

minima rilevanza, non influenzano gli elementi contabili del bilancio aziendale.

Il bilancio consolidato, negli aggregati più significativi, si presenta come segue.

Stato Patrimoniale				
Attivo		Passivo		
Immobilizzazione	13.918.677	Patrimonio netto di gruppo	4.485.690	4.485.688
		di cui patrimonio netto di terzi	2	
Attivo circolante	336.589.620	Debiti		2.571.081
		Fondi per rischi ed oneri		445.976
		Fondo TFR		342.942.608
Ratei e risconti attivi	28.163	Ratei e risconti passivi		91.107
Totale attivo	350.536.460	Totale Passivo		350.536.460

Conto economico		Conti d'ordine	
Valore della produzione	11.785.982	Garanzie prestate a favore di terzi L.	131.484
Costi della produzione	13.339.428	Impegni derivanti da acquisti L.	545.724
Proventi ed oneri finanziari	(240.610)	Altri conti d'ordine, costituiti da beni e libretti di risparmi L.	265.945.094
Rettifiche di valore di attività finanziarie	1.300		
Proventi ed oneri straordinari	(497.463)		
Imposte sul reddito	378.578		
Perdita dell'esercizio 1998	2.668.788		
di cui perdita di terzi L. 9 milioni			
		Totale	266.622.302

I suddetti elementi, non comparabili con i valori dell'esercizio precedenti (perché inesistenti), comprovano la ridottissima incidenza dei risultati dell'attivo e della perdita di gestione dell'avvenuta acquisizione del gruppo SDA, in ordine alla quale si è riferito nel paragrafo secondo.

Conclusioni

5.46 Nelle precedenti relazioni, la Corte ha evidenziato la “negatività” degli “indici di bilancio”, patrimoniali ed economici: indici in costante peggioramento, a comprova dell’insanabile patologia aziendale.

L’analisi del bilancio 1998 conferma la tendenza negativa, che anzi risulta notevolmente aggravata a causa dell’encomiabile “operazione rettifica”, promossa dall’A.D., tuttora in corso di espletamento, stante l’esistenza di “oneri sottostimati” di non facile identificazione. Ed è proprio per fronteggiare prevedibili “sorpresa” che sono stati iscritti nel conto economico, £ 540 mld alla voce “oneri straordinari” e £ 2.561,7 al “Fondo rischi”.

Gli indici più significativi possono essere così riepilogati:

		1997	1998
Indice di elasticità	$\frac{\text{Attivo corrente}}{\text{totale immobilizzazioni}} \times 100$	$\frac{8.238}{12.568} \times 100 = 65,55$	$\frac{6.370}{13.531} \times 100 = 47,08$
Indice di rigidità	$\frac{\text{totale immobilizzazioni}}{\text{totale impieghi}} \times 100$	$\frac{12.568}{20.806} \times 100 = 60,41$	$\frac{13.531}{19.901} \times 100 = 67,99$
Indice di elasticità del passivo	$\frac{\text{passività correnti}}{\text{totale fonti}} \times 100$	$\frac{10.867}{20.806} \times 100 = 52,23$	$\frac{7.344}{19.896} \times 100 = 36,91$
Indice di rigidità del passivo	$\frac{\text{passività consolidate}}{\text{totale fonti}} \times 100$	$\frac{7.378}{20.806} \times 100 = 35,46$	$\frac{8.047}{19.896} \times 100 = 40,45$
Indice di autonomia finanziaria	$\frac{\text{capitale proprio}}{\text{totale impieghi}}$	$\frac{4.978}{20.806} = 0,24$	$\frac{2.561}{19.901} = 0,13$
Indice di indebitamento (leverage)	$\frac{\text{totale impieghi}}{\text{capitale proprio}}$	$\frac{20.806}{4.978} = 4,18$	$\frac{19.901}{2.561} = 7,77$
Indice di redditività del capitale investito (Return Investment ROI)	$\frac{\text{risultato operativo}}{\text{totale impieghi}} \times 100$	$\frac{(1.430)}{20.806} \times 100 = (6,87)$	$\frac{(1.537)}{19.901} \times 100 = (7,72)$
Indice di redditività del capitale proprio (return on equity ROE)	$\frac{\text{utile (perdita) netto dell'esercizio}}{\text{capitale proprio}} \times 100$	$\frac{(793)}{4.978} \times 100 = (15,93)$	$\frac{(2.649)}{2.561} \times 100 = (103,44)$
Indice di rigidità delle vendite	$\frac{\text{risultato operativo}}{\text{ricavi netti divendita}} \times 100$	$\frac{(1.430)}{11.777} \times 100 = (12,14)$	$\frac{(1.537)}{11.643} \times 100 = (13,20)$
Quozienti di incidenza della gestione non caratteristici	$\frac{\text{utile (perdita) netto dell'esercizio}}{\text{risultato operativo}}$	$\frac{(793)}{(1.430)} = 0,55$	$\frac{(2.649)}{(1.537)} = 1,72$
Tasso di rotazione degli impieghi	$\frac{\text{ricavi netti divendita}}{\text{totale impieghi}}$	$\frac{11.777}{4.978} = 2,37$	$\frac{11.643}{19.901} = 0,59$

La "criticità" dei suddetti indicatori sembra far emergere le gravi difficoltà di un ripiano economico e patrimoniale nei tempi previsti dal Piano d'Impresa

A siffatta conclusione si perviene anche attraverso la lettura degli indicatori esposti nelle precedenti relazioni aggiornate al 1998, come da seguente tabella.

INDICATORI DI FINANZIAMENTO E REDDITIVITA'
(i valori negativi sono indicati tra parentesi)

(i valori negativi sono indicati dai parentesi)

(in miliardi di lire)

GESTIONE ECONOMICA	1994	1995	1996	1997	1998
Ricavi delle vendite	10.894 = (1,06)	11.478 = (1,20)	11.773 = (1,15)	11.528 = (1,07)	11.378 = (1,10)
Costo del lavoro	(10.118)	(9.583)	(10.197)	(10.737)	(10.338)
Risultato di esercizio	(884) = (0,11)	(819) = (0,17)	(892) = (0,19)	(793) = (0,18)	(2.648) = (0,33)
Capitale investito*	8.047	4.872	4.577	4.928	8.145
Indebitamento finanziario	27.524 = 4,90	339.498 = 81,22	382.367 = 120,87	380.938 = 140,94	342.873 = 78,07
Patrimonio netto (**)	5.813	4.180	3.003	2.581	4.505
COSTO DEL VENDUTO (COST OF GOODS SOLD-COGS)					
Costo del venduto	(12.202) = (1,14)	(12.057) = (1,05)	(12.550) = (1,07)	(12.819) = (1,11)	(12.824) = (1,13)
Ricavi delle vendite	10.894	11.478	11.773	11.528	11.378
Utile lordo	(568) = (0,05)	(582) = (0,05)	(744) = (0,06)	(1.430) = (0,12)	(1.537) = (0,13)
Valore produzione	12.072	12.000	12.218	11.777	11.544
REDDITIVITA' DELLE VENDITE (RETURN ON SALES-ROS)					
Utile Operativo	(884) = (0,08)	(819) = (0,07)	(892) = (0,08)	(793) = (0,07)	(2.648) = (0,23)
Ricavi delle vendite	10.894	11.478	11.773	11.528	11.378
REDDITIVITA' CAPITALE INVESTITO (RETURN ON CAPITAL EMPLOYED-ROCE)					
Utile Operativo	(884) = (0,11)	(819) = (0,17)	(892) = (0,19)	(793) = (0,16)	(2.648) = (0,33)
Capitale investito(*)	8.047	4.872	4.577	4.928	8.145

* L'indicatore è stato elaborato per motivi di comparazione con gli anni precedenti. Poiché il bilancio 1998 alla voce A I (Attività e passività trasferite dall'ex Amministrazione dello Stato) riporta il valore zero, si è proceduto alla quantificazione del valore con riferimento agli importi di L. 3.000 mld (ex art. 53, comma 13, legge 449/1997) e di L. 5.145 mld a titolo di trasferimento a patrimonio netto di crediti pregressi dello Stato (legge 7 gennaio 1999 n. 3)

** Il patrimonio netto al 1° gennaio 1994 era di L. 6.098 mld.

6. PERSONALE

6.1. Nel 1994, la contrattazione aziendale, è stata concepita dall'allora "vertice" dell'Ente in modo **pienamente autonomo** e, come tale, svincolata dalle disposizioni sistematiche applicabili agli altri organismi pubblici, operanti nel settore dei servizi. Ad avviso della Corte, la relativa azione andava, invece, condotta nell'**ambito dell'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 e delle disponibilità finanziarie dell'azienda, come prescritto dall'art. 9, comma 2 del D. Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29.**

La soluzione adottata dal precedente "vertice" potrebbe considerarsi **anomala**, in quanto, in base al D. Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 (art. 73), l'ex Amministrazione P.T. era inclusa tra gli organismi tenuti all'osservanza della contrattazione aziendale secondo le direttive governative: obbligo questo che non può ritenersi caduto in virtù della L. 71/94.

6.2. Orbene, i consuntivi delle Poste Italiane evidenziano, da lunghissimi anni, pesanti **perdite d'esercizio, che nel periodo 1994-98 ascendono a £ 5.838 mld., al netto delle contribuzioni statali di £ 1.287 mld., previste dall'art. 7 della legge 71/94.** Tale situazione avrebbe dovuto, tra l'altro, **imporre il contenimento del costo del lavoro**, in luogo della sua sensibile crescita.

In termini economici, **nel periodo 1994/98, il costo del personale si è incrementato di ben £ 3.292 mld. - come si deduce dal seguente prospetto - con una forte compromissione del processo di risanamento economico-finanziario. Il 1998 sconta l'effetto "trascinamento" delle contrattazioni precedenti.**

MAGGIORI ONERI SOSTENUTI DALL'AZIENDA NEL PERIODO 1994/98

VOCI	1994	1995	1996	1997	1998	TOTALE PERIODO 1994/98
Maggior onere retributivo (dipendenti):						
rinnovo biennio 94-95 (esclusi oneri sociali)		344,2				344
rinnovo biennio 96-97 (esclusi oneri sociali)			250,0 (4)	552,0 (4)	39,0	802
Maggior onere retributivo (dirigenti)			1,9	2,9	0,8	6
Maggior onere contributivo			265,5	426,0		691
Ributuzioni personale C.F.L. (1)		20,0	106,0	122,6	11,5	260
Ributuzioni personale C.T.D. (2)	185,0 (3)	238,0 (3)	197,0	247,1	321,3	1.188
Totale maggiori spese	185	602	820 -	1.351	334	3.292
Economia attesa per pensionamenti (n. 52.000 unità x 54,9 mln.)						2.855
Totale generale						6.147

(1) Personale assunto con contratto di formazione-lavoro

(2) Personale assunto con contratto a tempo determinato

(3) Solo retribuzione fissa

(4) Computo della Società

Nel periodo 1994-98, le remunerazioni sono cresciute del 35% per i dirigenti e del 21% per il restante personale, con oneri finanziari complessivi di £ 38.371 mld.

Inoltre, nello stesso periodo le Poste hanno sostenuto oneri accessori (oneri sociali etc.) per un totale di £ 12.580 mld. e quindi, globalmente per £ 50.952 mld., come si desume dal seguente prospetto.

ANALISI DELLE VOCI COMPONENTI IL COSTO DEL LAVORO*
ESERCIZI 1994/98

VOCI DI BILANCIO	1994	1995	Δ 95/94	1996	Δ 96/95	1997	Δ 97 /96	1998	Δ 98 /97	Δ 98 /94	ONERI COMPLESSIVI 59/94
Salari e stipendi	7.744,1	7.248,8	- 495,3	7.611,2	362,4	7.884,0	272,8	7.903,5	39,5	159,4	38.371,5
Oneri sociali	2.308,0	2.250,5	- 55,5	2.516,0	265,5	2.785,5	269,6	1.881,5	- 904,0	- 424,5	11.739,4
Tratt. di fine rapp.	-	-	-	0,2	0,2	0,3	0,1	455,6	455,3	455,6	456,1
Altri costi	68,7	63,6	- 5,0	68,8	6,2	87,1	17,3	95,4	8,3	26,7	384,6
Costo del lavoro	10.118,7	9.562,9	- 555,8	10.197,2	634,3	10.736,9	539,7	10.336,0	- 400,9	217,3	50.951,7

Fonte: Poste Italiane - Risultanze di Bilancio, conto economico.

* Con l'espressione "costo del lavoro" usata nella terminologia aziendalistica e nell'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, si intendono tutte le aggregazioni contabili iscritte in bilancio, conto economico, alla voce "costo del personale".

6.3. L'aumento costante del differenziale anzidetto rinviene la sua causa principale nella forte ascesa del costo del personale nel periodo

1994/98 che, pur rimanendo attestato su valori simili - essendo passato da £ 10.118 mld. del 1994 a £ 10.336 mld. del 1998 (differenza + £ 218 mld.) - **non ha evidenziato alcun beneficio dai circa 52.000 pensionamenti intervenuti nel periodo considerato con un'economia di £ 2.855 mld.** Infatti, il primo valore, del 1994, va diminuito di £ 2.855 mld., rendendo così i dati omogenei, con un risultato finale di £ 6.595 mld. La maggiorazione di costo è, pertanto, di £ 3.512 mld. come da seguente prospetto:

INCREMENTO EFFETTIVO DEL COSTO DEL LAVORO - 1994/98

(valori espressi in miliardi di lire)

Voci	1994	1997	1998	Δ 1994/97	Δ 1997/98
Costo del lavoro (da bilancio)	10.118	10.737	10.336	619	-401
coefficiente correttivo (1)	-668	-630	-		
	9.450	10.107	10.336		
coefficiente correttivo (2)	-2.855				
Costo omogeneo	6.595	10.107	10.336	3.512	229
Incremento effettivo del costo del lavoro				53%	3%

(1) Per coerenza il costo del lavoro è stato diminuito del contributo al S.S.N.

(2) Trattasi di una riduzione determinata dall'applicazione del "pensionamento anticipato" o di "dimissioni volontarie", per omogeneità dei valori, calcolato in base al numero di cessazioni al costo medio unitario annuo (n. 52.000 x 54,9).

6.4. Il risparmio che si sarebbe dovuto riscontrare per effetto delle cessazioni avvenute nel periodo di gestione dell'Ente (1994-98, febbraio) è stato vanificato da ulteriori costi sostenuti per:

- **il maggior onere retributivo** dovuto a due rinnovi contrattuali intervenuti sia per il personale dirigente che per quello dipendente;
- **il personale assunto** con contratto di formazione lavoro e a tempo determinato;

il maggior onere contributivo dovuto all'aumento delle aliquote applicate alle contribuzioni IPOST e alla **variazione degli oneri previdenziali e assistenziali** per effetto dell'inclusione del trattamento

variabile nell'imponibile contributivo ai fini pensionistici, a partire dall'1 gennaio 1996. Per una più specifica valutazione nella seguente tabella sono riportati i costi medi unitari del personale nel periodo 1994-98.

COSTO UNITARIO ANNUO DEL PERSONALE - PERIODO 1994/98

VOCI	1994	1995	INCR. 94/95	1996	INCR. 95/96	1997	INCR. 96/97	1998	INCR. 97/98	INCRE- MENTO 94/98
	COSTO MEDIO UNITARIO	COSTO MEDIO UNITARIO		COSTO MEDIO UNITARIO		COSTO MEDIO UNITARIO		COSTO MEDIO UNITARIO		
Salari e stipendi	34.984.075	36.807.204	4,4%	38.845.976	5,9%	41.365.013	7,0%	42.344.245	2,4%	21%
Compet. dirigen	110.874.156	112.592.129	1,5%	109.342.570	-2,9%	160.706.789	47,0%	149.864.716	-6,7%	36%
Compet. dipend	34.849.087	36.377.081	4,4%	38.515.791	5,9%	41.153.087	6,8%	42.113.326	2,3%	21%
Oneri sociali	10.411.357	11.334.143	8,9%	12.774.820	12,7%	14.662.080	14,7%	10.080.846	-31,2%	-3%
Costo del lavor	45.685.429	48.181.798	5,4%	51.776.609	7,5%	56.476.965	9,1%	55.376.743	-1,9%	21%

Fonte: Costi medi unitari calcolati in base al rapporto tra risultanze economiche d'esercizio e numero medio unità amministrate nell'anno.

6.5 Consegue che la misura di "anticipato pensionamento"¹ non ha prodotto il previsto risanamento economico-finanziario, essendo gli oneri del personale aumentati in termini assoluti di £ 3.292 mld. e al lordo delle presunte "economie" di £ 6.226 mld. con riferimento alla consistenza del personale all'1.1.1994.

Inoltre, sul piano giuridico la misura si è dimostrata illegittima, (Cfr. da ultimo Corte Cassazione, Sezione lavoro, Sentenza n. 1758/99 e n. 6.051/99) con la conseguenza di ulteriori pesanti oneri per la Società (in parte già prodottisi) che si ripercuoteranno negli esercizi finanziari 1999 e ss. (Cfr. All. n. 6.1).

Un prudente apprezzamento della situazione espone le seguenti quantificazioni, con oneri aggiuntivi di £ 634,4 mld.

¹ Il pensionamento anticipato si riferisce al personale collocato in quiescenza al compimento del periodo contributivo e prima del raggiungimento del 65° anno di età.

(valori espressi in mld. di lire)

Descrizione	Numero ricorsi effettuati	Costo Totale presunto al 31.12.97	Numero potenziali ricorrenti	Costo unitario presunto	Costo Totale presunto
personale dipendente:					
ricorsi censiti *	543	22,1			
maggiorazione 40%	217	8,8			
totale	760	30,9			
ricorsi presunti - risarcimento facoltà di cui all'art. 18 della L. 300/70 (somma pari a 15 mensilità)			6.000	0,060	360,0
contenzioso dipendenti		30,9	6.000	0,038	225,0
personale dirigente:					
ricorsi censiti	140	13,3			
ricorsi presunti			25	0,208	5,2
contenzioso dirigenti		13,3			5,2
		44,2			590,2
		Totale contenzioso		634,4	

N.B.: Escluse spese legali

* I dati forniti dalla Società risultano da un censimento che copre il 60% del territorio

6.6 Nel 1998, si è, invece, verificata un'inversione di tendenza, in quanto il costo del personale, in termini assoluti, si è ridotto di £ 401 mld., rispetto all'anno precedente.

Tale differenziale è la risultante algebrica dei seguenti fattori:

- **diminuzione complessiva del costo degli oneri sociali di £ 904 mld.**, dovuta alla soppressione del contributo al Servizio Sanitario Nazionale (SSN), per effetto dell'IRAP, nonché a minori contributi per buonuscita versati all'Ipost, dovendo la Società effettuare, dal 28 febbraio 1998 accantonamenti per T.F.R.
- **aumento del trattamento di fine rapporto (T.F.R.) di £ 456 mld.** - accantonamento di legge imposto alla Società (art. 2120 c.c.).

6.7 In considerazione della poderosa "criticità" economica della S.p.A. e nell'ottica di pervenire al suo risanamento finanziario, la Corte ebbe a

raccomandare nella precedente relazione che i rinnovi contrattuali si sarebbero dovuti ispirare ai seguenti principi:

a) CCNL per il personale dirigente

In sede del rinnovo contrattuale sarà opportuno tener conto delle direttive contenute nel D. Lgs. n. 80 del 31 marzo 1998, recante disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa nonché dei seguenti elementi:

- A. **il trattamento normativo può anche essere gradualmente correlato a quello dei dirigenti dell'industria nel rispetto delle specificità e delle esigenze organizzative dell'azienda postale;**
- B. **il regime degli scatti di anzianità previsto per i dirigenti provenienti dall'ex Amministrazione P.T. deve essere armonizzato con il nuovo sistema retributivo per evitare duplicazioni dello stesso beneficio;**
- C. **l'introduzione, da guardare con estremo favore, accanto al vigente sistema, dei contratti a tempo determinato per il personale dirigente in armonia con la legge 230/1962 (art. 4). La temporaneità degli incarichi costituisce, infatti, una garanzia per entrambe le parti. Per la Società, che può giudicare i dirigenti dai risultati ottenuti, distribuire le responsabilità in funzione delle capacità e ovviamente, remunerare meglio chi ottiene i migliori risultati; e per i dirigenti che, una volta accettati gli obiettivi e ottenute le risorse, hanno un'autonomia gestionale garantita per tutta la durata dell'incarico, salvo la revoca prima della scadenza per comprovata inefficienza.**

Le suddette considerazioni trovano conforto nella illustrazione della Società nella quale sono indicati il maggior costo per gli anni 1999-2000 nonché le modifiche normative intervenute a partire dal 1° gennaio 1999.

E' da tenere presente che i minimi contrattuali subiranno sostanziosi incrementi dal 1° gennaio 2000 stante il collegamento dinamico con il CCNL dirigenti di aziende industriali. La Corte segnala la "gravosità" del sistema, esortando il ricorso a contratti personalizzati a tempo determinato da prevedere e disciplinare con apposita convenzione contrattuale.

b) CCNL per il personale dipendente

In sede di rinnovo contrattuale, la Società - nell'intento di contenere il costo del lavoro, di accrescere la produttività, di razionalizzare l'impiego delle risorse umane, di osservare la corrispondenza tra le declaratorie professionali e l'attività concretamente svolta dal personale, di determinare l'entità dei quadri (1° e 2° livello), in rapporto alle effettive esigenze dell'Azienda ecc. - dovrebbe procedere alla revisione delle vigenti clausole contrattuali prevedendo:

- a) affermazione del principio della **retribuzione variabile** con contestuale eliminazione del vigente sistema "a pioggia" del trattamento accessorio e revisione di quello fisso;
- b) coerenza del trattamento economico e normativo con quello previsto dalla contrattazione collettiva applicabile alle imprese simili (agenzie di recapiti, ecc.);
- c) articolazione dell'entità delle ferie attribuite al personale secondo criteri di anzianità di servizio partendo da una base di 20 giorni utili;
- d) mobilità del personale dall'area di ridondanza verso gli uffici che risultano sottorganico (di norma spostamento Sud - Nord e non viceversa);
- e) enunciazione, precisa e puntuale, dei doveri del personale per il migliore espletamento dei propri compiti protesi ai più proficui risultati aziendali;

- f) eliminazione delle “norme di protezione” interessanti il personale degli Enti Pubblici;
- g) regolamentazione delle relazioni sindacali in modo da non “appesantire” il bilancio ed il funzionamento della Società;
- h) rimodulazione dell’area operativa secondo le diverse professionalità e responsabilità in modo da introdurre tre distinti comparti;
- i) introduzione, accanto al vigente sistema, dei contratti a **tempo determinato** in armonia con la legge 230/1962, contrattualizzando apposite deroghe giustificate dall’esigenza di rendere competitiva l’azienda postale;
- j) responsabilizzazione di tutti gli operatori postali con specificazione delle relative sanzioni in caso di inosservanza dei compiti assegnati;
- k) eliminazione dei sistemi retributivi che possono costituire incentivo all’assenteismo;
- l) previsione specifica dei casi in cui avviare la “procedura di raffreddamento”;
- m) indicazione dei casi di informativa alle OO.SS. cadenzata annualmente o semestralmente secondo i settori interessati.

6.8 Nel 1999, la S.p.A. ha rinnovato il contratto dei dirigenti (Cfr. All. 6.2)², la cui impostazione non appare completamente in linea con la strategia di risanamento per le seguenti ragioni:

- il nuovo contratto evidenzia ulteriori oneri a carico della società;
- l’adozione del contratto per i dirigenti delle aziende industriali **non appare attualmente giustificata**, trattandosi di settori operativamente

² Dal 1° gennaio 1999 il rapporto di lavoro dei dirigenti di Poste Italiane S.p.A. è disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro sottoscritta tra la Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali (F.N.D.A.I.) e la Confindustria per i dirigenti di aziende industriali.

differenziati (**industria e servizi**) e a produttività estremamente ridotta per le Poste;

- le **eccezioni o le integrazioni al CCNL** per dirigenti di aziende industriali provocheranno un **sistema “privilegiato”** a favore dei dirigenti della Società, di cui è difficile cogliere le motivazioni, tenuto conto della loro diversa professionalità aziendale e della non soddisfacente produttività;
- la S.p.A. non ha alcuna possibilità di **“sorvegliare”** o di **“partecipare”** al CCNL dei dirigenti delle aziende industriali, venendo così ad esporsi a situazioni di **“terzi”**;
- la disciplina contrattuale **influenzerà** la contrattazione aziendale del **restante personale** con sensibili aggravi del conto economico.

6.9 Alla luce di tali risultanze, la Corte auspica:

- la **rimodulazione dei contratti del personale** per renderli compatibili con le disponibilità finanziarie e con la possibilità **“di liberare”** l'azienda da elementi non ritenuti compatibili con il nuovo quadro operativo;
- la **proroga della parte economica** sin quando non si sia realizzato il risanamento economico-finanziario dell'azienda;
- la **commisurazione effettiva** del trattamento economico al conseguimento di risultati a valenza produttiva ed operativa in modo da accrescere il valore d'impresa, **evitando ogni forma di remunerazione “a pioggia”**.

6.10 Nel prospetto che segue è rappresentato, il *costo del lavoro* (Cfr. anche All. 6.3) disaggregato per le singole voci iscritte in conto economico, negli esercizi 1997 e 1998, con la relativa incidenza percentuale sul costo complessivo; quindi il differenziale – in termini assoluti e

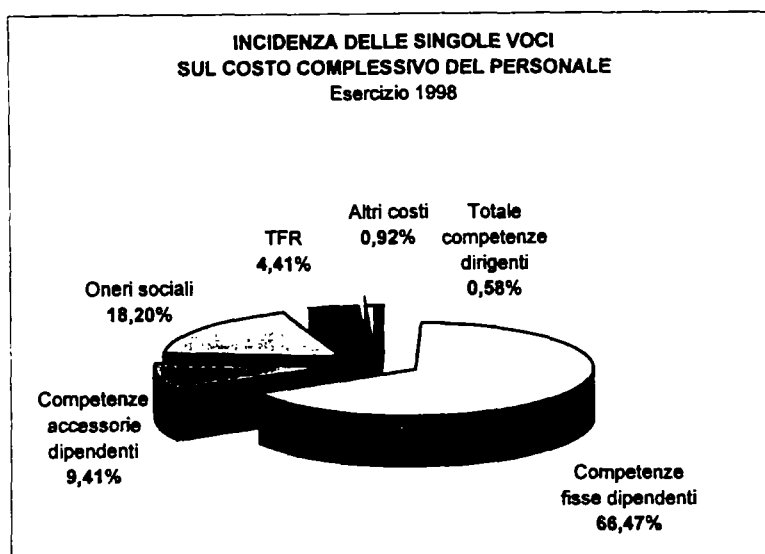
percentuali – dei valori presi in considerazione; nell'ultima colonna, infine, è calcolato il differenziale di incidenza percentuale delle singole voci sul costo del lavoro dell'esercizio 1998, rispetto al precedente.

ANALISI COMPARATIVA DELLE VOCI COMPONENTI IL COSTO DEL LAVORO ESERCIZI 1997-98 E RELATIVA INCIDENZA SUL TOTALE

DESCRIZIONE	COSTO 1997	Incidenza rispetto al costo del lavoro	COSTO 1998	Incidenza rispetto al costo del lavoro	Δ 1997/1998	D Incidenza sul costo del lavoro
Competenze fisse dirigenti	49.228.771.713	0,46%	56.575.610.809	0,59%	7.346.839.096	15%
Competenze accessorie dirigenti	4.929.416.270	0,05%	3.370.275.636	0,03%	-1.559.140.634	-32%
Totale competenze dirigenti	54.158.187.983	0,50%	59.945.886.445	0,58%	5.787.698.462	11%
Competenze fisse dipendenti	6.892.061.656.173	64,19%	6.870.461.986.633	66,47%	-21.599.669.540	0%
Competenze accessorie dipendenti	917.765.498.191	8,55%	973.060.763.987	9,41%	55.295.265.796	6%
Totale competenze dipendenti	7.809.827.154.364	72,74%	7.843.522.750.620	75,89%	33.695.596.256	0%
Salari e stipendi	7.863.985.342.347	73,24%	7.903.468.637.065	78,47%	39.483.294.718	1%
Oneri sociali	2.785.532.437.905	25,94%	1.881.532.485.253	18,20%	-903.999.952.652	-32%
TFR	329.105.546	0,00%	455.578.464.896	4,41%	455.249.359.350	138329%
Altri costi	87.101.969.815	0,81%	95.378.788.901	0,92%	8.276.819.086	10%
Totale costi del personale	10.736.948.853.613	100%	10.335.958.376.115	100%	-400.990.477.498	-4%

Fonte: Bilancio d'esercizio - conto economico

Nel 1998 cambia dunque anche l'incisività che le singole voci di costo - rilevabili in bilancio – producono sul costo complessivo del personale, specialmente in relazione alle voci attinenti agli *oneri sociali* e al *trattamento di fine rapporto* (t.f.r.): ridotti i primi, del 7,8%, sia per la soppressione dei contributi da versare al S.S.N., sia per la mancata corresponsione all'Ipost dei contributi specifici a carico delle Poste per l'indennità di buonuscita; in aumento, di oltre 455 mld., i secondi, per l'accantonamento al fondo trattamento di fine rapporto imposto all'Azienda nella nuova configurazione giuridica di Società (art. 2120 c.c.), per il periodo dal 28 febbraio 1998 al 31 dicembre 1998, per tutti i dipendenti.



Il grafico sopra riportato illustra in maniera evidente le principali voci di conto economico relative ai *costi del personale* e la loro incisività rispetto al costo complessivo contabilizzato nell'esercizio 1998.

Redditività aziendale

6.11 Nelle precedenti edizioni del presente elaborato sono stati ampiamente illustrati i *costi* e i *ricavi* d'azienda dei trascorsi esercizi, giova tuttavia rappresentare ancora una volta la loro entità e soffermarsi sul rapporto che deriva dai rispettivi valori (*Redditività*).

Di seguito si espongono alcuni tra i dati annui più significativi delle Poste Italiane, nel periodo 1994-98, secondo i dati di Bilancio.

(costi e ricavi espressi in miliardi di lire)

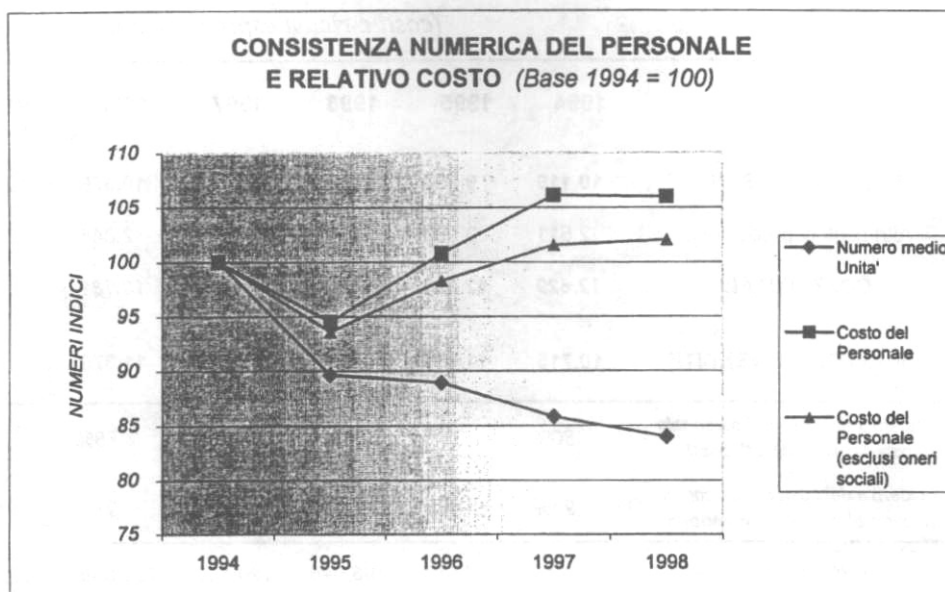
	1994	1995	1996	1997	1998	VALORI MEDI 1994/98
COSTO DEL PERSONALE	10.119	9.563	10.197	10.737	10.336	10.190
Altri costi di produzione	2.511	3.030	2.766	2.471	2.845	2.725
COSTI TOTALI	12.629	12.593	12.963	13.208	13.181	12.915
RICAVI DELLE VENDITE	10.715	11.479	11.774	11.528	11.376	11.374
<i>Incidenza dei costi del personale rispetto al totale dei costi</i>	<i>80%</i>	<i>76%</i>	<i>79%</i>	<i>81%</i>	<i>78%</i>	<i>79%</i>
<i>Incidenza dei costi del personale rispetto ai ricavi delle vendite</i>	<i>94%</i>	<i>83%</i>	<i>87%</i>	<i>93%</i>	<i>91%</i>	<i>90%</i>
NUMERO MEDIO UNITA'	221.486	198.558	196.946	190.112	186.648	198.750

Fonte: Costi e ricavi rilevati dal Bilancio d'esercizio - Conto economico.

* Al 31 dicembre 1997 risultava iscritto il credito di £ 300 mld. per compensazioni finanziarie relative al 1997. L'accertamento era stato effettuato, nonostante l'assenza di previsione di legge specifica, in considerazione della decisione contenuta in apposita direttiva del Governo di riconoscere tale diritto. Poiché tale direttiva non ha trovato conferma nella legge finanziaria successiva (1998), l'importo in parola è stato oggetto di rettifica patrimoniale a norma della delibera CIPE.

Nel trascorso quinquennio (1994/98) la consistenza numerica del personale delle Poste è diminuita mediamente di quasi 35.000 unità mentre i relativi costi non registrano diminuzioni notevoli.

La suddetta situazione viene rappresentata nel grafico seguente in cui i valori disomogenei di *costo* e *consistenza media* del personale sono ricondotti alla stessa base (1994 = 100) mediante *numeri indici*.



Dal rapporto tra ricavi delle vendite e costi totali risultanti in conto economico, nello stesso periodo, deriva mediamente una **redditività³ d'azienda negativa (0,8⁴)**.

Redditività del lavoro

6.12 Nello stesso periodo - 1994/98 - confrontando i ricavi (*diretti e indiretti*⁵) derivanti dalle vendite con i soli *costi del personale* si arriva ad una scarsa redditività (mediamente 1,12 l'anno) di poco superiore a quella d'azienda - negativa - essendo i costi del personale molto incisivi rispetto al totale dei costi.

³ L'indicatore prevalentemente utilizzato per la determinazione della redditività nelle aziende di produzione dei servizi è il rapporto tra le entrate correnti per servizi e il numero di personale (fatturato per addetto). Tale indicatore può essere espresso anche come rapporto tra i ricavi e il costo del personale.

⁴ Indicatori con valore inferiore ad "uno" stanno a rappresentare situazioni di squilibrio della gestione, al contrario, valori pari o superiori a "uno" indicano situazioni di equilibrio di gestione.

⁵ I c.d. *ricavi diretti* dell'ufficio sono la somma di tutti i proventi riscossi dall'ufficio, rilevabili dai modelli di contabilità in uso presso gli uffici stessi e, tra l'altro, riportati sulla scheda RIPRO; i *ricavi indiretti* sono tutti quelli attribuibili all'Ufficio in via indiretta, mediante la rilevazione del numero di operazioni effettuato per conto di altre amministrazioni (servizi delegati) e per le quali l'Azienda viene remunerata sulla base di specifiche convenzioni, nonché la quota parte della commissione generale che la Cassa DD.PP. riconosce all'Ente per il servizio di gestione del portafoglio risparmi, che comprende libretti e Buoni Postali Fruttiferi.