



Istituto
nazionale
di statistica

APPROFONDIMENTI

Le relazioni industriali e la recente dinamica retributiva contrattuale

L'indagine sulle retribuzioni contrattuali fornisce dati sulle retribuzioni lorde fissate dai contratti collettivi nazionali di categoria, sia in forma di indici mensili, sia in valore assoluto annuo. La rilevazione considera le retribuzioni degli occupati a tempo pieno previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con riferimento a un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e livello di inquadramento contrattuale¹. L'indagine fornisce informazioni di diverso tipo: gli indici delle retribuzioni contrattuali², che misurano l'andamento congiunturale di tale variabile, le stime delle retribuzioni annue di competenza, che permettono confronti sui livelli retributivi dei diversi settori, nonché dati relativi alla quota di contratti in vigore e in attesa di rinnovo, alla durata delle vacanze contrattuali e altri aspetti dell'attività negoziale di primo livello.

In questa sede si presenta un approfondimento che illustra il recente andamento della contrattazione di primo livello e le novità introdotte con la definizione a gennaio 2009 del nuovo modello di contrattazione. Sulla base degli indici congiunturali viene descritta la dinamica delle retribuzioni contrattuali e attraverso gli indicatori annuali di competenza vengono analizzati i differenziali settoriali e la loro evoluzione. Il paragrafo finale è dedicato all'analisi delle modalità applicative nei recenti rinnovi del cosiddetto elemento di garanzia retributiva, che agisce da elemento sostitutivo del secondo livello contrattuale per i lavoratori non coinvolti da accordi aziendali.

L'attività contrattuale nel periodo gennaio 2007-ottobre 2010

I rinnovi nel biennio 2007-2008

Parallelamente al dispiegarsi del processo di riforma della contrattazione collettiva, conclusosi a gennaio 2009 con la definizione del nuovo modello, nel biennio 2007-2008 si è assistito a una intensa attività contrattuale. Complessivamente, nei due anni sono stati siglati oltre 70 accordi che hanno coinvolto più di 12 milioni di dipendenti (tavola 1). A livello settoriale sono risultati prevalenti i rinnovi nell'*industria* che hanno riguardato per la maggior parte accordi normativi quadriennali comprensivi del primo biennio economico. Nel settore dei *servizi privati* sono risultati superiori i rinnovi relativi al secondo biennio economico e si sono registrati anche sette accordi relativi ad entrambi i bienni. Nella *pubblica amministrazione* i 13 accordi recepiti si sono riferiti al primo biennio economico del quadriennio 2006-2009.

¹ Istat. *Nota informativa I numeri indice delle retribuzioni contrattuali: le nuove serie in base dicembre 2005=100.* Roma, Istat, 7 aprile 2009, http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20090407_00/

² In linea di massima, gli indici sono resi disponibili a circa 30 giorni dalla fine del mese di riferimento, tramite comunicato stampa e la banca dati on line ConIstat. Essi considerano tutte le voci retributive di carattere generale e continuativo, definite nei contratti nazionali, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno ed escludono, invece, arretrati e/o una tantum. Nel caso di aumenti fissati con decorrenza retroattiva (situazione più diffusa all'interno del pubblico impiego), l'indice mensile non segue l'evoluzione della retribuzione di competenza ma riflette, invece, il livello della retribuzione tabellare spettante al momento dell'applicazione del nuovo accordo.

Direzione centrale
comunicazione ed editoria
tel. +39 06 4673.2243-2244
Centro di informazione
statistica
Tel. +39 06 4673.3106

Informazioni e chiarimenti
Statistiche congiunturali
sull'occupazione e sui redditi
Via Tuscolana, 1782 Roma

Angela Golino
Tel. + 39 064673.6242

Pierluigi Minicucci
Tel. + 39 06 4673.6279

Tavola 1 – Contratti rinnovati nel 2007 e nel 2008 per tipologia di accordo

ATTIVITÀ ECONOMICHE	Tipologia di accordo									
	1° biennio		2° biennio		1° e 2° biennio		Totale			
	Numero	Dip. (a)	Numero	Dip. (a)	Numero	Dip. (a)	Numero	Inci- denza (b)	Dip. (a)	
2007										
Agricoltura	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria	7	357	4	390	-	-	11	6,2	747	
Servizi privati	6	493	8	588	3	603	17	11,9	1.684	
Totale settore privato	13	851	12	978	3	603	28	18,1	2.432	
Pubblica amministrazione	6	1.780	-	-	-	-	6	16,7	1.780	
Totale economia	19	2.631	12	978	3	603	34	34,7	4.212	
2008										
Agricoltura	1	18	-	-	-	-	1	0,1	18	
Industria	12	4.142	6	157	2	104	20	31,0	4.403	
Servizi privati	1	8	4	161	4	2.604	9	21,5	2.773	
Totale settore privato	14	4	10	318	6	2.708	30	52,6	7.194	
Pubblica amministrazione	7	1.228	-	-	-	-	7	9,8	1.228	
Totale economia	21	1.232	10	318	6	2.708	37	62,4	8.422	

(a) Valori in migliaia

(b) L'incidenza di ciascun raggruppamento (corrispondente al peso utilizzato per il calcolo degli indici delle retribuzioni contrattuali) è determinata sulla base dei relativi monti retributivi contrattuali (retribuzione media per numero di occupati dipendenti) riferiti al mese di dicembre 2005, che è assunto come valore di base.

La definizione del nuovo modello contrattuale

L'evento di maggior importanza che ha caratterizzato le relazioni industriali nel 2009 è stata la definizione di un nuovo modello di contrattazione, che introduce cambiamenti di rilievo rispetto ai criteri fissati dal Protocollo di luglio 1993. Gli aspetti di novità introdotti con l'Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio³ e le successive intese applicative⁴ sono molteplici. Un confronto sintetico tra nuovo e vecchio modello, riguardo ai meccanismi di determinazione della dinamica retributiva di primo livello, è presentato nel prospetto 1.

La durata contrattuale sia per la parte normativa, sia per quella economica è fissata in tre anni, in luogo dei quattro per la parte normativa e dei due per quella economica del precedente modello. L'unica eccezione è costituita dal settore agricolo, per il quale continua a essere applicato il modello precedente⁵.

Per la determinazione degli incrementi dei minimi tabellari, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, si adotta come misura della dinamica attesa dei prezzi un indicatore previsionale costruito sulla base dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA), depurato dagli effetti dell'evoluzione dei prezzi dei beni energetici importati.

³ È da notare che l'organizzazione sindacale CGIL non ha firmato tale accordo, né le successive intese applicative del 15 e 30 aprile 2009.

⁴ Accordo interconfederale del 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio; Intesa del 30 aprile 2009 per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico; Protocollo di intesa sugli assetti contrattuali del settore agricolo del 22 settembre 2009.

⁵ In questo settore sono previsti due livelli di contrattazione (nazionale e provinciale) entrambi di durata quadriennale (con il contratto provinciale che decorre in un tempo intermedio nell'arco di vigenza di quello nazionale) a cui è affidato l'adeguamento delle retribuzioni contrattuali a livello nazionale per il primo biennio e a livello provinciale per il secondo (che coincide con il primo biennio di validità dell'accordo provinciale). Tale struttura contrattuale, introdotta con il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 19 luglio 1995, è stata confermata con l'intesa sugli assetti contrattuali del 22 settembre 2009.

Tale indicatore è elaborato da un soggetto terzo individuato nell'Isae⁶. In sede di rinnovo contrattuale per la determinazione degli incrementi salariali tale indice dovrebbe essere applicato: per il settore agricolo a un valore retributivo medio individuato rispettivamente nella retribuzione provinciale; per il settore privato non agricolo a un importo che include i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità e altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dal contratto nazionale e alle sole voci di carattere stipendiale per il settore pubblico contrattualizzato.

Prospetto 1 - Schema comparativo delle modalità di adeguamento delle retribuzioni contrattuali tra il Protocollo di luglio 1993 e l'Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 (a)

Settore	Livello contrattuale	Durata (anni)	Indicatore di riferimento per la dinamica retributiva	Retribuzione di riferimento	Recupero scostamento rispetto all'inflazione effettiva		
					Livello decisionale	Periodo	Condizioni
PROTOCOLLO DEL 23 LUGLIO 1993							
Agricoltura (b), Industria, servizi di mercato e pubblica amministrazione	Nazionale	4/2 (c)	Tasso di inflazione programmato	Non definita (d)	In sede di rinnovo contrattuale	Con il biennio rinnovato	Scostamenti da valutare rispetto ad eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese e all'andamento delle retribuzioni
ACCORDO QUADRO PER LA RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI DEL 22 GENNAIO 2009 (a)							
Agricoltura	Nazionale e Provinciale (e)	4/2	Inflazione concordata	Salario contrattuale provinciale	In sede di rinnovo contrattuale	Con il biennio rinnovato	Scostamenti significativi
Industria e servizi di mercato	Nazionale	3	IPCA depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati	Valore medio dato dai minimi tabellari, aumenti periodici di anzianità e altre eventuali indennità in cifra fissa	Comitato paritetico interconfederale	Entro la vigenza contrattuale	Scostamenti significativi
Pubblica amministrazione	Nazionale	3	IPCA depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati	Voci di carattere stipendiale	Confronto tra le parti	Entro il primo anno del successivo triennio	Scostamenti significativi tenendo conto dell'andamento delle retribuzioni di fatto per l'intero settore

Fonte: Protocollo 23 luglio 1993 tra governo e parti sociali – Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo; Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009; Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 (Settore privato); Intesa del 30 aprile 2009 per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio ai comparti contrattuali del settore pubblico; Protocollo di intesa sugli assetti contrattuali del 22 settembre 2009 (Settore agricolo).

(a) Si è tenuto conto anche delle intese applicative del 15 aprile 2009, del 30 aprile 2009 e del 22 settembre 2009.

(b) Con il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 19 luglio 1995 (primo rinnovo successivo al protocollo di luglio 1993) è stata introdotta una struttura contrattuale che prevede due livelli, nazionale e provinciale, entrambi di durata quadriennale con il contratto provinciale che decorre in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del contratto nazionale. L'adeguamento delle retribuzioni contrattuali è affidato a entrambi i livelli: a livello nazionale per il primo biennio e al livello provinciale per il secondo (che coincide con il primo biennio di validità dell'accordo provinciale).

(c) Il protocollo prevedeva una durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica. In particolare, il primo biennio è parte integrante dell'accordo normativo.

(d) La retribuzione di riferimento di consuetudine viene fissata dalle parti in sede di contrattazione. Nel caso del settore agricolo con il rinnovo del 19 luglio 1995 è stato definito il salario contrattuale provinciale come somma degli importi relativi alle seguenti voci: paga base nazionale, salario integrativo provinciale, indennità di contingenza e elemento distinto della retribuzione.

(e) Al contrario degli altri settori rimane confermata la durata quadriennale dei contratti così come definita dall'accordo di rinnovo del 1995 (confronta nota b).

La verifica circa la significatività degli scostamenti tra l'inflazione prevista e quella effettiva è demandata al confronto tra le parti, che trova, per l'insieme del settore privato non agricolo, una precisa istituzionalizzazione nella creazione di un Comitato paritetico costituito a livello

⁶ In generale a maggio dell'anno t l'Istituto pubblica la stima dell'IPCA depurato dai beni energetici importati per l'anno t-1 e le previsioni per il periodo da t a t+3. La prima previsione per l'IPCA depurato dai beni energetici importati è stata rilasciata dall'Isae il 30 maggio 2009: i valori per gli anni 2009-2013 erano pari, rispettivamente, all'1,5, 1,8, 2,2 e 1,9 per cento. A maggio 2010 è stata pubblicata la stima consuntiva per il 2009 pari a 1,2 per cento (-0,3 per cento sulla previsione effettuata nel 2009) e le previsioni per il quadriennio 2010-2013 (rispettivamente 1,3, 2,0, 1,8 e 1,7 per cento).

interconfederale. L'eventuale recupero retributivo avviene attraverso un adeguamento dei minimi tabellari⁷ che dovrebbe realizzarsi con tempistiche diverse a seconda del comparto.

Un ulteriore elemento di novità è costituito dalla sostituzione dell'indennità di vacanza contrattuale⁸ (meccanismo *ex ante*) con il riconoscimento di una copertura economica (*ex post*) a partire dalla data di scadenza del contratto precedente e nella misura stabilita nei singoli contratti nazionali di categoria, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Di rilievo è anche l'introduzione per il settore privato dell'elemento di garanzia retributiva, peraltro già presente con denominazione diverse in alcuni contratti, che, nell'intento di favorire la diffusione della contrattazione decentrata, prevede, in caso di assenza di contrattazione economica di secondo livello, l'erogazione a livello aziendale di un importo fissato dai contratti nazionali (all'analisi delle modalità applicative di questo istituto nei principali rinnovi siglati è dedicato l'ultimo paragrafo di questa nota).

I rinnovi nel periodo gennaio 2009-ottobre 2010

Dopo un iniziale periodo di stasi, in attesa della definizione delle modalità applicative settoriali dell'accordo quadro del 22 gennaio, nella seconda metà del 2009 sono avvenuti i primi rinnovi secondo il nuovo modello contrattuale per il settore privato (*alimentari, olearie, carta e carto-tecnica, chimiche, metalmeccaniche e telecomunicazioni*). Nel settore della *pubblica amministrazione*, nel 2009 si osserva l'esaurirsi della coda contrattuale relativa al quadriennio 2006-2009 del *comparto di contrattazione collettiva*⁹ (ad eccezione di quello per i *conservatori* chiuso nel 2010). Vengono siglati

Tavola 2 – Gli accordi rinnovati nel 2009 e nei primi dieci mesi del 2010 per tipologia di accordo

ATTIVITÀ ECONOMICHE	Tipologia di accordo											
	1° biennio		2° biennio		1° e 2° biennio		Triennale		Totale			
	Num.	Dip. (a)	Num.	Dip. (a)	Num.	Dip. (a)	Num.	Dip. (a)	Num.	Inci- denza (b)	Dip. (a)	
2009												
Agricoltura	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria	-	-	-	-	-	-	5	2.813	5	20,2	2.813	
Servizi privati	5	47	1	21	1	11	1	95	8	1,6	174	
Totale settore privato	5	47	1	21	1	11	6	2.909	13	21,8	2.988	
Pubblica amministrazione	1	2	9	2.541	-	-	-	-	10	21,5	2.543	
Totale economia	6	49	10	2.561	1	11	6	2.909	23	43,3	5.530	
Gennaio-ottobre 2010												
Agricoltura	1	349	-	-	-	-	-	-	1	1,8	349	
Industria	-	-	-	-	-	-	12	1.832	12	12,9	1.832	
Servizi privati	1	131	-	-	1	20	3	570	5	4,9	721	
Totale settore privato	2	480	-	-	1	20	15	2.352	18	20	2.902	
Pubblica amministrazione	-	-	4	445	1	9	-	-	5	4,9	454	
Totale economia	2	480	4	445	2	30	15	2.352	23	24,5	3.357	

(a) Valori in migliaia

(b) L'incidenza di ciascun raggruppamento (corrispondente al peso utilizzato per il calcolo degli indici delle retribuzioni contrattuali) è determinata sulla base dei relativi monti retributivi contrattuali (retribuzione media per numero di occupati dipendenti) riferiti al mese di dicembre 2005, che è assunto come valore di base.

⁷ Per il settore pubblico gli scostamenti si valutano alla fine del triennio, tenendo conto della dinamica delle retribuzioni di fatto. Il recupero dell'eventuale scostamento avverrà nel primo anno del successivo triennio contrattuale.

⁸ Si trattava di anticipazioni sugli incrementi tabellari futuri erogati rispettivamente dopo tre e sei mesi di vacanza contrattuale (subordinatamente alla presentazione della piattaforma) e per importi pari al 30 e al 50 per cento del tasso di inflazione programmato applicato ai minimi tabellari vigenti.

⁹ Quelli cioè per i quali è demandata all'Aran la negoziazione e definizione dei contratti collettivi.

10 accordi, relativi al secondo biennio 2008-2009 con l'eccezione di quello per la *Presidenza del Consiglio dei Ministri* che si riferisce al precedente (2006-2007).

Complessivamente, nel 2009 sono stati rinnovati 23 accordi a cui corrispondono poco più di 5,5 milioni di lavoratori dipendenti e un monte retributivo pari al 43,3 per cento del totale (tavola 2). Nei primi dieci mesi del 2010 si è assistito alla chiusura di 23 accordi (poco più di tre milioni di dipendenti), che nella maggioranza dei casi (15 su 23) adottano il nuovo modello triennale. Dei restanti otto, quattro si riferiscono al secondo biennio economico, due riguardano la parte normativa quadriennale (comprensiva del primo biennio economico) e due il rinnovo del primo e secondo biennio.

I contratti rinnovati nell'*industria* (12) sono stati siglati tutti secondo le regole del nuovo modello, mentre nei *servizi di mercato* solo tre dei cinque accordi siglati appartengono a questa tipologia. Nel settore della *pubblica amministrazione* con i rinnovi degli accordi dei *conservatori* (primo e secondo biennio), della *Presidenza del Consiglio dei Ministri* e delle *forze dell'ordine* (ordinamento *militare* e *civile*), tutti relativi al secondo biennio, risulta quasi esaurita la tornata contrattuale relativa al quadriennio 2006-2009 rimanendo ancora in attesa di ratifica il rinnovo per i *vigili del fuoco* (biennio 2008-2009).

Per quel che riguarda il grado di tempestività dei rinnovi (tavola 3) si osserva come il settore dell'*industria* abbia registrato il maggior numero di accordi (47 nel periodo da gennaio 2007 a ottobre 2010) e si caratterizzi per il tempo di attesa media per rinnovo più contenuto e in progressiva riduzione. In particolare, con riferimento al 2009 e ai primi dieci mesi del 2010, l'attesa media al rinnovo per contratto risulta pari, rispettivamente, a 2,0 e 2,8 mesi e quello per dipendente a 0,3 e 2,6 mesi. Di contro per il settore dei *servizi privati* e ancor più per quello della *pubblica amministrazione* si osservano tempi di attesa per la definizione degli accordi in media molto lunghi: i valori più contenuti dell'attesa media del rinnovo per dipendente si registrano nel 2009, rispettivamente con 12,5 e 15,3 mesi, e salgono poi notevolmente nel 2010.

Tavola 3 - Tempi di attesa per i rinnovi siglati per settore. Anni 2007, 2008, 2009 e periodo gennaio-ottobre 2010

Settore	Contratti Rinnovati	Attesa per il rinnovo			
		Minima	Massima	Media per contratto (a)	Media per dipendente (b)
2007					
Agricoltura	0	-	-	-	-
Industria	11	0	15	6,9	3,5
Servizi privati	17	4	36	15,3	19,8
Pubblica amministrazione	6	20	22	21	21,5
2008					
Agricoltura	1	8	8	8	8
Industria	20	0	17	4,2	5,8
Servizi privati	9	3	34	13,4	18,6
Pubblica amministrazione	7	25	34	27,4	27,3
2009					
Agricoltura	0	-	-	-	-
Industria	5	0	4	2,0	0,3
Servizi privati	8	0	50	14,9	12,5
Pubblica amministrazione	10	12	42	19,5	15,3
gennaio-ottobre 2010					
Agricoltura	1	4	4	4	4
Industria	11	1	8	2,8	2,6
Servizi privati	4	6	56	23,7	42,3
Pubblica amministrazione	5	30	55	36,2	32,5

(a) Media aritmetica dei tempi di attesa dei rinnovi siglati.

(b) Media ponderata dei tempi di attesa dei rinnovi con i dipendenti regolati dagli stessi contratti.

All'elevata tempestività del settore industriale contribuisce anche il fatto che in alcuni casi (per esempio *chimica* e *metalmecanica* nel 2009) il rinnovo è avvenuto in anticipo rispetto alla scadenza. Nel settore dei *servizi*, i tempi di attesa elevati risentono anche della problematicità di specifici settori, come quelli dei *trasporti* e della *sanità privata*, caratterizzati da tempi di risoluzione delle vertenze contrattuali molto lunghi. Infine, per il *pubblico impiego*, in cui nel 2010 si sono chiusi gli ultimi rinnovi in applicazione al passato modello contrattuale, persiste il problema dei ritardi nei rinnovi che ha caratterizzato questo settore fin dalle prime applicazioni delle regole del protocollo di luglio 1993 e per cui si è registrata una lieve attenuazione solo nel 2009.

L'evoluzione delle retribuzioni contrattuali

L'intensa attività contrattuale che ha caratterizzato gli anni 2008 e 2009 ha determinato, nonostante il contesto economico sfavorevole, una dinamica retributiva di primo livello complessivamente superiore, a quella dei due anni precedenti. A fronte di incrementi medi annui del 3,0 e 2,2 per cento per gli anni 2006 e 2007, si è osservata una crescita del 3,5 e del 3,0 per cento, rispettivamente, nel 2008 e 2009.

Tavola 3 - Retribuzioni contrattuali orarie. Anni 2006-2009 (*variazioni annue, medie e di periodo*)

Raggruppamenti principali di contratti	2006	2007	Media 2006-2007	2008	2009	Media 2008-2009	Variazione 2005-2009
AGRICOLTURA	1,4	3,6	2,5	0,8	3,1	1,9	9,2
INDUSTRIA	3,2	3,0	3,1	3,5	3,4	3,4	13,8
Estrazione minerali	2,5	3,8	3,2	3,3	1,7	2,5	11,9
Alimentari bevande e tabacco	4,1	2,3	3,2	3,9	2,7	3,3	13,6
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	3,0	2,8	2,9	2,7	3,2	2,9	12,2
Legno carta e stampa	2,2	3,3	2,8	3,0	4,1	3,6	13,3
Energia e petroli	2,4	3,8	3,1	3,5	1,3	2,4	11,5
Chimiche	2,5	3,9	3,2	3,4	2,9	3,2	13,4
Gomma, plastica e lavorazioni di minerali non metalliferi	2,9	3,4	3,2	3,2	3,7	3,5	14,0
Metalmecanica	3,9	2,4	3,2	3,7	3,2	3,4	13,8
Energia elettrica e gas	1,1	4,6	2,8	3,2	2,6	2,9	11,9
Acqua e servizi di smaltimento rifiuti	3,1	2,0	2,5	2,3	5,1	3,7	13,1
Edilizia	2,8	4,2	3,5	3,8	4,0	3,9	15,6
SERVIZI PRIVATI	2,1	1,8	2,0	3,3	2,8	3,1	10,4
Commercio	1,7	2,2	1,9	2,1	3,9	3,0	10,3
Trasporti, servizi postali e attività connesse	3,4	2,4	2,9	3,4	1,2	2,3	10,7
Pubblici esercizi e alberghi	1,2	1,0	1,1	5,9	1,8	3,8	10,2
Servizi di informazione e comunicazione	0,7	1,7	1,2	1,3	2,6	1,9	6,4
Telecomunicazioni	3,8	2,8	3,3	3,6	1,1	2,4	11,8
Credito e assicurazioni	2,2	0,5	1,4	5,4	2,0	3,7	10,4
Altri servizi privati	2,2	1,7	2,0	2,5	3,8	3,2	10,6
TOTALE SETTORE PRIVATO	2,7	2,5	2,6	3,3	3,1	3,2	12,0
ATTIVITÀ PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	3,8	1,4	2,6	4,1	3,0	3,5	12,9
Comparti di contrattazione collettiva	4,4	1,2	2,8	4,3	3,6	3,9	14,2
di cui Ministeri	5,4	1,1	3,2	5,2	3,4	4,3	15,9
Regioni ed autonomie locali	3,4	2,3	2,9	3,7	3,3	3,5	13,3
Servizio Sanitario Nazionale	2,8	2,7	2,8	3,6	3,2	3,4	12,9
Scuola	5,5	0,0	2,7	4,9	3,7	4,3	14,8
Forze dell'ordine	1,1	2,1	1,6	3,3	0,3	1,8	6,9
Militari - Difesa	0,9	2,6	1,7	3,8	0,3	2,0	7,7
Attività dei vigili del fuoco	5,5	0,1	2,8	4,7	1,5	3,1	12,3
INDICE GENERALE	3,0	2,2	2,6	3,5	3,0	3,3	12,3

A livello settoriale, nel biennio 2008-2009 la dinamica risulta più sostenuta nella *pubblica amministrazione* (3,5 per cento medio annuo) e nell'*industria* (3,4 per cento). Nei *servizi privati* l'incremento medio annuo è leggermente inferiore (3,1 per cento). Infine, il settore *agricolo* presenta tassi di crescita più contenuti e pari nel biennio all'1,9 per cento in media.

Il maggiore contributo all'aumento complessivo delle retribuzioni contrattuali registrato negli ultimi due anni (tavola 4) deriva dal settore dell'*industria*¹⁰, con apporti di circa 1,3 punti percentuali nel 2008 e 1,2 punti nel 2009. Contributi lievemente inferiori sono giunti dal settore dei *servizi privati* (1,2 punti percentuali nel 2008 e 1,0 nel 2009) e dal settore *pubblico* (1,1 e 0,8 punti rispettivamente nei due anni).

Tavola 4 - Retribuzioni contrattuali orarie: variazioni annue e contributi alla variazione annua dell'indice generale (*punti percentuali*). Anni 2008 e 2009

Raggruppamenti principali di contratti	2008		2009	
	Variazione annua	Contributo alla variazione dell'indice generale	Variazione annua	Contributo alla variazione dell'indice generale
AGRICOLTURA	0,8	0,015	3,1	0,062
INDUSTRIA	3,5	1,264	3,4	1,221
Estrazione minerali	3,3	0,005	1,7	0,003
Alimentari bevande e tabacco	3,9	0,068	2,7	0,046
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	2,7	0,085	3,2	0,100
Legno carta e stampa	3,0	0,085	4,1	0,114
Energia e petroli	3,5	0,011	1,3	0,004
Chimiche	3,4	0,061	2,9	0,052
Gomma, plastica e lavorazioni di minerali non metalliferi	3,2	0,087	3,7	0,099
Metalmeccanica	3,7	0,597	3,2	0,517
Energia elettrica e gas	3,2	0,031	2,6	0,024
Acqua e servizi di smaltimento rifiuti	2,3	0,026	5,1	0,058
Edilizia	3,8	0,194	4,0	0,205
SERVIZI PRIVATI	3,3	1,167	2,8	0,997
Commercio	2,1	0,288	3,9	0,526
Trasporti, servizi postali e attività connesse	3,4	0,218	1,2	0,078
Pubblici esercizi e alberghi	5,9	0,190	1,8	0,057
Servizi di informazione e comunicazione	1,3	0,006	2,6	0,013
Telecomunicazioni	3,6	0,027	1,1	0,008
Credito e assicurazioni	5,4	0,267	2,0	0,098
Altri servizi privati	2,5	0,148	3,8	0,222
TOTALE SETTORE PRIVATO	3,3	2,391	3,1	2,247
ATTIVITÀ PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	4,1	1,089	3,0	0,803
Comparti di contrattazione collettiva	4,3	0,917	3,6	0,782
di cui Ministeri	5,2	0,080	3,4	0,053
Regioni ed autonomie locali	3,7	0,145	3,3	0,129
Servizio Sanitario Nazionale	3,6	0,167	3,2	0,149
Scuola	4,9	0,484	3,7	0,364
Forze dell'ordine	3,3	0,119	0,3	0,010
Militari – Difesa	3,8	0,045	0,3	0,003
Attività dei vigili del fuoco	4,7	0,014	1,5	0,005
INDICE GENERALE	3,5	3,541	3,0	3,050

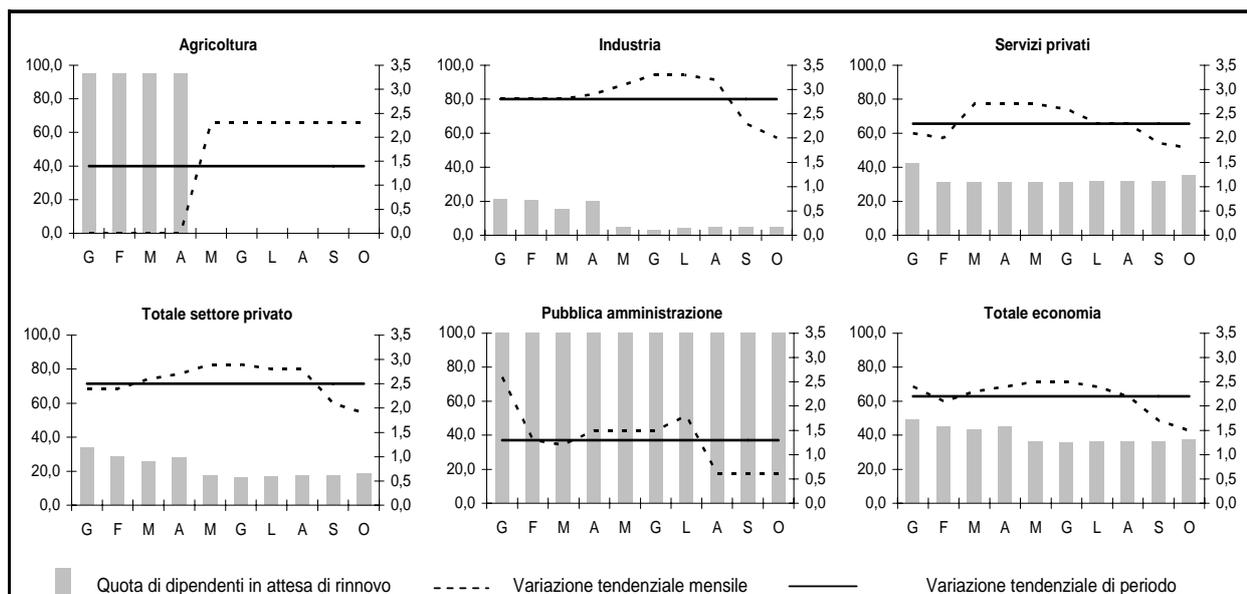
Nei primi dieci mesi del 2010 la dinamica delle retribuzioni contrattuali ha subito un rallentamento: i miglioramenti economici fissati dai rinnovi siglati e dagli accordi in vigore determinano, per il totale

¹⁰ Il contributo di ogni singolo contratto è determinato dal peso dello stesso espresso in termini di monte retributivo e dall'ampiezza della variazione retributiva registrata.

dell'economia, un incremento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente del 2,2 per cento (figura 2). La decelerazione è avvenuta nonostante la quota di dipendenti in attesa di rinnovo contrattuale sia diminuita di oltre dieci punti percentuali tra gennaio e ottobre (scendendo al 37,7 per cento).

A livello settoriale si registrano situazioni molto differenziate. Nel comparto dell'*agricoltura*, con il rinnovo a maggio del contratto degli operai, si azzerava la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo, e la crescita tendenziale media dei dieci mesi è dell'1,4 per cento. Nel settore dell'*industria* la quota di dipendenti in attesa, già molto contenuta a inizio anno, scende ulteriormente fino ad arrivare a meno del 5 per cento in ottobre. La crescita retributiva media (2,8 per cento nel periodo) resta più vivace rispetto agli altri settori, ma in netta decelerazione negli ultimi tre mesi. Nel settore dei *servizi privati* la quota di lavoratori con il contratto scaduto, dopo essere scesa al 32 per cento in febbraio, è lievemente aumentata; la crescita media delle retribuzioni è del 2,3 per cento nel periodo, con una tendenza al rallentamento negli ultimi mesi. Nella *pubblica amministrazione* si osserva una situazione peculiare: da un lato, la quota dei dipendenti in attesa di rinnovo è costantemente pari a 100, dall'altro l'incremento della retribuzione è pari all'1,3 per cento nella media del periodo e in forte decelerazione nei mesi recenti. Questo andamento è il riflesso del blocco dei rinnovi dei contratti nazionali per i pubblici dipendenti per il triennio 2010-2012, determinato con il provvedimento di contenimento della spesa pubblica di metà anno¹¹.

Figura 2 – Dipendenti in attesa di rinnovo (scala di sinistra) e retribuzioni contrattuali (scala di destra). Gennaio-ottobre 2010. (Quote percentuali, variazioni tendenziali mensili e di periodo)



Complessivamente per il settore *privato non agricolo* la dinamica retributiva, seppur in netto rallentamento rispetto ai due anni precedenti, risulta lievemente superiore ai valori degli indicatori di previsione stimati dall'Isae¹². In particolare, nel settore industriale gli incrementi salariali sono sostenuti da rinnovi contrattuali più regolari che riducono molto la quota dei dipendenti con il contratto scaduto. Per la *pubblica amministrazione*, al contrario, nel 2010 la dinamica è stata alimentata quasi esclusivamente dagli effetti di trascinamento dell'anno precedente e dall'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale¹³.

¹¹ Decreto Legge n. 78 del 31 maggio 2010 convertito nella legge 122 del 30 luglio 2010.

¹² Confronta nota 6.

¹³ L'indennità di vacanza contrattuale è calcolata su un tasso di inflazione programmato pari all'1,5 per cento.

I differenziali settoriali

L'utilizzo delle retribuzioni contrattuali annue di competenza¹⁴ permette di valutare i differenziali salariali settoriali, considerando separatamente le due grandi qualifiche (operai e impiegati). Per avere elementi riguardo alla loro evoluzione, la struttura riferita al 2009 è confrontata con quella del 2005 (Tavola 5). Tra i grandi comparti, il settore della *pubblica amministrazione* fa registrare nel complesso dei dipendenti il differenziale più favorevole (più 17,5 per cento rispetto alla media dell'economia). Al suo interno vi sono apprezzabili differenze tra i comparti di contrattazione collettiva (che presentano in molti casi livelli più vicini alla media) e quelli di diritto pubblico (*forze dell'ordine e militari*) il cui differenziale positivo è decisamente più ampio.

Tavola 5 – Differenziali settoriali delle retribuzioni contrattuali annue di competenza – Anno 2009 (scarti percentuali rispetto al totale economia) e differenze rispetto al 2005 (differenze in punti percentuali)

Raggruppamenti principali di contratti	2009 (a)			2009-2005(a)		
	Operai	Impiegati	Totale	Operai	Impiegati	Totale
AGRICOLTURA	-22,1	-16,2	-31,4	-1,9	0,7	-1,1
INDUSTRIA	3,8	-3,7	-5,2	1,1	2,2	1,7
Estrazione minerali	18,2	42,9	43,1	0,7	1,5	1,2
Alimentari bevande e tabacco	8,1	5,2	0,4	1,5	3,9	2,5
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	-6,4	-20,5	-17,5	0,5	1,1	1,0
Legno carta e stampa	-0,6	-13,0	-11,4	1,2	2,7	1,8
Energia e petroli	43,4	47,5	54,5	-0,5	1,5	0,8
Chimiche	7,7	4,0	5,7	0,8	3,0	2,2
Gomma, plastica e lavorazioni di minerali non metalliferi	5,5	-14,0	-7,8	2,1	2,7	2,4
Metalmeccanica	2,4	-7,0	-6,6	0,0	1,8	0,9
Energia elettrica e gas	35,0	22,8	28,9	-1,0	0,9	0,2
Acqua e servizi di smaltimento rifiuti	29,7	14,5	15,6	0,4	2,9	1,5
Edilizia	7,2	7,3	-3,3	4,2	3,2	4,1
SERVIZI PRIVATI	-2,8	-4,3	-3,3	-1,6	-0,4	-0,8
Commercio	-2,5	-13,7	-8,4	-1,8	0,2	-0,5
Trasporti, servizi postali e attività connesse	12,4	1,9	4,3	-1,3	-0,9	-1,0
Pubblici esercizi e alberghi	-7,1	-17,8	-17,6	-1,4	-0,2	-0,6
Servizi di informazione e comunicazione	21,5	35,5	44,9	-3,0	-4,2	-5,0
Telecomunicazioni	-	-5,5	5,1	-	1,2	0,9
Credito e assicurazioni	-	34,9	50,0	-	-0,8	-1,6
Altri servizi privati	-14,2	-20,9	-19,1	-2,0	-0,9	-1,3
TOTALE SETTORE PRIVATO	0,0	-4,1	-5,3	0,0	0,6	0,4
ATTIVITÀ PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	-	5,6	17,5	-	-0,8	-1,3
Comparti di contrattazione collettiva	-	2,1	13,6	-	-0,8	-1,3
di cui Ministeri	-	-4,4	6,3	-	0,1	-0,3
Regioni ed autonomie locali	-	-11,0	-1,0	-	-0,3	-0,7
Servizio Sanitario Nazionale	-	2,7	14,2	-	-0,8	-1,5
Scuola	-	9,5	21,8	-	-1,2	-1,9
Forze dell'ordine	-	28,3	42,7	-	-1,0	-1,7
Militari – Difesa	-	19,4	32,8	-	0,4	-0,2
Attività dei vigili del fuoco	-	3,3	14,9	-	-0,1	-0,7

(a) Valori provvisori

Nell'insieme dell'*industria* il differenziale è negativo (5,2 per cento in meno della media generale), ma con situazioni molto differenziate: a un estremo vi è l'aggregato *tessili, abbigliamento e lavorazione delle pelli* con un differenziale negativo per oltre il 17 per cento, all'altro il contratto *energia e petroli*

¹⁴ Le retribuzioni contrattuali annue di competenza sono determinate attribuendo gli importi relativi ad arretrati e una tantum (non considerati negli indicatori mensili) ai periodi precedenti (mesi, anni) di competenza

il cui livello supera quello medio del 54,5. Il settore dei *servizi privati* complessivamente si caratterizza per un limitato differenziale negativo (-3,3 per cento), con ampi divari che vanno dal -19,1 per cento degli *altri servizi* al +50 per cento dell'aggregato *credito e assicurazione*. Infine, per l'*agricoltura* si registra un differenziale marcatamente negativo (meno 31,4 per cento).

In termini di evoluzione nell'arco di quattro anni, emerge una riduzione di quasi 2 punti percentuali del differenziale negativo dell'*industria* e, specularmente, un lieve peggioramento per i settori dei *servizi privati* e della *pubblica amministrazione*.

L'applicazione dell'elemento economico di garanzia nei rinnovi contrattuali

In un'ottica d'incentivazione della contrattazione aziendale, il nuovo modello prevede che i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria fissino la corresponsione di un importo, a titolo di elemento di garanzia retributiva¹⁵, a favore dei dipendenti di imprese dove non vi sia contrattazione a carattere economico di secondo livello e che non percepiscano altri trattamenti retributivi, individuali o collettivi, oltre a quanto spettante secondo il contratto nazionale di appartenenza. Tale importo, la cui erogazione può non avvenire in caso di particolari situazioni di difficoltà economica, dovrebbe essere determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio. Inoltre, la verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia si colloca al termine della vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale. Per gli accordi siglati in applicazione del nuovo modello contrattuale tale elemento non è presente solo in due casi (*energia elettrica* e *petrolifere*), mentre nei rimanenti viene regolato in modo abbastanza eterogeneo rispetto alla formulazione iniziale. Nel prospetto 2 si presenta una sintesi delle principali caratteristiche (destinatari, requisiti, decorrenza, importo annuo e modalità di erogazione) dell'elemento economico di garanzia definito in ciascuno dei contratti di primo livello rinnovati con il nuovo modello.

Rispetto ai destinatari, nella maggior parte dei casi si fa genericamente riferimento alla dizione "lavoratori dipendenti", nel caso della *carta e cartotecnica* viene specificato che si deve trattare di "lavoratori a tempo indeterminato", in quelli dei *lapidei*, delle *telecomunicazioni* e del *cemento calce e gesso* oltre ai lavoratori a tempo indeterminato il beneficio viene esteso ai "dipendenti a tempo determinato con anzianità maggiore di sei mesi" e ad altre tipologie di lavoro subordinato. Nell'accordo del *turismo* si fa riferimento ai "dipendenti iscritti nel libro unico da almeno sei mesi".

Relativamente ai presupposti per l'erogazione di tale voce retributiva, condizione comune a tutti i contratti, seppure con sfumature diverse, è l'essere addetti in aziende prive di contrattazione di secondo livello o comunque non relativa a premi di risultato. A questo presupposto comune se ne affiancano altri. Il più diffuso è di non percepire trattamenti economici aggiuntivi a quanto spettante a norma di contratto nazionale (in alcuni casi si specifica l'intervallo temporale o il momento cui far riferimento e/o che questi importi non debbano essere uguali o superiori a quello fissato per l'elemento di garanzia retributiva); in due casi (*chimica* e *gomma e plastica*) è presente un limite dimensionale dell'azienda di appartenenza (rispettivamente fino a 70 e 100 dipendenti); per il solo contratto del *turismo* l'erogazione è vincolata alla presentazione di una piattaforma integrativa e al mancato raggiungimento di un accordo. Per quanto riguarda gli importi¹⁶ è stabilita, in generale, una erogazione ricorrente da un certo anno in poi per un ammontare che varia dai 72 euro del contratto dei *laterizi e manufatti in cemento* ai 455 euro annui della *metalmeccanica*; nella maggior parte dei casi gli importi non sono parametrati¹⁷. In cinque casi (*alimentari*, *chimici*, *gomma e plastica*, *legno* e *laterizi e manufatti in cemento*) è prevista un'erogazione su base mensile anziché annuale, mentre nei

¹⁵ Questo istituto non è previsto nei settori dell'agricoltura, dell'edilizia e del pubblico impiego.

¹⁶ Tali importi hanno praticamente natura di una tantum non avendo riflessi sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti.

¹⁷ Viene fissato un importo uguale per tutti, indipendentemente dal livello di inquadramento.

contratti del *turismo*, del *tessile* e di *pelli e cuoio*, tale elemento non è ricorrente ma è fissata una sola erogazione (rispettivamente a ottobre 2012 per il primo caso e gennaio 2013 per gli altri due).

Da ultimo, in soli tre contratti (*telecomunicazioni*, *cemento*, *calce e gesso* e *turismo*) è presente una clausola di uscita che permette di non erogare tale elemento qualora l'azienda si trovi in uno stato di crisi¹⁸.

¹⁸ Lo stato di crisi, in tutti e tre i casi, è avvalorato dal ricorso agli ammortizzatori sociali e nel solo accordo del *turismo*, anche dall'aver conseguito risultati negativi rispetto al territorio di riferimento.

Prospetto 2 - Schema riassuntivo dell'elemento di garanzia retributiva nei principali rinnovi contrattuali

CCNL	Destinatari	Presupposto	Decorrenza	Importo annuo	Modalità di erogazione
Alimentari	Lavoratori dipendenti	1) Essere addetti in aziende che non abbiano fatto la contrattazione del premio per obiettivi (art.55 CCNL)	Gennaio 2010	264 euro (parametro 137)	Mensile
			Gennaio 2012	288 euro (parametro 137)	
Tessili	Lavoratori dipendenti	1) Essere addetti in aziende prive di contrattazione di II livello; 2) Non percepire altri trattamenti (individuali e/o collettivi) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl per importi pari o superiori all'elemento in questione e fino a concorrenza delle stesso	2013 (con riferimento al quadriennio 2009-2012)	200 euro (non parametrato)	Con la retribuzione di gennaio 2013
Pelli e cuoio	Lavoratori dipendenti	1) Essere addetti in aziende prive di contrattazione di II livello; 2) Non percepire altri trattamenti (individuali e/o collettivi) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl per importi pari o superiori all'elemento in questione e fino a concorrenza delle stesso	2013 (con riferimento al quadriennio 2009-2012)	200 euro (non parametrato)	Con la retribuzione di gennaio 2013
Chimiche	Lavoratori dipendenti	1) Essere addetti in aziende fino a 70 addetti; 2) Essere addetti in aziende che non abbiano effettuato la contrattazione su premi di produzione/partecipazione	Gennaio 2010	312 euro (al parametro D)	Mensile
Gomma e plastica	Lavoratori dipendenti	1) Essere addetti in aziende con dimensione non superiore a 100 dipendenti; 2) Essere addetti in aziende che non abbiano effettuato in passato la contrattazione su premi di produzione o risultato	Aprile 2010	444 euro (alla categoria F)	Mensile
Legno	Lavoratori dipendenti	1) Essere addetti in aziende prive di contrattazione di II livello; 2) Non percepire altri trattamenti (individuali e/o collettivi) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl per importi pari o superiori all'elemento in questione e fino a concorrenza delle stesso	Aprile 2010	96 euro (non parametrato)	Mensile
Carta e cartotecnica	Lavoratori a tempo indeterminato	1) Essere addetti in aziende che non abbiano mai fatto contrattazione di II livello 2) Non aver ricevuto nei tre anni precedenti nessun altro trattamento (individuale e/o collettivo) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl	2011	250 euro (non parametrato)	Annuale con le competenze di aprile
Laterizi e manufatti in cemento	Lavoratori dipendenti	1) Essere addetti in aziende prive di contrattazione di II livello; 2) Non percepire altri trattamenti (individuali e/o collettivi) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl	Gennaio 2012	6 euro (non parametrato)	Mensile

CCNL	Destinatari	Presupposto	Decorrenza	Importo annuo	Modalità di erogazione
Lapidei	Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, tempo determinato (durata > 6 mesi), altre tipologie di lavoro subordinato	1) Essere addetti in aziende prive di contrattazione di II livello; 2) Non percepire nell'anno precedente altri trattamenti (individuali e/o collettivi) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl per importi pari o superiori all'elemento in questione e fino a concorrenza dello stesso	2011	150 euro (non parametrato)	Annuale con le competenze di giugno
Cemento, calce e gesso	Lavoratori a tempo indeterminato. A livello aziendale può essere esteso ai dipendenti a tempo determinato (durata >6 mesi) e alle altre tipologie di lavoro subordinato	1) Essere addetti in aziende prive di contrattazione del premio di risultato; 2) Non aver percepito nell'anno precedente nessun altro trattamento (individuale e/o collettivo) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl	2012	120 euro (non parametrato)	Annuale con le competenze di giugno. Può non essere erogato dalle aziende in crisi (con ricorso ad ammortizzatori sociali)
Metalmeccanica (a)	Lavoratori dipendenti	1) Essere addetti in aziende prive di contrattazione del premio di risultato 2) Non aver percepito nell'anno precedente nessun altro trattamento (individuale e/o collettivo) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl	2007	130 euro (non parametrato)	Annuale con le competenze di giugno
			2008	260 euro (non parametrato)	
			2011	455 euro (non parametrato)	
Telecomunicazioni	Lavoratori a tempo indeterminato. A livello aziendale può essere esteso ai dipendenti a tempo determinato (durata >6 mesi) e alle altre tipologie di lavoro subordinato	1) Essere addetti in aziende prive di contrattazione del premio di risultato 2) Non aver percepito nell'anno precedente nessun altro trattamento (individuale e/o collettivo) in aggiunta a quanto spettante a norma di ccnl	2011	260 euro (non parametrato)	Annuale con le competenze di aprile. Può non essere erogato dalle aziende in crisi (con ricorso ad ammortizzatori sociali)
Lavanderie e tintorie	Lavoratori dipendenti	1) lavoratori addetti in aziende che al 31/12/2011 siano prive di contrattazione di II livello con contenuti economici	2012	120 euro (non parametrato)	Annuale con le competenze di gennaio
Turismo	Lavoratori dipendenti iscritti nel libro unico da almeno 6 mesi	1) lavoratori addetti in aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale 2) aver presentato una piattaforma integrativa 3) non essere giunti alla definizione del relativo accordo	2012	125 euro (al livello 4)	Con la retribuzione di ottobre 2012. Può non essere erogato dalle aziende in crisi (con ricorso ad ammortizzatori sociali) o con risultati negativi rispetto al territorio di riferimento

Fonte: elaborazioni su dati desunti dai contratti collettivi nazionali

(a) Nell'accordo del 19 gennaio 2006 è presente un istituto analogo, detto elemento perequativo, il cui valore viene incrementato con il successivo rinnovo (articolo 13 ccnl del 20 gennaio 2008).