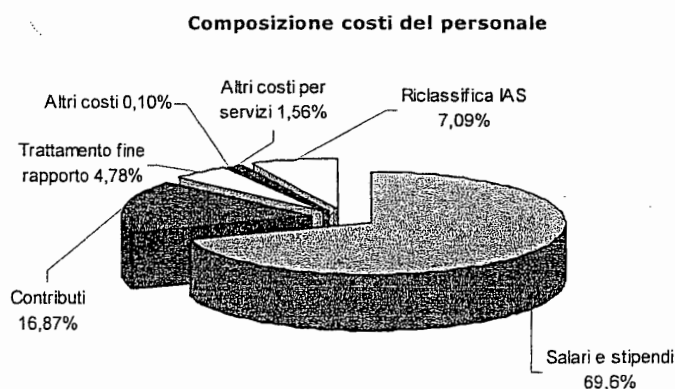


Voci	Dirigenti	Ruolo	CTD	Apprendisti	Interinali	Totale personale non dirigente	Totale a bilancio	% sul totale
Salari e stipendi	72.561.618	3.641.491.861	53.462.501	34.873.589	88.053.515	3.817.881.466	3.890.443.084	69,60%
Contributi	20.505.856	906.776.958	15.972.424	-235.163		922.514.219	943.020.075	16,87%
TFR	4.433.906	256.500.363	3.593.185	2.469.792		262.563.340	266.997.246	4,78%
Altri costi		6.321.687	3.536	3.220		6.328.443	6.328.443	0,11%
Riclassifica IAS	8.730.657	387.494.833				387.494.833	396.225.490	7,09%
Costo da bilancio	106.232.037	5.198.585.702	73.031.646	37.111.438	88.053.515	5.396.782.301	5.503.014.338	
Altri costi per servizi	5.200.949	80.878.635	33.623	918.359		81.830.617	87.031.566	1,56%
Costo del lavoro	111.432.986	5.279.464.337	73.065.269	38.029.797	88.053.515	5.478.612.918	5.590.045.904	100%
% sul totale	1,99%	94,44%	1,31%	0,68%	1,58%	98,01%	100%	
Numero medio unità	638	144.382	2.737	2.059	2.782	151.960	152.598	
Costo medio unitario	174.659,85	36.565,95	26.695,39	18.470,03	31.651,16	36.052,99	36.632,50	

Dal grafico successivo è possibile rilevare che il 69,6% del costo del lavoro è assorbito dalla voce *salari e stipendi*, seguita dagli *oneri sociali* che evidenzia un cuneo fiscale pari al 16,8% del totale e dal *TFR* per il 4,7%. Le restanti voci riguardano l'intervenuta *riclassifica* secondo i principi *IAS/IFRS* e le voci *altri costi* ed *altri costi per servizi* che incidono nella misura globale dell'8,7% sul suo valore complessivo.



4.4 Tipologia del personale

La tabella pone a raffronto la consistenza del personale per tipologia con quella dello scorso esercizio.

TIPOLOGIA DEL PERSONALE (unità medie in FTE)	2004	2005	Δ 05/04
DIRIGENTI	641	638	-3
Personale dipendente:			
Personale di ruolo	144.158	144.382	224
PersonaleCTD	2.904	2.737	-167
Contratto di apprendistato	2.719	2.059	-660
Lavoratori interinali	1.921	2.782	861
DIPENDENTI	151.702	151.960	258
Totale	152.343	152.598	255

Diminuiscono di tre unità i dirigenti presenti in azienda rispetto all'esercizio precedente mentre le 224 unità in più tra i dipendenti di ruolo si riferiscono alle riassunzioni disposte con sentenze dei giudici del lavoro.

Il ricorso alla figura dei CTD, ossia dei contrattisti a tempo determinato, è rimasto pressoché invariato rispetto all'esercizio precedente (solo 167 unità in meno).

Il significativo calo del personale di apprendistato dipende dalla conclusione dei periodi di apprendimento ed alla conseguente assunzione in forma stabile di detto personale mentre è aumentato il ricorso al lavoro interinale proveniente dalle società di somministrazione (+861 unità).

4.5 Formazione

4.5.1 Resta elevato l'impegno finanziario ed il livello di attenzione che la Società riserva alla formazione delle diverse famiglie professionali per accompagnare e sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica previsti dal Piano d'Impresa.

Le aree interessate alla formazione nell'esercizio 2005 sono le stesse di quelle avviate nel 2004:

- supporto al business
- innovazione dei processi operativi
- sviluppo delle competenze tecnologiche, economico-finanziarie e manageriali
- aggiornamento normativo.

Relativamente alle iniziative di "supporto al business", l'attività formativa ha cercato di evidenziare i ruoli presenti nei vari profili, sia in ambito business che in quello *retail*, sviluppando l'aspetto delle metodologie comuni, delle interazioni con altri ruoli, delle competenze specifiche e delle capacità di relazione in un'ottica di innovazione continua, intesa come costante esercizio di creatività e metodo. In particolare, per la nuova struttura organizzativa della direzione Bancoposta va evidenziata la progettazione di un percorso comprensivo di *Master* e di *Workshop* orientato a uniformare, sviluppare e supportare le risorse organizzative dell'attività commerciale.

Nell'ambito dell'innovazione dei processi operativi è proseguito il progetto "Nuova Rete" relativo allo sviluppo ed alla industrializzazione dei prodotti e servizi della famiglia professionale della Divisione Rete, con competenze specifiche distinte per area gestionale e area tecnica. Risalto è stato anche offerto alla formazione di risorse destinate ai sistemi di gestione Qualità (certificazioni ISO).

E' stato portato a compimento il piano "*Qualità del Recapito*" che ha coinvolto, nell'arco di un biennio circa 30.000 portalettere.

Sul versante delle competenze tecnologiche 850 risorse, coinvolte in 180 corsi, hanno seguito le scelte aziendali in materia di investimenti sui sistemi ed hanno svolto specifici percorsi di apprendimento degli applicativi professionali.

Anche la formazione sui temi manageriali destinata a migliorare il senso di appartenenza all'azienda attraverso l'assimilazione della cornice strutturale, valoriale e di business, ha formato oggetto di interesse per la Società che ha attivato workshop per *Giovani Laureati*, *Neo Dirigenti* e *Management strategico* diretti a circa 910 persone.

In campo normativo è proseguito anche per il 2005 il piano formativo in materia di *antiriciclaggio* che ha coinvolto circa 400 risorse con corso in aula e 12.000 tra direttori di uffici postali e operatori di sportello con corso in *e-learning*, cioè per via telematica.

Nell'area economico-finanziaria sono stati erogati corsi su gli *IAS/IFRS* e le nuove norme per la redazione dei bilanci d'impresa e su la riforma del diritto societario con un complessivo coinvolgimento di 450 persone fra responsabili, specialisti ed operatori.

Da ultimo, sono proseguiti anche i progetti di rilevanza sociale per i *non udenti, per le pari opportunità territoriali e per risorse in rientro dall'aspettativa* e sono stati siglati accordi quadro con partner esterni di prestigio (SDA Bocconi, MIP Politecnico, ecc.).

Sul piano quantitativo, l'attività di formazione si è concretizzata in 302.195 giornate/uomo, di cui 278.244 erogate in aula e 23.951 mediante *e-learning* ripartite fra le diverse aree organizzative ed i diversi livelli di inquadramento secondo la tabella seguente:

FORMAZIONE ANNO 2005 - PROGETTI IN AULA ed E-LEARNING (gg/uomo)

Qualifiche	Servizi Postali	Progetti Bancoposta	Rete Territoriale	Funzioni Centrali	Totale
Dirigenti	203	233	964	1.499	2.899
Quadri	4.211	930	31.324	6.370	42.835
Livelli B-C-D-E-F	41.768	1.198	184.850	4.694	232.510
Totale progetti in aula	46.182	2.361	217.138	12.563	278.244
Totale progetti e-learning	790	986	19.745	2.430	23.951
Totale gg/uomo 2005	46.972	3.347	236.883	14.993	302.195

4.5.2 Il 2005 ha visto l'utilizzazione su larga scala dell' *e-learning* con l'attivazione nell'anno di 19 corsi "on line", pari a 172.446 ore erogate, che hanno coinvolto una platea di 56 mila dipendenti circa per un totale di 92.500 presenze, corrispondenti, secondo i parametri convenzionali del settore, a una media di 1,6 corsi per persona ed a circa 70.000 giornate/uomo come presenza.

FORMAZIONE ANNO 2005 - PROGETTI E-LEARNING (ore annue)

Qualifiche	Servizi Postali	Progetti Bancoposta	Rete Territoriale	Funzioni Centrali	Totale
Dirigenti		33	196	155	384
Quadri	1.458	1.508	22.664	8.401	34.031
Livelli B-C-D-E-F	4.228	5.558	119.305	8.940	138.031
Totale ore 2005	5.686	7.099	142.165	17.496	172.446

Significativa è risultata l'applicazione dell'*e-learning* per il lancio commerciale del primo prodotto di previdenza integrativa per il quale sono stati abilitati alla vendita, in solo 12 giorni, più di 2.000 uffici postali.

4.5.3 Il costo sostenuto per l'attività sopra descritta, pari a circa 13,4 milioni di euro, è illustrato nella seguente tabella ed è posto in raffronto con il medesimo dato dell'esercizio 2004.

COSTI DI FORMAZIONE

COSTI	2004	2005	Δ
Dirigenti	1.020.556	986.412	(34.144)
Personale	10.541.084	11.492.214	951.130
Spese accessorie	261.150	912.503	651.353
Totale	11.822.790	13.391.129	1.568.339

gg/uomo erogate 2004/2005		
Anno 2004	352.052	
Anno 2005	In presenza	in E-learning
	278.244	23.951 (*)

(*) pari, secondo i parametri convenzionali di settore, a circa 70.000 gg/uomo in presenza

I costi sostenuti per l'innovazione metodologica e di processo giustificano, secondo quanto precisato dall'Azienda, la discrepanza che si registra rispetto al 2004, tra i maggiori costi sostenuti per la formazione pari a 1,5 milioni di euro e la diminuzione del volume delle iniziative pari a 50.000 giornate-uomo.

4.6 Contenzioso

Anche nell'esercizio in esame il volume del contenzioso con i dipendenti ha assunto dimensioni consistenti: ai 24.165 procedimenti pendenti alla fine del 2004 si sono aggiunte, nel corso del 2005, 10.865 nuove cause mentre 12.711 vertenze sono state definite con una percentuale di soccombenza pari a circa il 41,5%.

Le varie tipologie, la consistenza numerica e l'entità economica dei giudizi pendenti sono riportati nella seguente tabella:

Contenzioso con il personale anno 2005					
(valori in migliaia di €)					
Tipologia	Cause insorte nel 2005	Totale cause in essere al 31/12/05	Ammontare della pretesa	Valore Fondo Vertenze al 31/12/05	Incidenza sul totale
Costituzione rapporto	9.238	11.599	86.957	330.146	82,8%
Vari rapporto di lavoro	61	353	1.105	1.534	0,4%
Dirigenza	14	16	540	608	0,2%
Indennità varie	337	2.364	5.292	1.957	0,5%
Sanzioni disciplinari	70	649	496	537	0,1%
Licenziamenti	71	519	4.191	767	0,2%
Risoluzione rapporto	47	703	16.403	8.734	2,2%
Infortuni e malattie prof.li	134	843	8.272	3.835	1%
Trasferimenti	243	578	1.016	539	0,1%
Inquadramenti	394	2.153	18.169	9.500	2,4%
Differenze retributive	215	2.508	8.003	2.775	0,7%
Diritti sindacali	41	34	1	13	-
Spese legali	-	-	-	37.651	9,4%
Valore attribuito al fondo	10.865	22.319	150.445	398.596	100%

Tra le varie tipologie prevale nettamente quella relativa alla "costituzione del rapporto di lavoro" che con le 9.238 vertenze aperte nel 2005 copre l'82,8% del totale. Seguono gli "inquadramenti" (2,4%) e la voce "risoluzione rapporto" (2,2%).

Gli stanziamenti a Fondo vertenze con il personale, oltre a tener conto dei nuovi principi contabili IAS/IFRS che permettono l'iscrizione di passività identificate e ritenute a breve termine, hanno anche rispettato il criterio generale della prudenza in considerazione dei rischi derivanti dalle azioni già avviate, ma anche da quelle che altri lavoratori possano intraprendere.

La seguente tabella illustra la movimentazione intervenuta nel *Fondo Vertenze con il Personale* nell'ultimo biennio evidenziando, per l'esercizio in esame, una crescita pari al 47%.

Movimentazione Fondo Vertenze personale e spese legali

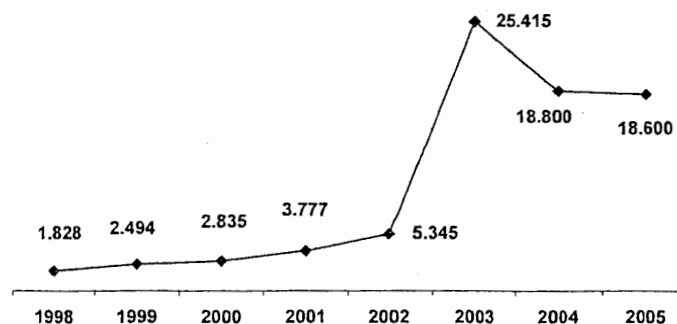
(in migliaia di €)

	2.004	2.005	Δ %
Saldo Fondo al 1 gennaio	137.358	270.416	97%
Accantonamenti e riclassifiche	269.010	362.942	35%
Utilizzi per pagamenti	-135.952	-234.762	73%
Saldo Fondo al 31 dicembre	270.416	398.596	47%

Ammontano a 362,9 milioni di euro gli stanziamenti ritenuti adeguati a coprire le passività di cui sopra, in aumento del 35% rispetto all'esercizio precedente e ad € 234,7 mln gli utilizzi per pagamenti effettuati nell'anno (di cui 15,6 milioni liquidati a inizio 2006), 73% in più rispetto al 2004. Anche il relativo andamento delle *spese legali per vertenze con il personale* è legato al contenzioso, avendo la Società deciso di coltivare le controversie in ogni stato e grado di giudizio affidandone il patrocinio a professionisti esterni presenti nelle varie realtà territoriali.

Come mostra la tabella seguente, dal 1998 al 2005 le spese legali sono ammontate a 79 milioni di euro, € 18 mln nel 2005, con il picco più alto nell'esercizio 2003 (€ 25,4 mln).

Spese legali - serie storica 1998/2005 (in €/000)



La netta prevalenza, tra le voci di contenzioso, della tipologia relativa alla costituzione del rapporto di lavoro è dovuta al fenomeno dei ricorsi dei dipendenti assunti con contratto a tempo determinato al quale la Corte, nei precedenti referti, ha dedicato particolare attenzione in

ragione della entità delle conseguenti notevoli implicazioni economiche ed organizzative.

La vicenda trae origine dalla massiccia utilizzazione dei CTD nel periodo 1994-2005 (durante il quale sono stati stipulati 150.000 contratti circa) e da un prevalente orientamento della giurisprudenza di merito favorevole ai ricorrenti. Infatti, su 36.841 ricorsi, 18.096 sono state le sentenze sfavorevoli per la Società che hanno dato luogo, a fine 2005, a 12.330 riammissioni in servizio.

	fino al 2002	2003	2004	2005	fino al 5/2006	Totale
Ricorsi presentati alla magistratura	5.991	7.412	10.777	9.238	3.423	36.841
Sentenze di riammissione in servizio ex CTD	1.358	2.318	5.263	6.392	2.765	18.096
Effettive assunzioni ex CTD	1.358	1.702	4.307	4.963		12.330

In termini di costi, la questione ha originato un onere di 525 milioni di euro circa a cui va aggiunto, come sottolinea la Società, anche quello sostenuto per incentivare la fuoriuscita di dipendenti vicini all'età pensionabile al fine di "compensare" gli effetti dei forzati ingressi in azienda, stimabile in circa 434 milioni di euro. La spesa complessiva finora sopportata all'indicato titolo ammonta a 959 milioni di euro, pari a circa 1.876 miliardi di vecchie lire.

L'analisi delle ragioni che hanno prodotto tale situazione destinata a pesare, ad avviso della Corte, sul processo di privatizzazione, conduce ad identificare due profili essenziali: uno riconducibile ad una interpretazione particolarmente rigida da parte della magistratura del lavoro, l'altro, alla mancanza di sistemi di pianificazione e controllo aziendali che hanno consentito il ricorso ai CTD per lunghi periodi.

Come evidenziato nell'ultimo referto, una inversione di tendenza è stata registrata in alcune pronunce del 2004 favorevoli alle tesi della Società a cui si aggiungono nel 2005 altre importanti sentenze della Cassazione che hanno manifestato una sostanziale apertura sul piano dei contenuti della prova a carico della Società.

Un accordo siglato con le parti sociali nel luglio 2004 e prorogato fino a settembre 2005 ai fini del riordino della questione sul piano organizzativo, ha dato luogo ad una procedura di mobilità su scala provinciale, regionale e nazionale per tener conto, nelle riammissioni coattive, delle situazioni di eccedenza e deficienza di organico nelle aree interessate. Tale procedura ha prodotto effetti positivi inducendo una parte dei dipendenti riammessi (20% circa) a rinunciare o a risolvere il rapporto di lavoro in ragione di assegnazioni di sedi non gradite ed inducendo, altresì, altri dipendenti "a termine" a non adire il giudice del lavoro.

Nel quadro delle iniziative dirette a risolvere la descritta problematica assume particolare rilievo quella adottata dal legislatore con la legge 23 dicembre 2005 n. 266 (finanziaria 2006) che all'art. 558 ha previsto la possibilità di apporre un termine alle assunzioni effettuate "da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste".

La Società ha ritenuto doveroso dar seguito all'intervento legislativo avviando un tentativo di definizione di tutti i procedimenti pendenti e di sostanziale chiusura del contenzioso in essere aprendo un tavolo di confronto e di trattativa con le parti sociali.

4.6.1 Accordo Poste – Sindacati del 13 gennaio 2006

Il 13 gennaio 2006 è stata siglata tra Poste ed Organizzazioni Sindacali un protocollo di intesa diretto a favorire il superamento del pesante contenzioso in materia di contratti a tempo determinato.

Il protocollo ha avuto a riferimento la posizione di 33.000 lavoratori (cifra stimata) che avevano prestato servizio con contratto a termine nel periodo 1997/2005, articolandosi su due direttrici rimesse alla libera scelta degli interessati: la prima, disciplinante la situazione dei riammessi in servizio (13.000 circa) con sentenze di primo grado tutte impugnate dalla Società; la seconda, la posizione di tutti coloro che hanno citato in giudizio la Società (20.000 unità) o hanno titolo per farlo avendo prestato servizio con contratto a tempo determinato.

Ai lavoratori riammessi in via provvisoria, in attesa dell'esito definitivo del giudizio, è stata offerta la possibilità di stabilizzare la propria posizione (rapporto di lavoro a tempo indeterminato a tutti gli effetti giuridici ed economici) presentando una istanza con la quale

espressamente rinunciano a futuri contenziosi ed accettano di restituire tutti gli importi loro corrisposti per i periodi in cui non hanno prestato servizio. Secondo i dati forniti dalla Società all'accordo hanno aderito 11.168 contrattisti, pari al 85,9% degli interessati, ed i contratti perfezionati in sede di conciliazione sindacale sono stati 10.886.

Per i restanti 20.000 ricorrenti, attualmente fuori dall'azienda, e per i potenziali altri ricorrenti l'intesa prevede, previa espressa rinuncia a possibili azioni giudiziarie, la inclusione degli stessi in una speciale graduatoria dalla quale la Società, nel corso di tre anni e fino al 30 giugno 2009, si impegna ad attingere per assunzioni con contratto a tempo determinato o in forma stabile, secondo i propri fabbisogni nei settori della logistica e del recapito. Le istanze di adesione pervenute alla Società sono 19.763 e le transazioni effettuate risultano essere 14.767.

L'ammontare delle somme erogate per i periodi non lavorati e da recuperare in un tempo massimo di otto/dieci anni, per effetto della rateizzazione concessa agli interessati con la sottoscrizione dell'accordo, viene stimato dalla Società in circa 230 milioni di euro e comprende € 180 mln quale restituzione delle somme corrisposte (di cui € 45 mln circa, pari al 25% del totale complessivo, già nell'esercizio 2006), € 40 mln per recupero dei contributi versati all'istituto di previdenza postale (IPOST) e € 10 mln relativi alla quota di accantonamento TFR.

La Società ha ritenuto di poter individuare nell'accordo una soluzione gestionale e sindacale per risolvere il problema del precariato, da un lato stabilizzando i rapporti di lavoro, di fatto impediti dall'esistenza del contenzioso e depotenziando lo strumento della via giudiziale, dall'altro cercando di riappropriarsi delle leve di governo della dinamica occupazionale. Positiva appare anche la riduzione degli oneri correlati alla difesa della Società per la mancata prosecuzione dei giudizi.

Allo stato non appare possibile esprimere un giudizio sulla idoneità della intesa a chiudere definitivamente un capitolo di difficile gestazione in termini di impatto finanziario ed occupazionale. Basta considerare in proposito che, a fronte dell'impegno a stabilizzare i rapporti di lavoro di 13.000 unità, di cui 4.000 nel 2006, il Piano strategico 2006 - 2008 quantifica in circa 7.000 il numero degli esuberanti tra portalettere e personale destinato ai centri di raccolta.

Pesa, altresì sul carattere risolutivo dell'accordo la reazione di una minoranza di dipendenti che ha ritenuto di denunciare l'accordo stesso, anche in sede penale, in ragione del carattere prevaricatorio della pretesa dell'Azienda di restituzione di tutti gli emolumenti erogati in forza di una sentenza favorevole, seppure appellata.

4.7 Personale dirigente

4.7.1 Premessa

L'accordo sindacale sottoscritto il 20 febbraio 2006, nell'ambito del vigente CCNL 2004/2008, ha individuato nella quota di retribuzione fissa denominata *"trattamento economico individuale"*, in cui sono confluite diverse voci retributive (*minimo contrattuale, ex elemento di maggiorazione, aumenti di anzianità, superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam*) la base retributiva su cui applicare, a partire dal 1 gennaio 2005, l'aliquota di maggiorazione ai fini contributivi. Inoltre, lo stesso accordo definisce gli elementi economici utili per il calcolo del TFR.

4.7.2 Retribuzione

Ammonta a 111,4 milioni di euro il costo del personale dirigente (638 unità medie presenti nell'esercizio in esame) con una incidenza sul complessivo costo del lavoro (€ 5.590 mln) pari all'1,99% ed un costo medio pro/capite pari a € 174.659.

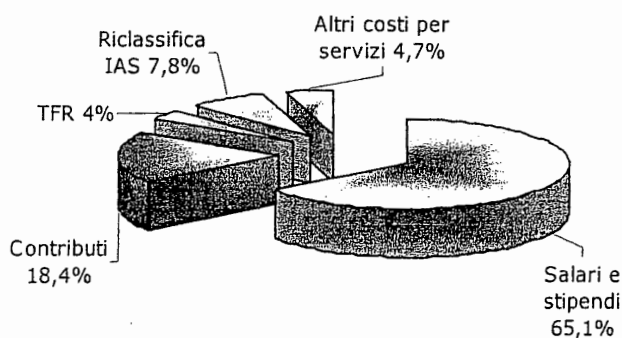
	2005
Costo del lavoro	5.590.045.904
costo personale dirigente	111.432.986
unità	638
costo medio unitario	174.659,85
Δ % su costo del lavoro	1,99%

Nella tabella seguente viene riportata la disaggregazione dei valori di bilancio riferiti al suddetto personale, secondo le principali voci di conto economico:

2005				
	Costo personale dirigente	Num. Medio unità	Costo medio unitario	% incidenza
Competenze fisse	58.293.032	638	91.368,4	52,3%
Competenze accessorie	14.268.586		22.364,6	12,8%
Salari e Stipendi	72.561.618		113.733	65,1%
Contributi	20.505.856		32.140,8	18,4%
TFR	4.433.906		6.949,7	4%
Riclassifica IAS	8.730.657		13.684,4	7,8%
Altri costi per servizi	5.200.949		8.152,0	4,7%
Costo complessivo	111.432.986	638	174.659,9	100%

La voce *salari e stipendi*, che comprende le competenze fisse ed accessorie, si attesta a 72,5 milioni di euro ed assorbe circa il 65% del costo complessivo (€ 111,4 mln). Incidono per il 18,4% i *contributi sociali*, per il 4% il *TFR* e per il 4,7% la voce *altri costi per servizi*. Infine, la *Riclassifica IAS* ha pesato sul costo complessivo del personale dirigente per circa otto punti percentuali.

Composizione costo personale dirigente 2005



4.7.3 Assunzioni e cessazioni

La consistenza della fascia dirigenziale al 31 dicembre 2005 (638 unità medie) ha avuto un decremento di 3 unità, in netta controtendenza rispetto agli ultimi anni in cui il numero delle assunzioni evidenzia un costante trend di crescita (così, ad esempio, nel 2003 con un più 8,9%).

Nel 2005, i nuovi dirigenti sono stati 47 (34 per avanzamenti interni) e 54 le unità cessate dal servizio, di cui 53 per effetto della risoluzione consensuale, previ incentivi, del rapporto di lavoro.

Come mostra la tabella successiva, nel triennio 2003/2005, le procedure di esodo incentivato, che hanno portato al pensionamento anticipato 136 dirigenti, hanno determinato un esborso pari a 28,5 milioni circa di euro.

	Numero risoluzioni consensuali	Costo incentivi all'esodo
2003	31	6.320
2004	52	11.240
2005	53	10.967
totale	136	28.527

(valori espressi in migliaia €)

4.8 Personale dipendente

4.8.1 Retribuzione

La tabella espone il costo delle retribuzioni fisse e variabili riferite alle varie tipologie di personale presenti in azienda e, per ciascuna voce, indica la relativa incidenza sul totale dei *salari e stipendi* e del *costo del lavoro*.

	Costo 2005	% su salari e stipendi	% sul costo del lavoro
Retribuzione fissa:			
Personale ruolo	3.171.265.438	83,06%	56,73%
Personale CTD	49.879.330	1,31%	0,89%
Apprendisti	31.227.152	0,82%	0,56%
Interinali	78.266.208	2,05%	1,40%
Totale competenze fisse	3.330.638.128	87,24%	59,58%
Retribuzione variabile:			
Personale ruolo	470.226.423	12,32%	8,41%
Personale CTD	3.583.171	0,09%	0,06%
Apprendisti	3.646.437	0,10%	0,07%
Interinali	9.787.307	0,25%	0,18%
Totale comp. accessorie	487.243.338	12,76%	8,72%
Totale salari e stipendi	3.817.881.466	100%	68,30%
Contributi, tfr, costo dirigenti, altri costi, altri costi per servizi	1.375.938.948		24,61%
Riclassifica IAS	396.225.490		7,09%
COSTO DEL LAVORO	5.590.045.904		100%

L'ammontare delle competenze fisse assorbe la quasi totalità (87,24%) della voce salari e stipendi ed incide nella misura del 59,58% sul costo del lavoro; comprende gli importi erogati per minimi tabellari, contingenza, 13° e 14° mensilità, aggiunta di famiglia e assegni ad personam. Un componente della retribuzione accessoria, l'ERI (Elemento Retributivo Individuale), dall'esercizio in esame viene incluso tra le componenti fisse dello stipendio.

Le competenze accessorie, pari al 12,76% dei salari e stipendi, comprendono in particolare il premio di produttività, i compensi una tantum e gli incentivi concessi secondo criteri di merito.

La seguente tabella mostra gli importi dei compensi incentivanti corrisposti nel triennio 2003/2005 dove appare interessante il dato relativo all'aumento degli importi erogati cui fa riscontro la contrazione del numero dei beneficiari (circa 1.100 unità in meno rispetto al 2004 e 5.380 rispetto al 2003). Nel 2005 è stato premiato il 26,2% circa del personale di ruolo.

Ciò è indice dell'attenzione e degli sforzi della Società di utilizzare correttamente le risorse destinate ad incentivare e migliorare la qualità

delle prestazioni di lavoro evitando forme di distribuzione a pioggia per tali risorse incompatibili con le finalità premianti delle stesse.

Compensi incentivanti anni 2003/2005

	2003	2004	2005
importi erogati nell'anno	18.273.149	21.901.964	27.485.311
numero percettori	43.657	39.388	38.277
% percettori su pers. Ruolo	29,75%	27,18%	26,2%

Sull'attribuzione di incentivi e premi individuali che concorrono a determinare la parte variabile della retribuzione si fa rinvio al successivo paragrafo 4.9.2.

4.8.2 Assunzioni

Sono 5.517 le unità assunte nel 2005 nelle varie qualifiche funzionali indicate nella tabella che evidenzia, altresì, ponendoli a confronto, le differenze con i dati dell'esercizio precedente.

ASSUNZIONI PERSONALE DIPENDENTE

	2004	2005
Area di base	4	2
Area Operativa	4.918	5.439
Quadri 2° livello	41	25
Quadri 1° livello	107	51
Totale	5.070	5.517

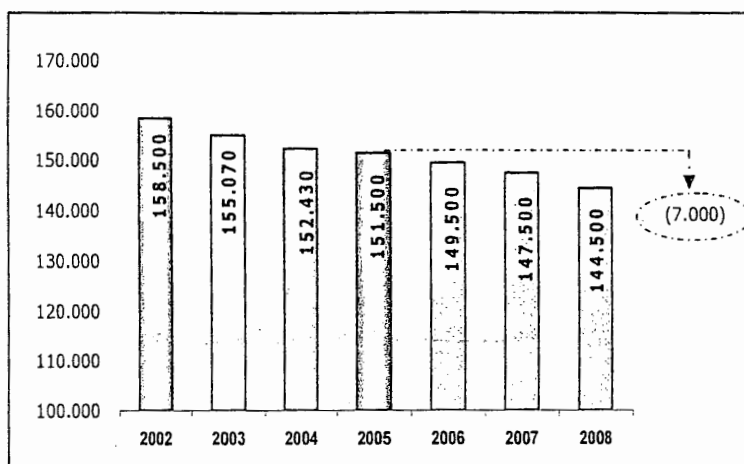
Occorre sottolineare che delle 5.439 assunzioni dell'area operativa, ben 4.963 - pari al 91% del totale - sono conseguenti a riammissioni in servizio di ex personale contrattista disposte dai giudici del lavoro (vedi paragrafo 4.6).

4.8.3 Programmazione personale.

Il Piano industriale 2006/2008 prevede una consistenza organica media, a fine periodo, di circa 144.500 unità e, pertanto, una diminuzione di 7.000 unità rispetto all'organico 2005.

Il seguente grafico traccia la curva della riduzione delle risorse umane dal 2002.

Evoluzione Organico medio 2002/2008



Le previsioni del Piano in materia di riduzione degli esuberi fanno leva principalmente sul blocco del "turn over" e sui "risparmi" derivanti dalla attuazione del programma di riorganizzazione ed industrializzazione delle 38.800 zone di recapito postale distribuite sull'intero territorio nazionale, avviato nel luglio 2005 mediante la costituzione della Divisione Operazioni Logistiche (DOL) in cui sono confluiti 75.000 dipendenti circa (49,5% del totale) in gestione ad altre divisioni aziendali.

4.8.4 Apprendisti

Alla fine del 2005 risultano inquadrati nell'area dell'apprendistato 492 dipendenti.

	Fine anno prec.	Assunti	Cessati	Passaggi a T.I.	Fine Anno
2002		2.491	169		2.322
2003	2.322	546	123		2.745
2004	2.745		57	23	2.665
2005	2.665	1	50	2.124	492

I dati di consuntivo sopra riportati mostrano che le assunzioni con la forma contrattuale dell'apprendistato (istituto inserito nel CCNL del