

all'applicazione del nuovo contratto per il periodo gennaio-marzo 1999 e dei 4/12 della 14ma mensilità di competenza dell'anno 1999 che, come detto in precedenza, a partire dall'anno 1999 viene corrisposta in 13 rate mensili.

Nel mese di *maggio* il costo del personale dirigente si è attestato a £ 6.854.218.915 con un incremento del 9,2% rispetto al mese di *marzo* 1999, mese in cui era ancora in vigore il precedente contratto.

Nel senso di un contenimento delle spese si muovono, secondo la società, alcune previsioni contrattuali i cui effetti sono stati prevalentemente posposti nel tempo: soppressione ex festività a partire dal 2002, riduzione indennità forfettaria di trasferta a partire dal 2000, riproporzionamento dello scatto di anzianità a partire dall'1 gennaio 1999.

Secondo la società il rinnovo del CCNL dei dirigenti con effetto 1 gennaio 1999 (accordi del 9 marzo 1999 e del 22 aprile 1999) si presenta come segue:

MAGGIORE COSTO UNITARIO ANNUO

	Costo	Contr. Azienda	Totale
Previndai	2.350.000	235.000	2.585.000
Assidai	840.000	84.000	924.000
Min. Tabellare	869.349	206.905	1.076.254
Contr. F/Esodo		479.640	479.640
Totale	4.059.349	1.005.545	5.064.894

Fonte: Amministrazione Dirigenti - Poste Italiane S.p.A.

MINORE COSTO UNITARIO ANNUO A REGIME

	Costo	Contr. Azienda	Totale
Ex festività 4 giorni	1.405.000	334.390	1.739.390
Indennità di missione (25,5 giorni pro capite)	2.047.000	487.186	2.534.186
Scatti anzianità	295.893	70.423	366.316
Totale	3.747.893	891.999	4.639.892

Fonte: Amministrazione Dirigenti - Poste Italiane S.p.A.

Dai dati è facile rilevare l'incremento della spesa a carico della società maggiorata degli oneri sociali: il livello complessivo si attesterà per effetto del trascinamento e per la concreta realizzazione a livelli superiori rispetto a quelli previsti dalla società con sensibili ripercussioni sul CCNL del personale dipendente in attesa di rinnovo dal 1° gennaio 1998 e quindi con la necessità di erogare i trattamenti arretrati.

Tale situazione, come già detto, comporterà un sensibile incremento nella spesa del personale per il 1999, incompatibile con la situazione finanziaria della società e con gli obiettivi previsti dal Piano d'Impresa.

Retribuzioni

Nei prospetti che seguono è riportata la *retribuzione media unitaria "globale"* (competenze fisse + accessorie) del personale dirigente dal 1993 al 1998 ed è evidenziato, a fianco di ciascuna voce retributiva, l'incremento percentuale sia rispetto all'anno precedente che rispetto al 1993. Gli importi riportati nei prospetti sono al netto degli oneri sociali², degli altri costi e del TFR e sono desumibili dal bilancio solo a partire dal 1995, per gli anni precedenti sono stati quantificati dalla Corte in base all'ammontare dei compensi risultanti dai Mod. 101, maggiorati della RAP.

RETRIBUZIONI PERSONALE DIRIGENTE - 1993/1998

	1993			1994			Diff. % 94/93
	COSTO	N° MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO	COSTO	N° MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO	
Competenze fisse	23.434.073.505	372	62.994.821	25.302.547.164	335	75.529.992	19,90%
Competenze accessorie	14.647.678.560	372	39.375.480	11.840.294.936	335	35.344.164	-10,24%
TOTALE COMPETENZE DIRIGENTI	38.081.752.065	372	102.370.301	37.142.842.100	335	110.874.156	8,31%

	1995			Diff. % 95/94 Diff. % 95/93		1996			Diff. % 96/95 Diff. % 96/93	
	COSTO	N° MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO			COSTO	N° MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO		
Competenze fisse	32.145.830.902	339	94.825.460	25,68%	60,63%	34.408.525.985	362	95.051.177	0,24%	60,89%
Competenze accessorie	6.022.900.735	339	17.766.669	-49,73%	-64,88%	5.173.484.375	362	14.291.363	-18,68%	-63,70%
TOTALE COMPETENZE DIRIGENTI	38.168.731.637	339	112.592.129	1,56%	9,96%	39.582.010.360	362	109.342.570	-2,88%	6,91%

² Gli oneri sociali sono imputati in bilancio complessivamente per tutto il personale ed hanno maggiorato, nel periodo di riferimento, il costo delle retribuzioni nella misura media del 31,24%.

	1997 (*)			DML % 97/96	DML % 97/93	1998 (**)			DML % 98/97	DML % 98/93
	COSTO	N° MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO			COSTO	N° MEDIO UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO		
Competenze fisse	49.228.771.713	337	146.079.441	63,69%	131,89%	56.575.810.809	400	141.439.027	-3,18%	124,52%
Competenze accessorie	4.929.416.270	337	14.627.348	2,36%	-82,65%	3.370.275.638	400	8.425.689	-42,40%	-78,60%
TOTALE COMPETENZE DIRIGENTI	54.158.187.983	337	160.706.789	46,06%	56,98%	59.945.886.446	400	149.864.716	-4,75%	46,39%

Fonte:

- 1993 e 1994: quantificato dalla Corte dei Conti in base all'ammontare dei Mod. 101 maggiorato della RAP;
- dal 1995 al 1998: Bilancio

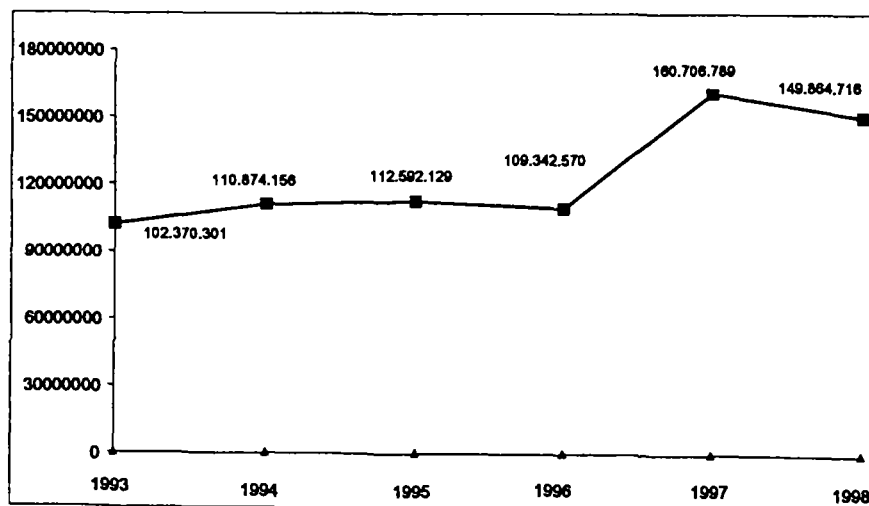
(*) La società (Cfr. All. n. 6.3.1), con riferimento all'esercizio 1997 sostiene che il numero medio di dirigenti è pari a 341 in luogo dei 337 indicati dalla Corte.

(**) Con riferimento all'esercizio 1998, si fa presente che l'importo delle competenze fisse è comprensivo di £ 2,625 mld corrisposti a titolo di incentivi all'esodo (Cfr. All. n. 6.3.1).

La retribuzione media unitaria "globale" si è mantenuta costante nel I° biennio economico (1° agosto 1994 - 31 luglio 1996) manifestando solo una lieve flessione nel 1996; nel II° biennio economico (1° agosto 1996 - 31 luglio 1998), la retribuzione media unitaria "globale", invece, è aumentata nel 1997 (+ 46,9% rispetto al 1996) ed è diminuita nuovamente nell'anno successivo (- 6,7% rispetto all'anno precedente). L'incremento complessivo rispetto al 1993 si attesta al + 46,39%.

Quanto appena esposto è indicato nel grafico che segue in cui è rappresentato l'andamento della *retribuzione media unitaria "globale"* del personale dirigente in ogni anno di vigenza del contratto.

RETRIBUZIONE MEDIA UNITARIA



L'analisi distinta delle due voci retributive *competenze fisse ed accessorie* indicate nelle tabelle precedenti, permette di formulare ulteriori considerazioni.

Per quanto riguarda le *competenze fisse*, le tabelle rivelano, dal 1994 al 1997, l'aumento, anno dopo anno, di tale voce retributiva sia nell'importo totale che in quello medio individuale: la più alta percentuale di incremento, rispetto all'anno precedente, si rileva nel 1997, anno in cui si è data attuazione al rinnovo del II° biennio economico (1° agosto 1996 - 31 luglio 1998), la più bassa, invece, nel 1996 anno in cui la *retribuzione variabile* non è stata corrisposta mentre l'*assegno "ad personam"*, corrisposto dal 1994 ai dirigenti dell'ex Amministrazione P.T. con funzione perequativa, è stato in parte assorbito dall'erogazione del *superminimo*, assegnato dal C.d.A. a soli 290 dirigenti.

Per il 1998 le tabelle mostrano, rispetto all'anno precedente, un considerevole aumento della suddetta voce retributiva nell'importo totale ma una netta flessione nell'importo medio unitario (-3,18%), nonostante la maggiorazione dell'1,45% stabilita dal rinnovo contrattuale relativo al II biennio economico.

L'analisi dettagliata da un punto di vista economico delle varie voci retributive rientranti nella *retribuzione fissa*, permette l'osservazione di seguito esposta.

Nel 1997 la Società ha corrisposto al personale dirigente £ 5,0 mld per la *retribuzione variabile* (art. 6 CCNL). Nell'anno 1998 tale emolumento, come sarà riferito in prosieguo, non è stato corrisposto in quanto non è stato raggiunto l'obiettivo aziendale di riduzione del MOL stabilito per l'anno in questione.

Riportando a "termini omogenei" gli importi della *retribuzione fissa* dei due anni considerati, ovvero sottraendo al 1997 l'importo di £ 5,0 mld

della *retribuzione variabile* e al 1998 l'importo di £ 2,625 mld corrisposti a titolo di incentivi all'esodo, si evidenzia la situazione riportata nel prospetto che segue:

RETRIBUZIONE FISSA - 1997/98

	1997	1998	Incremento %
Competenze fisse	49.228.771.713	56.575.610.809	14,92%
Retribuzione variabile (art. 6 CCNL)	5.000.000.000	-	
Incentivi all'esodo		2.625.000.000	
Competenze fisse a "termini omogenei"	44.228.771.713	53.950.610.809	21,98%
N° medio unità	337	400	
Retribuzione fissa unitaria media	131.242.646	134.876.527	3,99%

Fonte: Bilancio Poste Italiane S.p.A.

La mancata corresponsione della retribuzione variabile (art. 6 CCNL) avrebbe dovuto comportare a "*termini omogenei*" una *retribuzione fissa media unitaria* uguale a quella dell'anno precedente maggiorata dell'1,45%, percentuale di incremento prevista dal rinnovo contrattuale del II° biennio economico.

In realtà, dalla tabella sopra riportata appare evidente che la *retribuzione fissa media unitaria* per l'anno 1998 è stata superiore a quella dell'anno precedente del 3,99%, cioè superiore del 2,54% rispetto a quanto stabilito dal contratto.

Da ultimo, la Corte non può fare a meno di rilevare che la *retribuzione fissa media unitaria* nel periodo 1993/98 ha avuto un incremento del 124,5%.

Per quanto riguarda le *competenze accessorie* nel corso del periodo di riferimento si rileva la costante flessione di tale voce retributiva; solo nel 1997 si evidenzia un lieve aumento (+ 2,35% rispetto all'anno precedente). Tale voce torna a diminuire nel 1998. Complessivamente,

nel periodo 1993/98, gli importi rilevati in conto economico alla voce competenze accessorie evidenziano un decremento del -78,6%.

La forte diminuzione delle competenze accessorie ha mitigato l'effetto prodotto dal forte incremento delle competenze fisse facendo attestare, come già rilevato, l'incremento della voce Competenze personale dirigenti al + 46,4% rispetto al 1993.

In conclusione appare importante esporre le ultime considerazioni sulla retribuzione media unitaria "globale" corrisposta ai dirigenti nel periodo 1994-98.

La percentuale di incremento riscontrata, nel suddetto periodo, appare superiore rispetto a quanto stabilito dall'Accordo sul costo del lavoro siglato fra le OOSS e il Governo il 23 luglio 1993 e previsto dal DPEF. Nei prospetti che seguono sono riportati a confronto gli incrementi della retribuzione media unitaria che si sarebbero dovuti riscontrare per effetto dei suddetti incrementi e quelli effettivamente rilevati nel periodo di riferimento.

INCREMENTO PREVISTO DALL'ACCORDO

1993	1994			1995			1996			1997			1998		
RETR. MEDIA UNITARIA	RETR. MEDIA UNITARIA	INCR. 94/93		RETR. MEDIA UNITARIA	INCR. 95/94	INCR. 95/93	RETR. MEDIA UNITARIA	INCR. 96/95	INCR. 96/93	RETR. MEDIA UNITARIA	INCR. 97/96	INCR. 97/93	RETR. MEDIA UNITARIA	INCR. 98/97	INCR. 98/93
102.370.301	105.963.282	3,5%		108.512.519	2,5%	8,0%	111.071.777	2,5%	8,5%	113.631.034	2,5%	11,0%	115.473.700	1,6%	12,8%

INCREMENTO RISCOSTRATO

1993	1994			1995			1996			1997			1998		
RETR. MEDIA UNITARIA	RETR. MEDIA UNITARIA	INCR. 94/93		RETR. MEDIA UNITARIA	INCR. 95/94	INCR. 95/93	RETR. MEDIA UNITARIA	INCR. 96/95	INCR. 96/93	RETR. MEDIA UNITARIA	INCR. 97/96	INCR. 97/93	RETR. MEDIA UNITARIA	INCR. 98/97	INCR. 98/93
102.370.301	110.874.156	8,3%		112.592.129	1,5%	10,0%	109.342.570	-2,9%	6,5%	190.708.789	47,0%	57,0%	149.864.716	-8,7%	46,4%

La retribuzione media unitaria "globale" dal 1994 al 1998 registra un incremento complessivo del 46,4% a fronte dell'incremento previsto dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 e dal DPEF, per lo

stesso periodo, nella misura del 12,8%, con un Δ di incremento del 33,6% rispetto alle previsioni.

Nelle *competenze accessorie* per il personale dirigente sono compresi i costi sostenuti dalla società per i trasferimenti, i distacchi e l'invio in missione del personale suddetto.

Trasferimenti e distacchi

L'art. 15 del CCNL personale dirigente fissa le modalità di rimborso spese per il dirigente trasferito da una sede ad altra di lavoro per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società.

Tale articolo prevede:

- una tantum pari a 4 mensilità e mezzo per il dirigente con carichi di famiglia e 3 mensilità e mezzo per quello senza tali carichi;
- eventuale maggiorazione di spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi e comunque non superiore ai 2 anni;
- spese di trasloco;
- in caso di mancato preavviso, che deve essere non inferiore ai 3 mesi ovvero 4 per il dirigente che abbia familiari conviventi o a carico, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini.

Nel prospetto che segue è riportato l'ammontare della spesa derivante dall'applicazione dell'art. 15 del CCNL nel 1998 (n. 48 trasferimenti), distinta per singole voci:

TRASFERIMENTI - SPESA SOSTENUTA NEL 1998

Numero Provv.	Indennità Una Tantum	Trattamento missione mancato preavviso	Alloggio	Trasloco	Totale
48	287.097.484	875.555.939	-	22.080.000	1.184.733.423

Fonte: Direzione Centrale Risorse Umane - Gestione Dirigenti

Molto contenuta risulta invece la spesa sostenuta nel corso dell'anno per i distacchi del suddetto personale. Per n. 5 distacchi la spesa è stata di £ 52.327.695

Missioni

Nel corso dell'anno la società ha sostenuto costi per un totale di £ 4,7 mld per l'invio in missione all'estero o sul territorio nazionale del personale dirigente, secondo la ripartizione specificata nel prospetto che segue.

MISSIONI - SPESA SOSTENUTA NEL 1998

Rimborsi	Estero	Territorio nazionale	Totale
Rimborso spese documentate	369.480.277	2.573.666.408	2.943.146.685
Rimborso spese non documentabili	76.464.061	1.663.175.955	1.739.640.016
Totale	445.944.338	4.236.842.363	4.682.786.701

Fonte: Direzione Centrale Risorse Umane - Gestione Dirigenti

Consistenza numerica

La consistenza media del personale dirigente ha seguito nel periodo in riferimento l'andamento evidenziato nella tabella che segue:

CONSISTENZA MEDIA PERSONALE DIRIGENTE

1993	1994	1995	1996	1997	1998
372	335	339	362	337	400

Fonte: Elaborazione della Corte dei Conti su dati forniti dalla Direzione Centrale Risorse Umane. La stessa Direzione con atto del 28 giugno 1999, riportato in allegato (Cfr. All. 6.3.1), ha "revisionato" i suddetti dati. La Corte non ritiene plausibile quest'ultima correzione.

E' evidente che la consistenza numerica media del personale dirigente dopo la forte riduzione iniziale avvenuta nel 1994 è rimasta più o meno

costante a prescindere dal lieve aumento che si è verificato nel corso del 1996 per poi abbassarsi di nuovo nell'anno 1997. Nel 1998, invece, si è verificato un forte aumento della consistenza numerica in seguito alla nomina 83 nuovi dirigenti. Inoltre, nell'intento di procedere alla modernizzazione dei servizi Finanziari, della Gestione delle Risorse Umane, della implementazione della Rete Territoriale e del Controllo di Gestione si è provveduto all'assunzione di personale altamente qualificato al quale è stato corrisposto un trattamento retributivo annuo superiore a quello medio dei restanti dirigenti, disattendendo i criteri stabiliti dalla Corte con la determinazione 36/94 (Cfr. All. 6.4). Con tale atto la Corte ebbe a stabilire che "non è giustificata, anche in considerazione della situazione finanziaria e delle possibili ripercussioni nell'ambito di lavoro dell'Ente, la diversità del trattamento retributivo rispetto al trattamento previsto per la generalità dei dirigenti".

La forte riduzione di personale verificatasi nel 1994 è stata determinata, in massima parte, dall'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL dei dirigenti, relative alla risoluzione automatica del rapporto di lavoro al compimento dell'età pensionabile o al raggiungimento del massimo dell'anzianità contributiva utile ai fini pensionistici cioè 39 anni, 6 mesi e 1 giorno (ora 39 anni, 11 mesi e 16 giorni - L. 449/1997) e comunque al compimento dei 65 anni di età.

Nel prospetto che segue sono evidenziate le cessazioni del personale dirigente nel periodo 1994-1998: i dati indicati rivelano un forte ricorso all'art. 22 del CCNL nel 1994, anno in cui il 91% del totale delle cessazioni sono da attribuirsi a tale disposizione; negli anni successivi l'applicazione di tale norma si è via via ridotta fino ad azzerarsi nel 1998, anno in cui, ravvisata l'inapplicabilità della suddetta norma, si è fatto ricorso alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (20 casi nel 1998 pari al 71% del totale delle risoluzioni).

CESSAZIONI DAL SERVIZIO

Cause	1994	% rispetto al totale	1995	% rispetto al totale	1996	% rispetto al totale	1997	% rispetto al totale	1998	% rispetto al totale	Totale
Passaggio ad altra Amministrazione	3	2,3%	3	13,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	6
Massima anzianità contributiva	121	91,0%	13	58,5%	45	69,2%	20	50,0%	-	0,0%	199
Limiti di età	-	0,0%	-	0,0%	13	20,0%	10	25,0%	4	14,3%	27
Dimissioni	8	6,0%	6	26,1%	4	6,2%	5	12,5%	2	7,1%	25
Decesso	1	0,8%	1	4,3%	2	3,1%	4	10,0%	1	3,6%	9
Risoluzione consensuale rapporto di lavoro	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	20	71,4%	20
Licenziamento senza preavviso	-	0,0%	-	0,0%	1	1,5%	-	0,0%	1	0,0%	2
Inidoneità al servizio	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%	1	2,5%	-	0,0%	1
Totale	133	100,0%	23	100,0%	65	100,0%	40	100,0%	28	100,0%	289

Fonte: dal 1994 al 1997 Area Personale ed Organizzazione
1998 Direzione Centrale Risorse Umane

L'applicazione dell'art. 22 del CCNL ha dato luogo, nel corso degli anni, ad un forte contenzioso giurisdizionale, essendo state le decisioni di "anticipato pensionamento" dell'Ente impugnate dagli interessati avanti il giudice ordinario.

A tale riguardo, come evidenziato dal prospetto che segue, si fa presente che le Poste Italiane dal 1994 al 31 dicembre 1998 hanno già liquidato oltre 20 mld. per i dirigenti e prevedono una ulteriore spesa di 16 mld. per i 57 ricorsi ancora in trattazione.

STATO DEL CONTENZIOSO - PERSONALE DIRIGENTE

Tipologia	N° ricorsi	Decisi a favore del ricorrente	Decisi a favore della Società	In trattazione	Somme approssimative liquidate a tutto il 31.12.98	Somme approssimative relative alle spese legali a tutto il 31.12.98	Totale somme liquidate a tutto il 31.12.98	Spese made liquidate per ogni ricorso	Spese previste per i ricorsi ancora in trattazione
Art. 22 CCNL	178	88	28	57	20.306.515.709	244.985.389	20.551.501.078	233.539.785	16.085.597.288
Ente valutazione anzianità dirigenziale (art. 4 CCNL)	16	1	1	16	-	-	-	-	-
Mancata erogazione della retribuzione variabile (art. 6 CCNL)	14	1	13	-	22.191.055	-	-	-	-
Avverso il trasferimento (art. 15 CCNL)	6	2	2	2	-	2.678.000	-	-	-
Mancata monetizzazione delle ferie non godute (art. 8 CCNL)	3	-	-	3	-	-	-	-	-
Rideterminazione indennità liquidate a seguito di sentenze dichiarative della illegittimità del collocamento a riposo (art. 22 CCNL)	8	7	-	1	361.184.233	-	-	-	-
Totale	225	92	44	79	20.678.890.997	247.663.389	20.527.554.308		16.085.597.288

Fonte: Direzione Centrale Risorse Umane Gestione Dirigenti - Poste Italiane S.p.A.

La Corte non può fare a meno di evidenziare che la situazione del contenzioso rischia di aggravarsi ulteriormente nel 1999, in seguito alla recente sentenza della Corte di Cassazione (n. 1758/99) che ha stabilito la "nullità" della clausola concernente la risoluzione automatica del rapporto di lavoro al raggiungimento della massima anzianità contributiva contenuta nell'accordo integrativo del 26 novembre 1994 per i dipendenti delle Poste Italiane, clausola sostanzialmente analoga all'art. 22 del CCNL per il personale dirigente.

Come già accennato in precedenza nel corso dell'anno 1998 la Società ha provveduto alla nomina di 83 nuovi dirigenti e all'assunzione di numerosi dirigenti esterni. Nella tabella di seguito riportata sono riepilogate le nomine e le assunzioni effettuate dall'Ente nel periodo 1994/96 (rispettivamente n. 221 e 2), la nomina, con provvedimento dell'AD, degli 83 dirigenti nel 1998 e l'assunzione di 32 dirigenti esterni.

NOMINE ED ASSUNZIONI - 1994/98

	Provvedimenti	Decorrenza	Num. nomine
1994	Del. 43 del 30/9/1994	01/10/94	n. 10
	Del. 44 del 6/10/94	16/10/94	n. 31
	Totale		41
1995	Del. 7 del 26/1/1995	27/01/95	n. 8
	Del. 32 del 27/4/95	08/05/95	n. 117
	Del. 81 del 21/12/95	01/01/96	n. 14
	Totale		139
1996	Del. 2 del 11/1/96	01/02/96	n. 15
	Del. 33 del 14/6/96	01/07/96	n. 3
	Del. 37 del 28/6/96	15/07/96	n. 23
	Totale		41
1997	Del. 24 del 20/6/97	01/07/97	n. 1
	Del. 25 del 20/6/97	01/07/97	n. 1
	Totale		2
1998	Provvedimenti dell'Amministratore	19/03/98	83
	Delegato	Aprile/Dicembre	32(*)
	Totale		115
Totale periodo 1994/98			338

(*) Dirigenti esterni assunti nel corso dell'anno 1998

Come già riferito nella precedente relazione, per la nomina degli 83 nuovi dirigenti, il processo di selezione, iniziato nel settembre 1997 e quindi, sviluppato prima dell'insediamento dell'Amministratore Delegato, si è ispirato ad una nuova metodologia, articolata in due fasi:

- proposte di candidatura: da capi area/Capi Sede/Vertice Aziendale basata sulla valutazione dell'attività già svolta (**carriera**);
- selezione di due processi indipendenti: colloquio psicoattitudinale high management da parte di una società specializzata e corso di formazione presso la SDA Bocconi di cui il primo per la valutazione delle caratteristiche/attitudini individuali (**potenziale**) e l'altro per la valutazione del livello culturale e del Know how (**conoscenze**).

Tra i candidati risultati idonei, i Capi Area/Capi Sede scelgono quelli destinati a coprire i posti disponibili (**criterio della cooptazione**).

A partire dal 1999, il processo di selezione, ferma restando la scelta da parte di superiori preposti nonché la valutazione esterna, si sarebbe dovuto fondare soprattutto sul conseguimento di risultati, in base al processo di MBO varato nei primi mesi dell'anno 1998 che, come detto

in prosieguo non ha avuto applicazione in quanto non è stato raggiunto l'obiettivo d'azienda ossia il miglioramento del MOL.

Assenze dal servizio

Il tasso di assenteismo è particolarmente basso e si è mantenuto costante nel tempo:

ASSENZE IN RAPPORTO A PRESENZA MEDIA ANNUA

	1996	1997	1998
a) Giorni lavorativi (*)	97.740	90.990	108.000
b) Giorni assenze	2.947	2.642	2.197
b/a%	3,02%	2,90%	2,03%

Fonte: Direzione Centrale Risorse Umane già Area personale ed Organizzazione

(*) Determinati moltiplicando il numero dei dirigenti mediamente presenti nell'anno per 270 (giornate di lavoro nell'anno).

La malattia è la più frequente causa di assenza incidendo sul tasso di assenteismo nella misura dell'88% rispetto al totale delle assenze.

RIEPILOGO ASSENZE PERSONALE DIRIGENTE

Tipologia	1996	%	1997	%	1998	%
Malattia	2615	88,7%	2290	86,7%	1941	88,3%
Infortunio	-	0,0%	-	0,0%	155	7,1%
Lutto/Matrimonio	40	1,4%	27	1,0%	43	2,0%
Legge 104/92	20	0,7%	9	0,3%	-	0,0%
Legge 1204/71	150	5,1%	281	10,6%	35	1,6%
Legge 107/90	4	0,1%	1	0,0%	-	0,0%
Permessi sindacali	112	3,8%	25	0,9%	23	1,0%
Car. Elettive	6	0,0%	9	0,0%	-	0,0%
Totale	2.947	100,0%	2.642	100,0%	2.197	100,0%

Fonte: Direzione Centrale Risorse Umane già Area Personale ed Organizzazione - Gestione Dirigenti.

Anche se basso il tasso di assenteismo rilevato per il suddetto personale ha comportato nell'azienda postale il costo "improduttivo", specificato

nel prospetto di seguito riportato, calcolato in base alla retribuzione media unitaria corrisposta in ciascun anno.

COSTO ASSENZE PERSONALE DIRIGENTE

	Giorni	Unità (*)	Costo medio unitario	Costo complessivo
1996	2.947	11	109.342.570	1.193.453.903
1997	2.642	10	160.706.789	1.572.545.691
1998	2.197	8	149.864.716	1.219.454.745
Totale				3.985.454.338

Fonte: Direzione Centrale Risorse Umane già Area Personale ed Organizzazione - Gestione Dirigenti

(*) Determinato dividendo il numero dei giorni complessivi di assenza nell'anno per 270 (giorni lavorativi nell'anno)

MBO

Nella relazione precedente si è a lungo esposto in ordine al sistema premiante per obiettivi - Management by objectives, in seguito MBO, - correlato alla attribuzione della retribuzione variabile³ prevista dal Contratto dei dirigenti delle Poste Italiane.

Tale procedura era stata presentata dal Direttore Generale alla dirigenza dell'azienda all'inizio del 1998 ed era divenuto operativo a seguito della riunione del Consiglio di Amministrazione dell'1 aprile 1998.

Il sistema premiante era rivolto:

1. al top management, che includeva il Direttore Generale, i Capi Area/Divisione e i Direttori di Sede;
2. ai Direttori di Filiale e responsabili di funzioni di staff delle Aree/Divisioni e delle Sedi;
3. alle altre eventuali posizioni manageriali o professionali che godono della qualifica dirigenziale;

³ L'art. 6 del CCNL (Retribuzione variabile) stabilisce che "in relazione ai risultati economico-finanziari conseguiti nell'anno dall'Ente, al dirigente che ha raggiunto gli obiettivi assegnatigli potrà essere attribuito un premio nella misura massima del 25% della retribuzione annua percepita, relativamente agli art. 3 (Minimo contrattuale), 4 (Aumenti di anzianità) e 5 (Superminimo)".

4. ad altre posizioni con la qualifica di quadro di primo livello (a partire dal 1999).

Il vertice aziendale stabilì quale obiettivo globale dell'azienda per il 1998, la progressiva riduzione del MOL⁴ da £ -988 mld., valore assunto nel 1997, fino ad un valore massimo in positivo di £ 789 mld.

La variazione in difetto del MOL doveva comportare, secondo la tabella di seguito riportata, progressive riduzioni del premio maturato, fino ad annullarsi per il MOL d'azienda negativo oltre la soglia minima stabilita in £ -271 mld.

Obiettivo MOL per il 1998	Retribuzione variabile 1998			
	Scarso	Normale	Buono	Completo
	-271	0	593	789
Percentuale di premio maturato	20%	70%	80%	100%

Il sistema premiante in questione, in ordine al quale la Corte ebbe a rilevare la non validità "secondo i principi di organizzazione e di sana gestione finanziaria, a causa di elementi parametrici che non valorizzano la qualità dell'attività svolta", non è stato applicato, a quanto consta, nel corso dell'anno 1998, in quanto non è stato raggiunto l'obiettivo globale dell'azienda. Infatti il MOL nel 1998 si è attestato a £ - 982 mld quindi ad un valore inferiore di ben £ 711 mld alla "soglia minima" stabilita per l'erogazione del premio (£ - 271 mld) nonostante l'introduzione dell'IRAP⁵ - Imposta Regionale Attività Produttive - che ha comportato una diminuzione del costo del lavoro pari a £ 630,3 mld per effetto della

⁴ MOL: Margine Operativo Lordo è quanto resta dopo aver dedotto dal fatturato le spese per acquisti di beni e servizi intermedi, le variazioni delle scorte e il costo del lavoro. Rappresenta la redditività operativa di una impresa che consente, dopo aver coperto i costi relativi agli ammortamenti, agli oneri finanziari e diversi netti, alle imposte e alle gestioni straordinarie, di realizzare eventualmente un utile.

⁵ IRAP: secondo le modificazioni legislative del principio contabile n. 12 - Classificazione nel Conto Economico dei Costi e Ricavi secondo corretti principi contabili -, tale imposta è stata inserita alla voce E 22 del conto economico tra le imposte d'esercizio.