

Trasformazioni di mercato e politiche di gestione delle risorse umane nel Gruppo Poste Italiane

Eures-Uil Poste

Gennaio 2016

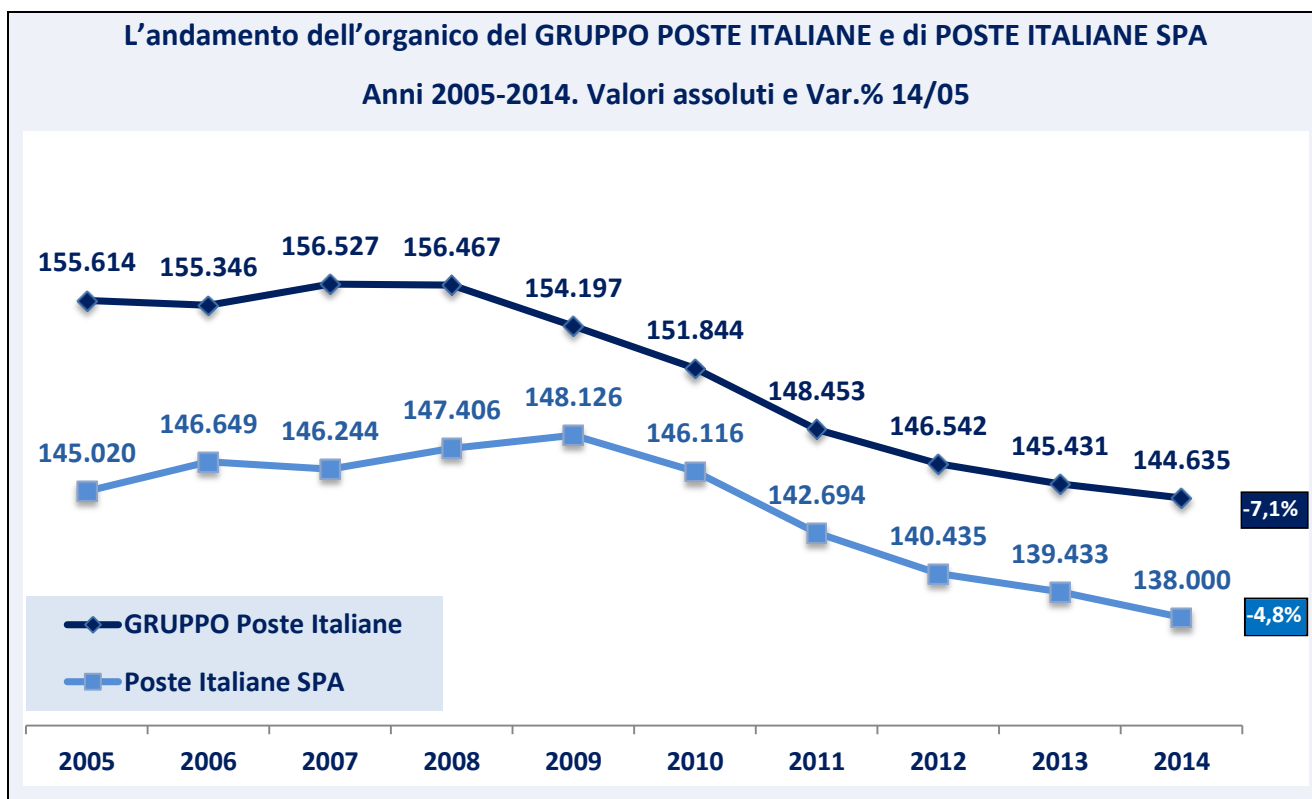
Indice

- 1. Dinamica generale delle risorse umane3**
- 2. I Dirigenti di Poste Italiane SPA.....8**
- 3. Le retribuzioni degli Organi Amministrativi.....13**

1. Dinamica generale delle risorse umane

L'Osservazione della dinamica relativa all'organico di Poste Italiane SPA e, conseguentemente, a quello del Gruppo Poste Italiane, evidenzia negli ultimi dieci anni una sostanziale stabilità dei livelli occupazionali tra il 2005 e il 2009, seguita da un andamento fortemente decrescente tra il 2010 e il 2014 (i valori considerati si riferiscono al numero medio annuo e sono calcolati in unità equivalenti a tempo pieno), che porta per l'intero periodo ad una perdita complessiva del 7,1% delle risorse umane impiegate dal Gruppo e del 4,8% per la società Capogruppo.

In termini assoluti POSTE ITALIANE SPA contava 145 mila addetti nel 2005, saliti a 148,1 mila nel 2009, per poi diminuire costantemente, fino ad attestarsi a 138 mila unità nel corso del 2014; analogamente l'Organico complessivo del GRUPPO passa da 155,6 mila addetti nel 2005 a 156,5 nel 2008, "anticipando" al 2009 la dinamica discendente e registrando per tutte le annualità successive un decremento dell'organico che si attesta a 144,6 mila unità nel 2014.



Analizzando più in dettaglio la dinamica relativa all'organico del GRUPPO, emerge chiaramente una strategia orientata al contenimento occupazionale delle figure e delle posizioni di livello medio-basso, a fronte di una espansione della presenza di figure apicali, quali i Dirigenti e i Quadri.

Tra il 2005 e il 2014 i Dirigenti del GRUPPO passano infatti da 721 a 789 (+68 in valori assoluti e +9,4% in termini percentuali), mentre i quadri aumentano di 2.325 unità (+17%); sul fronte opposto si assiste ad una forte contrazione delle "Aree operative" (Livelli B, C e D), che passano da 131.399

unità nel 2005 a 123.255 nel 2014 (con una perdita di 8.144 unità, pari a - 6,2%), mentre le "Aree di base" (Livelli E ed F) si caratterizzano per una fortissima crescita tra il 2005 e il 2009 (passando da 1.871 a 6.206 unità), seguita da una consistente riduzione a partire dall'anno 2010: tra questo e il 2014 il personale delle "Aree di base" si riduce infatti del 60,4%, perdendo in termini assoluti 3.307 unità.

Tabella - Struttura dell'organico del GRUPPO Poste italiane
Valori assoluti - Anni 2005-2014

Anno	Dirigenti	Quadri	Aree operative (Livelli B, C, D)	Aree di base (Livelli E, F)	Totale unità a tempo indeterminato	Totale personale stabile	Totale personale flessibile	Totale organico
2005	721	13.685	131.399	1.871	147.676	149.810	5.804	155.614
2006	712	13.636	132.808	2.166	149.322	150.033	5.313	155.346
2007	726	13.672	131.930	2.669	148.997	149.784	6.743	156.527
2008	756	14.148	130.149	5.326	150.379	150.555	5.912	156.467
2009	741	14.703	129.616	6.206	151.266	151.441	2.756	154.197
2010	718	14.752	128.505	5.474	149.449	149.524	2.320	151.844
2011	734	14.853	126.470	4.367	146.424	146.512	1.941	148.453
2012	747	15.107	124.246	4.346	144.446	144.541	2.001	146.542
2013	785	15.560	123.932	3.324	143.601	143.645	1.786	145.431
2014	789	16.010	123.255	2.167	142.221	142.266	2.369	144.635

* Valore medio annuo espresso in Full Time Equivalent (FTE)

Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Corte dei Conti

Le dinamiche osservate incidono anche sulla composizione dell'Organico del GRUPPO, con un evidente rafforzamento della componente "apicale" (Dirigenti e Quadri), che arriva a rappresentare nel 2014 l'11,9% dell'organico totale, a fronte del 9,8% del 2005, mentre il peso dei lavoratori delle "Aree operative" passa dall'89% all'86,7% e quello delle "Aree di base" torna nel 2014 ai livelli del 2005 (dall'1,3% all'1,5%).

Tabella - Struttura dell'organico stabile del GRUPPO Poste italiane
Composizione % - Anni 2005-2014

Anno	Dirigenti	Quadri	Aree operative (Livelli B, C, D)	Aree di base (Livelli E, F)	Totale unità a tempo indeterminato
2005	0,5	9,3	89,0	1,3	100,0
2006	0,5	9,1	88,9	1,5	100,0
2007	0,5	9,2	88,5	1,8	100,0
2008	0,5	9,4	86,5	3,5	100,0
2009	0,5	9,7	85,7	4,1	100,0
2010	0,5	9,9	86,0	3,7	100,0
2011	0,5	10,1	86,4	3,0	100,0
2012	0,5	10,5	86,0	3,0	100,0
2013	0,5	10,8	86,3	2,3	100,0
2014	0,6	11,3	86,7	1,5	100,0

* Valore medio annuo espresso in Full Time Equivalent (FTE)

Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Corte dei Conti

Tabella - Dinamica dell'organico del GRUPPO Poste Italiane per livello di inquadramento
Variazioni assolute e percentuali anni 2005, 2010, 2014

Variazioni assolute	2005-2010	2005-2014	2010-2014
Dirigenti	-3	68	71
Quadri	1.067	2.325	1.258
Aree operative (Livelli B, C, D)	-2.894	-8.144	-5.250
Aree di base (Livelli E, F)	3.603	296	-3.307
Totale unità a tempo indeterminato	1.773	-5.455	-7.228
Totale organico stabile	-286	-7.544	-7.258
Totale personale flessibile	-3484	-3435	49
TOTALE ORGANICO	-3.770	-10.979	-7.209
Variazioni %	Var. % 2010/2005	Var. % 2014/2005	Var. % 2014/2010
Dirigenti	-0,4	9,4	9,9
Quadri	7,8	17,0	8,5
Aree operative	-2,2	-6,2	-4,1
Aree di base	192,6	15,8	-60,4
Totale unità a tempo indeterminato	1,2	-3,7	-4,8
Totale organico stabile	-0,2	-5,0	-4,9
Totale personale flessibile	-60,0	-59,2	2,1
TOTALE ORGANICO	-2,4	-7,1	-4,7

* Valore medio annuo espresso in Full Time Equivalent (FTE)

Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Cortei dei Conti

Le dinamiche sopra osservate in relazione ai mutamenti intervenuti nella composizione dell'organico del GRUPPO Poste Italiane trovano un complessivo riscontro anche nei dati relativi alla capogruppo POSTE ITALIANE SPA: si rileva infatti un rafforzamento della componente dei Quadri aziendali, che tra il 2005 e il 2014 passano da 13.064 a 14.573 (con una crescita di 1.509 unità, pari al +11,6%), arrivando a rappresentare il 4,7% del totale del personale dipendente a tempo indeterminato, a fronte del 3,3% dell'inizio periodo.

Sul fronte opposto, tra il 2005 e il 2014 i lavoratori delle "Aree operative" (Livelli B, C, D) perdono 8.744 unità (-6,8% in termini percentuali), vedendo il peso della propria componente nell'organico aziendale scendere dall'89,3% all'87,5%, concentrando tale negativa dinamica soprattutto a partire dal 2010: negli ultimi 4 anni si rileva infatti, per questa componente, una perdita di 5.565 unità, pari ad un -4,4%. Meno lineare la dinamica relativa ai Dirigenti ed alle "Aree di base": per quanto riguarda i primi, al di là degli spostamenti verso le altre società del gruppo che negli ultimi anni stanno assumendo valori significativi, si rileva nell'intero periodo una perdita di 41 unità (da 638 Dirigenti censiti nel 2005 a 597 nel 2014), pari a -6,4%, con una dinamica che porta a rilevare il valore inferiore nel 2012, quando il numero dei Dirigenti scende a 577, per tornare a crescere nel 2013 (+18 unità) e secondariamente nel 2014 (+2 unità rispetto alla media dell'anno precedente).

La dinamica dei lavoratori delle "Aree di base" (Livelli E, F) risulta analoga a quella rilevata per l'intero GRUPPO: la crescita del +15,8% rilevata per l'intero periodo (da 1.815 unità nel 2005 a 2.101 nel 2014) è determinata soprattutto dalla dinamica registrata nel periodo 2005-2009 (quando le unità di lavoro passano da 1.815 a 6.143), mentre si evidenzia un costante decremento dal

2010: negli ultimi quattro anni tale componente cede infatti ben il 61,2% della propria consistenza, che si traduce in una perdita di 3.318 unità di lavoro.

Tabella - Struttura dell'organico stabile di POSTE ITALIANE SPA per livello di inquadramento
Valori assoluti. Anni 2005-2014

Anno	Dirigenti	Quadri (A1+A2)	Aree operative (Livelli B, C, D)	Aree di base (Livelli E, F)	Totale personale stabile
2005	638	13.064	129.503	1.815	145.020
2006	627	12.979	131.017	2.026	146.649
2007	633	12.957	130.094	2.560	146.244
2008	643	13.375	128.146	5.242	147.406
2009	627	13.869	127.487	6.143	148.126
2010	597	13.806	126.294	5.419	146.116
2011	584	13.678	124.111	4.321	142.694
2012	577	13.791	121.773	4.294	140.435
2013	595	14.170	121.406	3.262	139.433
2014	597	14.573	120.729	2.101	138.000

Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Corte dei Conti

Tabella - Struttura dell'organico stabile di POSTE ITALIANE SPA per livello di inquadramento
Composizione %. Anni 2005-2014

Anno	Dirigenti	Quadri (A1+A2)	Aree operative (Livelli B, C, D)	Aree di base (Livelli E, F)	Totale personale stabile
2005	0,4	3,3	89,3	1,3	100,0
2006	0,4	3,5	89,3	1,4	100,0
2007	0,4	3,6	89,0	1,8	100,0
2008	0,4	3,8	86,9	3,6	100,0
2009	0,4	3,9	86,1	4,1	100,0
2010	0,4	3,9	86,4	3,7	100,0
2011	0,4	4,1	87,0	3,0	100,0
2012	0,4	4,2	86,7	3,1	100,0
2013	0,4	4,4	87,1	2,3	100,0
2014	0,4	4,7	87,5	1,5	100,0

Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Corte dei Conti

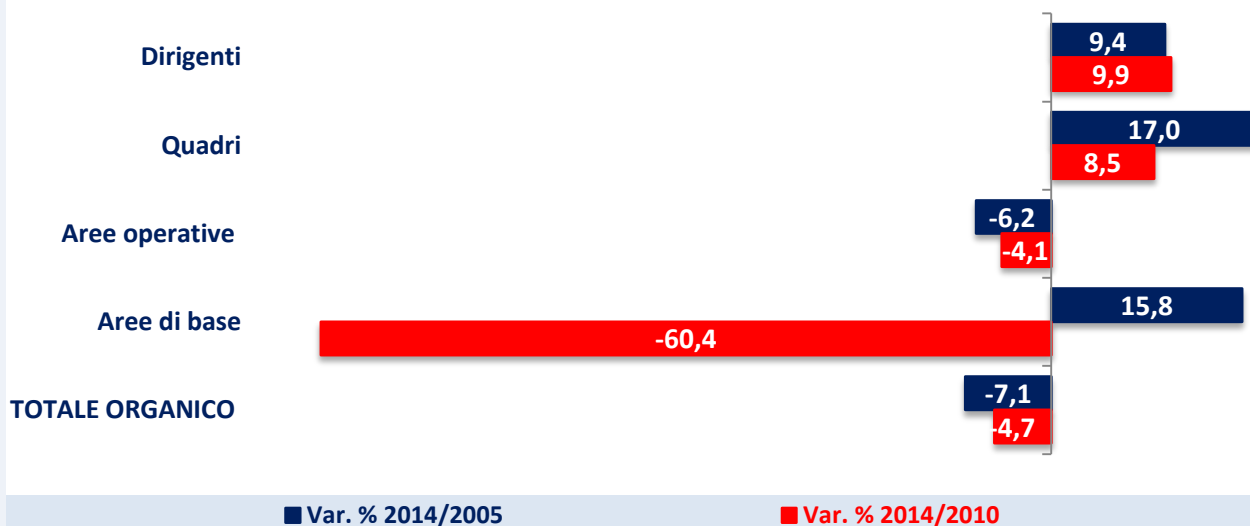
Tabella - Dinamica dell'organico di POSTE ITALIANE SPA per livello di inquadramento
Variazioni assolute e percentuali anni 2005, 2010, 2014

Variazioni assolute	2005-2010	2014-2005	2014-2010
Dirigenti	-41	-41	0
Quadri (A1+A2)	742	1.509	767
Aree Operative (Livelli B, C, D)	-3.209	-8.774	-5.565
Aree di base (Livelli E, F)	3.604	286	-3.318
Totale unità a tempo indeterminato	1.096	-7.020	-8.116
Variazioni %	Var. % 2010/2005	Var. % 2014/2005	Var. % 2014/2010
Dirigenti	-6,4	-6,4	0,0
Quadri (A1+A2)	5,7	11,6	5,6
Aree Operative (Livelli B, C, D)	-2,5	-6,8	-4,4
Aree di base (Livelli E, F)	198,6	15,8	-61,2
Totale unità a tempo indeterminato	0,8	-4,8	-5,6

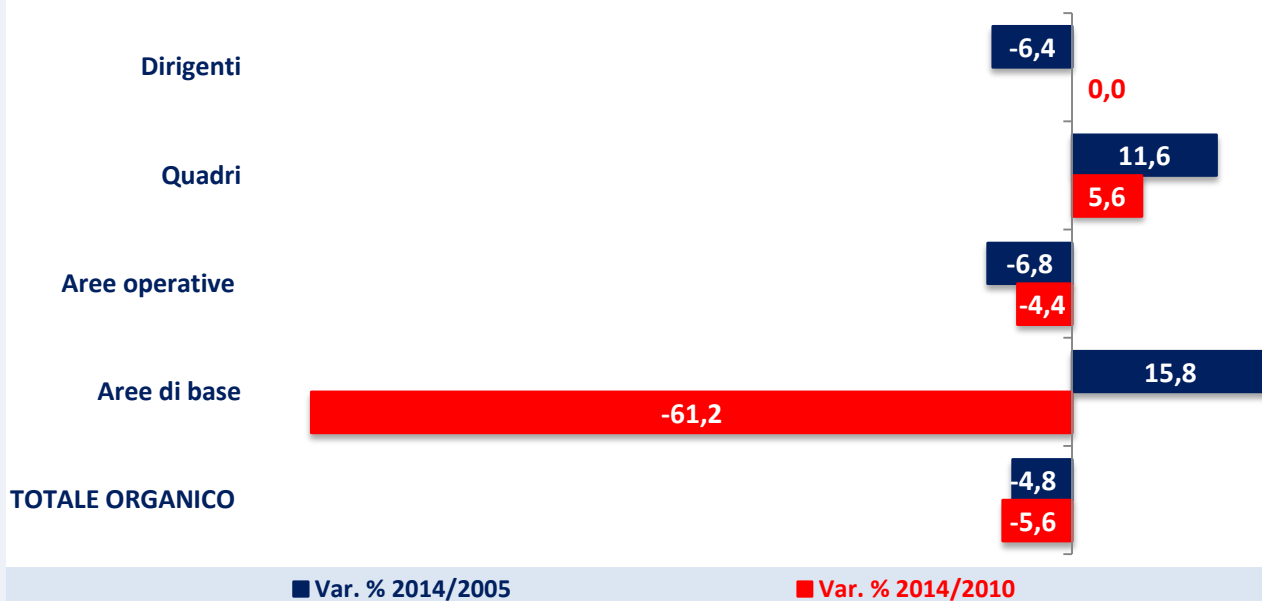
Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Corte dei Conti

DINAMICA DELL'ORGANICO DEL GRUPPO POSTE ITALIANE E DI POSTE ITALIANE SPA
 negli ultimi 5 e 10 anni. Var.% 2014/2010 e 2014/2005

Dinamica dell'organico del GRUPPO POSTE ITALIANE negli ultimi 5 e 10 anni
 Var.% 2014/2010 e 2014/2005

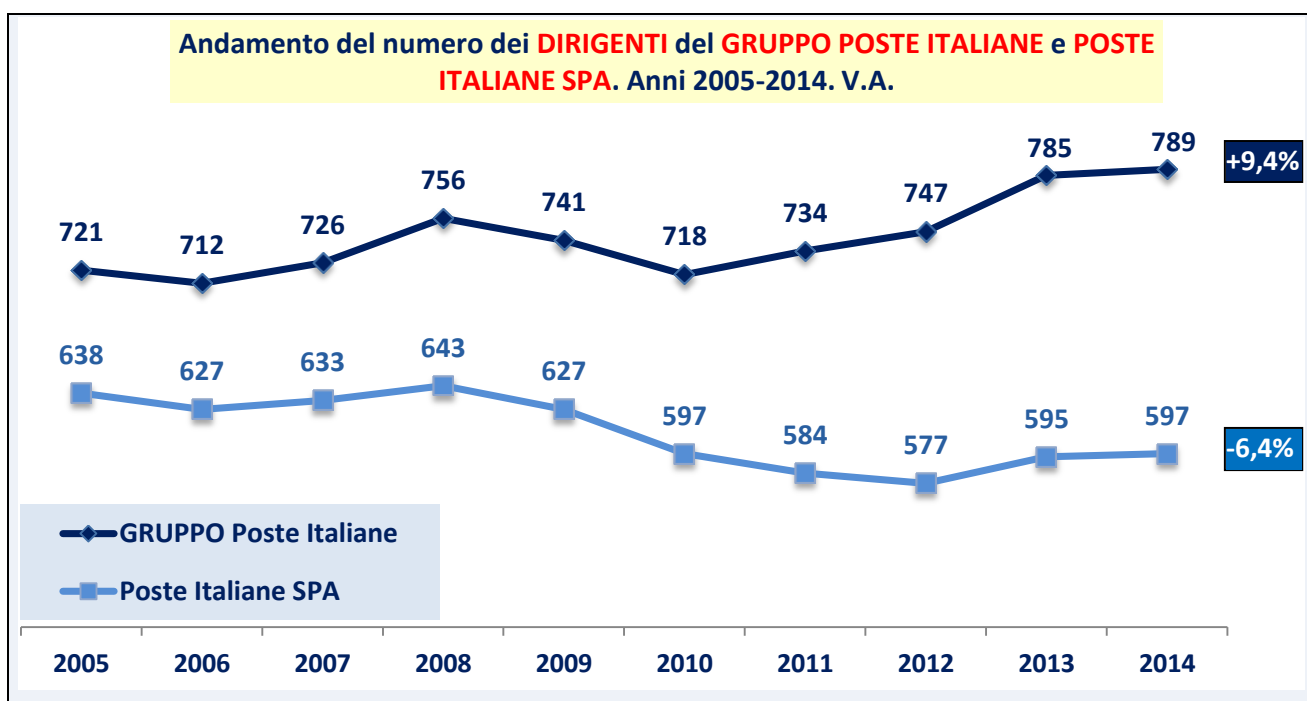


POSTE ITALIANE SPA



2. I Dirigenti di Poste Italiane SPA

Un importante contributo all'analisi delle politiche adottate dal GRUPPO Poste Italiane e dalla sua Capogruppo in materia gestione delle risorse umane riguarda, in particolare, la situazione dei Dirigenti che, come sopra osservato, rappresentano insieme ai Quadri un profilo che sembra non aver risentito della politica di riduzione del personale che ha invece interessato i lavoratori delle aree "operative" e "di base": osservando infatti congiuntamente l'andamento del numero dei dirigenti di Poste Italiane SPA e di quelli del GRUPPO, le 41 unità perse dalla Capogruppo tra il 2005 e il 2014 (dove i Dirigenti sono scesi da 638 a 597) risultano ampiamente compensate dal saldo positivo di 68 Dirigenti complessivamente riscontrato per le società del GRUPPO (da 721 nel 2005 a 789 nel 2014), anche per effetto di un "passaggio infragruppo" che a partire dal 2010 ha interessato circa 15 dirigenti l'anno.



Le informazioni disponibili relative alla sola Poste Italiane SPA (e non per l'intero GRUPPO), relative alle retribuzioni e alle spese sostenute dall'Azienda per la propria componente dirigenziale, mettono in evidenza una grande "apertura" al riconoscimento economico destinato a tale componente, a fronte di politiche decisamente meno generose, quando non rispettate, per le altre figure presenti in organico.

Alla riduzione del numero dei Dirigenti in carico a Poste Italiane SPA, riscontrata tra il 2005 e il 2014, corrisponde infatti una consistente crescita sia dell'ammontare dei loro salari e stipendi (+39,9%), passato da 72,6 milioni nel 2005 a 101,5 milioni nel 2013 (ultimo anno disponibile), sia del costo del lavoro complessivo sostenuto dall'Azienda per il personale Dirigente (+35,1%),

passato da 111,4 milioni di euro nel 2005 a 150,5 milioni nel 2013, segnando quindi una crescita di quasi 40 milioni di euro.

Da segnalare, inoltre, come il costo del lavoro complessivamente sostenuto da Poste Italiane SPA per il personale Dirigente rappresenti una voce in crescita nella composizione del costo del lavoro totale, passando dal 2% del 2005 al 2,3% del 2010 al "valore record" del 2,5% registrato nel 2015. Tale costante incremento deriva direttamente dalla crescita del costo medio sostenuto dall'Azienda per ciascun Dirigente, riscontrabile per la quasi totalità dei dieci anni considerati: se questa risultava infatti pari a 174.660 euro nel 2005, il suo valore supera i 200 mila euro già nel 2007 (salendo a 204.306 euro), raggiungendo i 228.783 euro nel 2010 per attestarsi anche in questo caso ad un "valore record", pari a 253.037 euro, nel corso del 2013 (ultimo anno disponibile).

La variazione del costo unitario per Dirigente si attesta dunque nel corso dell'intero periodo 2005-2013 a 78.377 euro (+44,9%), con una accelerazione più marcata tra il 2005 e il 2010 (+54.124 e +31%), ma chiaramente riscontrabile anche negli anni della crisi (+24.253 tra il 2010 e il 2013, pari a +10,6%), quando sono state invece più avvertite le politiche di contenimento destinate ai profili professionali "operativi" e "di base".

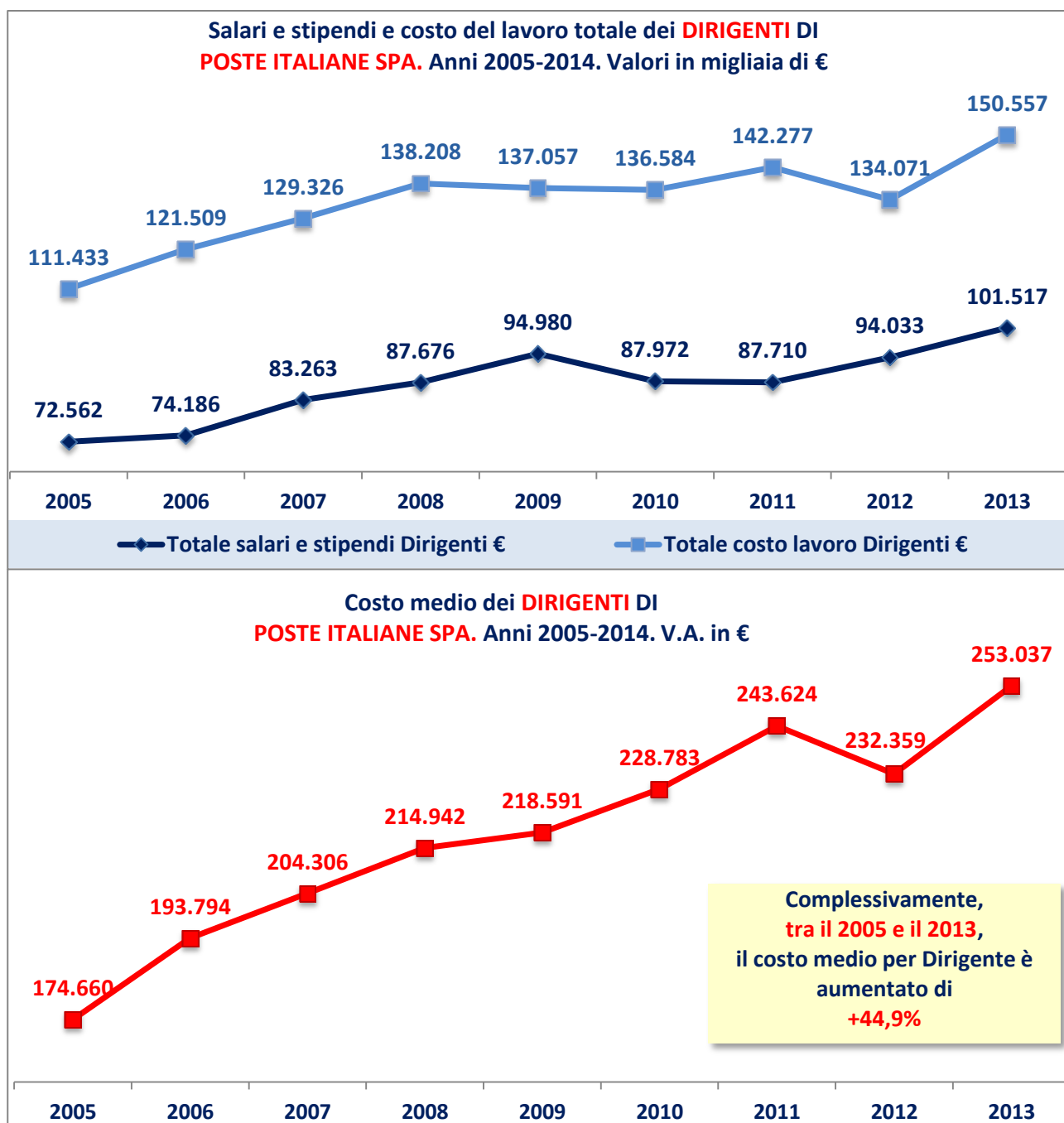
Da notare, infine, come la dinamica del rapporto tra Dirigenti e dimensione complessiva dell'organico tenda a non evidenziare variazioni particolarmente significative: ad una leggera flessione di tale indice riscontrabile nel triennio 2010-2012 (quando scende a 4,1 ogni 1.000 dipendenti stabili, a fronte dei 4,42 censiti nel 2005), si osserva infatti un "recupero" dei valori di inizio periodo, con 4,34 dirigenti registrati nel 2014 ogni 1.000 dipendenti stabili presenti presso Poste Italiane SPA.

Tabella - Principali indicatori economico-occupazionali relativi ai Dirigenti di POSTE ITALIANE SPA. Valori assoluti e indici. *Anni 2005-2014*

Anno	Numero*	Dirigenti x 1.000 dipendenti.	Totale salari e stipendi Dirigenti (€)	Totale costo lavoro Dirigenti (€)	Costo medio per Dirigente (€)	Incidenza sul costo del lavoro totale
2005	638	4,42	72.561.618	111.432.986	174.660	2,0
2006	627	4,29	74.186.004	121.508.648	193.794	2,2
2007	633	4,35	83.262.635	129.325.510	204.306	2,2
2008	643	4,38	87.676.034	138.207.564	214.942	2,3
2009	627	4,25	94.980.222	137.056.626	218.591	2,2
2010	597	4,10	87.972.127	136.583.738	228.783	2,3
2011	584	4,11	87.709.522	142.276.529	243.624	2,4
2012	577	4,13	94.032.515	134.071.075	232.359	2,3
2013	595	4,29	101.516.922	150.556.824	253.037	2,5
2014	597	4,34	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

* Valore medio annuo espresso in Full Time Equivalent (FTE)

Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Corte dei Conti



Confrontando più da vicino le variazioni relative al personale Dirigente rispetto al resto dei lavoratori di Poste Italiane SPA si rileva sia relativamente all'intero periodo di osservazione (2005-2013) sia limitatamente agli ultimi anni (2010-2013) un orientamento aziendale volto a valorizzare soprattutto i più alti livelli decisionali: tra il 2005 e il 2013, a fronte del già citato incremento del 44,9% del costo unitario relativo al personale Dirigente si riscontra infatti una crescita di appena l'8,1% per il personale non Dirigente, ovvero una variazione inferiore a quella della stessa dinamica inflativa, con una conseguente riduzione del potere d'acquisto dei salari.

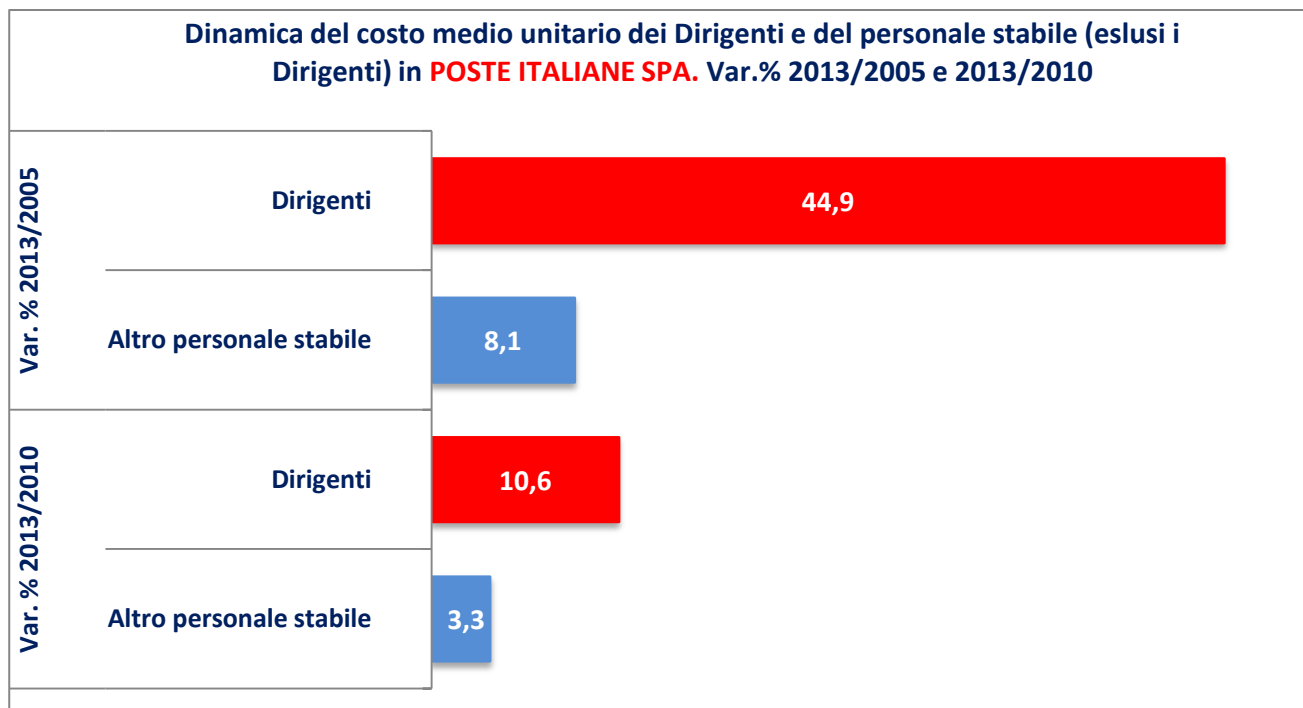


Tabella - Dinamica dei principali indicatori economico-occupazionali relativi ai Dirigenti di Poste italiane. *Variazioni assolute e percentuali anni 2005, 2010, 2014*

Variazioni assolute	2005-2010	2014-2005	2014-2010
Numero Dirigenti	-41	-41	0
Ammontare salari e stipendi Dirigenti**	15.410.509	28.955.304	13.544.795
Costo del lavoro totale dei Dirigenti**	25.150.752	39.123.838	13.973.086
Costo unitario per Dirigente**	54.124	78.377	24.253
Variazioni %	Var. % 2010/2005	Var. % 2014/2005	Var. % 2014/2010
Numero Dirigenti	-6,4	-6,4	0,0
Ammontare salari e stipendi Dirigenti**	21,2	39,9	15,4
Costo del lavoro totale dei Dirigenti**	22,6	35,1	10,2
Costo unitario per Dirigente**	31,0	44,9	10,6

* Valore medio annuo espresso in Full Time Equivalent (FTE) ** gli ultimi dati disponibili sono riferiti al 2013
Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Corte dei Conti

Tabella - Dinamica dei principali indicatori economico-occupazionali sul personale stabile (non Dirigente) di Poste italiane. *Variazioni assolute e %. Anni 2005, 10, 2013, 2014*

Variazioni assolute	2005-2010	2014-2005	2014-2010
Numero totale personale stabile	1.137	-6.979	-8.116
Costo del lavoro totale personale stabile**	316.049.000	467.346.000	151.297.000
Costo unitario per dipendente**	1.707	3.014	1.307
Variazioni %	Var. % 2010/2005	Var. % 2014/2005	Var. % 2014/2010
Numero totale personale stabile	0,8	-4,8	-5,6
Costo del lavoro totale personale stabile**	5,7	8,5	2,6
Costo unitario per dipendente**	4,6	8,1	3,3

* Valore medio annuo espresso in Full Time Equivalent (FTE) ** gli ultimi dati disponibili sono riferiti al 2013
Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Corte dei Conti

All'interno dell'analisi relativa alla gestione dei Dirigenti da parte di Poste Italiane, una informazione significativa riguarda il turnover, ed in particolare il forte impegno di risorse destinato dall'Azienda per le risoluzioni consensuali dei Dirigenti, ovvero per gli incentivi all'esodo.

Prima di entrare nell'analisi dei dati occorre tuttavia premettere che dalla consultazioni delle fonti aperte disponibili (in particolare le Relazioni Finanziarie Annuali) le informazioni relative al turnover dei Dirigenti non risultano sempre esaustive e uniformemente riportate nel corso degli anni né per quanto riguarda le nuove nomine (in seguito a promozioni interne o assunzioni ex novo) né in merito alle ragioni delle cessazioni (per licenziamento, dimissioni, risoluzioni consensuali o altro motivo), non risultando pertanto possibile pervenire ad un quadro dettagliato al riguardo.

Diversa è la situazione in merito alle "risoluzioni consensuali" cui corrisponde contabilmente un impegno finanziario aggiuntivo dell'Azienda, necessariamente riportato nei documenti contabili: ciò premesso, sempre considerando il periodo 2005-2013, le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro con i Dirigenti (con incentivi all'esodo) sono state 275, pari al 69,1% del totale delle risoluzioni censite per questi profili. Particolarmente rilevante, a tale riguardo, risulta sia il dato relativo all'impegno finanziario sostenuto da Poste Italiane per gli "incentivi all'esodo" dei Dirigenti, attestandosi ad oltre 73 milioni di euro per l'intero periodo (2005-2013), pari ad oltre 8 milioni di euro annui, sia il costo sostenuto per incentivare l'uscita di ciascun dirigente, pari ad una media di 265.530 euro, ma che nell'ultimo triennio ha costantemente superato i 300 mila euro.

Tabella - Gli incentivi all'esodo dei Dirigenti di Poste italiane
Anni 2005-2013

Anno	Totale Dirigenti usciti	Risoluzioni consensuali con incentivi all'esodo	% uscite consensuali sul totale	Costo totale Incentivi all'esodo*	Costo medio per ciascuna uscita con incentivo
2005	54	53	98,1	10.967.000	206.925
2006	35	26	74,3	7.994.000	307.462
2007	48	23	47,9	7.198.090	312.960
2008	25	17	68,0	5.649.500	332.324
2009	55	47	85,5	9.600.750	204.271
2010	71	44	62,0	10.459.550	237.717
2011	51	35	68,6	11.632.044	332.344
2012	33	12	36,4	4.020.000	335.000
2013	26	18	69,2	5.500.000	305.556
Totale	398	275	69,1	73.020.934	265.530

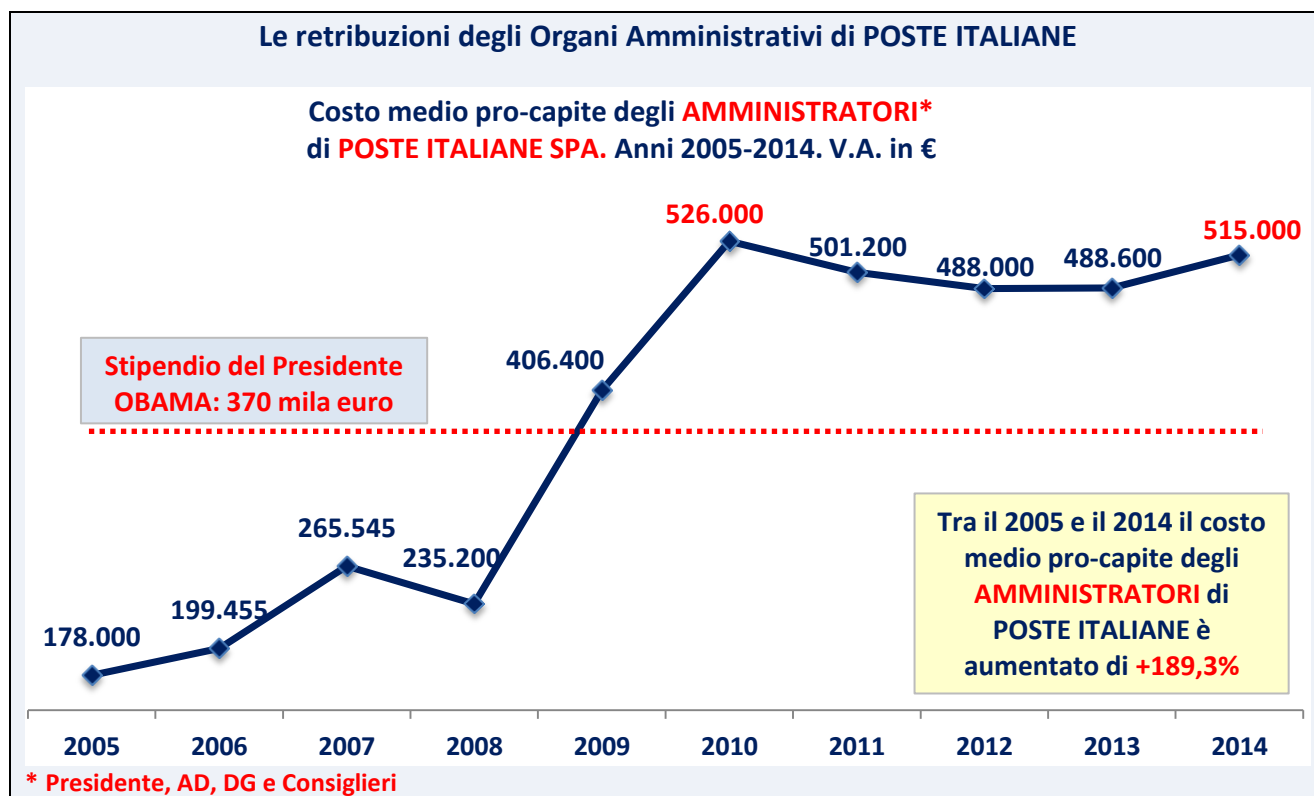
* Il dato è riferito al costo di competenza per l'anno della risoluzione e può non corrispondere a quello scritto a bilancio
Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Corte dei Conti

3. Le retribuzioni degli Organi Amministrativi

Un ultimo approfondimento utile a completare e a definire con maggiore dettaglio la descrizione delle trasformazioni intercorse nelle politiche di "gestione" delle risorse umane da parte di Poste Italiane SPA e, più in generale, dalle società del GRUPPO; riguarda i compensi e il costo del lavoro degli Organi Amministrativi e dei Sindaci.

Con riferimento al CdA della Capogruppo, a fronte di una riduzione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione – passati nel 2008 da 11 a 5 - si evidenzia un incremento del costo totale sostenuto dall'Azienda per il pagamento dei compensi e delle spese degli Amministratori, che tra il 2005 e il 2014 registra un aumento del 31,5%, passando da poco meno di 2 milioni a 2.575.000 euro.

Conseguentemente il costo medio di ciascun Amministratore subisce un consistente aumento, passando da 178 mila euro nel 2005 a 515 mila euro nel 2014 (+189,3% in valori percentuali). Il forte rialzo interessa gli anni immediatamente successivi alla riduzione dei membri del Consiglio di Amministrazione (2009 e 2010), mentre si evidenzia una dinamica più stabile nell'ultimo quinquennio.



Relativamente al gruppo, sebbene non sia stato prodotto nel presente lavoro il dato relativo al numero totale degli Amministratori delle diverse società e, dunque, non risulti possibile desumere la dinamica del costo unitario, le informazioni disponibili relative al costo del lavoro totale segnalano un trend

piuttosto altalenante, evidenziando tuttavia un leggero decremento nell'intero periodo considerato (passano da 3,5 milioni di euro nel 2005 a 3,4 milioni nel 2014).

Tabella - GRUPPO Poste Italiane e Poste Italiane SPA – Retribuzioni degli Organi Amministrativi Anni 2005-2014. Valori assoluti in Euro

Anno	GRUPPO Poste Italiane			Poste Italiane SPA				
	Compensi	Spese	Totale	Numero Amministratori*	Compensi Totali	Spese	Totale	Costo medio
2005	3.401.000	127.000	3.528.000	11	1.899.000	59.000	1.958.000	178.000
2006	3.897.000	224.000	4.121.000	11	2.100.000	94.000	2.194.000	199.455
2007	4.432.000	195.000	4.627.000	11	2.802.000	119.000	2.921.000	265.545
2008	2.707.000	228.000	2.935.000	5	1.086.000	90.000	1.176.000	235.200
2009	3.456.000	174.000	3.630.000	5	1.931.000	101.000	2.032.000	406.400
2010	3.841.000	176.000	4.017.000	5	2.510.000	120.000	2.630.000	526.000
2011	3.639.000	121.000	3.760.000	5	2.448.000	58.000	2.506.000	501.200
2012	3.676.000	132.000	3.808.000	5	2.398.000	42.000	2.440.000	488.000
2013	3.566.000	130.000	3.696.000	5	2.403.000	40.000	2.443.000	488.600
2014	3.281.000	109.000	3.390.000	5	2.519.000	56.000	2.575.000	515.000

* Presidente, AD, DG e Consiglieri

Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Corte dei Conti

Tabella - Dinamica dei compensi degli Organi Amministrativi di POSTE ITALIANE SPA. Variazioni assolute e percentuali anni 2005, 2010, 2014

Variazioni assolute	2005-2010	2014-2005	2014-2010
Compensi totali	611.000	620.000	9.000
Spese	61.000	-3.000	-64.000
Totale costo Azienda	672.000	617.000	-55.000
Costo unitario per Amministratore	348.000	337.000	-11.000
Variazioni %	Var. % 2010/2005	Var. % 2014/2005	Var. % 2014/2010
Compensi totali	32,2	32,6	0,4
Spese	103,4	-5,1	-53,3
Totale costo Azienda	34,3	31,5	-2,1
Costo unitario per Amministratore	195,5	189,3	-2,1

Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane

Con riferimento al Collegio Sindacale, per Poste Italiane Spa il compenso dei sindaci è stabilito dall'Assemblea ordinaria dei Soci e risulta molto più ridotto rispetto alle retribuzioni percepite dai membri del CdA, risultando previsto un compenso annuo lordo onnicomprensivo pari a 52mila euro per il Presidente del Collegio Sindacale e a 41.500 euro per ciascuno dei Sindaci effettivi (Relazione Finanziaria Annuale 2014). Ciò premesso, il costo totale per le retribuzioni e le spese dei membri del Collegio sindacale nel 2014 ammonta a 147mila euro, evidenziando un decremento pari a 30mila euro rispetto al 2005 (-16,9% in termini percentuali), interamente dovuto al decremento della componente "spese", mentre risulta sostanzialmente immutato l'ammontare della componente "compensi".

Tabella - GRUPPO Poste Italiane e Poste Italiane SPA – Retribuzioni e spese dei Sindaci.
Anni 2005-2014. Valori assoluti in Euro

Anno	GRUPPO Poste Italiane			Poste Italiane SPA				
	Compensi	Spese	Totale	Numero Sindaci*	Compensi Totali	Spese	Totale	Costo medio
2005	1.017.000	137.000	1.154.000	3	151.000	26.000	177.000	59.000
2006	1.199.000	164.000	1.363.000	3	151.000	28.000	179.000	59.667
2007	1.169.000	200.000	1.369.000	3	151.000	40.000	191.000	63.667
2008	1.175.000	226.000	1.401.000	3	151.000	40.000	191.000	63.667
2009	1.175.000	180.000	1.355.000	3	151.000	37.000	188.000	62.667
2010	1.459.000	232.000	1.691.000	3	151.000	44.000	195.000	65.000
2011	1.454.000	286.000	1.740.000	3	151.000	60.000	211.000	70.333
2012	1.494.000	262.000	1.756.000	3	150.000	61.000	211.000	70.333
2013	1.387.000	261.000	1.648.000	3	149.000	48.000	197.000	65.667
2014	1.538.000	164.000	1.702.000	3	145.000	2.000	147.000	49.000

* SI tratta del Presidente del Collegio dei Sindaci e di 2 Sindaci effettivi (non sono computati i 2 Supplenti)
Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Corte dei Conti

Tabella - Retribuzioni e spese per gli Amministratori e per i Sindaci e incidenza sul costo del lavoro totale. GRUPPO Poste Italiane e Poste Italiane SPA.
Anni 2005-2014. Valori assoluti in Euro

Anno	GRUPPO Poste Italiane				Poste Italiane SPA			
	Spesa totale Amministratori	Spesa Totale Sindaci	Spese Totale	Incidenza % sul Costo del Lavoro totale	Spesa totale Amministratori	Spesa Totale Sindaci	Spese Totale	Incidenza % sul Costo del Lavoro totale
2005	3.528.000	1.154.000	4.682.000	0,08	1.958.000	177.000	2.135.000	0,04
2006	4.121.000	1.363.000	5.484.000	0,10	2.194.000	179.000	2.373.000	0,04
2007	4.627.000	1.369.000	5.996.000	0,10	2.921.000	191.000	3.112.000	0,05
2008	2.935.000	1.401.000	4.336.000	0,07	1.176.000	191.000	1.367.000	0,02
2009	3.630.000	1.355.000	4.985.000	0,08	2.032.000	188.000	2.220.000	0,04
2010	4.017.000	1.691.000	5.708.000	0,10	2.630.000	195.000	2.825.000	0,05
2011	3.760.000	1.740.000	5.500.000	0,09	2.506.000	211.000	2.717.000	0,05
2012	3.808.000	1.756.000	5.564.000	0,09	2.440.000	211.000	2.651.000	0,05
2013	3.696.000	1.648.000	5.344.000	0,09	2.443.000	197.000	2.640.000	0,05
2014	3.390.000	1.702.000	5.092.000	0,08	2.575.000	147.000	2.722.000	0,05

Fonte: Eures Ricerche Economiche e Sociali. Elaborazioni su dati Poste Italiane e Corte dei Conti