

Tabella 6.1

(in migliaia di euro)

COSTO DEL PERSONALE	2005	2006	Δ% 05/06
Salari e stipendi	3.802.939	3.922.209	3,1%
Oneri sociali	943.120	973.896	3,3%
TFR (costo relativo alle prestazioni correnti)	193.512	182.811	-5,5%
Compensi e spese amministratori	1.958	2.194	12,1%
Lavoro interinale	89.598	32.157	-64,1%
Incentivi all'esodo	90.089	121.617	35%
Accantonamenti fondo vertenze pers.le	362.942	141.648	-61%
Accantonamenti fondo oneri solidarietà		156.946	
Altri costi del personale	20.403	26.562	30,2%
Totale Costo	5.504.561	5.560.040	1%
Proventi per accordo CTD		-191.032	
Totale Costo pers.le Bilancio	5.504.561	5.369.008	-2,5%
Costi per servizi relativi al personale	87.032	85.430	-1,8%
Totale costo del lavoro	5.591.593	5.454.438	-2,5%

Risulta in crescita di circa 3 punti percentuali la voce *salari e stipendi* che risente della dinamica salariale legata agli aumenti contrattuali biennali della parte economica dei CCNL. Di conseguenza, anche gli oneri sociali rilevano un incremento del 3,3% rispetto all'esercizio precedente. In diminuzione il TFR (-5,5%) che, secondo i principi contabili internazionali IFRS viene imputato al costo del lavoro per la parte relativa alle prestazioni correnti, stimata sulla base di metodologie attuariali, mentre grava tra gli oneri finanziari la componente finanziaria dell'accantonamento. Inoltre, per effetto dei suddetti principi, già dal 2005 vengono compresi nel costo del personale della Società anche gli oneri connessi alle politiche del lavoro – articolate negli incentivi all'esodo (€ 121,6 mln) e negli accantonamenti per fondo oneri di solidarietà (€ 156,9 mln) – e quelli destinati al fondo vertenze con il personale (€ 141,6 mln).

E' evidente una diminuzione, rispetto all'esercizio precedente, nelle prestazioni del lavoro interinale (-64,1%), negli accantonamenti per le vertenze con il personale (-61%) ed un aumento, invece, nella voce relativa agli incentivi all'esodo (+35%). Per la prima volta in bilancio vengono disposti accantonamenti alla voce "*Fondo di Solidarietà*" (v. cap. 6.8.2).

Dalle risultanze del bilancio societario il costo del lavoro 2006 presenta un incremento complessivo dell'1% (+ € 55,5 mln) rispetto all'esercizio precedente che viene azzerato e trasformato in un decremento, pari al 2,5% (- €135,5 mln), per effetto della partita positiva di reddito relativa ai proventi di natura non ricorrente (*Proventi per accordo CTD: € -191 mln*) che derivano dall'intesa raggiunta con le organizzazioni sindacali sul tema delle riammissioni giudiziali di personale già assunto in azienda con contratto a tempo determinato (v. cap. 6.6). In virtù di tale accordo gli aderenti, assunti in pianta stabile presso la Società, hanno sottoscritto l'impegno di cessare il contenzioso ancora in essere e di restituire i compensi percepiti a seguito della sentenza di riammissione, per i periodi non lavorati. Detti compensi, comprensivi dei salari lordi, degli oneri contributivi e del TFR maturato, ammontano, nominalmente, a circa 215 milioni di euro che, attualizzati, sono stati iscritti in bilancio quali *Proventi per accordo CTD*, in diminuzione del *costo del lavoro*, per 191 milioni di euro⁴.

Infine, sono riconducibili al costo del lavoro anche una serie di oneri evidenziati nel conto economico della Società alla voce "*Costi per servizi*" per 85,4 milioni di euro che riepilogano varie partite delle quali acquistano rilievo quelle relative a rimborsi spese per missioni e rimborsi indennità chilometriche (circa € 44,8 mln), per servizi di refezione e mensa (€ 13,9 mln), di outsourcing paghe (€ 7,7 mln) e per la formazione del personale (€ 8,9 mln). Esse evidenziano una diminuzione, rispetto al 2005, dell'1,8%.

In diminuzione anche il costo medio unitario annuo di 844 euro (-2,3%) a fronte di una leggera flessione del numero delle risorse umane impiegate (-233 unità), come riporta la seguente tabella.

⁴ Il valore attuale è stato calcolato sui prevedibili flussi di incasso dei crediti, definiti in base al tasso di rendimento dei titoli di stato alla data del 30 giugno 2006, corrispondente ad un tasso medio ponderato di circa il 4,25% annuo.

Tabella 6.2**COSTO DEL PERSONALE COMPLESSIVO E MEDIO UNITARIO 2005/2006**

<i>Esercizio</i>	<i>Costo complessivo</i>	<i>RISORSE UMANE</i>	<i>Costo medio Unitario</i>
2005	5.591.592.437	152.598	36.642,6
2006	5.454.438.150	152.365	35.798,5
<i>Δ 05/56</i>	<i>-137.154.287</i>	<i>-233</i>	<i>-844</i>
<i>Δ% 05/06</i>	<i>-2,5%</i>		<i>-2,3%</i>

Nel complesso, il costo del personale costituisce da solo il 65,9% dei costi della Società, in ribasso di circa 3 punti percentuali rispetto al 2005 (68,6%). La crescita dei ricavi verificatasi nell'esercizio in esame ha permesso anche la riduzione dell'incidenza dello stesso costo sui ricavi totali che si attesta al 58,4%, contro il 62,3% dell'esercizio precedente.

Tabella 6.3**INCIDENZA COSTO DEL PERSONALE SUI COSTI DI PRODUZIONE E SUI RICAVI**

(importi in € mln)

	2005	2006
A - Costo del personale	5.591,6	5.454,4
B - Costi della produzione*	8.147,3	8.275,7
C - Ricavi totali*	8.973,9	9.338,6
A/B %	68,6%	65,9%
A/C %	62,3%	58,4%

* valori al netto degli interessi passivi corrisposti ai correntisti

6.3 Tipologia del personale

Ammonta a 152.365 unità medie il personale di Poste italiane spa per l'anno 2006. La seguente tabella raggruppa, per tipologia, la consistenza numerica media annua espressa in posizioni lavorative a tempo pieno e la raffronta con i medesimi dati dell'esercizio precedente.

Tabella 6.4

TIPOLOGIA DEL PERSONALE (unità medie in FTE)	2005	2006	Δ 06/05
<i>Dirigenti</i>	638	627	-11
Personale dipendente:			
A1	4.767	5.082	315
A2	8.297	7.897	-400
B,C,D	129.503	131.017	1.514
E, F	1.815	2.026	211
<i>Personale di ruolo</i>	144.382	146.022	1.640
PersonaleCTD	2.737	4.185	1.448
Contratto di apprendistato	2.059	122	-1.937
Contratto di inserimento	-	483	n.s.
Lavoratori interinali	2.782	926	-1.856
<i>Personale flessibile</i>	7.578	5.716	-1.862
Totale	152.598	152.365	-233

Rimane pressoché invariato il numero dei dipendenti presenti in Azienda. Il decremento di sole 233 unità appare del tutto ininfluenza sul totale complessivo che fa di Poste italiane spa la prima azienda italiana per numero di dipendenti.

Nello specifico, assume rilievo l'incremento del personale di ruolo (+1.640 unità, pari al +1,1%) collocato nei livelli B,C,D,E,F dell'Area Operativa verificatosi a seguito di 5.124 riammissioni in servizio disposte dai giudici del lavoro a seguito delle soccombenze in giudizio della Società (v. cap. 6.6). Risulta in crescita anche l'utilizzo di personale CTD; infatti 4.185 sono state le unità medie assunte (1.448 unità in più rispetto al 2005) che hanno permesso di fronteggiare le improvvise carenze di personale in prossimità delle festività, delle vacanze estive e delle scadenze periodiche. Infine, per la prima volta appare, tra le figure professionali, il personale assunto con la formula del contratto di inserimento lavorativo, che evidenzia 483 risorse medie utilizzate nell'anno.

6.4 Costo del lavoro disaggregato

Nel prospetto che segue, le voci che compongono il costo del personale sono ripartite per le categorie di risorse umane presenti in azienda con l'indicazione, per ciascuna di esse, della relativa incidenza sul costo complessivo del lavoro.

Tabella 6.5

Costo del lavoro disaggregato

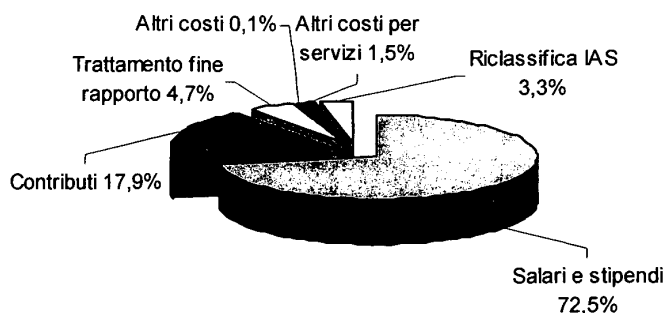
(in migliaia di euro)

Voci	Dirigenti	Ruolo	CTD	Apprendisti e inserimento	Interinali	Totale personale non dirigente	Totale a bilancio	% sul totale
Salari e stipendi	74.186	3.751.092	85.769	11.162	30.055	3.878.078	3.952.264	72,5%
Contributi	22.757	927.750	21.246	2.143		951.139	973.896	17,9%
TFR	5.075	245.401	4.402	746		250.549	255.624	4,7%
Altri costi		6.796				6.796	6.796	0,1%
Riclassifica IAS	13.167	167.261				167.261	180.428	3,3%
Costo da bilancio	115.185	5.098.300	111.417	14.051	30.055	5.253.823	5.369.008	
Altri costi per servizi	6.324	78.313	75	718		79.106	85.430	1,5%
Costo del lavoro	121.509	5.176.613	111.492	14.769	30.055	5.332.929	5.454.438	100%
% sul totale	2,2%	94,9%	2%	0,3%	0,6%	97,8%	100%	
Numero medio unità	627	146.022	4.185	605	926	151.738	152.365	
Costo medio unitario	193,8	35,5	26,6	24,4	32,5	35,1	35,8	

La voce *salari e stipendi* assorbe il 72,5% del costo del lavoro, i *contributi* impegnano il 17,9% del totale, seguiti dal *TFR* (4,7%) e dalla voce *Riclassifica IAS* (3,3%) che riepiloga, ripartiti per le varie categorie di personale presenti in azienda, gli oneri ed i proventi straordinari che già dal 2005, secondo i principi contabili internazionali IFRS, devono essere imputati, per natura, al costo di riferimento. Di quanto sopra esposto se ne offre anche la seguente rappresentazione grafica:

Figura 6.1

Composizione costi del personale



6.5 Formazione

Anche nel corso del 2006 Poste italiane spa ha riservato notevole interesse alla valorizzazione delle diverse famiglie professionali della Società ed ha proseguito il percorso di formazione già avviato nei precedenti esercizi, articolato nei seguenti settori:

- supporto al business
- implementazione dell'innovazione nei processi operativi
- competenze tecnologiche, economico-finanziarie e manageriali
- aggiornamento normativo.

Nell'ambito della formazione definita di *supporto al business* acquistano rilievo due percorsi modulati in funzione della differente maturità professionale delle risorse coinvolte. Il primo, denominato "tecniche di vendita" ha consentito di avviare personale neo-inserito al mestiere commerciale mediante l'apprendimento di regole e strumenti appropriati nonché di un linguaggio professionale condiviso; il secondo, "vendita consulenziale", ha permesso di approfondire le conoscenze già possedute dai venditori di maggiore esperienza, orientandole verso un approccio con il cliente di tipo consulenziale.

Per quanto attiene alle tematiche *economico-finanziarie*, l'attività svolta è stata orientata al supporto ed alla diffusione di conoscenze e competenze specifiche in ambiti operanti nei centri contabili mentre la formazione *manageriale* ha riguardato la crescita professionale sia di quelle risorse (dirigenti e quadri) che ricoprono già posizioni di responsabilità che di altre considerate ad alto potenziale di sviluppo. Merita un cenno anche l'attività formativa orientata alla massima diffusione delle procedure inerenti l'ambito della sicurezza sui luoghi di lavoro secondo i principi della L. 626/94 che ha coinvolto 46.000 dipendenti.

Significativa si è rivelata la formazione professionale in *e-learning* che consente di acquisire, attraverso l'uso del computer, nuove professionalità mediante corsi *on line*. Circa 132.000 partecipazioni hanno interessato il personale degli uffici postali (direttori, specialisti sala consulenza, operatori di sportello) e oltre 92.000 presenze hanno approfondito tematiche relative al riciclaggio, codice privacy, sicurezza informatica, ecc. L'uso dell'e-learning, che si è dimostrato valido sia in termini di apprendimento che di incremento della professionalità, si è

accreditato nella Società anche come valido modello economico di risparmio consentendo un recupero della capacità produttiva annuale pari a circa 91.000 giornate/uomo. I corsi *e-learning* hanno visto il coinvolgimento di circa 142.000 partecipazioni per un totale di oltre 334.787 ore annue.

Ammonta a 8,9 milioni di euro il costo sostenuto per il 2006, in diminuzione, rispetto a quello dell'esercizio precedente (€ 12,7 mln), del 30%. In termini di costi, pertanto, sembra confermata l'efficacia del modello didattico in *e-learning* che nell'esercizio a riferimento ha consentito l'abbattimento di una serie di oneri relativi a docenze, viaggi, trasferte e spostamenti nonché il vantaggio che i relativi costi tendono a decrescere proporzionalmente all'aumentare del numero dei beneficiari.

6.6 Contenzioso

Anche per il 2006 rimane alta l'attenzione della Corte sul fenomeno del contenzioso con i dipendenti della Società. Nelle precedenti relazioni è stato dato ampio risalto al gravoso problema delle controversie sorte nel decennio 1994/2005 con la categoria dei dipendenti assunti a tempo determinato (ex CTD) che, facendo leva sull'impossibilità per un'impresa in fase di ristrutturazione (come era Poste italiane spa in quegli anni) di assumere personale a tempo determinato, hanno inoltrato ricorso alla magistratura per illegittimità di apposizione del termine ai propri contratti, registrando il parere positivo dei giudici del lavoro.

L'imponente mole di contenzioso che ne è derivata ha prodotto 17.454 riammissioni in servizio (5.124 nel 2006) disposte da sentenze giudiziarie a seguito della soccombenza in giudizio della Società, arrivata anche al 70% dei casi, ed ha determinato pesanti ripercussioni economiche e gestionali sugli ultimi bilanci societari, in termini di spese legali e di giudizio, di accantonamenti e di instabilità, dal punto di vista della distribuzione delle risorse.

Una soluzione al fenomeno in questione è stata individuata nel tentativo di risolvere i procedimenti pendenti mediante la sottoscrizione di verbali di conciliazione tra Azienda e ricorsisti. In virtù di un'intesa sindacale sottoscritta con le parti sociali il 13 gennaio 2006, 10.970 dipendenti già operativi a seguito di sentenza non ancora passata in giudicato, hanno così interrotto l'iter giudiziario, previa assunzione in pianta stabile, ed

hanno assunto l'obbligo di restituire alla Società, senza interessi ed in rate variabili sino all'esercizio 2.023, le somme già percepite per i periodi non lavorati. Altre 14.985 unità, aderendo all'accordo suddetto e rinunciando a possibili future azioni giudiziarie, sono state inserite in una graduatoria dalla quale l'Azienda si impegna ad attingere, fino al prossimo 30 giugno 2009, per assunzioni con contratto a termine o in forma stabile, secondo i propri fabbisogni della logistica e del recapito.

Non va sottaciuto, comunque, che il numero dei procedimenti ancora aperti nei vari gradi di giudizio, in forza della mancata adesione all'accordo suddetto, è pari a 27.070.

Nell'esercizio in esame è stato possibile registrare una lieve flessione nei procedimenti avviati a vario titolo contro la Società che si attestano a 7.725 nuove cause, contro le 10.865 dell'esercizio precedente. Ammontano a 11.402 le cause risolte nell'anno.

Il *Fondo vertenze con il personale* evidenzia un saldo a fine 2006 pari a € 352,9 mln, in diminuzione dell'11% rispetto al 2005 (€ 398,6 mln) ed in linea con la pretesa economica derivante dal fenomeno in questione che è stata stimata dalla Società in circa € 363 mln.

Gli accantonamenti effettuati nel suddetto Fondo nel 2006 ammontano a € 167 mln e risultano in diminuzione di oltre la metà rispetto a quelli del 2005.

Anche le *spese legali per vertenze con il personale* hanno attratto l'attenzione della Corte in ragione delle considerevoli cifre raggiunte.

La struttura aziendale, che affida all'assistenza di professionisti esterni la quasi totalità delle cause con gli ex CTD, ha registrato anche nel 2006, come nei bilanci dei passati esercizi, elementi negativi di reddito determinati proprio dai costi per spese di giudizio ed onorari che, nell'ultimo quinquennio, ammontano a 101,6 milioni di euro (€ 33,5 mln nel 2006).

6.7 Personale dirigente

Si attesta a € 121,5 mln il costo del personale dirigente sostenuto dalla Società per 627 unità medie presenti in azienda nell'esercizio in esame.

Il rapporto di lavoro del personale dirigente della Società è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi sottoscritto tra Assidipost-Federmanager e

Poste italiane spa avente validità dal 1 gennaio 2004 al 31 dicembre 2008 tanto per la parte economica che normativa.

6.7.1 Assunzioni e cessazioni

Nel 2006 le assunzioni del personale dirigente hanno riguardato 41 unità, 26 delle quali provenienti da promozioni interne. Per contro, 35 dirigenti sono cessati dal servizio.

La seguente tabella evidenzia le risoluzioni del rapporto di lavoro intervenute nell'esercizio in esame, con l'indicazione delle motivazioni che le hanno originate.

Tabella 6.6

Cessazioni dal servizio Anno 2006	
Licenziamenti	1
Dimissioni	8
Incentivi all'esodo	26
Totale	35

Nell'ambito delle suddette cessazioni acquistano rilievo le procedure di esodo incentivato che hanno riguardato 26 dirigenti e che continuano ad incidere, come per i passati esercizi, sul bilancio della Società. Infatti, il costo complessivo sostenuto a tale titolo è stato pari a 7,9 milioni di euro che, rapportato alle 26 unità interessate dal fenomeno, origina un costo medio annuo di circa 307.500 euro pro-capite. La seguente tabella evidenzia i costi derivanti dalle fuoriuscite incentivate sopportati dalla Società nell'ultimo triennio (2004/2006), dalla quale si evince un esborso complessivo pari a 30,2 milioni di euro.

Tabella 6.7

	Numero risoluzioni consensuali	Costo incentivi all'esodo
2004	52	11.240
2005	53	10.967
2006	26	7.994
totale	131	30.201

(valori espressi in migliaia €)

La politica di incentivare, con premi in denaro, le dimissioni del personale prossimo alla pensione continua, anche per il 2006, ad essere ritenuta dalla Società un strumento in grado di mantenere in equilibrio gli organici aziendali, soprattutto in considerazione delle riammissioni coattive di personale disposte dalle soccombenze in giudizio che è costretta a gestire.

6.7.2 Retribuzione

La seguente tabella pone a confronto i dati riferiti alla retribuzione corrisposta ai dirigenti aziendali nel 2006, posti a raffronto con i medesimi del 2005.

Tabella 6.8

	2005	2006	Δ% 05/06
Costo del lavoro	5.591.592.437	5.454.438.150	-2,5%
costo personale dirigente	111.432.986	121.508.648	9%
unità	638	627	-1,7%
costo medio unitario	174.659,9	193.793,7	11%
Δ % su costo del lavoro	2,0%	2,2%	

Nonostante il costo complessivo del lavoro abbia subito una flessione rispetto allo scorso 2005 pari al 2,5% e sia diminuito anche il numero dei manager aziendali (-1,7%), il costo dei dirigenti risulta in aumento del 9%. In crescita anche il costo medio unitario che si attesta a € 193.793,7 pro-capite. L'ammontare della retribuzione fissa corrisposta nell'anno si muove in fasce che vanno da un minimo di 52.000 euro ad un massimo di 441.000; occorre tener presente, anche, che ai dirigenti vengono erogati, aggiuntivamente, premi individuali distribuiti per un totale di 10,2 milioni di euro; per un numero limitato di essi i premi raggiungono cifre consistenti che superano il 25% della retribuzione fissa. L'incidenza sul costo complessivo del lavoro è stata del 2,2%.

Tabella 6.9

	2005		2006		
	Costo personale dirigente	Num. Medio unità	Costo personale dirigente	Num. Medio unità	Δ% 05/06
Competenze fisse	58.293.032	638	60.904.685	627	4,5%
Competenze accessorie	14.268.586		13.281.319		-6,9%
Salari e Stipendi	72.561.618		74.186.004		2,2%
Contributi	20.505.856		22.756.683		11%
TFR	4.433.906		5.075.291		14,5%
Riclassifica IAS	8.730.657		13.166.685		50,8%
Altri costi per servizi	5.200.949		6.323.985		21,6%
Costo complessivo	111.432.986	638	121.508.648	627	9%

In aumento le componenti del costo relative ai salari e stipendi, ai contributi (+11%), al TFR (+14,5%) ed alla riclassifica IAS (+50,8%) che secondo i principi contabili IFRS evidenzia, per la parte imputata al personale dirigente, le partite contabili straordinarie riconducibili al costo del lavoro. La voce *altri costi per servizi* riepiloga spese riferite a missioni, formazione, rimborsi e si attesta a € 6,3 mln (+ 21,6% rispetto al 2005).

Sono compresi nel costo del lavoro dirigente 2,1 milioni di euro relativi a 40 contratti a progetto sottoscritti con personale esterno alla Società, di alto profilo professionale.

6.8 Personale dipendente

6.8.1 Assunzioni

La seguente tabella evidenzia, distinte per qualifiche funzionali, le assunzioni di personale dipendente effettuate nel 2006, ponendole a confronto con quelle del 2005.

Tabella 6.10

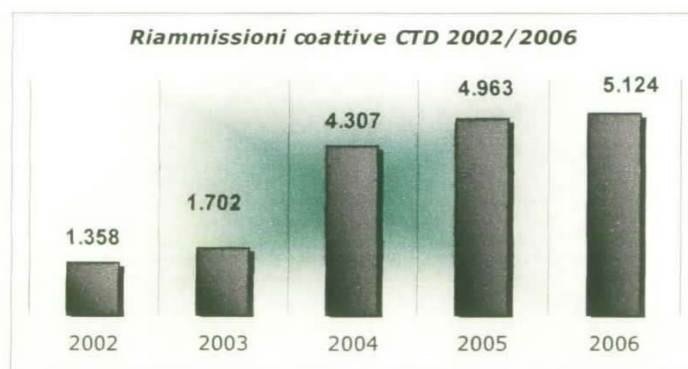
ASSUNZIONI PERSONALE DIPENDENTE

	2005		2006	
	*ex CTD		* ex CTD	
Area di base	2		2	
Area Operativa	5439*	4.963	6043*	5.124
Quadri 2° livello	25		58	
Quadri 1° livello	51		66	
Totale	5.517		6.169	

* di cui ex CTD

Sono 6.169 le unità assunte nel 2006, 652 in più rispetto allo scorso esercizio (+11,8%), 6.043 sono riconducibili all'Area Operativa che accoglie le qualifiche funzionali degli addetti alla sportelleria ed al recapito postale. E' questa l'area professionale in cui trovano collocazione le 5.124 riammissioni in servizio disposte dai giudici del lavoro a favore dei ricorsi ex CTD che continuano a produrre effetti negativi sul bilancio della Società, sia in termini di gestione delle risorse umane che in termini di costi. Infatti, il fenomeno delle imponenti riammissioni in servizio ha prodotto effetti negativi anche sulla dinamica della programmazione del personale, tanto da compromettere la previsione contenuta nel Piano Industriale 2006/2008 che stimava la consistenza dell'organico medio per il 2006 in 149.500 unità.

Di seguito viene proposta la rappresentazione grafica del fenomeno delle riammissioni coattive che ha determinato, dal 2002 al 2006, l'ingresso forzato in Azienda di 17.454 persone.

Figura 6.2

Benché il fenomeno delle riammissioni giudiziali comporterà anche nei futuri esercizi ingressi coattivi (che andranno ad aumentare l'organico aziendale, ostacolando la Società nel suo intento di razionalizzazione ed ottimizzazione dei processi produttivi), dall'analisi dei trend di ricorsi, dispositivi e riammissioni emerge comunque che il fenomeno è in fase di contrazione.

CTD e Interinali

Tra le figure di personale flessibile che la Società utilizza per fronteggiare le periodiche situazioni di criticità nella sportelleria e nel recapito postale, le assunzioni con contratto a tempo determinato (CTD) occupano un posto di rilievo, in ragione dell'elevata consistenza delle unità interessate. Nel 2006 sono 19.712 i contratti CTD di breve durata, sottoscritti per periodi non superiori a 2-3 mesi e corrispondenti all'utilizzo di 4.185 unità medie in FTE, in aumento del 53% rispetto all'esercizio precedente, anche se in compensazione di una riduzione del ricorso a personale con contratto di somministrazione (ex lavoratori interinali).

Emerge, pertanto, la irrinunciabilità, per l'Azienda, del ricorso ai CTD, ritenuto elemento indispensabile per garantire la necessaria flessibilità dell'operatività aziendale, nonostante il rischio di contenzioso che comportano, come dimostrato dall'esperienza giudiziaria di cui in questo paragrafo in più parti si riferisce.

Al fine di ridimensionare la criticità derivante dall'annosa questione giuslavoristica, nei mesi di novembre e dicembre 2006, 5.558 risorse sono state reperite attingendo da una graduatoria in vigore per le assunzioni, in virtù dell'Accordo sindacale del gennaio 2006 (v. cap. 6.6), in cui hanno trovato collocazione coloro che hanno dichiarato di non iniziare e/o cessare ogni procedimento giudiziario contro la Società.

In calo, invece, il ricorso al personale interinale che, nell'esercizio in questione, registra la presenza media di 926 unità contro le 2.782 del 2005. Il minor utilizzo di detta tipologia contrattuale deriva in particolar modo dalla possibilità di assumere, fino al giugno 2009, personale stabile e/o flessibile inserito nella suddetta graduatoria.

Contratto di inserimento lavorativo ed Apprendistato

Nel 2006 appare per la prima volta la figura del *contratto di inserimento lavorativo* che, in linea con le intese sindacali ed in attuazione della legge Biagi, ha registrato la presenza di 483 unità medie e 785 unità puntuali presenti a fine anno. Ciò denota l'interesse della Società per questa nuova tipologia di assunzioni che consente di beneficiare di riduzioni contributive e di scongiurare il più volte citato pericolo di possibili future azioni giudiziarie.

E' giunto, invece, alla sua conclusione fisiologica il personale in *apprendistato*, per essersi completato l'iter di formazione professionale che ha portato alla assunzione dei dipendenti in pianta stabile. Avviato nell'esercizio 2002, il ricorso agli apprendisti ha visto un utilizzo medio di circa 2.000 unità annue.

6.8.2 Cessazioni

Sono 6.442 le cessazioni dal servizio del personale dipendente della Società. La seguente tabella riassume le fuoriuscite dell'ultimo triennio che hanno interessato 17.393 unità.

Tabella 6.11

Risoluzioni di lavoro a tempo indeterminato				
Anni	2004	2005	2006	Totale
unità cessate	5.503	5.448	6.442	17.393

Nell'ambito delle cessazioni dal servizio acquistano rilievo gli esodi incentivati, cioè le fuoriuscite consensuali legate alla corresponsione di premi in danaro, che nel 2006 hanno riguardato, tra dipendenti e dirigenti, 4.941 unità e che risultano in aumento, di circa 1.000 unità rispetto all'esercizio precedente.

In crescita, conseguentemente, del 35% rispetto allo scorso esercizio, anche il relativo onere a carico della Società che si attesta a € 121,6 mln ed è iscritto nel bilancio tra le voci che compongono il costo del lavoro.

La seguente tabella riporta, per il triennio 2004/2006, le unità cessate dal servizio per mutuo consenso e la consistente spesa che il fenomeno ha determinato (€ 331,6 mln).

Tabella 6.12

Risoluzioni per mutuo consenso 2004/2006		
Anni	unità	costo in mln €
2004	4.195	120
2005	3.908	90
2006	4.941	121,6
Totale	13.044	331,6

Nel contesto delle risoluzioni del rapporto di lavoro si inserisce l'istituzione presso l'INPS (con decreto n. 178 del 1 luglio 2005) del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale di Poste italiane spa", quale strumento di sostegno alle politiche occupazionali e di agevolazione dei processi di turn over aziendale.

Il Fondo, operativo a partire dal giugno 2007, consentirà a circa 2.000 unità di risolvere, antecedentemente alla data di maturazione dei requisiti pensionistici, il proprio rapporto di lavoro beneficiando del sostegno economico previsto dal medesimo Fondo. A copertura dei relativi oneri a carico dell'azienda derivanti dalla suddetta attivazione delle procedure di esodo, sono state accantonati, alla voce "Fondo oneri di solidarietà", 156,9 milioni di euro il cui peso economico, secondo i nuovi principi contabili IFRS, ha finito per gravare sul costo complessivo del lavoro. Il suddetto importo va, infatti, ad aggiungersi a quello sopra indicato di € 121,6 mln per incentivi all'esodo.

Pertanto, anche se la Società continua a considerare l'esodo incentivato un valido rimedio per l'equilibrio gestionale delle risorse e dei CTD riammessi in servizio, la Corte deve, comunque, evidenziare l'eccessivo onere che finisce per gravare fortemente sul costo complessivo del personale e che, nell'esercizio in esame, tra somme erogate ed accantonate a tale titolo, ammonta a 278,5 milioni di euro.

6.8.3 Malattie

Il fenomeno dell'assenteismo per malattia registra un miglioramento nel 2006 attestandosi a 14,7 le giornate medie annue di assenza pro-capite,

in diminuzione dell'8,7% rispetto all'esercizio precedente (16,1 gg/medi) e del 13,5% rispetto al 2004 (17,1 gg/medi).

Sono 93.125, pari al 61,8% della popolazione aziendale, i dipendenti che nell'anno hanno effettuato assenze per malattia, 11.875 unità in meno rispetto al 2005.

La seguente tabella pone a raffronto le assenze per malattia rilevate nel triennio 2004/2006 ed evidenzia il ridimensionamento del fenomeno rappresentato.

Tabella 6.13

Assenze per malattia triennio 2004/2006

	2004	2005	2006
media dipendenti presenti nell'anno	150.814	149.178	150.812
Giornate malattia (media pro-capite annua)	17,1	16,1	14,7
posizioni lavorative perse nell'anno*	9.529	8.923	8.238
"Costo improduttivo teorico annuo" (€/mln)	308,9	326,3	289,6
tasso di assenteismo per malattia	6,3%	5,9%	5,5%

*la stima viene effettuata su 270 giorni lavorativi

In termini di impatto sull'organico (150.812 unità), le 14,7 giornate di malattia totalizzate nell'anno rappresentano una perdita di oltre 2 milioni di giornate di lavoro annue che si traduce in 8.238 posizioni lavorative a tempo pieno. Ne deriva un *costo improduttivo teorico* per la Società stimato in 289,6 milioni di euro e calcolato sulla base della spesa media annua per dipendente pari € 35.162.

Alla luce della positiva inversione di tendenza, sembrano appropriate le misure adottate dalla Società, fin dallo scorso esercizio, per ricondurre la questione a livelli di tollerabilità. Esse hanno riguardato, principalmente, l'introduzione di correttivi, secondo parametri di incentivazione e/o penalizzazione in virtù degli eventi di malattia totalizzati nell'anno, di cui tener conto nella determinazione delle quote del premio di produttività. Anche l'inserimento dell'obiettivo di assenteismo all'interno del sistema premiante dei dirigenti (MBO-Management By Objective) ha rappresentato un ulteriore passo in avanti per il contenimento del fenomeno. La Società ha avviato, inoltre, una campagna di sensibilizzazione condotta all'interno dei luoghi di lavoro per ottenere una maggiore responsabilizzazione del personale.