

6. Il personale

Sul piano generale occorre premettere che nel periodo in esame è stato perfezionato l'accordo per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali del personale impiegatizio delle banche e degli enti finanziari, nonché delle casse di risparmio.

Esso avrà durata quadriennale per la parte normativa, con decorrenza dal 1° gennaio 1994, e cioè scadrà il 31 dicembre 1997; la valenza sostanziale, rispetto alla scadenza del precedente contratto (31 dicembre 1992), è dunque di cinque anni.

Definito con una erogazione "una tantum" l'anno 1993 (lire medie 1.300.000), la parte economica del contratto è stata rinnovata per il primo biennio e pertanto è scaduto il 31 dicembre 1995: gli incrementi retributivi concordati si collocano all'interno delle compatibilità fissate dalla legge finanziaria e dal Protocollo del 23 luglio 1993.

In particolare esse sono nell'ambito, per il 1993, dell'inflazione reale pari al 4,2% e, per il biennio successivo, dell'inflazione programmata: l'incremento effettivo medio a regime del triennio è, dunque, di lire 272.000 mensili, corrispondente ad un aumento medio mensile di lire 90.000 circa per ciascuno dei tre anni (1993, 1994, 1995).

La parte normativa dell'intesa è particolarmente innovativa: essa risponde alle esigenze delle imprese del settore di rendere sostanzialmente più flessibile la prestazione lavorativa del personale, allo scopo di fronteggiare in modo adeguato le sfide competitive imposte dal mercato interno ed internazionale.

In particolare, vanno segnalate le innovazioni introdotte in materia di classificazione del personale e di orari di lavoro e di servizi all'utenza.

Quanto agli inquadramenti, si passerà da un sistema basato su criteri gerarchici e fondato su "categorie, qualifiche e gradi" ad un meccanismo basato su "aree professionali, livelli retributivi e profili professionali esemplificativi".

L'aspetto più significativo del nuovo assetto è rappresentato dalla possibilità che le Aziende avranno di fruire della polifunzionalità e fungibilità del personale all'interno di ogni area: se si considera che circa l'80% del personale impiegatizio

sarà collocato nella c.d. terza area professionale (ex impiegati di 1^a e "con grado"), può cogliersi immediatamente il senso della predetta innovazione.

L'ulteriore traguardo raggiunto, che si collega strettamente al predetto sistema di classificazione, è rappresentato dal superamento progressivo della disciplina degli automatismi di carriera.

Infatti, tutto il personale di nuova assunzione avrà diritto ad un solo assegno economico dopo sette anni dall'assunzione (in luogo dei precedenti due automatismi previsti, dopo sette e dopo quattordici anni), mentre per il personale in servizio le progressioni nell'inquadramento derivanti dal decorso del tempo si limiteranno ad una, con trasformazione del secondo automatismo in assegno economico.

Nella medesima visione, ed anche al fine di ridurre il costo del lavoro delle Aziende del settore, il numero degli scatti biennali di anzianità acquisibili dal personale di nuova assunzione diminuisce da 12 ad 8.

Inoltre, per il medesimo personale, la maturazione di detti scatti è stata "congelata" per i primi 4 anni (il primo scatto decorrerà, dunque, dal quinto anno dopo l'assunzione).

Per tutto il personale, l'importo degli scatti di anzianità è stato "raffreddato" del 50 % rispetto agli incrementi tabellari derivanti dal rinnovo contrattuale.

I problemi occupazionali del settore hanno formato oggetto di viva attenzione delle Parti stipulanti, sotto vari profili.

Quanto al mercato del lavoro ampio spazio è stato dedicato ai temi del rapporto a tempo parziale, dei contratti di formazione e delle c.d. "fasce deboli", in particolare sono state allargate in modo significativo le possibilità di ricorso al part-time.

E' stata inoltre dettata una procedura sindacale destinata ad affrontare in sede aziendale le situazioni di tensione occupazionale, prima che le Aziende attivino la legge n. 223 del 1991 sulle riduzioni collettive di personale.

In tale ambito è previsto il possibile coinvolgimento dell'impresa "capogruppo" per la ricerca delle possibili idonee soluzioni.

Sono stati indicati nell'intesa gli strumenti cui ricorrere in via preventiva rispetto all'applicazione della predetta normativa di legge, onde evitare, nei limiti

del possibile, di disperdere il patrimonio professionale rappresentato dai lavoratori: si tratta, ad esempio, delle incentivazioni all'esodo anticipato volontario, del part-time, del contenimento dello straordinario e delle assunzioni, dei contratti di solidarietà, della mobilità interna, della possibilità di assegnare i lavoratori a mansioni diverse, anche in deroga all'art. 2103 del codice civile.

Le Parti stipulanti si sono anche impegnate, al verificarsi delle convergenze che lo rendono praticabile, a richiedere al Ministero del Lavoro di attivare il c.d. "tavolo specifico" sugli ammortizzatori sociali e la fiscalizzazione degli oneri sociali indicato per il comparto dei servizi dal citato Protocollo del luglio 1993.

Relativamente ai servizi all'utenza, va segnalata l'acquisita facoltà delle Aziende di aprire una aliquota di sportelli nella giornata di sabato nelle località turistiche e presso gli ipermercati, i centri commerciali ed i grandi magazzini, nei limiti e con la procedura concordati.

Inoltre, sempre allo scopo di rendere più flessibile l'utilizzo delle risorse umane, sono state introdotte significative previsioni per quanto concerne i turni e gli spostamenti di orario del personale addetto a determinate attività.

Dal 1° gennaio 1996 il personale fruirà di un permesso aggiuntivo annuo pari ad una giornata.

Nell'adottare le suesposte soluzioni si è tenuto nella dovuta considerazione il ruolo delle Organizzazioni Sindacali, soprattutto per quel che concerne la sede aziendale, fissando, caso per caso, le modalità di intervento più adeguate (informative, momenti di consultazione e di confronto, intese), senza che ciò inneschi in alcun modo l'esercizio di un c.d. "diritto di veto".

Nell'ambito della contrattazione di "secondo livello" verranno stipulati, con decorrenza dal 1996, accordi per la definizione di un premio aziendale che risulti in linea con le indicazioni contenute in materia nel Protocollo già richiamato (detti accordi scadranno il 31 dicembre 1998).

Infine, le Parti stipulanti hanno ritenuto di dedicare ampia e specifica attenzione a tematiche di significativo rilievo sociale quali l'assistenza sanitaria, la previdenza complementare, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, le pari opportunità per il personale femminile, le azioni sociali, il volontariato, la tutela della donne e degli uomini sul posto di lavoro, l'antiriciclaggio, stabilendo anche

momenti di verifica e di confronto successivi alla fase di stipulazione dell'accordo di rinnovo.

Per quanto riguarda in maniera specifica il Mediocredito centrale la recente trasformazione in S.p.A. della banca ha richiesto interventi mirati e profondi sul mix quali-quantitativo delle risorse umane e sull'assetto organizzativo, al fine di garantire un approccio ottimale con il mercato ed uno sviluppo delle attività coerente con gli obiettivi strategici prefissati nel piano industriale.

Il Servizio Personale, su queste premesse, aveva elaborato il piano strategico delle risorse umane in data 20 ottobre 1993, riposizionato poi con vari aggiornamenti.

La elaborazione dei documenti sopra ricordati è stata articolata muovendo dai seguenti indirizzi di riferimento, raccomandati in ripetute occasioni dal Consiglio di amministrazione:

- a) rilancio dei programmi di mobilità, sia attraverso il turn over interno che tramite agevolazioni all'esodo;
- b) riduzione delle ore non lavorate;
- c) razionalizzazione delle procedure, anche quale strumento di recupero di risorse;
- d) investimenti in formazione professionale;
- e) introduzione del sistema di valutazione per obiettivi e del sistema premiante;
- f) diffusione della comunicazione interna degli obiettivi e delle strategie, quale momento significativo di motivazione;
- g) flessibilità nell'utilizzazione delle risorse umane e sviluppo di percorsi professionali diversi da quelli tradizionali.

Gli organi di amministrazione hanno approvato in coerenza con tale piano prioritariamente un programma di esodo agevolato volto principalmente a favorire la sostituzione del personale difficilmente riconvertibile alle esigenze del mercato.

Si è fatto rilevare come l'interesse del Mediocredito centrale risulti salvaguardato, risolvendosi l'esodo nel ringiovanimento dell'organico e, in buona sostanza, in una maggiore efficienza dell'azienda e come lo stesso debba essere apprezzato come una lecita misura agevolativa nei confronti di quei lavoratori che,

per proprie valutazioni di convenienza, abbiano inteso risolvere il loro rapporto di lavoro prima della naturale scadenza.

Del resto, i patti intercorrenti con i lavoratori interessati all'esodo sono visti con particolare favore dal legislatore che concede, al riguardo, particolari agevolazioni di carattere fiscale e previdenziale.

Per favorire l'esodo è stata espressamente prevista l'adozione di una formula transattiva (omologazione del recesso innanzi all'Ufficio Provinciale del Lavoro - Sottocommissione di conciliazione ed arbitrato), al fine di esaltare il carattere di "patto" di volta in volta raggiunto fra l'azienda ed il singolo lavoratore interessato a lasciare il suo posto di lavoro.

Nello stesso tempo si è attivato il reclutamento di nuovo personale - sinergico a programmi di mobilità e di formazione e riconversione professionale - rivolto a rispondere ad esigenze immediate di impianto e copertura delle nuove attività, anche nell'intento di massimizzare gli impatti delle nuove operatività sul conto economico.

Le selezioni delle risorse sono state espletate nel rispetto delle previsioni di legge e di contratto collettivo ed in ottemperanza delle procedure interne.

Il personale neo assunto è stato in massima parte inquadrato nella c.d. "classe di ingresso", ovvero nella terza area professionale al primo livello retributivo, che costituisce - secondo le disposizioni del vigente contratto collettivo per le Aziende di Credito - l'inquadramento iniziale minimo per laureati e diplomati.

A tali fini è risultato significativo il ricorso ai contratti di formazione e lavoro - sinora mai utilizzati dal Mediocredito centrale - che consentono un significativo risparmio sugli oneri contributivi a carico del datore di lavoro e permettono di valutare per un periodo di ventiquattro mesi le capacità professionali già apprezzate in sede di selezione.

Le residue assunzioni a diversi livelli sono state effettuate per coprire posizioni vacanti di rilievo gerarchico e strutturale, ovvero per acquisire personale ad elevata qualificazione.

In occasione di tali assunzioni, le organizzazioni sindacali aziendali hanno lamentato l'uso, per il personale neo assunto, di assegni ad personam e di premi a vario titolo.

Al riguardo al delegato della Corte è stato assicurato dalla Direzione Generale del Mediocredito che fra le risorse di recente assunzione, solo 4 si sono viste riconoscere un'integrazione dei minimi retributivi tabellari mediante assegni "ad personam" riassorbibili in caso di futuri avanzamenti di carriera.

In merito, è stato evidenziato che la contrattazione collettiva del settore bancario espressamente prevede per le aziende l'opportunità di integrare i minimi retributivi nazionali configurando l'"ad personam" quale strumento di flessibilità retributiva individuale e di incentivazione economica.

E' stato inoltre rilevato che, tale strumento - diffuso nelle aziende di credito e finanziarie - è stato utilizzato assai marginalmente dal Mediocredito centrale in ossequio a criteri di prudente e corretta gestione.

D'altra parte come sottolineato nel piano industriale, la trasformazione in S.p.A. del Mediocredito centrale ha comportato una complessiva ridefinizione organizzativa che armonizzasse, in via integrata, le singole linee di sviluppo, secondo le tecniche di direzione per obiettivi e di gestione integrata del personale e delle strutture.

In termini di direzione per obiettivi è stata introdotta la tecnica di esplicitazione dei traguardi annuali, avendo particolare riguardo allo sviluppo operativo ed alle risorse umane e tecniche.

La documentazione dell'Istituto dimostra che la tecnica di incentivazione è strettamente mirata ad una valutazione obiettiva - fondata su una rigorosa procedura che coinvolge con evidenze formali tutti i livelli decisionali della banca - dei risultati qualitativi e quantitativi e delle competenze professionali dei singoli collaboratori.

L'introduzione di tali, nuovi modelli gestionali sta interessando, a quanto è stato riferito la prevalenza delle aziende di credito che si ispirano a moderni ed efficienti criteri di gestione.

Per quanto concerne l'incremento quantitativo del personale occorre considerare che, in coerenza con il piano industriale, l'organico ha registrato un

incremento, in termini di unità lavorative, di circa il 25 % dal 1993. I dipendenti erano infatti 411 al 31/12/1993 (317 appartenenti al personale non direttivo e 94 a quello direttivo), 421 al 31/12/1994 (322 e 99) e 514 al 31/12/1995 (393 e 121).

Quanto ai costi sostenuti per il fattore lavoro, l'importo complessivo desumibile dai dati di bilancio è risultato di L. 46,6 miliardi (L.114,6 milioni per addetto) nel 1993, di L. 51,1 miliardi (L.122,8 milioni per addetto) nel 1994 e di L.60,4 miliardi (129,3 milioni per addetto) nel 1995.

Gli importi comprendono tuttavia anche quelle voci di costo che, pur non attenendo strettamente al trattamento retributivo, confluiscono comunque in bilancio all'interno delle spese per la gestione del personale. Con riferimento alle sole voci di spesa di carattere retributivo e distintamente per le due categorie di inquadramento (non direttivo e direttivo) cui si riferiscono i contratti collettivi nazionali di lavoro, il costo medio del lavoro per addetto è risultato pari, nel 1993, a L.78 milioni per il personale non direttivo e a L.165 milioni per il restante personale, nel 1994 si è attestato, a L.81 milioni e a L.178 milioni e nel 1995 a L.90 milioni e 191 milioni rispettivamente.

Il Mediocredito centrale, pur attraversando una fase di crescita ed espansione sui mercati che lo caratterizza rispetto agli altri Enti finanziari, mantiene coerenza con la realtà creditizia, dove è ormai diffusa l'attenzione per il problema del contenimento dei costi di gestione della banca ed in particolare di quelli concernenti il personale. Nel settore bancario nazionale va, infatti, emergendo con chiarezza l'incidenza del costo del lavoro nell'ambito complessivo dei costi operativi (nella banche circa il 67 % dei costi operativi è assorbito dalle spese per il personale).

Tale circostanza assume vieppiù rilievo in forza della crescente competizione con le banche estere, presso le quali si registra invece un'incidenza delle spese per il personale significativamente più contenuta (62 % in Germania, 58 % in Francia, 55 % in Gran Bretagna, 49 % negli Usa).

Se ciò va in parte attribuito ad un minore volume di spesa sostenuto dalle aziende italiane a titolo di costi diversi (ad esempio, investimenti in innovazione tecnologica ed organizzativa), è pur vero che l'esigenza è sempre più quella di

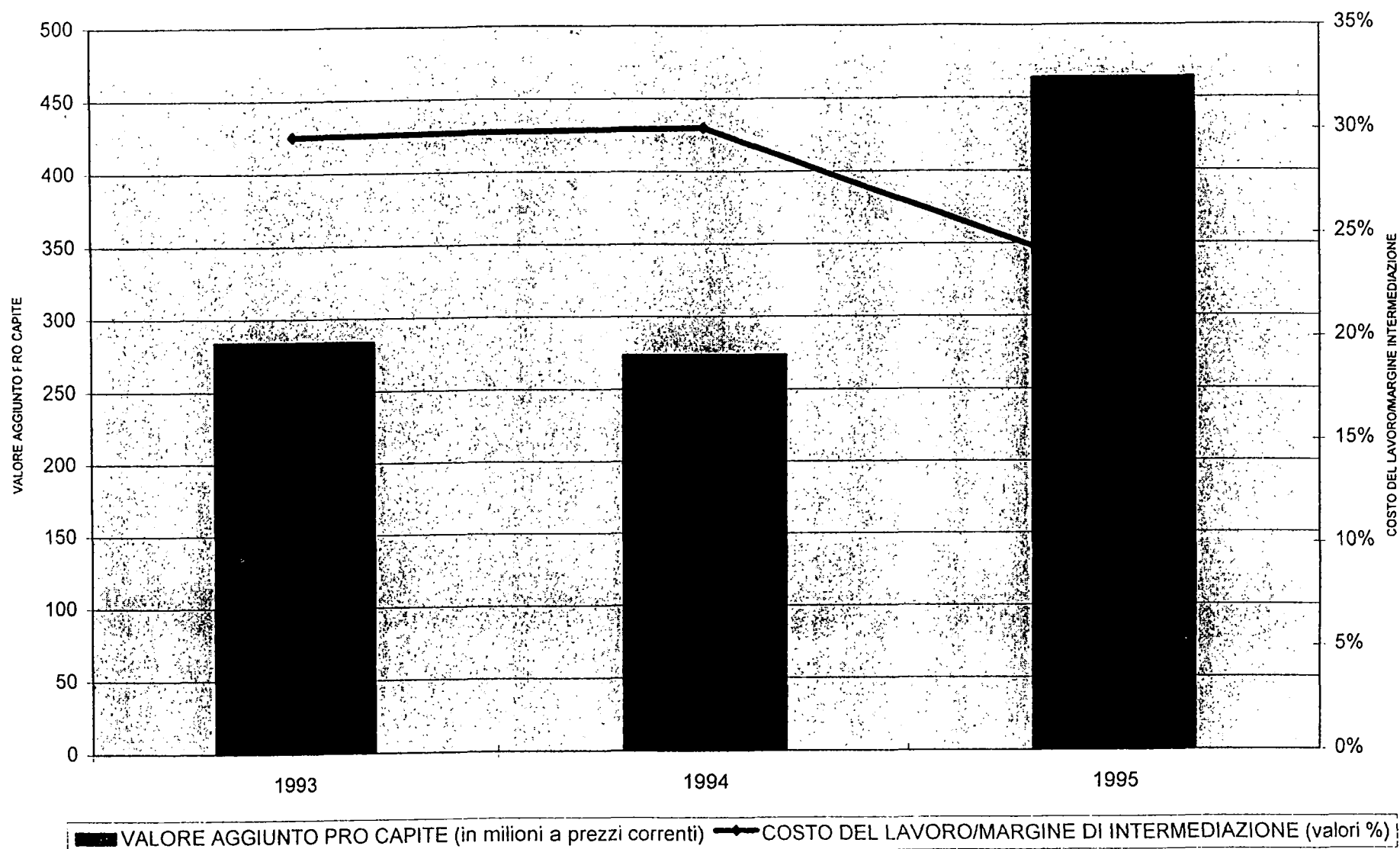
operare nella direzione di un contenimento e di una razionalizzazione del costo del lavoro, allineandone la dinamica al quadro micro e macroeconomico generale.

Al riguardo, va ovviamente sottolineato come, in Italia, le politiche di governo del costo del lavoro siano state da ultimo definite - in sede di concertazione triangolare fra aziende, sindacati ed Esecutivo - con la firma dei noti protocolli sulla politica dei redditi e il costo del lavoro (1991, 1992 e 1993), per effetto dei quali, anche nelle banche, la dinamica salariale contrattuale risulta agganciata alle compatibilità generali del Paese (tassi di inflazione programmata).

Si rileva comunque come in termini di produttività media per addetto e di incidenza dei costi del personale sul margine di intermediazione il Mediocredito centrale si collochi su livelli competitivi rispetto al mercato.

Nell'istogramma seguente vengono messi graficamente in evidenza per gli anni 1993, 1994 e 1995 il dato relativo al valore aggiunto pro capite e l'incidenza del costo del lavoro sul margine d'intermediazione.

INDICATORI DI EFFICIENZA MCC



Per il primo dei due indicatori, utilizzando infatti, quale riferimento, il criterio per la misurazione della produttività del fattore lavoro suggerito dall'art. 45 del c.c.n.l. 23.11.1990 (vap = valore aggiunto pro capite = risultato lordo di gestione + costi di personale / totale addetti), si ricava un valore aggiunto - espresso a prezzi costanti 1990 - pari a circa 460 milioni nel 1995 contro valori di mercato che oscillano attorno ad una media di 170 milioni. Quanto, invece, al secondo parametro considerato, i dati di bilancio 1995 evidenziano un'incidenza delle spese per il personale sul margine di intermediazione intorno al 23%, a fronte di un valore di sistema pari al 40% (entrambi i dati relativi al settore si riferiscono al 1994 in quanto quelli per il 1995 non sono ancora disponibili).

Nel luglio 1995, il Comitato Esecutivo ha deliberato i nuovi criteri di determinazione della struttura retributiva dei dirigenti della banca, con criteri di trasparenza e di coerenza con le condizioni di mercato.

Infatti, da un confronto fra le retribuzioni del Mediocredito centrale e quelle di mercato è emerso uno scostamento a livello di posizioni di vertice, che ha lasciato spazio per riconoscimenti economici in funzione dei risultati raggiunti. L'ammontare complessivo di tali riconoscimenti è stato quantificato entro il limite massimo dell'1% del reddito operativo lordo da assegnare in base ad un sistema di ponderazione definito in base ai risultati del lavoro di "job description", effettuato dall'Area Risorse e Controllo, che consente di assegnare un peso ponderato a ciascuna posizione dirigenziale e di effettuare un collegamento fra le potenzialità individuali e le prospettive di mercato. Per la quantificazione della parte variabile della retribuzione si è preso a base il margine lordo considerandolo il termine più omogeneo di riferimento.

Sì è, pertanto, così ridefinito l'assetto retributivo della dirigenza creando delle "fasce retributive", secondo la "griglia" di seguito riportata, ed includendo nelle retribuzioni mensili anche il premio di rendimento:

Direttore	massimo	L.280 milioni	(+VAP=21 mil.)
	minimo	L.239,659 milioni	(+VAP=21 mil.)

Condirettore	massimo	L.230 milioni	(+ VAP=19 mil.)
	minimo	L.211,793 milioni	(+ VAP=19 mil.)
Dirigente	massimo	L.210 milioni	(+ VAP=16 mil.)
	minimo	L.191,374 milioni	(+ VAP=16 mil.)

Quanto alla struttura organizzativa nella quale il personale è inquadrato essa è così costituita: direttamente dipendente dal Presidente e dall'Amministratore delegato è il servizio ispettorato ed auditing interno che, attraverso controlli generali, specifici e a campione:

- verifica la corretta attività dei servizi e uffici a termini di normativa esterna e interna che disciplina l'attività della Banca;
- verifica l'osservanza delle procedure e delle norme regolamentari poste in essere per il funzionamento della Banca;
- accerta la corretta attuazione delle delibere del C.d.A.;
- verifica l'affidabilità delle procedure e dei controlli interni e delle necessità di apportare modifiche alle stesse per ovviare situazioni di inefficienza e di rischio;
- verifica del corretto esercizio delle deleghe di poteri.

L'ufficio è tenuto a:

- riferire al Presidente e all'Amministratore delegato dei risultati del proprio lavoro;
- coordinare la propria attività di verifica e controllo con quella interna degli altri uffici e servizi;
- programmare i controlli periodici a rotazione sui diversi servizi ed uffici nonchè pianificare l'attività di auditing interno.

Direttamente dipendente dal Presidente è l'ufficio studi.

La Segreteria Tecnica degli organi collegiali risponde funzionalmente al Presidente ed all'Amministratore delegato.

Dall'Amministratore delegato, tramite la direzione centrale, dipendono l'area finanziamenti (suddivisa in: servizio crediti estero, servizio crediti Italia,

ufficio finanziamento progetti, ufficio erogazione e rientri crediti estero e finanziamento progetti, ufficio analisi e controllo rischi), l'area finanze e tesoreria, l'area agevolazioni (suddivisa in: servizio istruttoria finanziamenti agevolati all'esportazione, servizio erogazione finanziamenti agevolati all'esportazione, servizio agevolazioni interno), l'area risorse e controllo (suddivisa in: servizio personale, servizio organizzazione e servizi informativi, servizio pianificazione e controllo gestione, servizio affari generali, servizio contabilità), e il servizio legale.

7. La struttura del bilancio, il conto economico e la situazione patrimoniale, i dati del conto economico riclassificato, gli indicatori di redditività, osservazioni.

A decorrere dall'esercizio 1993 il bilancio viene redatto secondo le disposizioni del D.Lgs. n.87 del 27-1-92 e successive modificazioni e integrazioni nonché del provvedimento della Banca d'Italia del 15/7/92 che hanno adeguato la normativa italiana sui bilanci degli enti creditizi e finanziari a quanto previsto dalla Direttiva CEE n.86/635.

I criteri generali di redazione del bilancio sono i seguenti:

- a) prevalenza della sostanza economica sulla forma giuridica. In particolare tale principio va applicato per "pronti contro termine" (da rilevare come crediti o debiti e non più come compravendita di titoli) e per le operazioni in "pool" (ogni partecipante iscriverà l'importo corrispondente alla propria quota di rischio);
- b) contabilizzazione delle operazioni per data di regolamento: tale principio, in particolare con riferimento ai titoli, alla valute e ai rapporti interbancari in lire, consente una corretta rappresentazione della situazione finanziaria, una più immediata percezione dei rischi e una maggiore correlazione dei conti patrimoniali con quelli economici;
- c) deroghe al principio generale del divieto di compensazione fra i conti dell'attivo e del passivo e fra quelli dei costi e dei ricavi. Tali deroghe si giustificano sia per ragioni di immediatezza informativa che per ragioni tecniche. Un esempio è la voce del Conto Economico "Profitti (perdite) da operazioni finanziarie" il cui dettaglio è poi fornito nella Nota Integrativa;
- d) criteri di iscrizioni delle operazioni dell'attivo. Rimane il principio generale del "costo storico" tenendo conto che per le valute è prevista la valutazione al cambio di fine anno. Per quanto riguarda i crediti si tiene conto dell'importo erogato, al netto dei relativi rimborsi, includendo anche gli interessi scaduti e non pagati e quelli di mora per la parte giudicata esigibile;

- e) rettifiche e riprese di valore: con il nuovo sistema di bilancio non possono più esistere nel passivo dello Stato Patrimoniale fondi rettificativi di conti iscritti nell'attivo e pertanto vengono imposti svalutazioni e ammortamenti diretti nonchè l'obbligo di ripristinare i valori dell'attivo precedentemente svalutati se vengono meno le motivazioni originarie.

Con riferimento agli schemi di bilancio, quello dello Stato Patrimoniale segue il criterio della rappresentazione per liquidità decrescente: ad esempio fra i titoli vanno separatamente rilevati, alla voce 20, quelli che, essendo ammissibili al rifinanziamento presso la Banca centrale sono più "liquidi" rispetto agli altri. Un'altra caratteristica è la classificazione per controparti (banche, clientela) anzichè per forma tecnica (conti correnti, mutui, etc.).

Per quanto riguarda lo schema di Conto Economico si passa a quello scalare previsto dalla Direttiva CEE, che consente una migliore comparazione dei bilanci nazionali con quelli degli altri Stati. Tale schema distingue nettamente gli oneri e proventi straordinari da quelli ordinari, fra questi ultimi si separano i componenti relativi alle operazioni di gestione (operativi) e quelli che rappresentano valutazioni di fine esercizio (rettifiche/riprese di valore e accantonamenti).

Oltre allo Stato Patrimoniale e al Conto Economico viene introdotta la Nota Integrativa distintamente dalla Relazione sulla gestione: tali documenti svolgono funzioni che precedentemente erano assegnate alla Relazione degli Amministratori ex art. 2429 bis del codice civile. La Nota Integrativa svolge una funzione quantitativo-integrativa degli schemi di bilancio offrendo una serie di informazioni, di natura prevalentemente quantitativa, al fine migliorare la conoscibilità della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della banca.

La Relazione sulla gestione ha invece una funzione qualitativo-descrittiva della gestione aziendale fornendo, ad esempio, informazioni sui fatti di rilievo verificatisi dopo la chiusura dell'esercizio e sull'evoluzione prevedibile della gestione.

Nello Stato Patrimoniale non devono rientrare più le gestioni per conto dello Stato in quanto remunerate con una commissione e quindi rivestono natura di servizio.

Le stesse vengono evidenziate per completezza d'informativa nella nota integrativa.

Il patrimonio netto al 31 dicembre 1995 è aumentato, rispetto al 31 dicembre 1994, passando da 2.183,8 miliardi a 2.222,5 miliardi di lire. Tale importo comprende il capitale sociale, le riserve ordinaria, straordinaria e di rivalutazione e il fondo rischi bancari generali, ed è al netto dell'utile dell'esercizio.

L'incremento, pari a 38,7 miliardi, è conseguente alle seguenti variazioni:

- capitalizzazione di parte dell'utile 1994 per 44,1 miliardi (dei quali 37 in aumento del capitale sociale);
- imposta patrimoniale liquidata mediante utilizzo di riserve (saldo 1994 e acconto 1995) per 20,4 miliardi;
- accantonamento al fondo rischi bancari generali, nell'esercizio 1995, per 15 miliardi.

L'utile netto dell'esercizio 1995 è pari a circa 141 miliardi, triplicando quindi il risultato dell'esercizio 1994 (47 miliardi), con un ROE del 6,1% (2,1% nel 1994).

A tale riguardo si unisce un istogramma concernente le variazioni, nel corso degli esercizi finanziari dal 1988 al 1995, dell'utile dell'esercizio espresso in miliardi.

Dal grafico relativo può rilevarsi come l'utile dell'esercizio, in flessione negli anni 1988, 1989 e 1990 presenti, dopo i modesti risultati degli anni 1991 e 1992, un'inversione di tendenza e appaia in costante incremento culminando nel 1995 in un risultato che, come prima constatato, ha triplicato l'utile del 1994.

Di seguito si espongono i dati relativi al conto economico ed alla situazione patrimoniale degli esercizi in esame.

Utile dell'esercizio, in miliardi di lire

