

formativi i cui elementi più significativi, in termini di numero di persone e giorni di formazione, vengono raggruppati nel prospetto che segue in base alle diverse tipologie:

ATTIVITA' FORMATIVA SVOLTA NEL 1998

<i>Tipologia</i>	<i>Numero persone</i>	<i>Giorni form./uomo</i>
1. Innovazioni normative e/o procedurali	74.740	227.182
2. Innovazioni tecnologiche	14.834	74.719
3. Competenze per il rilancio aziendale e nuovi servizi	21.711	33.076
4. Comportamenti organizzativi personale Agenzie	10.001	22.233
5. Formazione manageriale dirigenti e quadri di staff	870	3.194
Attività complessiva	122.156	380.414

Sistema di contabilità

4.18 L'AD, nel quadro dell'"operazione rettifica", ha rilevato l'esigenza di ridefinire il disegno del sistema informativo aziendale, creando una piattaforma unitaria che ricomprensse tutte le attività gestionali dell'azienda integrandole in un sistema globale.

A tale riguardo, è stato scelto un sistema informatico denominato "SAP" (System and Application Products) quale sistema integrato di rilevazione dei fatti aziendali che permetta l'integrazione tra la contabilità generale e la contabilità analitica¹.

Nella fase di avvio del nuovo sistema di contabilità analitica sono state interessate le Direzioni Centrali di Amministrazione, Strategia Pianificazione e Controllo e Acquisti, supportate dalla Direzione Centrale Processi e Tecnologie.

4.19 L'aggiornamento delle informazioni non si limita solo agli aspetti contabili ma interessa anche quelli relativi al controllo di gestione. L'obiettivo principale che le Poste Italiane intende perseguire con l'adozione del sistema SAP è quello di dotarsi di uno strumento

¹ Il sistema SAP è fornito da "SAP Italia S.p.A." che è la 4° maggiore fornitrice di software nel mondo ed assicura la propria presenza diretta in oltre 50 Paesi con circa 13.000 dipendenti e 8.000 clienti in più di 85 Stati.

adeguato per la rilevazione degli eventi gestionali-amministrativi dell'intera Azienda.

Il successo dell'Azienda dipende anche dalla possibilità di ottenere queste informazioni da un unico strumento.

Si riporta l'ammontare degli Investimenti previsti per il 1999:

• Hardware	£. 1 mld
• Software e beni immobili	£. 9 mld
• Assistenza sistemistica	£. 2 mld
• Formazione	£. 0,15 mld
• Licenze software	<u>£. 2 mld</u>
TOTALE	£. 14,15 mld

4.20 Gli importi degli investimenti sopra indicati si riferiscono al progetto SAP della Direzione Centrale Processi e Tecnologie e riguardano soltanto quanto è attualmente in fase di contrattualizzazione.

Al momento, sulla base dei documenti aziendali, non è disponibile una stima dell'investimento ulteriore necessario per arrivare ad una completa gestione con SAP.

Gli obiettivi da conseguire e che potranno realizzarsi nella seconda fase riguardano:

- l'applicazione sui processi aziendali del modello universalmente seguito negli ambienti SAP, quale preconditione per il massimo sfruttamento delle potenzialità offerte dallo strumento, assicurando un concreto supporto al cambiamento;
- la semplificazione operativa, attraverso l'applicazione di cui sopra, dei processi e il ripensamento radicale della strategia di approccio al mercato;

- l'introduzione dello strumento in altre aree aziendali, ad esempio la gestione delle risorse umane (pianificazione e sviluppo) e quella del patrimonio immobiliare (valorizzazione e controllo).

4.21 A breve termine entreranno nel progetto anche tutte le altre Direzioni Centrali nonché le strutture periferiche e le informazioni, immesse una sola volta, diverranno disponibili per tutti, in una logica globale di integrazione.

Le Divisioni di Affari ed il Management aziendale potranno disporre in tempo reale delle informazioni sull'andamento della gestione indispensabili per le scelte aziendali e per la verifica dell'andamento del Piano d'Impresa.

C) Piano d'Impresa

4.22 Il Piano di Impresa 1998-2002 è stato presentato agli azionisti, nella riunione del Consiglio di Amministrazione delle Poste Italiane SpA, il 22 luglio 1998, ed ha ricevuto la loro definitiva approvazione nella seduta del 7 ottobre 1998; sempre nel mese di ottobre 1998 è stato approvato dai due Ministeri competenti (Comunicazioni e Tesoro). La legge finanziaria, alla fine di dicembre 1998, ha recepito alcune componenti economiche del Piano di Impresa.

Il confronto sindacale sulla definizione del Protocollo d'Intesa (Governo-Sindacati-Impresa), per quanto concerne l'impostazione del Piano d'Impresa, si è concluso nel gennaio 1999. Successivamente, secondo quanto previsto dai contratti vigenti, è stata avviata la discussione con il sindacato sui singoli progetti operativi di ristrutturazione e rilancio della Società.

4.23 La Corte deve segnalare, a tutt'oggi, la mancata definizione del Contratto di Programma (scaduto nel dicembre 1996) che sicuramente determinerà una sfasatura rispetto agli obiettivi e agli obblighi previsti nel Piano di Impresa dalla stessa Società.

L'obiettivo principale del Piano di Impresa è quello di mettere le Poste Italiane SpA in grado di operare come "impresa" nel quadro della Direttiva Europea 97/67 del 15 dicembre 1997 (concernente "regole comuni per lo sviluppo del mercato interno dei servizi postali comunitari ed il miglioramento della qualità del servizio") con il fine specifico di portare l'Azienda in attivo entro l'anno 2002 e dare, comunque, allo Stato l'opzione di quotarla in borsa.

4.24 Il piano pluriennale di risanamento e sviluppo individua una serie di cause endogene ed esogene che affliggono l'Azienda ed, attraverso una serie integrata di progetti, si propone di :

- assicurare un servizio universale di qualità europea in ambito postale e finanziario;
- perseguire il riposizionamento strategico dell'Azienda in un mercato competitivo e liberalizzato;
- riequilibrare, nel periodo previsto dal Piano, i conti della Società.

4.25 La concreta realizzazione dei progetti previsti dal Piano d'Impresa è in corso: essi vengono continuamente aggiornati e, dove necessario, ulteriormente articolati.

L'ammodernamento ed il rilancio della Società comporta :

- costi maggiori per almeno 380 miliardi (in formazione, pubblicità, incentivazione commerciale, ecc.);
- investimenti dal 1999 al 2002 nell'ordine di circa 3.900 miliardi, che creano la necessità di maggiori ammortamenti per circa 230 miliardi, oltre al costo dell'IVA indetraibile per circa 80 miliardi;
- oneri di ristrutturazione una tantum per circa 500 miliardi, che potranno essere addebitati a bilancio iscrivendoli in un apposito fondo;
- necessità di attuare azioni che conducano ad un miglioramento dei risultati per circa 3.500 miliardi per riportare la società strutturalmente in equilibrio (e di almeno 4.000 per renderla almeno "teoricamente quotabile").

4.26 In base al Piano d'Impresa i 4.000 miliardi dovrebbero derivare dall'aumento dei ricavi tendenziali (per circa 2.700 miliardi) e dalla riduzione dei costi tendenziali (per circa 1.300 miliardi).

A loro volta i 2.700 miliardi di aumento dei ricavi dovrebbero provenire:

- per circa 1.400 miliardi, da un effettivo sviluppo dei volumi di attività;
- per circa 1.300 miliardi da adeguamenti dei corrispettivi ricevuti dalle Poste per servizi resi alla Pubblica Amministrazione.

4.27 Gli obiettivi assegnati alle Divisioni di business, quali centri di forte responsabilizzazione per il risultato commerciale, economico specifico e patrimoniale che l'Azienda si attende sono i seguenti :

1) Macro - Divisione Servizi Postali

Gli obiettivi da raggiungere nel settore dei Servizi Postali sono i seguenti:

- **Recupero della qualità**, attraverso l'adeguamento dei livelli del servizio alle prestazioni delle Poste dei principali Paesi europei.
- **Incremento dei volumi trattati**, attraverso il recupero di quote di mercato nei segmenti a maggiore redditività.
- **Riduzione dei costi unitari di produzione**, recuperando efficienza e produttività e acquisendo competitività con il miglioramento del rapporto qualità/prezzo.

2) Divisione Servizi Finanziari

La strategia di sviluppo del **Bancoposta** si rivolge a tre segmenti di mercato prioritari:

- **il mercato dei clienti privati di massa**, che attualmente non sono adeguatamente serviti dal sistema bancario;
- **il mercato delle Pubbliche Amministrazioni**: con questi enti il Bancoposta dovrà impostare nuove forme di collaborazione sui servizi di incasso e pagamento di massa che facciano leva sull'estensione della Rete distributiva e su una rinnovata gamma di prodotti/servizi;
- **il mercato delle aziende caratterizzate da elevati flussi di incasso al dettaglio**. Nel segmento delle imprese, Poste Italiane non può competere con le banche per i servizi di incasso e pagamento fra le imprese stesse. Tuttavia, resta un ampio segmento di aziende che, per le loro caratteristiche di operatività, richiedono un efficiente struttura di raccolta dei fondi poiché gestiscono una grande mole di incassi di piccolo importo unitario e distribuiti sul territorio.

Sulla base delle linee strategiche definite, gli elementi che costituiranno l'offerta del nuovo Bancoposta sono i seguenti:

- l'organizzazione distributiva
- l'infrastruttura tecnologica di riferimento
- i progetti attuativi
- le politiche di formazione e incentivazione del personale
- la comunicazione.

3) Divisione Rete Territoriale

La Rete Territoriale viene costituita come **Divisione autonoma** per quattro ragioni:

- 1) fornirà servizi sia alla Divisione Servizi Postali sia alla Divisione Servizi finanziari;
- 2) avrà in aggiunta una missione commerciale autonoma rispetto alle altre due Divisioni;
- 3) potrà fornire servizi anche ai concorrenti della Divisione Servizi Postali e della Divisione Servizi Finanziari, in un'ottica di liberalizzazione sempre più estesa del mercato ;
- 4) tale scelta organizzativa consentirà, grazie alla separazione contabile, di quantificare più agevolmente i costi riferibili ai diversi prodotti e alle diverse aree di attività.

I principali progetti della Divisione Rete Territoriale riguardano:

- la **divisionalizzazione** (il Nuovo Modello Organizzativo);
- la revisione delle procedure di sportello;
- la riconfigurazione e il rilancio della rete degli sportelli;
- la riconfigurazione e il rilancio della rete di recapito.

4) Sistemi informativi

Le linee fondamentali di sviluppo dei sistemi informativi riguardano:

- la Rete telematica aziendale;
- l'integrazione dei servizi di fonia nella rete telematica aziendale;

- l'informatizzazione degli uffici;
- il potenziamento del centro nazionale di Elaborazione Dati (CNED) e la razionalizzazione dei Centri Compartimentali di Elaborazioni (CCED);
- lo sviluppo accelerato dei nuovi applicativi.

5) Gestione Immobiliare

Sono stati riesaminati perimetro, tipologie di immobili e valori del patrimonio immobiliare anche a causa di numerosi beni contesi con il Demanio ed altri identificabili come beni propri del Ministero delle Comunicazioni.

Il Piano di Impresa prevede la costituzione di una struttura organizzativa centralizzata (in forma societaria) che dovrà ottimizzare i costi legati a questo settore e garantire l'efficacia e l'efficienza anche in queste attività.

Gli investimenti previsti nell'area immobiliare dal Piano di Impresa ammontano a circa 1500 miliardi. I principali sono i seguenti:

- Progetto Lay out

Quasi 4.000 agenzie (selezionate in base ai volumi di traffico) verranno largamente ristrutturate. Si prevedono interventi di minore entità anche sui rimanenti sportelli.

- Ristrutturazioni e completamenti

Molti edifici direzionali di Poste Italiane (non compresi nel Progetto lay out) hanno bisogno di interventi di valorizzazione non trascurabili per ripristinare un livello qualitativo accettabile, mentre altri interventi già in corso verranno ultimati nel prossimo biennio.

- Sicurezza ed adeguamento alla legge n.626/1994

In tutti gli immobili sarà necessario eseguire i lavori di messa a norma secondo le indicazioni della legge n. 626/1994 sulla sicurezza del lavoro.

6) Personale

4.28 Il Piano di Impresa definisce il Personale come la **componente più importante dell'intera gestione aziendale.**

L'obiettivo comune di azionisti, management e rappresentanti dei lavoratori, è il passaggio ad una gestione efficace, accompagnata da efficienza, produttività e motivazione del personale che vi lavora.

In relazione alla gestione del Personale il Piano affronta tre principali temi:

- 1) il costo totale che l'Azienda può sostenere per il personale;
- 2) la riduzione/ eliminazione del precariato stabile;
- 3) i primi spunti per la rifondazione della gestione del personale.

L'obiettivo è quello di portare il costo personale/ricavi intorno al 70% entro il periodo del Piano di Impresa, agendo soprattutto sulla leva dello sviluppo e sugli interventi che riducano al minimo l'impatto sociale.

Dalla Nota Integrativa al bilancio di esercizio 1998 emerge che le spese per il Personale nell'esercizio 1998 ammontano a £. 10.335.958 milioni, rispetto a quelle registrate nel 1997 pari a £. 10.736.949 milioni; esse sono così ripartite secondo la loro natura:

Descrizione	Saldo al 31/12/97	Saldo al 31/12/98	Variaz. (+/-)
- Salari, stipendi - competenze			
fine ed accessorie	7.863.986	7.903.469	39.483
- Contributi ad Enti			
Previdenziali ed Assistenziali	2.785.532	1.881.532	(904.000)
- Trattamento di fine rapporto	329	445.578	455.249
- Altri costi	87.102	95.379	8.277
Totale	10.736.949	10.335.958	(400.991)

Fonte: Nota Integrativa al Bilancio di esercizio 1998 - Tabella n. 48 - Costo del Personale -

Il Piano di Impresa prevede una riduzione in valore assoluto del costo totale di circa 400 miliardi a partire dal 1999 e una dinamica molto contenuta negli anni successivi.

Tale riduzione verrà realizzata agendo sulle seguenti leve:

- assorbimento del precariato stabile e del turn-over con la riallocazione di personale da altre funzioni aziendali;
- riduzione di componenti variabili di costo;
- esodo volontario e incentivato nelle funzioni e nelle zone di esubero strutturale.

4.29 L'obiettivo è quello di ridurre (e tendenzialmente eliminare) il precariato stabile.

La disponibilità all'interno dell'Azienda di esuberi in quantità sufficiente a coprire sia il precariato stabile sia il turn-over è correlata alla realizzazione dei progetti presenti nel Piano di Impresa. In particolare:

- l'informatizzazione progressiva delle procedure amministrative;
- l'eliminazione o la riduzione delle strutture di Staff (Sedi-Agenzie di Coordinamento- funzioni centrali, ecc.);
- il ridisegno della catena logistica dei Servizi Postali;
- l'automazione progressiva delle procedure operative postali e finanziarie;
- la terziarizzazione di talune attività oggi svolte all'interno (per esempio: manutenzioni, autorimesse, stampe, ecc.);
- il ridisegno delle procedure di lavoro per eliminare attività inutili o ripetitive;
- la riduzione dell'assenteismo attraverso opportuni meccanismi di incentivazione e disincentivazione;
- l'aumento della produttività attraverso flessibilità, sistemi premianti, ecc.;

Con riferimento al terzo tema che caratterizza la "rifondazione" della gestione del Personale, il Piano di Impresa individua i seguenti elementi:

- l'identità aziendale
- la prestazione lavorativa e la produttività;
- il sistema delle motivazioni;

- la struttura decisionale;
- il sistema di relazioni industriali.

4.30 Gli investimenti previsti dal Piano di Impresa 1998-2002 ammontano a 4.607 miliardi così riepilogati nella seguente tabella:

	1998	1999	2000	2001	2002	Totale
Automazione postale	132	298	448	419	319	1616
Informatica e telecomunicazioni	275	381	108	45	38	847
Immobiliare	213	256	528	581	338	1894
Altri	0	25	30	30	30	115
POSTE ITALIANE SpA	620	960	1114	723	723	4472
Società controllate da P.I. Spa	13	38	48	18	18	135
Totale Gruppo Poste Italiane	833	998	1182	1073	741	4607

La tabella viene così illustrata nel documento intitolato Piano di Impresa 1998-2002 - Executive Summary-:

“ I progetti relativi delle strutture di lavorazione, trasporto e recapito dei Servizi Postali ammontano a 1.616 miliardi. Di questi, 373 miliardi si riferiscono alle infrastrutture tecnologiche di base che consentono la realizzazione del tracking & tracing e comprendono i sistemi di gestione e accounting, 591 miliardi sono relativi alla riorganizzazione ed automazione dei processi di lavorazione della corrispondenza, 146 miliardi per il potenziamento del servizio di trasporto, 186 miliardi per il servizio di recapito. I rimanenti 320 miliardi sono necessari per la meccanizzazione ed il trasporto del servizio pacchi, per la gestione degli arrivi e partenze con l'estero e per altri progetti (es: Cap 2000, riconfigurazione dei Ctr nel sistema Call Center , piattaforma per il commercio elettronico, progetti pilota, ecc).

I progetti relativi al PGO (847 miliardi) sono suddivisi in progetti di potenziamento dell'attuale sistema Edp per 60 miliardi, di informatizzazione degli uffici postali e interni (368 miliardi), di

ristrutturazione, potenziamento ed integrazione delle reti di trasmissione dati e fonia (133 miliardi) e progetti di realizzazione di software applicativi e gestionali per 77 miliardi. Gli altri progetti (210 miliardi) sono legati alla realizzazione di ATM e ad altre iniziative volte al miglioramento della gestione interna.

I progetti dell'Area Immobiliare (1.894 miliardi) riguardano gli adeguamenti previsti dalle leggi n. 46/90, n. 10/91 e n. 626/96 per l'ammontare di 398 miliardi, per ristrutturazioni e manutenzioni del patrimonio esistente (116 miliardi), per la realizzazione e completamento di nuovi uffici postali (137 miliardi).

Il nuovo lay-out degli uffici postali (1.152 miliardi) consentirà un miglior accesso per la clientela oltre a rispondere a precisi obblighi di legge concernenti gli standard di sicurezza ed il superamento delle barriere architettoniche, contribuendo anche a migliorare l'immagine di Poste Italiane."

4.31 L'esame compiuto dalla Corte sullo stato di attuazione dei vari progetti del Piano di Impresa, si basa sulla documentazione fornita dalla Società e, in particolare, su un documento denominato "Monitoraggio dei progetti" (contenente lo stato di realizzazione alla data del 31 marzo 1999).

Il precitato documento evidenzia che la maggior parte dei progetti del Piano di Impresa (complessivamente sono 151) sono stati avviati e che soltanto tre risultano conclusi, 13 sono stati sospesi o non avviati ed una gran parte di essi è in fase di studio o di elaborazione. Per altri che sono ad uno stato embrionale sono state definite le linee guida generali.

La tempistica di attuazione prevista dal Piano di Impresa 1998-2002 spesso non risulta rispettata: il 1999 viene considerato dalla Società come un anno dedicato alla predisposizione delle condizioni strutturali di

medio termine per poter, successivamente, porre in essere le innovazioni contenute nello stesso Piano.

Per alcuni progetti non è stata fatta una previsione degli stanziamenti a causa della mancanza di una stima dell'investimento (ad esempio: il progetto relativo alla "Razionalizzazione della rete di trasporti") per altri progetti le spese per gli investimenti sono state autorizzate di volta in volta non essendo stato stanziato un budget per il progetto (si veda il progetto relativo al "Lancio del Corriere Prioritario").

Con riferimento all'analisi dei singoli progetti si fa rinvio, nel dettaglio, ad un documento di sintesi che si riporta in allegato (Cfr. All. 4.4).

- 4.32 In termini positivi può giudicarsi l'adozione del Nuovo modello organizzativo basato sulla **divisionalizzazione** degli specifici settori di mercato entro i quali l'Azienda opera. Detto modello consente di individuare precise responsabilità per aree di business, per la qualità dei servizi e la soddisfazione del cliente. Tale progetto (AZ15) prevede tre tappe : attualmente si è passati alla seconda fase. La prima attiene alla progettazione ed al lancio del nuovo modello (aprile - luglio 1998); la seconda allo sviluppo del nuovo modello e riallocazione delle risorse umane sulla base della nuova struttura; la terza alla messa a regime fra vecchia e nuova struttura.

Costo del lavoro e Piano d'Impresa

4.33 Il Piano d'impresa 1998-2002 prevede, tra i diversi obiettivi, il contenimento del costo del lavoro mediante l'assorbimento dei "precari", il blocco del "turn over" e la realizzazione di un certo numero di "uscite" incentivate: misure queste non sufficienti a raggiungere l'obiettivo del risanamento aziendale che è invece legato alla condizione di una **netta crescita dei ricavi**.

In sintesi si tratta di avviare quella serie di interventi previsti nel Piano di Impresa che conducono alla crescita dei ricavi attraverso il completamento di tutti i progetti previsti, molti dei quali, a loro volta, richiedono per la loro realizzazione l'attivazione di processi di mobilità interna del personale dalle funzioni di staff a quelle più strettamente operative (sportello, recapito ecc.).

Tali interventi dovrebbero portare, secondo le previsioni della Società, ad una **diminuzione del costo del lavoro pari a £ 1.000 miliardi**, a fine periodo, tale da comportare una minore incisività sia rispetto al totale dei *ricavi ordinari* (dal 99,5% al 76,4%) sia rispetto al totale dei *costi operativi* (dall'83,7% al 76,3%).

NUMERO DI DIPENDENTI E STIMA DEL RELATIVO COSTO
PREVISTI DAL PIANO DI IMPRESA 1998-2002

	1998	1999	2000	2001	2002	Δ 1998/02
Dipendenti a tempo indeterminato	175.907	173.399	171.139	168.862	167.775	-8.132
Dipendenti con c.f.l.	261	1.000	1.500	2.000	2.000	1.739
Totale	176.168	174.399	172.639	170.862	169.775	-6.393
Contratto a tempo determinato	8.413	1.158	750	750	750	-7.663
Comandati presso altre Ammin.ni *	2.851	-	-	-	-	-2.851
Totale Personale	187.432	175.557	173.389	171.612	170.525	-16.907

* Il Piano di Impresa aveva previsto che tutti i "comandati" venissero definitivamente trasferiti alle rispettive amministrazioni entro il 1998. L'art. 45 comma 10 della Legge n.448 del 23 dicembre 1998 (legge finanziaria) ha disposto che "il personale suddetto può permanere in posizione di comando per un periodo non superiore a due anni a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge".

4.34 La prevista riduzione del costo del lavoro di circa £ 1.000 è stata valutata considerando: la diminuzione di n. 8.132 dipendenti a tempo indeterminato, parzialmente reintegrata dall'assunzione di personale con contratto di formazione lavoro; la quasi totale eliminazione del precariato (si passa dalle 8.413 unità del 1998 alle 750 a fine periodo); l'eliminazione del personale comandato (2.851 unità indicate per il 1998). Tali manovre comporterebbero una diminuzione complessiva di quasi 17.000 unità nel 2002, che valutata ad un costo medio di 57 milioni annui, insieme ad altri correttivi, porterebbero l'azienda alla predetta economia di 1.000 mld.

In tal modo cambierebbe l'incidenza del costo del lavoro sui *ricavi operativi*, passando dal 97,2% al 76,3% a fine periodo (2002) e le perdite d'esercizio potranno ridursi da £ 2.000 mld. (perdita prevista a chiusura dell'esercizio 1998) a £ 190 mld. nel 2001 e trasformarsi in utile alla fine del 2002 (£ 220 mld.).

INCIDENZA DEL COSTO DEL LAVORO SUI RICAVI OPERATIVI

	1998	1999	2000	2001	2002	Incremento 1998/02
A) Costo del lavoro	10.400	9.940	9.960	10.000	10.070	
B) Ricavi operativi	10.700	11.400	12.000	12.700	13.200	23,4%
(A/B) Incidenza costo del lavoro	97,2%	87,2%	83,0%	78,7%	76,3%	

Fonte: Piano d'Impresa 1998/2002

4.35 Il Piano d'Impresa ipotizza una crescita dei *ricavi operativi* dell'azienda nella misura del 23,4% a fine periodo.

Tale incremento gioca soprattutto sull'elemento basilare rappresentato da £ 10.700 mld. previsti come base di partenza all'anno 1998. La previsione appare troppo bassa ed incongruente rispetto ai valori aziendali - alla data del 30 giugno 1998 i ricavi operativi ammontavano a £ 5.762 mld. (Cfr. relazione semestrale), che proiettati al 31 dicembre facevano prevedere un risultato finale di £ 11.547 mld. - e comunque

non in linea rispetto ad altre risultanze d'esercizio indicate nel documento stesso quali la perdita d'esercizio, quantificata nella misura di £ 2.000 mld.

Infatti, laddove si partisse da un valore di ricavi più alto, la crescita ipotizzata sarebbe quantificata nella misura del 16% a fine periodo.

	1998*	1999	2000	2001	2002	Incremento 1998/02
Ricavi operativi	11.376	11.400	12.000	12.700	13.200	16,0%

Fonti: 1998 bilancio d'esercizio; 1999/2002 Piano d'Impresa

Perdite d'esercizio

4.36 La perdita a chiusura dell'esercizio 1998 è risultata pari a £ 2.649,5 mld.

Nel Piano d'impresa 1998/2002 la stessa perdita era prevista nella misura di £ 2.140 mld - dato inerziale "non pessimistico".

Una perdita annua di tale portata significa che la Società subisce una perdita di **oltre 7 miliardi al giorno** mentre, ove si considerino le sole giornate lavorative, la perdita sale quasi a £ 10 miliardi. La Società Poste Italiane si configura come un'azienda composta da quasi 188.000 lavoratori, ciascuno dei quali, col suo lavoro, contribuisce ad alimentare giornalmente una perdita di £ 53.000.

Considerando gli effetti di tale risultato negativo sui singoli uffici si può dire che ognuno dei 14.000 uffici postali dislocati sul territorio subisce una perdita media di 189 milioni annui, pari a circa £ 518.500 al giorno e a £ 700.000 per ogni giornata lavorativa.

4.37 In uno scenario futuro sempre "non pessimistico" le proiezioni economiche "inerziali", in assenza cioè di azioni specifiche, ipotizzano addirittura un peggioramento.