

Dossier 6

“Le retribuzioni dei dipendenti pubblici. Dinamiche e confronti con il settore privato”

**Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica, Luigi Biggeri
presso le Commissioni riunite
V Commissione "Programmazione economica, bilancio" del Senato e
V Commissione "Bilancio" della Camera**

Roma, 17 luglio 2006

Le retribuzioni dei dipendenti pubblici. Dinamiche e confronti con il settore privato

1. Tendenze recenti della contrattazione nelle amministrazioni pubbliche

1.1. Stato attuale

Nel 2006 la contrattazione collettiva nel settore delle amministrazioni pubbliche è risultata particolarmente intensa e ha visto la sigla definitiva di numerosi accordi che hanno interessato circa 1,4 milioni di dipendenti, pari a poco meno del 46 per cento del totale (Tavola 1).

Per quanto riguarda il personale nei livelli, con i rinnovi dei contratti delle *agenzie fiscali* e del *servizio sanitario nazionale*, a luglio 2006 si è esaurita la coda contrattuale relativa al biennio 2004-2005. Al contrario, per il personale dirigente rimangono ancora aperte le trattative sui rinnovi dei dipendenti delle *regioni e autonomie locali* (area 2), delle *agenzie fiscali* (area 6) e dell'università e ricerca (area 7) relativi, il primo, al biennio contrattuale 2004-2005, e gli altri due al quadriennio 2002-2005.

Ad oggi, peraltro, per nessun contratto del settore delle pubbliche amministrazioni è stato avviato il percorso di rinnovo relativamente alla stagione contrattuale in corso (2006-2009), e tutti gli accordi del settore pubblico risultano pertanto scaduti. L'unica iniziativa in questa direzione consiste nell'erogazione al personale della *polizia di stato*, con le competenze di giugno, dell'indennità di vacanza contrattuale¹; la stessa indennità sarà presumibilmente erogata al rimanente personale del comparto sicurezza con la busta paga di luglio.

Tavola 1 – Contratti collettivi nazionali di lavoro delle amministrazioni pubbliche rinnovati nel periodo gennaio-luglio 2006

Contratto	Stipula	Decorrenza	Dipendenti a fine 2000
QUADRIENNIO NORMATIVO			
Dirigenza Area 1- Ministeri e Aziende autonome	21/04/2006	01/01/2002	3.817
Dirigenza Area 2 - Regioni ed autonomie locali	22/02/2006	01/01/2002	10.100
Dirigenza Area 5 - Scuola	11/04/2006	01/01/2002	9.972
Dirigenza Area 8 - Presidenza del Consiglio dei Ministri	13/04/2006	01/01/2002	398
Ricerca	07/04/2006	01/01/2002	9.375
BIENNIO ECONOMICO			
Agenzie fiscali	08/06/2006	01/01/2004	62.388
Presidenza del consiglio dei ministri	13/04/2006	01/01/2004	2.585
Enti pubblici non economici	08/05/2006	01/01/2004	57.219
Regioni ed autonomie locali	09/05/2006	01/01/2004	526.356
Servizio sanitario nazionale	05/06/2006	01/01/2004	545.239
Ricerca	07/04/2006	01/01/2004	9.375
Università	28/03/2006	01/01/2004	55.351
Dirigenza Area 1- Ministeri e Aziende autonome	21/04/2006	01/01/2004	3.817
Dirigenza Area 3 - Amministrativi, sanitari, tecnici e professionisti	05/07/2006	01/01/2004	20.466
Dirigenza Area 4 - Medici e veterinari	05/07/2006	01/01/2004	108.856
Dirigenza Area 5 - Scuola	11/04/2006	01/01/2004	9.972
Dirigenza Area 8 - Presidenza del Consiglio dei Ministri	13/04/2006	01/01/2004	398

Fonte: ISTAT, Indagine sulle retribuzioni contrattuali

¹ Tale istituto, introdotto dal protocollo di luglio 1993, prevede, dopo tre mesi di mancato rinnovo del contratto nazionale di lavoro, il pagamento di un elemento provvisorio della retribuzione a partire dal mese successivo alla data di presentazione della piattaforma. L'indennità di vacanza contrattuale (IVC) cessa di essere erogata in occasione della corresponsione dei benefici tabellari previsti dal nuovo accordo. L'importo è pari al 30 per cento del tasso d'inflazione programmato ed è calcolato sui minimi retributivi e sull'indennità di contingenza. Trascorsi ulteriori tre mesi, la modalità di calcolo per l'IVC passa al 50 per cento del tasso d'inflazione programmato. Rispetto alle modalità di erogazione dell'indennità, si noti che i contratti del personale del comparto *sicurezza*, recepiti tramite D.P.R., non richiedono procedure particolari; mentre, al contrario, al restante personale del pubblico impiego si applica la procedura degli artt. 47 e 48 del D. Lgs. n. 165/2001, che prevede lo stesso iter previsto per i rinnovi contrattuali.

Figura 1 – Quadro riassuntivo della situazione contrattuale nella pubblica amministrazione – Stagione contrattuale 2002-2005

	Dip.	1° biennio												2° biennio												2006																					
		2002						2003						2004						2005						2006																					
		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O
Personale nei livelli																																															
Ministeri	194.208													1°												2°																					
Agenzie fiscali	62.388													1°												2°																					
Presidenza del consiglio dei ministri	2.585													1°												2°																					
Enti pubblici non economici	57.219													1°												2°																					
Enti locali	526.356													1°												2°																					
Servizio sanitario nazionale	545.239													1°												2°																					
Ricerca	9.375																									1°_2°																					
Scuola	911.695																									2°																					
Università	55.351													1°												2°																					
Difesa esercito	118.571	1°																								2°																					
Forze dell'ordine	312.778	1°																								2°																					
Vigili del fuoco	29.916													1°												2°																					
Dirigenti contrattualizzati																																															
Area 1 - Ministeri e Aziende autonome	3.817																									1°_2°																					
Area 2 - Regioni e autonomie locali	10.100																									1°																					
Area 3 - Amm.ivi, sanitari, tecnici e professioni	20.466																									1°																					
Area 4 - Medici e veterinari	108.856																									1°																					
Area 5 - Presidi	9.972																									1°_2°																					
Ricerca	5.999																									1°_2°																					
Area 6 - EPNE e Agenzie fiscali	2.872																																														
Area 8 - Presidenza Consiglio ministri	398																									1°_2°																					
Area 7 - Università, Ricerca (non in base)																																															
Dirigenti non contrattualizzati																																															
Università	50.160	A												A												A																					
Difesa esercito	9.153	A												A												A																					
Forze dell'ordine	3.894	A												A												A																					
Magistrati	8.751	A												A												A																					

Contratto rinnovato 1° Mese in cui è stato rinnovato il primo biennio economico A Mese in cui è stato applicato l'adeguamento del trattamento economico
 contratto da rinnovare 2° Mese in cui è stato rinnovato il secondo biennio economico

Fonte: ISTAT, Indagine sulle retribuzioni contrattuali

Una fotografia dettagliata dell'evoluzione della contrattazione di primo livello nel comparto della pubblica amministrazione è fornita dalla Figura 1, nella quale si sintetizza la tempistica delle scadenze e dei rinnovi dei diversi accordi relativi al quadriennio contrattuale 2002-2005.

Tale stagione contrattuale è stata caratterizzata dalla definizione di due intese tra governo e parti sociali², che hanno operato un aumento degli stanziamenti inizialmente previsti in modo da adeguare gli incrementi economici all'evoluzione del potere d'acquisto delle retribuzioni. Nonostante tali accordi abbiano fissato le linee guida per l'adeguamento della parte economica, alcune vertenze si sono protratte per lungo tempo.

Considerando il biennio 2002-2003, ad esempio, dopo la firma degli accordi relativi al comparto sicurezza ad agosto 2002, solo nella seconda metà del 2003 si è potuta registrare la chiusura di altri tre accordi (*ministeri, scuola ed enti pubblici non economici*). Per ulteriori cinque contratti (*enti locali, servizio sanitario nazionale, presidenza del consiglio dei ministri, vigili del fuoco e agenzie fiscali*), le trattative si sono concluse nei primi sette mesi del 2004, mentre gli accordi relativi all'*università* e alla ricerca sono stati chiusi, rispettivamente, a gennaio 2005 e aprile 2006.

La stagione contrattuale relativa al secondo biennio (2004-2005) ha riproposto i ritardi di quella passata. Alla fine del 2004 si è conclusa la trattativa per i dipendenti nei livelli del comparto sicurezza e ad un anno di distanza sono stati siglati gli accordi per i *ministeri, la scuola* e i *vigili del fuoco*. Successivamente, nei primi sette mesi del 2006, si è assistito alla conclusione degli accordi rimanenti.

Ritardi considerevoli e generalizzati hanno riguardato anche i dirigenti contrattualizzati. I primi accordi rinnovati per il biennio 2002-2003 sono stati quelli relativi al personale dirigenziale del *servizio sanitario nazionale* (area 3 e 4), siglati a novembre del 2005. Dopo tre mesi è giunto a conclusione il contratto delle *regioni e autonomie locali* e, quindi, ad aprile si sono concentrati i rinnovi (del primo e secondo biennio economico) dei dirigenti dei *ministeri e aziende autonome, della scuola, della ricerca* e della *presidenza del consiglio dei ministri*. Infine, a luglio 2006 è stato rinnovato il secondo biennio per i dirigenti del comparto *sanità*.

Per i dirigenti non contrattualizzati trova applicazione, invece, un adeguamento annuale del trattamento economico, che garantisce una maggiore tempestività.

1.2 Ritardi nei rinnovi e tensione contrattuale

La ricostruzione dei recenti accadimenti contrattuali permette di evidenziare, ancora una volta, come l'elemento caratterizzante della contrattazione collettiva nel pubblico impiego è il ritardo con cui vengono siglati gli accordi.

La durata dei processi di rinnovo è quantificabile attraverso alcuni indicatori di tensione contrattuale che forniscono indicazioni sull'evolversi dell'incidenza dei dipendenti che attendono il rinnovo del contratto e sui mesi di vacanza contrattuale per dipendente.

In particolare, la Figura 2 riporta con un dettaglio mensile, a partire dal 2002, l'evoluzione della quota di dipendenti in attesa di rinnovo e la durata (in mesi) della vacanza contrattuale, sia per coloro che attendono il rinnovo (indicatore specifico), sia per l'insieme dei dipendenti appartenenti al settore di attività economica in esame (indicatore generico). I valori riferiti alla pubblica amministrazione sono messi a confronto con quelli, molto inferiori, dell'intera economia. Nella Tavola 2 sono presentati, invece, per due indicatori (quota di dipendenti con contratto scaduto e mesi di vacanza contrattuale per dipendente) i valori medi annui dal 2001 al 2006 relativi ai quattro macrosettori economici (agricoltura, industria, servizi vendibili, pubblica amministrazione).

² Per il biennio 2002-2003, Accordo tra governo e parti sociali del 4 febbraio 2002; per il biennio 2004-2005, Accordo tra governo e parti sociali del 27 maggio 2005.

Da gennaio 2002 la quota di dipendenti in attesa di rinnovo (Figura 2) è risultata, nella pubblica amministrazione, inferiore al 50 per cento solo in sei mesi, mentre nei periodi rimanenti è oscillata tra il 75 e il 100 per cento. In particolare, i valori più contenuti si sono osservati nella seconda metà del 2003, in corrispondenza dei rinnovi dei contratti dei *ministeri*, della *scuola* e degli *enti pubblici* non economici avvenuti prima della scadenza del biennio (2002-2003), a cui facevano riferimento. Analoga situazione si è verificata a dicembre 2005 quando, nell'ultimo mese di vigenza del biennio a cui si riferivano, sono stati siglati i contratti relativi ai *ministeri*, alla *scuola* e alle *aziende autonome*. Nel 2006, come già notato, nonostante si siano stipulati numerosi accordi, la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo è rimasta pari al 100 per cento, poiché al momento della sigla i contratti erano già scaduti.

L'indicatore di durata della vacanza contrattuale specifico (mesi per dipendente in attesa di rinnovo) fa registrare i valori più elevati alla fine del 2003 (24 mesi) e del 2005 (24,2 mesi), mentre per quello generico (mesi per dipendente) il valore massimo si osserva a ottobre 2005 (19,6 mesi). Da gennaio 2006, essendo tutti i contratti siglati riferiti al biennio 2004-2005 e pertanto scaduti, i due indicatori coincidono e si attestano su un valore di 10,2 mesi a maggio 2006.

Figura 2 – Indicatori di tensione contrattuale (valori mensili) – gennaio 2002-maggio 2006

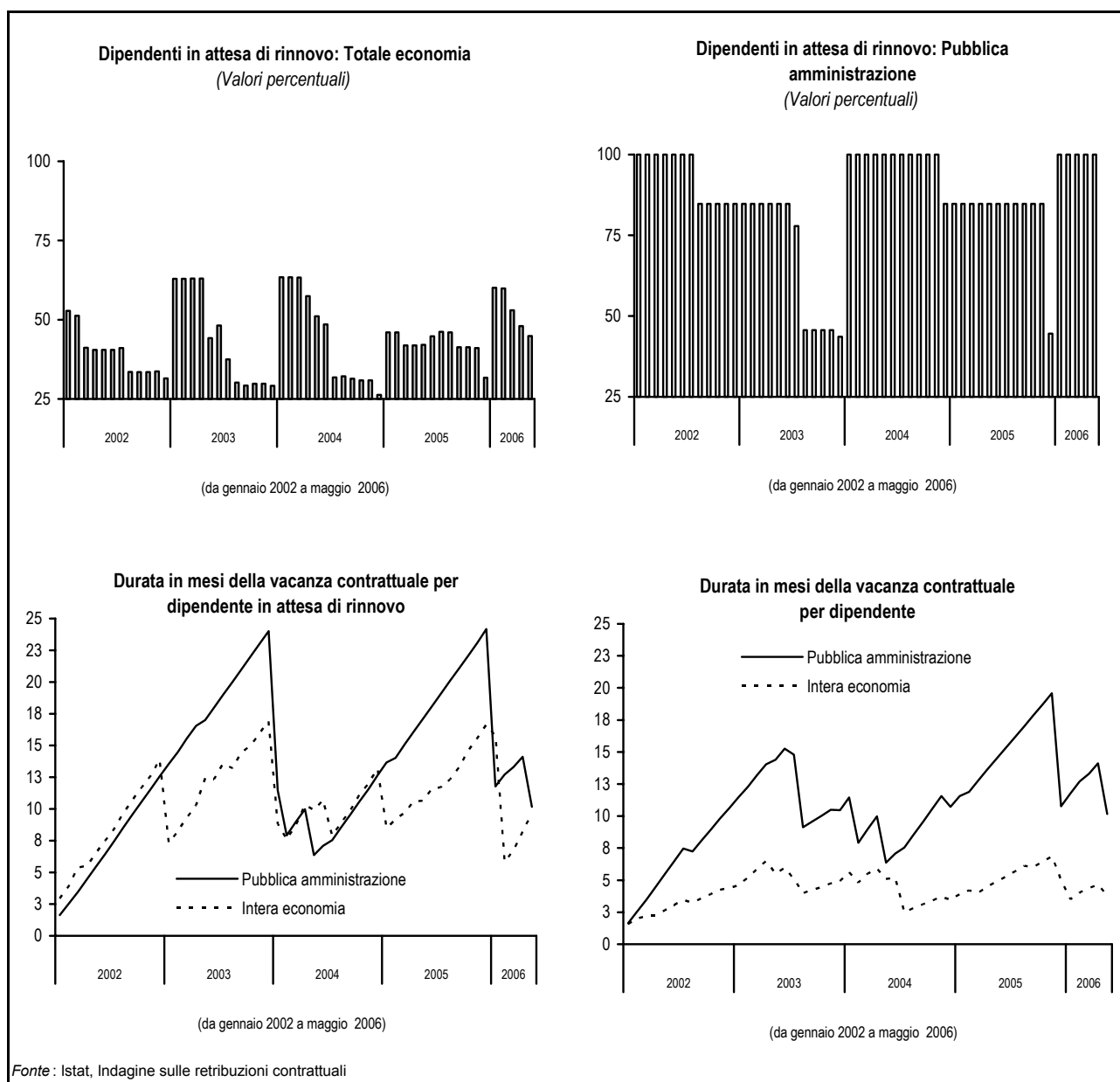


Tavola 2 – Indicatori di tensione contrattuale - Anni 2001-2006

SETTORI	2001	2002	2003	2004	2005	2006 (a)
DIPENDENTI IN ATTESA DI RINNOVO (incidenze percentuali)						
Agricoltura	0,0	55,9	0,0	1,8	0,0	95,8
Industria	23,9	4,8	16,1	13,9	45,9	30,0
Servizi destinabili alla vendita	34,6	40,1	64,7	46,7	17,5	42,7
Pubblica amministrazione	47,7	93,6	67,7	98,7	81,4	100,0
Totale	32,1	39,4	44,1	44,2	42,5	53,2
MESI DI VACANZA CONTRATTUALE PER DIPENDENTE (b)						
Agricoltura	0,0	2,2	0,0	0,1	0,0	2,9
Industria	1,4	0,2	0,4	0,4	2,9	0,8
Servizi destinabili alla vendita	2,9	4,1	6,2	5,8	2,0	2,3
Pubblica amministrazione	7,9	6,4	12,1	9,2	15,0	12,4
Totale	3,4	3,0	5,1	4,3	5,2	4,1

Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali

(a) Valori relativi ai primi cinque mesi.

(b) Calcolato come rapporto tra l'ammontare complessivo di mesi di vacanza contrattuale per l'insieme dei dipendenti in attesa di rinnovo e il totale dei dipendenti appartenenti al settore di attività economica di riferimento.

In termini di valori medi annui (Tavola 2), a partire dal 2001, si riscontra per l'intera economia una continua crescita della quota di dipendenti in attesa di rinnovo. L'indicatore passa dal 32,1 per cento del 2001 al 44,2 per cento del 2004, subisce poi una lieve diminuzione nel 2005 e cresce di nuovo marcatamente nel 2006 (53,2 per cento). La durata della vacanza contrattuale per dipendente³ passa da 3,2 mesi nella media del biennio 2001-2002, a 4,9 nella media dei tre anni successivi.

La tavola mostra che la tempestività dei rinnovi si deteriora soprattutto nella pubblica amministrazione. In tale comparto si registra infatti la quota più elevata dei dipendenti in attesa di rinnovo, fenomeno che appare particolarmente accentuato negli anni più recenti, con valori pari al 98,7, all'81,4 e al 100 per cento, rispettivamente, nel 2004, 2005 e 2006 (primi cinque mesi). La durata media della vacanza contrattuale per dipendente, mai inferiore a sei mesi dal 2001, raggiunge i 15 mesi nel 2005, per poi attestarsi a un ritardo superiore all'anno nel 2006.

2. Dinamica e livello delle retribuzioni di fatto nelle pubbliche amministrazioni e nel settore privato

2.1. Le dinamiche di lungo periodo (1992-2005)

Le stime prodotte nell'ambito dei conti economici nazionali (per settore di attività economica e per settore istituzionale) consentono di effettuare un confronto aggregato, omogeneo nel tempo, dell'andamento delle retribuzioni di fatto tra il settore istituzionale delle pubbliche amministrazioni e i macrosettori dell'economia. In particolare, nell'analisi che segue si considera il periodo 1992-2005, che prende avvio dagli accordi tripartiti di luglio 1992 e luglio 1993, che segnarono l'abolizione della scala mobile e il varo del nuovo sistema di fissazione delle retribuzioni, e si esamina la dinamica delle retribuzioni lorde per unità di lavoro equivalente a tempo pieno (ula), relativamente ai settori dell'industria, dei servizi privati⁴ e dell'insieme della pubblica amministrazione⁵.

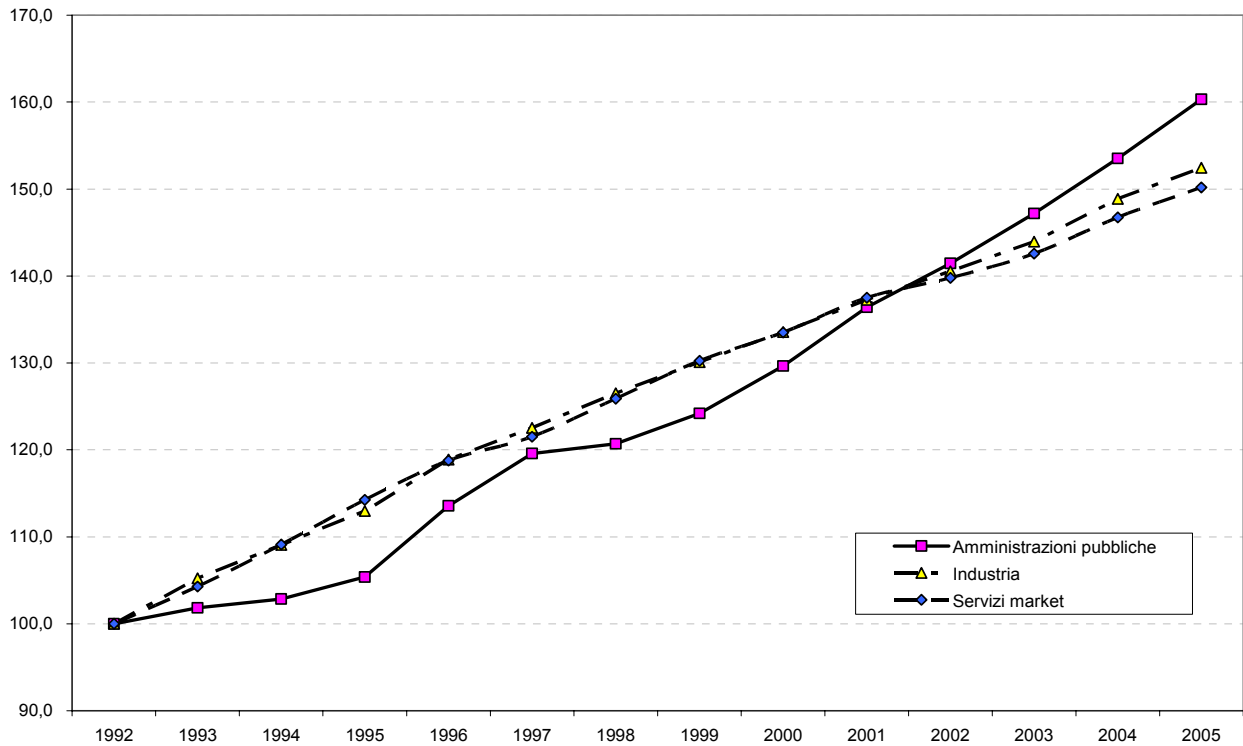
Nell'intero arco temporale considerato (Figura 3) dinamiche sostanzialmente analoghe caratterizzano il comparto industriale e quello dei servizi privati, con incrementi nel complesso pari, rispettivamente, al 52,4 e al 50,2 per cento. Nel settore pubblico, invece, la dinamica presenta una variabilità assai maggiore, con forti oscillazioni nei tassi annui di variazione. Fino al 2000 la crescita rispetto all'anno base si mantiene inferiore a quella dei due comparti del settore privato presi in considerazione.

³ Rapporto tra il monte di mesi di vacanza contrattuale (prodotto tra il numero di mesi di vacanza contrattuale e l'ammontare complessivo di dipendenti coinvolti) e i dipendenti totali appartenenti al settore di attività economica di riferimento.

⁴ Sezioni da G a K della classificazione Ateco 2002 delle attività economiche. Si ricorda che le retribuzioni di fatto sono relative a tutte le voci retributive e a tutte le qualifiche (apprendisti, operai, impiegati e dirigenti) delle unità di lavoro dipendenti; e, nei settori orientati al mercato, includono anche i dipendenti irregolari. In particolare, a questi ultimi, per convenzione, viene assegnata una retribuzione uguale a quella media della classe dimensionale minore (1-9).

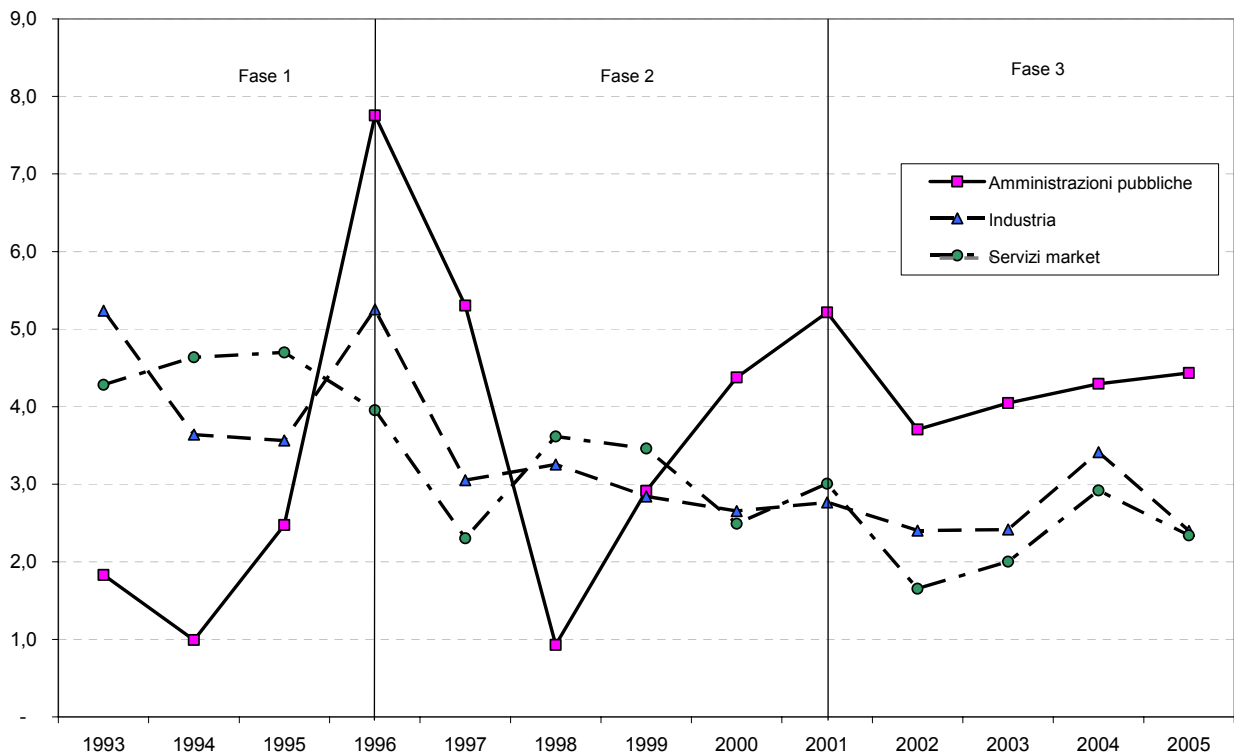
⁵ Stimata nell'ambito dei conti del settore istituzionale pubbliche amministrazioni.

Figura 3 - Retribuzioni lorde nominali per unità di lavoro dipendente nelle pubbliche amministrazioni, nell'industria e nei servizi orientati al mercato - Anni 1992-2005 (numeri indice in base 1992=100; per i servizi, settori da G a K della classificazione Ateco-02)



Fonte: Istat, Conti nazionali per settore di attività economica e conti istituzionali

Figura 4 - Retribuzioni lorde nominali per unità di lavoro dipendente nelle pubbliche amministrazioni, nell'industria e nei servizi orientati al mercato - Anni 1993-2005 (tassi annui di variazione percentuale e, per le pubbliche amministrazioni, tassi medi annui di periodo; per i servizi, settori da G a K della classificazione Ateco-02)



Fonte: Istat, Conti nazionali per settore di attività economica e conti istituzionali

Dal 2001, invece, le retribuzioni dei dipendenti pubblici conseguono e mantengono tassi annui di crescita significativamente superiori a quelli dell'industria e dei servizi privati, così che la variazione complessiva del 2005 risulta nella pubblica amministrazione sensibilmente superiore a quello degli altri due comparti, con un incremento nominale rispetto al 1992 del 60,3 per cento.

Il profilo evolutivo può essere analizzato nel dettaglio esaminando i tassi di variazione delle retribuzioni lorde. La Figura 4 mostra che, nel periodo considerato, si possono distinguere nettamente tre fasi di crescita delle retribuzioni dei dipendenti pubblici.

La prima, corrispondente al periodo 1992-96 (di varo del nuovo sistema di regolazione delle retribuzioni e blocco temporaneo della contrattazione nel settore pubblico), è caratterizzata da un tasso medio annuo di crescita delle retribuzioni dei dipendenti pubblici (3,2 per cento) sensibilmente inferiore a quello dell'industria e dei servizi *market oriented* (4,4 per cento in entrambi i casi).

La seconda fase, che va dal 1997 al 2001, vede invece uno scenario profondamente mutato: mentre nei settori privati la dinamica retributiva rallenta (il tasso di crescita medio annuo è del 2,9 per cento nell'industria e del 3,0 per cento nei servizi), nel settore pubblico, pur con notevoli discontinuità legate ai ritardi nei rinnovi contrattuali, la dinamica accelera e si porta, nella media, al 3,7 per cento annuo.

Infine, nella terza fase (dal 2002 al 2005) prosegue il rallentamento delle retribuzioni di fatto nei settori dell'industria (2,7 per cento l'anno in media) e dei servizi orientati al mercato (2,2 per cento), mentre la crescita retributiva continua ad accelerare nel pubblico impiego (4,1 per cento l'anno).

In conseguenza di questa diversa velocità di crescita, le retribuzioni di fatto dei dipendenti pubblici, che nel 1992 erano pari al 120,0 per cento di quelle medie dell'intera economia e nel 1995 erano scese al 113,5 per cento, nel 2005 risultano pari al 125,7 per cento, con un aumento del differenziale rispetto al 1995 di 12,2 punti (di cui 8,3 punti nel periodo 2001-2005) rispetto a dieci anni prima.

3. Tendenze e prospettive di crescita delle retribuzioni nel settore pubblico e nei comparti del settore privato

3.1 Il periodo 2001-2005

Alla luce di quanto osservato nelle pagine precedenti, può essere utile analizzare più in dettaglio le ragioni delle diverse dinamiche retributive riscontrate a partire dal 2001 nel pubblico impiego e nei diversi comparti del settore privato (cfr. figura 4), in modo da offrire qualche elemento di valutazione prospettica, sulla base degli elementi conoscitivi acquisiti allo stato attuale.

L'analisi può essere condotta sulla base di quanto riporta la tavola 3, che mostra le relazioni tra retribuzioni contrattuali, retribuzioni di fatto e inflazione (programmata ed effettiva) nel periodo 2001-2005 nei diversi macrosettori economici (agricoltura, industria, servizi vendibili, pubblica amministrazione) e nell'insieme dell'economia. La tavola propone, inoltre, alcune proiezioni per l'anno in corso basate sulle informazioni certe relative all'inflazione programmata, ai riflessi contrattuali degli scostamenti pregressi tra inflazione effettiva e inflazione programmata, agli aumenti retributivi già disposti dai contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente in vigore e agli effetti di trascinarsi delle dinamiche infrannuali delle retribuzioni contrattuali.

La parte inferiore della tavola presenta alcuni indicatori di riferimento per la dinamica delle retribuzioni tabellari fissate dai contratti nazionali di categoria. Si evidenzia anzitutto che, a fronte di un tasso di inflazione programmata (Tip) fissato dal governo in media attorno al valore dell'1,6 per cento, l'inflazione effettiva misurata dall'indice dei prezzi al consumo per

le famiglie di operai e impiegati (Foi) comprensivo dei tabacchi è stata in media del 2,3 per cento, con punte del 2,8 per cento nel 2001 (a fronte di un Tip dell'1,7 per cento) e del 2,5 per cento nel 2003 (a fronte di un Tip all'1,4 per cento). Lo scostamento tra i due indicatori (0,7 punti in media nel periodo 2001-2005) ha indebolito la credibilità dell'inflazione programmata come obiettivo realistico per l'insieme degli attori del sistema economico (lavoratori, imprese, governo) e ha conseguentemente ridotto la funzionalità del meccanismo di 'politica salariale d'anticipo' disposto dal Protocollo di luglio 1993, che intendeva recidere i legami con l'inflazione passata, vincolando i comportamenti degli attori economici all'inflazione programmata. In questa situazione è venuto crescendo sino al 2004 il lascito di inflazione non assorbita dal Tip, di cui il Protocollo dispone il recupero nel successivo biennio contrattuale; con esso è aumentato anche il valore dell'ipotesi di 'pieno recupero' dell'inflazione (Tip più scostamento medio tra Foi e Tip nel biennio precedente) che, nel 2004, ha raggiunto il 2,6 per cento.

Tavola 3 - Retribuzioni contrattuali, retribuzioni di fatto e inflazione - Anni 2001-2005 e proiezioni 2006 (tassi di variazione percentuale)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006(a)	Medie 2001-2005
AGRICOLTURA							
Retribuzioni di fatto per ula	0,4	1,5	4,0	0,9	4,8	-	2,3
Retribuzioni contrattuali per ula	0,2	1,4	3,6	0,8	5,1	1,3	2,2
Differenza retribuzioni di fatto - contrattuali	0,2	0,1	0,3	0,2	-0,3	-	0,1
Scostamento tra crescita effettiva delle retribuzioni contrattuali e ipotesi di pieno recupero	-1,8	-1,0	1,4	-1,8	2,7	-0,8	-0,1
INDUSTRIA							
Retribuzioni di fatto per ula	2,8	2,4	2,4	3,4	2,4	-	2,7
Retribuzioni contrattuali per ula	1,7	2,8	2,6	3,1	2,9	3,1	2,6
Differenza retribuzioni di fatto - contrattuali	1,1	-0,4	-0,2	0,3	-0,5	-	0,1
Scostamento tra crescita effettiva delle retribuzioni contrattuali e ipotesi di pieno recupero	-0,3	0,4	0,3	0,5	0,5	1,0	0,3
SERVIZI VENDIBILI (b)							
Retribuzioni di fatto per ula	3,0	1,7	2,0	2,9	2,3	-	2,4
Retribuzioni contrattuali per ula	1,6	2,2	2,3	2,5	3,8	1,9	2,5
Differenza retribuzioni di fatto - contrattuali	1,4	-0,5	-0,3	0,5	-1,4	-	-0,1
Scostamento tra crescita effettiva delle retribuzioni contrattuali e ipotesi di pieno recupero	-0,4	-0,2	0,1	-0,1	1,4	-0,2	0,2
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE							
Retribuzioni di fatto per ula	5,2	3,7	4,0	4,3	4,4	-	4,3
Retribuzioni contrattuali per ula	4,1	1,1	1,6	3,2	2,4	3,6	2,5
Differenza retribuzioni di fatto - contrattuali	1,1	2,6	2,4	1,1	2,0	-	1,9
Scostamento tra crescita effettiva delle retribuzioni contrattuali e ipotesi di pieno recupero	2,1	-1,3	-0,7	0,7	0,0	1,5	0,2
TOTALE							
Retribuzioni di fatto per ula	3,5	2,6	3,2	3,3	3,1	-	3,1
Retribuzioni contrattuali per ula	2,5	2,1	2,2	2,9	3,1	2,7	2,6
Differenza retribuzioni di fatto - contrattuali	1,0	0,5	1,0	0,4	0,0	-	0,6
Scostamento tra crescita effettiva delle retribuzioni contrattuali e ipotesi di pieno recupero	0,5	-0,3	0,0	0,4	0,7	0,6	0,3
INDICATORI DI RIFERIMENTO							
Inflazione programmata (Tip)	1,7	1,7	1,4	1,7	1,6	1,7	1,6
Inflazione effettiva (Foi, indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati)	2,8	2,3	2,5	2,2	1,9	-	2,3
Scostamento Foi - Tip	1,1	0,6	1,1	0,5	0,3	-	0,7
- Scostamento medio nel biennio precedente	0,3	0,7	0,9	0,9	0,8	0,4	0,7
Ipotesi di pieno recupero del potere d'acquisto (c)	2,0	2,4	2,3	2,6	2,4	2,1	2,3

Fonte: Istat, Retribuzioni contrattuali, Prezzi al consumo, Conti nazionali, Oros; Ministero dell'Economia e delle Finanze; Presidenza del Consiglio dei Ministri

- (a) Crescita delle retribuzioni contrattuali pari alla somma delle disposizioni dei contratti vigenti a giugno 2006 e dei trascinalenti dovuti alla dinamica infrannuale.
- (b) Il confronto tra retribuzioni di fatto e retribuzioni contrattuali nei servizi vendibili sconta un'eterogeneità di copertura settoriale, in quanto le retribuzioni di fatto, di fonte conti nazionali, si riferiscono ai soli settori di attività economica G-K (servizi orientati al mercato), mentre le retribuzioni contrattuali includono anche la componente privata dei servizi sociali e personali (settori M-O).
- (c) L'ipotesi di pieno recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali di primo livello, sulla base delle regole fissate dal Protocollo di luglio 1993, è pari ogni anno alla somma dell'inflazione programmata più la media dello scostamento dell'inflazione effettiva da quella programmata nel biennio precedente.

A fronte di questa evoluzione del quadro di riferimento, le retribuzioni contrattuali si sono mosse mostrando una notevole aderenza alle regole fissate dal Protocollo di luglio, tanto che nella media 2001-2005 lo scostamento tra la loro dinamica e quella prevista dall'ipotesi di pieno recupero è stata, per l'insieme dell'economia, di soli tre decimi di punto. Ma i valori di questo indicatore hanno mostrato picchi elevati in corrispondenza di importanti appuntamenti contrattuali (i rinnovi della *pubblica amministrazione* nel 2001, della metalmeccanica, del commercio e del credito nel 2005), anche in relazione al progressivo allungamento dei tempi di rinnovo e della tensione contrattuale esaminati nel precedente paragrafo 1.

Interessante è anche l'esame dell'evoluzione della differenza tra i tassi di crescita delle retribuzioni di fatto e delle retribuzioni contrattuali. L'indicatore segnala sostanzialmente tre effetti: a) la diffusione e l'intensità della contrattazione integrativa, aziendale o territoriale; b) la corresponsione di arretrati e una tantum in occasione dei rinnovi (e di incentivi all'esodo in occasione delle ristrutturazioni nelle imprese di maggiore dimensione); c) l'impatto sulle retribuzioni medie della modifica della composizione dell'occupazione dipendente in termini di anzianità, qualifica e tipologia contrattuale.

Ora, mentre nella media 2001-2005, pur tenendo conto delle diverse durate dei cicli di rinnovo, la crescita delle retribuzioni contrattuali è notevolmente omogenea tra i settori (2,6 per cento l'anno nell'insieme dell'economia e nell'industria, 2,5 per cento nella pubblica amministrazione e nei servizi privati, 2,2 per cento in agricoltura), le differenze nelle retribuzioni di fatto sono molto più accentuate. Ciò è evidente soprattutto nel caso della pubblica amministrazione che, nel periodo considerato (2001-2005), presenta un incremento medio annuo del 4,3 per cento, contro il 2,7 per cento dell'industria, il 2,4 per cento dei servizi privati e il 2,3 per cento dell'agricoltura.

Appare pertanto evidente che la dinamica relativamente più elevata delle retribuzioni di fatto dei dipendenti pubblici è causata dal differenziale di crescita tra le retribuzioni di fatto e quelle contrattuali, che nella media del periodo in esame è pari all'1,9 per cento, contro lo 0,1 per cento dell'industria e dell'agricoltura, mentre nei servizi privati è addirittura negativo (-0,1 per cento). L'elevato valore di questa componente retributiva nel pubblico impiego trova origine soprattutto nel maggior importo degli arretrati, che spiega in media 1,6 punti, ovvero l'84 per cento del differenziale totale tra retribuzioni di fatto e contrattuali. Oltre che alla diversa tempestività nei rinnovi contrattuali e alla diversa modalità di remunerazione dei periodi di vacanza contrattuale, il divario nel differenziale tra la pubblica amministrazione e i comparti del settore privato è ascrivibile alla progressiva contrazione degli spazi salariali coperti dalla contrattazione integrativa nelle imprese⁶.

3.2 Le proiezioni per il 2006

La tavola 3 presenta anche una proiezione per il 2006 limitata alla dinamica delle retribuzioni contrattuali. Il preconsuntivo 2006 si basa sulle informazioni acquisite ad oggi che si riferiscono all'inflazione programmata, allo scostamento medio fra Foi e Tip nel biennio precedente e, nel caso delle retribuzioni contrattuali, agli effetti di trascinarsi dovuti alle dinamiche infrannuali e agli aumenti stabiliti dai contratti in vigore a giugno del 2006.

Per il 2006 la proiezione evidenzia, nell'insieme dell'economia, un possibile rallentamento delle retribuzioni contrattuali rispetto al 2005, dovuto alle contenute dinamiche nei servizi vendibili e nell'agricoltura che bilanciano quelle più sostenute nell'industria e nella pubblica amministrazione. In particolare, con la chiusura del pregresso contrattuale del biennio

⁶ Istat, *Dinamiche recenti delle retribuzioni contrattuali e di fatto*, in "Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2005", pp. 190-199.

economico 2004-2005, il settore pubblico registra un'accelerazione al 3,6 per cento (rispetto al 2,4 per cento del 2005), che non potrà non avere un consistente riflesso anche sulle retribuzioni di fatto, a motivo dei cospicui importi corrisposti a titolo di arretrato; mentre nell'industria peseranno gli incrementi definiti dai contratti della *metalmeccanica*, delle *industrie alimentari* e della *lavorazione dei minerali non metalliferi*. Di conseguenza, gli incrementi già certi per il 2006 sono tali da superare l'ipotesi di 'pieno recupero' dell'inflazione (2,1 per cento, pari al Tip più lo scostamento pregresso): di 1,5 punti percentuali nella pubblica amministrazione, di un punto nell'industria e di sei decimi di punto nella media dell'economia.