3.930**	**284.366**	**3.138**	**352.052**

I costi sostenuti (tabella seguente) ammontano complessivamente a € 13.603 mln di cui 12 milioni di euro (circa l'88% del totale) per la formazione di quadri e impiegati, 1,3 milioni di euro per i dirigenti e 261.000 euro come spese accessorie.

COSTI DI FORMAZIONE

COSTI	2003	2004
Dirigenti	88.100	1.332.454
Personale	12.892.408	12.009.242
Spese accessorie	188.839	261.150
Totale	13.169.347	13.602.846

L'ammontare dei finanziamenti ottenuti da Fondi pubblici è stato di € 226.080. Quelli da Enti di formazione di € 75.221.

5.6 Contenzioso

Resta critica la situazione del contenzioso con i dipendenti della Società, oggetto di particolare attenzione nei precedenti referti della Corte per i pesanti effetti finanziari che la stessa determina a causa dell'alto tasso di soccombenza della Società nei giudizi promossi dagli interessati.

Aumenta, infatti, del 31% il contenzioso relativo ai contratti di lavoro a tempo determinato, bilanciato da una altrettanta significativa riduzione, pari a circa il 35% del restante contenzioso con il personale. Nel 2004 le riammissioni in servizio per effetto delle pronunce favorevoli dei giudici sono state 4.430 a fronte delle 2.000 dell'anno 2003.

Nel complesso, le cause risolte nell'anno sono state 8.166, con una percentuale di soccombenza del 42% circa.

I ricorsi presentati nel 2004, soprattutto dal personale con contratto a tempo determinato, sono stati 11.643.

Si tratta di un fenomeno vertenziale quasi interamente riconducibile al massiccio utilizzo di contratti a tempo determinato - CTD - nel periodo 1998/2002.

Infatti, tali contratti – già adottati per la distribuzione della posta dalla ex Amministrazione P.T., in presenza di un regime pubblicistico che ne impediva la conversione in contratti a tempo indeterminato – sono stati ampiamente utilizzati, dapprima (1994) nella fase di trasformazione della ex amm.ne PT in Ente pubblico economico – per rimediare ad una inefficiente allocazione delle risorse umane prodotta dalla gestione pubblicistica – e, in misura ancor più rilevante, nella fase successiva (1998/2002) a valle della ulteriore trasformazione dell'Ente pubblico in Società per Azioni.

Ciò sta a significare che il fenomeno del ricorso all'autorità giudiziaria da parte di quel personale assunto con contratto a tempo determinato a tutto il 31 dicembre 2002, ancora scarica sui conti della Società pesanti oneri finanziari alla luce dell'elevatissimo numero di soccombenze in giudizio. Altrettanto pesanti sono le conseguenze sugli assetti organizzativi sistematicamente alterati dai rientri coattivi che generano disfunzioni ponendo a rischio i processi di razionalizzazione e di ammodernamento delle strutture.

Proprio allo scopo di garantire che la riammissione in servizio disposta dal giudice fosse il più possibile coerente con le esigenze delle specifiche realtà territoriali, è stato siglato nel luglio 2004 un accordo con le organizzazioni sindacali che ha previsto, tra l'altro, l'adozione di provvedimenti di trasferimento idonei a contenere i risvolti di eccedenza/carenza di organico nonché la possibilità di trasformare il rapporto da full-time in part-time.

Tuttavia, l'entità del contenzioso in essere e di quello previsto - pur a fronte delle iniziative di contrasto assunte dalla Società (sia sul riferito piano sindacale che su quelli gestionale e giudiziario) che non lasciano, peraltro, intravedere, quanto meno nel breve periodo, soluzioni idonee - va messo nel conto delle difficoltà e degli ostacoli che si frappongono all'annunciato processo di privatizzazione della Società.

Va poi evidenziato che le parti sociali, in sede di verifica della tenuta del citato accordo del luglio 2004, hanno convenuto circa la "necessità che il tema in oggetto venga approfondito presso le sedi istituzionali e legislative al fine di individuare soluzioni idonee in materia".

Il nucleo dell'orientamento giurisprudenziale negativo fa leva sul punto che non sarebbe consentito il ricorso al tipo contrattuale di lavoro determinato senza la individuazione di ipotesi specifiche di collegamento tra contratti ed esigenze aziendali cui sono strumentali e senza la fissazione di un termine di durata dell'autorizzazione idonei a giustificare la violazione della regola, rimasta ferma nell'ordinamento, di contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Recenti orientamenti giurisprudenziali - da ultimo Cassazione, Sezione lavoro, sentenza n. 24867 del 5 maggio 2004 - hanno, in radicale dissenso dai giudici di merito, affermato che l'autorizzazione contenuta nell'accordo sindacale collettivo, stipulato a termine dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, garantisce adeguatamente gli interessi dei lavoratori rendendo

legittima la possibilità per le parti collettive di ricorrere alla stipula di contratti a termine.

Ammontano a 24.165 le controversie pendenti: di queste n. 7.312 sono affidate ai legali interni e n. 14.443 sono patrocinate da legali esterni mentre n. 2.410 sono in assegnazione.

L'onere economico derivante dal contenzioso continua ad essere elevato ed in crescita ed ammonta, secondo le stime della Società, a circa 156 milioni di euro (29% in più rispetto allo scorso esercizio - € 120,4 mln - e 76% se posto a confronto con quella del 2002 - € 88,5 mln).

La situazione vertenze con il personale, nelle sue tipologie e nella consistenza numerica ed economica, è così rappresentata nell'apposito fondo.

Contenzioso anno 2004 Fondo Vertenze con il Personale

(valori in migliaia di €)

Tipologia	Cause insorte nel 2004	Totale cause in essere al 31/12/04	Ammontare della pretesa	Valore Fondo al 31/12/04	Incidenza sul totale
Costituzione rapporto	10.037	12.850	96.950	226.303	*83,7%*
Vari rapporto di lavoro	159	232	1.416	502	*0,17%*
Dirigenza	10	29	795	282	*0,10%*
Indennità varie	306	2.503	4.262	1.510	*0,56%*
Sanzioni disciplinari	79	655	470	166	*0,06%*
Licenziamenti	86	646	5.007	1.773	*0,66%*
Risoluzione rapporto	128	833	17.542	6.215	*2,30%*
Infortuni e malattie prof.li	139	809	6.468	2.290	*0,85%*
Trasferimenti	159	510	549	195	*0,07%*
Inquadramenti	284	2.101	16.040	5.683	*2,10%*
Differenze retributive	225	2.966	6.655	2.358	*0,87%*
Diritti sindacali	31	31	-		-
Spese legali	-	-	-	23.138	*8,56%*
Valore attribuito al fondo	***11.643***	***24.165***	***156.154***	***270.415***	***100%***

A fine esercizio 2004, la somma destinata al *Fondo vertenze* con il *personale e spese legali* – ammonta a 270,4 milioni di euro per effetto della movimentazione sottoriportata.

Movimentazione Fondo vertenze personale e spese legali

(in migliaia di €)

Saldo al 31/12/'03	*Riclassifiche*	*Accantonamenti ordinari*	*Utilizzi per pagamenti*	*Saldo al 31/12/'04*
137.358	2.699	266.310	-135.952	270.415

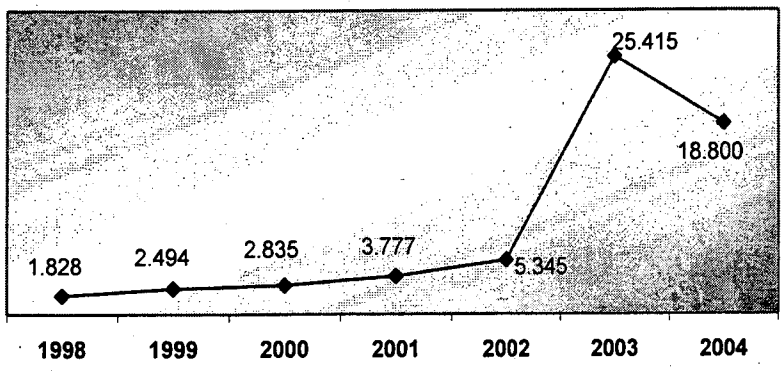
Nel corso del 2004, la Società ha proceduto ad una più puntuale stima delle vertenze imputando alla voce *vertenze personale e spese legali* € 2,7 mln (riclassifiche).

La somma di € 266 mln, è stata accantonata a copertura degli oneri derivanti dalle eventuali soccombenze della Società nel contenzioso con il personale ed è stata calcolata con criteri sufficientemente attendibili.

Le spese legali *per vertenze con il personale*, principalmente legate al contenzioso in essere, appaiono, come mostra la serie storica dal 1998 ad oggi riportata nel grafico seguente, in costante crescita passando dai 1,8 mln di euro del 1998 ai 18,8 mln dell'esercizio 2004. Il picco più elevato è stato raggiunto nell'esercizio 2003, con un esborso di 25,4 mln di euro.

Serie storica Spese Legali - confronto 1998/2004

(migliaia €)



5.7 Personale dirigente

5.7.1 Premessa

In data 24 novembre 2004 Confindustria e Federmanager hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo del CCNL per i dirigenti.

Il nuovo contratto ha validità dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2008, tanto per la parte economica che normativa. Il cambiamento più significativo riguarda la parte retributiva: è previsto un "trattamento minimo complessivo di garanzia" (TMCG) annuo ed è assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno. Il trattamento minimo di garanzia fissato per il 31 dicembre 2004 riconosce due valori differenziati a seconda dell'anzianità di servizio nella qualifica di dirigente: al di sotto o al di sopra dei 6 anni, rispettivamente 52mila e 62mila € lordi annui, per aumentare a 55mila e 70mila € lordi annui a decorrere dal 2007. Ai dirigenti che a fine anno si sono trovati al di sotto del trattamento di garanzia, la retribuzione è stata adeguata, per la differenza, attraverso la corresponsione nel mese di dicembre di un importo una tantum, utile ai fini del TFR.

5.7.2 Retribuzione

Il costo del personale dirigente, comprensivo di oneri sociali, TFR e altri costi - si attesta nel 2004 a € 91,2 mln sostenuto per 649 unità medie presenti nell'anno e rimane sostanzialmente invariato rispetto all'esercizio precedente mentre diminuisce del 3,4% il costo medio unitario.

Ciò a differenza degli anni passati, in cui la gestione del suddetto personale ha rilevato oneri costantemente in crescita correlati sia al rilevante numero di assunzioni che al consistente incremento dei relativi costi.

Quanto appena riferito è sintetizzato nel prospetto che segue, in cui è illustrato l'andamento del costo del personale dirigente nel quinquennio 2000/2004.

(dati in €/migliaia)

	2000	2001	2002	2003	2004	% 04/03
costo del lavoro	55.892,9	61.650,2	67.140,9	91.249,9	91.221,4	*-0,03%*
numero medio unità	495	541	576	627	649	*3,5%*
costo medio unitario	112,9	114,0	116,6	145,5	140,5	*-3,4%*

Nella tabella seguente si riporta la disaggregazione dei valori di bilancio, per gli anni 2003-2004, secondo le principali voci del conto economico.

	2003			2004			Δ 04/03	
	Costo	*Num. Medio unità*	*Costo medio unitario*	*Costo*	*Num. Medio unità*	*Costo medio unitario*	*Costo*	*Costo medio unitario*
Competenze fisse	50.374	627	80,3	55.665,7	649	85,8	*10,5%*	*6,8%*
Competenze accessorie	15.614,7		24,9	8.626,2		13,3	***-44,8%***	*-46,6%*
Salari e Stipendi	***65.988,7***		***105,2***	***64.291,9***		99,1	*-2,6%*	*-5,8%*
Oneri sociali	18.262,9		29,1	18.270,7		28,1	*0,04%*	*-3,5%*
TFR	3.748,1		6	4.175,1		6,4	*11,4%*	*7,6%*
Altri costi	3.250,2		5,2	4.483,7		6,9	*38%*	*33,3%*
Costo complessivo	***91.249,9***	***627***	***145,5***	***91.221,4***	***649***	***140,5***	*-0,03%*	*-3,4%*

(valori espressi in migliaia di €)

Rispetto al 2003, aumentano del 10,5% (€5,3mln) le competenze fisse per effetto della suddetta corresponsione dell'importo una tantum relativa all'intervenuto rinnovo contrattuale che ha adeguato il trattamento economico lordo annuo (minimo contrattuale, importo ex elemento maggiorazione, aumenti di anzianità, superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam) al "trattamento minimo complessivo di garanzia".

Le competenze accessorie (compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati, gratifiche una tantum, importi aggiuntivi per rimborsi spese non documentabili, spese di missione, indennità varie) iscritte in bilancio presentano un onere pari a € 8,6 mln. Nel raffronto con l'esercizio precedente (-44,8%) occorre tener conto che per effetto di un cambio di criterio contabile (dal principio di "cassa" a quello di "competenza") sono stati compresi nei costi del 2003 sia le retribuzioni variabili erogate in quel anno, che quelle da erogare nel 2004.

La voce *salari e stipendi* si attesta, pertanto, a 64,3 milioni di euro, in calo, rispetto all'esercizio precedente, del 2,6%.

Pressoché invariato rispetto allo scorso esercizio si configura il costo per gli *oneri sociali* mentre registra un incremento dell'11,4% la voce *TFR*. Gli *Altri costi* per il personale dirigente si attestano al +38% rispetto al 2003.

5.7.3 Assunzioni e cessazioni

Le assunzioni di personale dirigente nell'esercizio in esame sono state 25, esclusivamente nella regione Lazio; 40 sono state le promozioni di personale interno e 58 sono le unità cessate dal servizio.

Delle 58 unità cessate dal servizio, 52 sono quelle che hanno accettato un pensionamento consensuale anticipato proposto dalla Società previa incentivazione economica che hanno prodotto oneri pari a € 11,2 mln, di cui € 7,2 mln pagati nel 2005.

Nel triennio 2002/2004 la fuoriuscita di 102 dirigenti ha determinato un costo pari a 19,9 milioni di euro, come si evince nella successiva tabella.

	Numero risoluzioni consensuali	*Costo incentivi all'esodo*
2002	*19*	*2.392,9*
2003	*31*	*6.320,2*
2004	*52*	*11.239,5*
totale	***102***	***19.952,6***

(valori espressi in migliaia €)

Sulle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro si rinvia alle considerazioni formulate dalla Corte nel successivo paragrafo 5.8.5.

5.8 Personale dipendente

5.8.1 Retribuzione

Nel 2004 al personale dipendente (esclusi i dirigenti) della Società è stata corrisposta una retribuzione fissa, pari a € 3.033 mln e una retribuzione variabile (premi di produttività, straordinario, indennità varie) di € 566 mln di euro. Per ottenere il costo totale del lavoro, pari a 4.987,3 mln di euro, ai suddetti importi occorre aggiungere l'ammontare degli oneri sociali, del T.F.R. le erogazioni previste nelle voci altri costi del personale e per servizi nonché l'onere per il personale dirigente e per gli interinali.

Nella tabella seguente, le singole voci che costituiscono il costo *salari e stipendi,* vengono confrontate, in termini assoluti e percentuali, con i rispettivi valori del 2003. Per ciascuna voce è possibile rilevarne l'incidenza rispetto al totale delle competenze fisse e variabili ed al totale del costo del lavoro.