

Istituto
nazionale
di statistica

APPROFONDIMENTI

Pubblico impiego:

retribuzioni contrattuali annue di cassa e di competenza

Anni 2001-2007

Al fine di arricchire il quadro informativo sulle retribuzioni contrattuali l'Istat produce in modo sistematico due indicatori a carattere strutturale, che forniscono dati in valore assoluto sull'intero ammontare delle retribuzioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria e sono quindi utilizzabili per effettuare confronti approfonditi tra settori e tra qualifiche. Tali indicatori riguardano la retribuzione contrattuale annua di competenza e quella di cassa¹.

La presente pubblicazione è dedicata ai dati di cassa e di competenza del pubblico impiego, includendo per la prima volta anche i valori retributivi per i dirigenti. Le statistiche sono presentate sia con riferimento a ciascun comparto di contrattazione, sia per tipologia di dipendente, ovvero considerando separatamente personale nei livelli, dirigenti contrattualizzati e dirigenti non contrattualizzati.

Come è noto, l'indagine delle retribuzioni contrattuali segue, per ciascun contratto considerato, le retribuzioni lorde per tutte le categorie di inquadramento del personale dipendente previste, ad eccezione di quelle degli apprendisti e dei dirigenti privati. Le figure dirigenziali della pubblica amministrazione, al fine di consentire una piena comparabilità con il settore privato, non entrano nel calcolo del relativo indice. Esse, tuttavia, sono monitorate mensilmente dall'Istat allo scopo di realizzare specifici indicatori riguardanti l'insieme di tutte le figure presenti in ciascun comparto contrattuale pubblico.

A differenza degli indici mensili² le retribuzioni annue incorporano gli importi una tantum e gli arretrati erogati a copertura dei periodi di vacanza contrattuale. Nella costruzione delle retribuzioni di competenza tali componenti vengono assegnate ai rispettivi mesi e anni di competenza secondo le esatte decorrenze stabilite dai contratti. Di contro, per la costruzione delle retribuzioni di cassa, gli importi relativi ad una tantum o arretrati vengono contabilizzati nel mese nel quale sono corrisposti.

Ufficio della comunicazione
Tel. + 39 06 4673.2243-2244

Centro diffusione dati
Tel. + 39 06 4673.3106

Informazioni e chiarimenti
Statistiche congiunturali
sull'occupazione e sui redditi
Via Tuscolana, 1782 Roma
Angela Golino
Tel. + 39 06 4673.6242
Pierluigi Minicucci
Tel. + 39 06 4673.6279

¹ Si veda: Istat. Le retribuzioni contrattuali annue: valori di cassa e di competenza Anni 2001-2006. Roma, Istat, 9/03/2007, http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20070309_00/testointegrale.pdf; e l'aggiornamento di tavole di dati relative agli anni 2001-2007 pubblicato in data 1 aprile 2008, http://www.istat.it/dati/dataset/20080401_00/.

² Gli indici mensili, regolarmente pubblicati nei comunicati stampa dell'Istat, 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.

La presenza di arretrati e/o una tantum distribuiti su più anni fa sì che i livelli annui delle retribuzioni di competenza e di cassa risultino differenti³; inoltre, anche la dinamica di questi due indicatori può essere diversa da quella calcolata sulle medie annue degli indici mensili delle retribuzioni contrattuali, che per definizione non includono tali voci retributive. Occorre sottolineare che, per definizione, le statistiche qui presentate colgono esclusivamente le componenti retributive definite nei contratti nazionali di categoria (primo livello di contrattazione) mentre non considerano gli importi stabiliti nella contrattazione aziendale (o di secondo livello) che nel pubblico impiego ha un ruolo rilevante, in quanto prevista da tutti gli accordi nazionali.

Nei paragrafi che seguono si presentano i valori delle retribuzioni contrattuali annue di cassa e di competenza. Per il primo dei due indicatori i dati sono disponibili per il periodo 2001-2007 e hanno carattere definitivo. Per la retribuzione annua di competenza le stime sono presentate dal 2001 al 2006: per il periodo 2001-2005 sono da considerarsi definitive, mentre per il 2006 alcuni dati sono provvisori e possono pertanto essere oggetto di revisione. Le stime relative al 2007 non vengono, invece, pubblicate in quanto risultano caratterizzate da un elevato grado di provvisorietà, a causa del protrarsi di situazioni di vacanza contrattuale in numerosi contratti, e potrebbero subire aggiornamenti in alcuni casi di entità non trascurabile in occasione del rinnovo.

Alla data del 31 luglio 2008 (momento nel quale è stata chiusa l'elaborazione dei dati qui presentati) tra i contratti seguiti dall'indagine mensile sulle retribuzioni contrattuali quelli ancora da rinnovare per il biennio 2006-2007 sono: presidenza consiglio dei ministri (circa 2.600 dipendenti), università non docenti (quasi 55.400)⁴ e ricerca (poco meno di 9.400). Ad essi complessivamente corrisponde una quota pari al 2,3 per cento del monte retributivo del solo personale nei livelli della pubblica amministrazione e dell'1,9 per cento, se si considera il totale della pubblica amministrazione comprensiva cioè anche dei dirigenti (contrattualizzati e non contrattualizzati).

Relativamente, invece, ai dirigenti contrattualizzati (più di 162 mila dipendenti, che rappresentano il 17,9 per cento del monte retributivo della pubblica amministrazione), nessuno dei rispettivi contratti è giunto alla firma definitiva per il rinnovo del quadriennio normativo 2006-2009 e del primo biennio economico 2006-2007⁵.

I valori annui di competenza del 2006 dei dirigenti contrattualizzati, come pure quelli del personale nei livelli per i comparti sopra segnalati, saranno sottoposti a progressivi aggiustamenti in occasione della stipula dei rinnovi relativi al biennio 2006-2007.

Con riferimento ai dirigenti non contrattualizzati, non si registrano ritardi nell'applicazione del meccanismo di adeguamento, annuale o triennale con anticipi annuali, delle retribuzioni; i corrispondenti livelli retributivi per l'anno 2006 possono pertanto essere considerati definitivi.

La contrattazione nel pubblico impiego: i rinnovi dei bienni 2002-2003, 2004-2005 e 2006-2007

Una fotografia dettagliata dell'evoluzione della contrattazione di primo livello nel complesso della pubblica amministrazione è fornita dalla Figura 1, nella quale si sintetizza per i singoli contratti a partire dal biennio⁶ 2002-2003, la tempistica dei rinnovi (mese in cui l'accordo è stato siglato).

Alla firma del contratto segue, a distanza generalmente di un mese, la corresponsione degli aumenti tabellari (che determinano l'incremento dell'indice mensile delle retribuzioni contrattuali) e degli eventuali arretrati (di cassa).

³ In generale, considerando un periodo abbastanza lungo e tale che possa definirsi "chiuso" rispetto agli effetti economici, anche retroattivi, dei contratti, in presenza di importi arretrati e/o una tantum distribuiti su più anni, i monti retributivi di cassa e competenza erogati nel periodo coinciderebbero mentre le variazioni annue risulterebbero differenti tra loro.

⁴ Per quest'ultimo comparto i primi di agosto è stata siglata l'ipotesi di intesa per il primo biennio economico.

⁵ Per i dirigenti dell'area 3 (amministrativi sanitari, tecnici e professionisti) e area 4 (medici e veterinari) all'inizio di agosto è stata siglata l'ipotesi di intesa per il primo biennio economico.

⁶ Il primo biennio economico viene siglato nel quadro di un contratto la cui parte normativa ha validità quadriennale.

Figura 1 – Quadro riassuntivo della situazione contrattuale nella pubblica amministrazione: rinnovi dei bienni 2002-2003, 2004-2005 e 2006-2007

	1° biennio												2° biennio												1° biennio												2008																																			
	2002						2003						2004						2005						2006						2007						2008																																			
	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	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
Personale nei livelli																																																																								
Ministeri													1												2												1																																			
Agenzie fiscali													1												2												1																																			
PCM													1												2												1																																			
EPNE													1												2												1																																			
Enti locali													1												2												1																																			
SSN													1												2												1																																			
Ricerca													1												2												3																																			
Scuola													1												2												1																																			
Università													1												2												1																																			
Difesa esercito	1												2												1																																															
Forze dell'ordine	1												2												1																																															
Vigili del fuoco													1												2												1																																			
Dirigenti contrattualizzati																																																																								
Area 1 (a)																									3																																															
Area 2																									1												2																																			
Area 3																									1												2																																			
Area 4																									1												2																																			
Area 5																									1												2																																			
Ricerca (b)																									3																																															
Area 6																									2																																															
Area 8																									3																																															
Dirigenti non contrattualizzati																																																																								
Università (c)	A												A												A												A												A																							
Difesa esercito (c)	A												A												A												A												A																							
Forze dell'ordine (c)	A												A												A												A												A																							
Magistrati	A												A												A												A												A												A											

Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali. Aggiornato alla data del 31 luglio 2008

Note e decodifiche dei comparti

PCM = Presidenza Consiglio dei Ministri
 EPNE = Enti pubblici non economici
 Area 1 = Ministeri e Aziende autonome
 Area 2 = Regioni e autonomie locali
 Area 3 = Amministrativi sanitari, tecnici e professionisti
 Area 4 = Medici e veterinari
 Area 5 = Presidi
 Ricerca = Dirigenza tecnica
 Area 6 = EPNE e Agenzie fiscali
 Area 8 = Presidenza Consiglio dei Ministri
 Area 7 = Università e Ricerca (non considerata nella base 2000, poiché istituita con l'accordo quadro per la definizione delle aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005 del 23/09/2004)

(a) Fino al 2006 l'AREA 1, 6, 7 e 8 erano insieme, poi con l'applicazione del contratto 2002-2005 sono state separate.
 (b) Insieme dei primi tre livelli del contratto della ricerca.
 (c) Si fa riferimento alla data di registrazione del D.P.C.M.

- Contratto rinnovato
- Contratto da rinnovare
- 1** Mese in cui è stato rinnovato il primo biennio
- 2** Mese in cui è stato rinnovato il secondo biennio
- 3** Mese in cui sono stati rinnovati simultaneamente entrambi i bienni
- A** Mese in cui è stato applicato l'adeguamento del trattamento economico

Il quadro della contrattazione a partire dal 2002 mette in evidenza come il settore della pubblica amministrazione si caratterizzi per il ripetersi di situazioni di forte ritardo nella conclusione dei rinnovi.

Relativamente al biennio 2002-2003, per il personale nei livelli i primi rinnovi si sono registrati nel mese di agosto 2002 (comparto sicurezza); a questi si sono succeduti altri tre accordi nel 2003 (ministeri, enti pubblici non economici e scuola), ulteriori cinque nel 2004 (agenzie fiscali, presidenza del consiglio dei ministri, enti locali, sanità e vigili del fuoco) e gli ultimi due, quelli dell'università e della ricerca sono stati siglati rispettivamente a gennaio 2005 e ad aprile 2006. La situazione risulta peggiore per la dirigenza contrattualizzata i cui rinnovi relativi al biennio 2002-2003 si sono concentrati tra novembre 2005 e aprile 2006.

Ritardi leggermente più contenuti si sono registrati per il rinnovo del biennio 2004-2005. In questo caso, per il personale nei livelli, la stagione contrattuale si è aperta con la sigla dei contratti del comparto sicurezza (difesa esercito e forze dell'ordine sia ad ordinamento civile che militare) a dicembre 2004 e si è chiusa con gli accordi per i dipendenti delle agenzie fiscali e della sanità giunti a conclusione a giugno 2006. Per i dirigenti contrattualizzati i primi rinnovi (peraltro contestuali a quelli relativi al biennio precedente) si sono osservati ad aprile 2006 e l'ultimo, relativo ai dirigenti degli enti locali (area 2), nel mese di maggio 2007.

Relativamente al biennio 2006-2007, i rinnovi per il personale nei livelli si sono concentrati tra la fine del 2007 e l'inizio del 2008. Come già ricordato, alla fine di luglio 2008, restano esclusi tre accordi (presidenza del consiglio dei ministri, università e ricerca) mentre non si registra ancora alcun rinnovo per la dirigenza contrattualizzata.

In sintesi, la contrattazione del pubblico impiego ha subito, con il succedersi delle stagioni contrattuali, un allungamento dei tempi di apertura delle singole fasi. Riguardo ai bienni 2002-2003, 2004-2005 e 2006-2007 i rinnovi più tempestivi sono giunti a conclusione con, rispettivamente, 7, 11 e 20 mesi di ritardo per il personale nei livelli. Relativamente alla dirigenza contrattualizzata i ritardi sono rispettivamente di 46 e 27 mesi (nessun accordo per il biennio 2006-2007 è stato ancora siglato). Tale slittamento è la conseguenza diretta del protrarsi delle trattative necessarie per giungere ad accordi preliminari tra Governo e parti sociali⁷ volti ad ottenere una rimodulazione degli stanziamenti previsti inizialmente dalle leggi finanziarie. A ciò si aggiunge il ritardo con cui, in alcuni casi, i comitati di settore hanno fatto pervenire all'Aran⁸ l'atto di indirizzo⁹.

Per il personale nei livelli si è registrata una diminuzione della dispersione delle date di chiusura dei contratti: la distanza tra il primo e l'ultimo rinnovo nelle stagioni 2002-2003 e 2004-2005 è passata da 43 mesi a 17 mesi. La dispersione dei tempi di definizione degli accordi è invece quasi nulla per i dirigenti contrattualizzati: costituisce un'eccezione il caso del rinnovo dei dirigenti delle regioni ed autonomie locali per il biennio 2004-2005, avvenuto con circa otto mesi di ritardo rispetto a quello degli altri comparti.

⁷ 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; per il biennio 2006-2007 accordi tra Governo e parti sociali del 6 aprile 2007 e 29 maggio 2007.

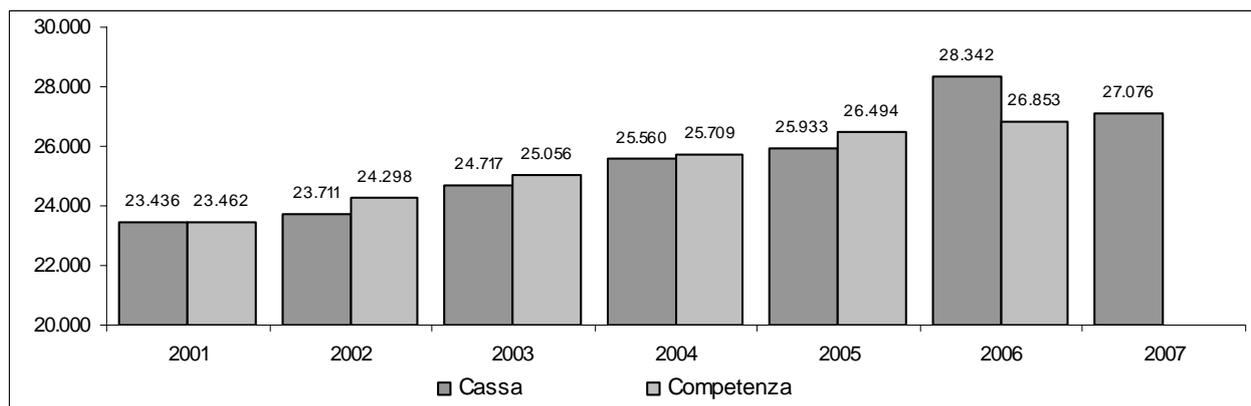
⁸ Istituita dal D. Lgs 29/1993, l'Aran, Agenzia per la rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni, è un organismo tecnico, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, gestionale e contabile. L'Aran ha la rappresentanza legale di tutte le pubbliche amministrazioni in sede di contrattazione collettiva nazionale, svolgendo ogni attività relativa alla negoziazione e definizione dei contratti collettivi del personale dei vari comparti del pubblico impiego.

⁹ Documento nel quale sono stabiliti l'entità dei benefici salariali e le linee guida sugli aspetti normativi. Nel caso dei comparti statali (scuola, ministeri, aziende autonome, agenzie fiscali, presidenza del consiglio dei ministri, alta formazione artistica e musicale) proviene dal Governo.

Le retribuzioni di cassa e di competenza

Nel 2001 la retribuzione media contrattuale¹⁰ annua di cassa per gli oltre tre milioni di dipendenti della pubblica amministrazione è risultata pari a 23.436 euro (Figura 2), di poco inferiore a quella di competenza, che nello stesso anno è stata di 23.462 euro¹¹. Il livello medio della retribuzione di competenza risulta lievemente superiore a quello di cassa fino al 2005 (con rispettivamente 25.933 e 26.494 euro); questo è, come già segnalato, l'ultimo anno per il quale il grado di copertura contrattuale è totale.

Figura 2 – Retribuzioni contrattuali annue di cassa e di competenza (a): totale pubblica amministrazione – Anni 2001-2007



(a) Per la definizione di retribuzioni di cassa e per l'analisi delle voci retributive considerate nell'indagine si veda il glossario.

Nel 2006, al contrario degli anni precedenti, si osserva un valore della retribuzione di cassa superiore a quello di competenza (per circa 1.500 euro). Ciò è dovuto al concentrarsi in tale anno (Figura 1) di numerosi rinnovi (sono stati siglati 20 accordi di rinnovo tra primi e secondi bienni economici) relativi alla stagione contrattuale 2002-2005 con conseguente pagamento di importi a titolo di arretrati. Peraltro la retribuzione di competenza risulta compressa dall'effetto del mancato rinnovo per i dirigenti contrattualizzati del biennio 2006-2007.

Distinguendo per tipologia di dipendente (Tavola 1), nel 2005 la retribuzione contrattuale media annua di competenza assume per il personale nei livelli, i dirigenti contrattualizzati¹² e i dirigenti non contrattualizzati¹³ valori pari, rispettivamente, a 23.659, 61.936 e 57.828 euro.

Il confronto tra i due indicatori mette in evidenza valori di cassa superiori a quelli di competenza nel 2004 (+64 euro) e 2006 (+1.278 euro) per l'insieme del personale nei livelli e nel 2005 (+3.327 euro) per i dirigenti contrattualizzati. Infine per i dirigenti non contrattualizzati, le cui retribuzioni sono aggiornate annualmente, si registra un disallineamento tra i due indicatori nel 2003 e nel 2004 a causa

¹⁰ La retribuzione media è qui ottenuta come media ponderata delle retribuzioni percepite dal personale dei livelli e da quello dirigenziale, in cui il sistema di ponderazione è basato sui dipendenti rilevati a dicembre 2000, periodo base degli indici. I valori retributivi considerati nella pubblicazione sono sempre annui e al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del lavoratore.

¹¹ Si deve segnalare che, in occasione della messa a punto della base riferita al dicembre 2000, gli aumenti retributivi dei contratti dell'agricoltura e della pubblica amministrazione per gli anni 2001 e 2002 sono stati collocati nel mese in cui essi avrebbero dovuto avere effetto, indipendentemente dalla data in cui era stato siglato l'accordo.

¹² Per i dirigenti contrattualizzati, i relativi contratti collettivi stabiliscono gli aspetti generali del rapporto di lavoro, mentre è nell'accordo individuale stipulato con le amministrazioni di appartenenza che si definiscono sia il trattamento economico complessivo, sia gli obiettivi che ciascun dirigente deve realizzare, nonché le risorse con le quali perseguirli. Rispettando il principio secondo il quale l'indagine sulle retribuzioni contrattuali tiene conto dei soli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo, del contratto per i dirigenti della pubblica amministrazione sono state considerate le sole voci d'identificazione certa, che corrispondono alle voci relative allo stipendio tabellare, alla retribuzione di anzianità (dove spettante) e alla retribuzione di posizione parte fissa.

¹³ Anche relativamente ai dirigenti non contrattualizzati le voci retributive considerate sono solo quelle relative alla competenza fissa.

di un adeguamento relativo a una parte del personale del comparto sicurezza erogato nel 2004 ma con decorrenza relativa all'anno precedente.

Tavola 1 – Retribuzioni contrattuali annue di cassa e di competenza (a) per tipologia di dipendente – Anni 2001-2007

	Dipendenti al 31/12/2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
PERSONALE NEI LIVELLI								
Cassa	2.825.681	20.923	21.150	22.195	23.017	22.859	25.240	24.127
Competenza	2.825.681	20.939	21.686	22.348	22.953	23.659	23.962	-
DIRIGENTI CONTRATTUALIZZATI								
Cassa	162.480	54.902	55.214	55.214	56.134	65.263	68.537	63.165
Competenza	162.480	55.132	56.940	58.836	60.172	61.936	62.704	-
DIRIGENTI NON CONTRATTUALIZZATI								
Cassa	71.958	51.051	53.123	54.889	56.364	57.828	59.394	61.384
Competenza	71.958	51.051	53.123	55.114	56.140	57.828	59.394	-
TOTALE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE								
Cassa	3.060.119	23.436	23.711	24.717	25.560	25.933	28.342	27.076
Competenza	3.060.119	23.462	24.298	25.056	25.709	26.494	26.853	-

(a) Per la definizione di retribuzioni di cassa e per l'analisi delle voci retributive considerate nell'indagine si veda il glossario.

Le Tavole 2 e 3 presentano il confronto tra retribuzioni contrattuali di cassa e di competenza a livello di comparto. Per ciascuno di questi si considera una media delle retribuzioni percepite dal personale nei livelli e da quello dirigenziale, ponderata utilizzando il numero dei dipendenti rilevati per il periodo assunto come base degli indici (dicembre 2000).

Riguardo all'evoluzione più recente, sono numerosi i comparti che presentano valori della retribuzione di cassa per l'anno 2007 inferiori a quelli del 2006 (Tavola 2); in particolare ciò avviene per ministeri, agenzie fiscali, vigili del fuoco, presidenza consiglio dei ministri, scuola, regioni ed autonomie locali, enti pubblici non economici, servizio sanitario nazionale e ricerca. Questa circostanza si spiega, come già ricordato, con l'addensarsi nel 2006 di numerosi rinnovi contrattuali, sia per il personale nei livelli sia per i dirigenti contrattualizzati, tutti rientranti tra quelli di contrattazione collettiva (ovvero quelli per i quali l'Aran è delegata a svolgere l'attività negoziale).

Nei rimanenti comparti, invece, nel 2007 si registra un incremento rispetto al 2006, derivante, nel caso del personale nei livelli della difesa e forze dell'ordine, dalla crescita retributiva dovuta al rinnovo del contratto, e in quello dell'università, dall'effetto del meccanismo di adeguamento annuale delle retribuzioni per i dirigenti non contrattualizzati; il comparto, infatti, diversamente dagli altri, presenta un peso dei dirigenti particolarmente elevato e vicino al 50 per cento¹⁴.

Il confronto relativo al livello delle retribuzioni medie di cassa nel 2007 mostra come i valori più contenuti (circa 21 mila euro annui) riguardino il comparto delle regioni e autonomie locali. Di poco superiori risultano quelle dei ministeri, vigili del fuoco, agenzie fiscali e scuola per i quali i valori sono compresi tra 24,0 mila (ministeri) e 24,7 mila euro (scuola). Per i comparti degli enti pubblici non economici e della presidenza del consiglio dei ministri i livelli sono pari, rispettivamente, a 26,2 e 29,4 mila euro, superati da quelli del servizio sanitario nazionale (30,5) mila e della ricerca (31,9 mila). Per gli aggregati difesa e forze di polizia i dati differiscono lievemente: si va da 31,2 mila euro per forze di

¹⁴ La composizione tra personale nei livelli e dirigenti è dirimente ai fini del calcolo della retribuzione media di ciascun comparto. L'incidenza del personale dei livelli è infatti, massima per il comparto vigili del fuoco con il 99,5 per cento del totale e ed minima proprio nel settore dell'università con un peso del 52,5 per cento.

polizia ad ordinamento civile, a 32,2 mila euro per difesa esercito e 33,3 mila euro per forze di polizia ad ordinamento militare. L'università presenta retribuzioni medie di 36,4 mila euro annue, mentre i magistrati (che per definizione includono solo posizioni dirigenziali) percepiscono un importo medio di gran lunga più elevato (110,1 mila).

Tavola 2 – Retribuzioni di cassa (a) per dipendente a tempo pieno, per comparto e tipologia di dipendente – Anni 2001-2007 (valori in eurolire/euro)

Contratti/Comparti	Dipendenti (dic. 2000)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
MINISTERI								
Dirigenti contrattualizzati Area 1	3.621	50.661	50.661	50.661	50.661	50.661	75.972	57.705
Livelli	194.208	19.779	19.779	21.635	21.036	21.036	23.736	23.394
Totale	197.829	20.344	20.344	22.166	21.578	21.578	24.692	24.022
AGENZIE FISCALI								
Dirigenti contrattualizzati Area 6	1.516	49.784	49.784	49.784	49.784	49.784	73.923	56.517
Livelli	62.388	21.055	21.055	21.055	24.136	22.295	25.380	23.626
Totale	63.904	21.737	21.737	21.737	24.744	22.947	26.532	24.406
VIGILI DEL FUOCO (b)								
Dirigenti contrattualizzati Area 1	149	49.542	49.542	49.542	49.542	49.542	72.656	56.003
Livelli	29.916	21.871	21.871	21.871	24.706	22.841	25.864	24.135
Totale	30.065	22.008	22.008	22.008	24.829	22.973	26.096	24.293
PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI								
Dirigenti contrattualizzati Area 8	398	51.947	51.947	51.947	51.947	51.947	80.507	59.854
Livelli	2.585	21.670	21.670	21.670	25.474	23.292	26.456	24.664
Totale	2.983	25.710	25.710	25.710	29.006	27.115	33.668	29.359
UNIVERSITÀ								
Dirigenti non contrattualizzati	50.160	44.298	46.207	47.478	48.133	49.490	50.594	52.417
Livelli	55.351	18.851	18.863	21.386	19.644	23.329	23.295	21.816
Totale	105.511	30.948	31.862	33.790	33.188	35.766	36.273	36.363
SCUOLA								
Dirigenti contrattualizzati Area 5	9.972	45.342	45.342	45.342	45.342	45.342	63.492	50.373
Livelli	911.695	21.738	21.739	23.871	23.137	23.137	26.216	24.381
Totale	921.667	21.994	21.994	24.103	23.377	23.377	26.619	24.662
DIFESA ESERCITO								
Dirigenti non contrattualizzati	9.153	51.561	53.783	55.262	58.620	58.939	60.253	62.294
Livelli	118.571	23.714	24.431	25.417	25.731	28.734	28.558	29.922
Totale	127.724	25.710	26.534	27.556	28.088	30.899	30.829	32.242
FORZE DI POLIZIA ORDINAMENTO MILITARE								
Dirigenti non contrattualizzati	1.948	48.421	50.508	51.897	55.461	55.561	56.800	58.866
Livelli	162.282	26.846	27.703	28.657	28.802	31.773	31.736	32.997
Totale	164.230	27.102	27.974	28.933	29.118	32.055	32.034	33.304
FORZE DI POLIZIA ORDINAMENTO CIVILE								
Dirigenti non contrattualizzati	1.946	60.056	62.645	64.367	66.806	67.893	69.407	71.691
Livelli	150.496	25.344	26.094	26.941	27.065	29.743	29.498	30.732
Totale	152.442	25.787	26.560	27.419	27.573	30.230	30.007	31.255

Continua tavola 2

(segue)

Tavola 2 – Retribuzioni di cassa (a) per dipendente a tempo pieno, per comparto e tipologia di dipendente – Anni 2001-2007 (valori in euro lire/euro)

Contratti/Comparti	Dipendenti (dic. 2000)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
REGIONI E AUTONOMIE LOCALI								
Dirigenti contrattualizzati Area 2	10.100	43.251	46.454	46.454	46.454	46.454	58.752	59.402
Livelli	526.356	18.010	18.010	18.010	20.647	19.065	21.549	20.196
Totale	536.456	18.485	18.545	18.545	21.132	19.581	22.249	20.934
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI								
Dirigenti contrattualizzati Area 6	1.356	57.049	57.049	57.049	57.049	57.049	82.525	64.137
Livelli	57.219	21.250	21.250	23.130	22.515	22.515	25.830	25.290
Totale	58.575	22.078	22.078	23.915	23.314	23.314	27.143	26.189
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE								
Medici/veterinari Area 4	108.856	59.412	59.555	59.555	60.710	72.477	72.211	67.739
Sanitari/tecnici/amministrativi Area 3	20.466	46.571	46.713	46.713	47.868	57.762	57.773	53.811
Livelli	545.239	19.290	19.848	19.848	22.576	20.955	23.882	22.211
Totale	674.561	26.592	27.071	27.071	29.497	30.386	32.709	30.517
RICERCA								
Dirigenza tecnica (c)	5.999	40.701	40.701	40.701	40.701	40.701	53.458	44.857
Livelli	9.375	21.223	21.223	21.223	21.223	21.223	29.519	23.606
Totale	15.374	28.823	28.823	28.823	28.823	28.823	38.860	31.898
MAGISTRATI								
Magistrati	8.751	87.806	90.541	95.539	99.065	102.720	107.291	110.102

Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali. I dati sono stati elaborati in data 31/07/2008

(a) Per la definizione di retribuzioni di cassa e per l'analisi delle voci retributive considerate nell'indagine si veda il glossario.

(b) A partire dal quadriennio 2006-2009, il comparto vigili del fuoco non rientra più tra quelli di contrattazione collettiva. Questa circostanza ha determinato numerose modifiche, di cui l'indagine ha potuto tenere parzialmente conto.

(c) Insieme dei primi tre livelli del contratto della ricerca.

Se si considerano le retribuzioni di competenza, il confronto fra i comparti evidenzia come per il 2005 (tavola 3) i valori medi annui meno elevati si riscontrino, come già per l'indicatore di cassa, nel comparto delle regioni e autonomie locali (20,6 mila euro). Di poco superiore risulta il livello del comparto dei ministeri (22,7 mila euro) e, ancora al di sopra con valori molto simili, per quello di agenzie fiscali (24,3 mila), vigili del fuoco (24,2 mila), scuola (24,6 mila) e enti pubblici non economici (24,8 mila). Più elevati sono i valori annui dei comparti della presidenza del consiglio dei ministri e della ricerca (con rispettivamente 29,2 mila e di 31,6 mila euro) e, soprattutto quelli dell'università (34,9 mila euro). Infine, su un livello molto più elevato (102,8 mila) si pone la retribuzione di competenza dei magistrati.

Tavola 3 – Retribuzioni di competenza per dipendente (a) a tempo pieno, per comparto e tipologia di dipendente – Anni 2001-2006 (valori in euro lire/euro)

Contratti/Comparti	Dipendenti (dic. 2000)	2001	2002	2003	2004	2005	2006
MINISTERI							
Dirigenti contrattualizzati Area 1 (b)	3.621	50.661	52.310	54.732	56.162	57.705	57.705
Livelli	194.208	19.779	20.378	21.036	21.519	22.095	22.297
Totale	197.829	20.344	20.962	21.653	22.153	22.747	22.945
AGENZIE FISCALI							
Dirigenti contrattualizzati Area 6 (b)	1.516	49.784	51.345	53.660	55.021	56.517	56.517
Livelli	62.388	21.055	21.656	22.295	22.847	23.497	23.744
Totale	63.904	21.737	22.360	23.039	23.610	24.280	24.522
VIGILI DEL FUOCO (c)							
Dirigenti contrattualizzati	149	49.542	51.024	53.247	54.547	56.003	56.235
Livelli	29.916	21.871	22.447	23.060	23.483	24.025	24.243
Totale	30.065	22.008	22.589	23.210	23.637	24.184	24.402
PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI							
Dirigenti contrattualizzati Area 8 (b)	398	51.947	53.845	56.560	58.182	59.854	59.854
Livelli (b)	2.585	21.670	22.363	23.198	23.821	24.517	24.664
Totale	2.983	25.710	26.564	27.650	28.406	29.232	29.359
UNIVERSITÀ							
Dirigenti non contrattualizzati	50.160	44.298	46.207	47.478	48.133	49.490	50.594
Livelli (b)	55.351	19.644	20.170	20.697	21.160	21.713	21.816
Totale	105.511	31.365	32.548	33.429	33.983	34.918	35.497
SCUOLA							
Dirigenti contrattualizzati Area 5 (b)	9.972	45.342	46.512	48.280	49.320	50.373	50.373
Livelli	911.695	21.738	22.474	23.136	23.775	24.334	24.689
Totale	921.667	21.994	22.734	23.408	24.051	24.616	24.967
DIFESA ESERCITO							
Dirigenti non contrattualizzati	9.153	51.561	53.783	56.560	57.323	58.939	60.253
Livelli	118.571	23.714	24.431	25.462	26.452	28.130	28.516
Totale	127.724	25.710	26.534	27.691	28.664	30.338	30.790
FORZE DI POLIZIA ORDINAMENTO MILITARE							
Dirigenti non contrattualizzati	1.948	48.421	50.508	53.321	54.037	55.561	56.800
Livelli	162.282	26.846	27.703	28.658	29.623	31.116	31.683
Totale	164.230	27.102	27.974	28.950	29.912	31.406	31.981
FORZE DI POLIZIA ORDINAMENTO CIVILE							
Dirigenti non contrattualizzati	1.946	60.056	62.645	65.143	66.031	67.893	69.407
Livelli	150.496	25.344	26.094	26.948	27.849	29.105	29.453
Totale	152.442	25.787	26.560	27.435	28.336	29.600	29.963
REGIONI E AUTONOMIE LOCALI							
Dirigenti contrattualizzati Area 2 (b)	10.100	43.251	48.092	49.119	50.471	52.096	52.096
Livelli	526.356	18.010	18.536	19.065	19.490	19.994	20.284
Totale	536.456	18.485	19.092	19.631	20.073	20.599	20.883

Continua tavola 3

(segue)

Tavola 3 – Retribuzioni di competenza (a) per dipendente a tempo pieno, per comparto e tipologia di dipendente – Anni 2001-2006 (valori in eurolire/euro)

Contratti/Comparti	Dipendenti (dic. 2000)	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI							
Dirigenti contrattualizzati Area 6 (b)	1.356	57.049	58.712	61.148	62.588	64.137	64.137
Livelli	57.219	21.250	21.872	22.508	23.118	23.839	24.035
Totale	58.575	22.078	22.724	23.403	24.032	24.772	24.964
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE							
Medici/veterinari Area 4 (b)	108.856	59.701	61.396	63.427	64.831	66.827	67.739
Sanitari/tecnici/amministrativi Area 3 (b)	20.466	46.860	48.385	50.195	51.442	52.709	53.811
Livelli	545.239	19.290	20.363	20.955	21.478	22.103	22.311
Totale	674.561	26.647	27.835	28.696	29.383	30.248	30.597
RICERCA							
Dirigenza tecnica (b) (d)	5.999	40.701	41.682	42.475	43.253	44.182	44.670
Livelli (b)	9.375	21.223	21.889	22.398	22.935	23.576	23.627
Totale	15.374	28.823	29.612	30.233	30.863	31.616	31.838
MAGISTRATI							
Magistrati	8.751	87.806	90.541	95.539	99.065	102.720	107.291

Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali. I dati sono stati elaborati in data 31/07/2008

(a) Per la definizione di retribuzioni di competenza e per l'analisi delle voci retributive considerate nell'indagine si veda il glossario.

(b) Contratti per i quali i valori sono provvisori a partire dal 2006

(c) A partire dal quadriennio 2006-2009, il comparto vigili del fuoco non rientra più tra quelli di contrattazione collettiva. Questa circostanza ha determinato numerose modifiche, di cui l'indagine ha potuto tenere parzialmente conto.

(d) Insieme dei primi tre livelli del contratto della ricerca.

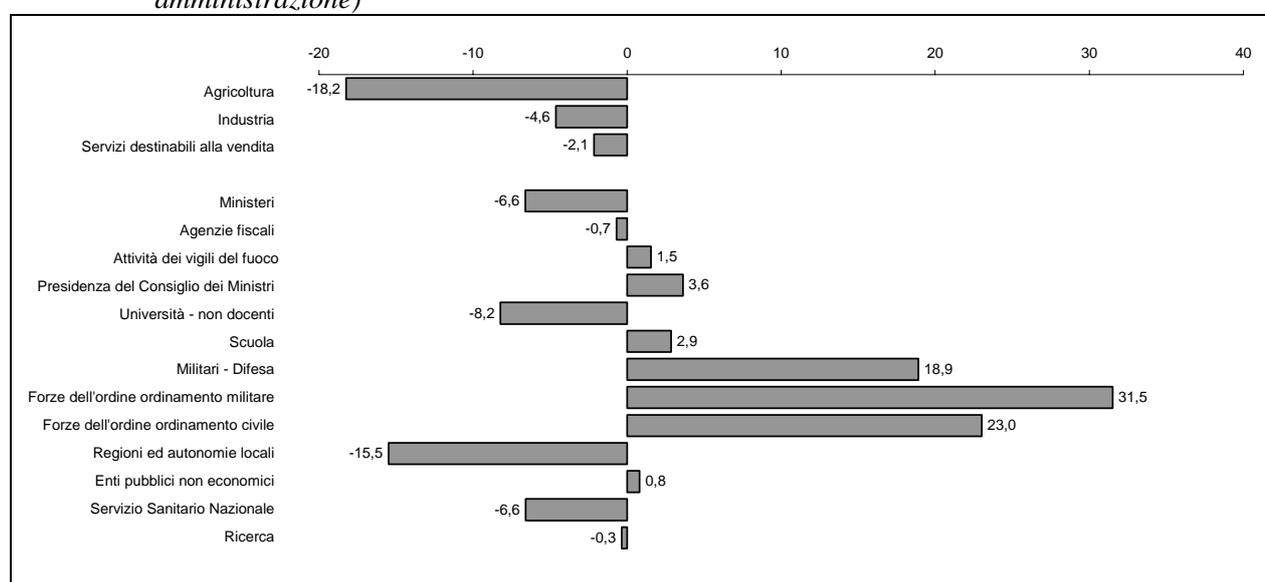
I differenziali settoriali

Poiché le retribuzioni contrattuali di cassa sono fortemente influenzate dalla tempistica dei rinnovi contrattuali, anche l'analisi dei differenziali settoriali viene effettuata con riferimento alle retribuzioni annue di competenza ed in particolare a quelle del 2005.

Il confronto settoriale, per garantire maggiore comparabilità, è presentato considerando le retribuzioni annue medie dei singoli contratti relativi al personale nei livelli della pubblica amministrazione e quelle relative agli impiegati dei principali settori del comparto privato (agricoltura, industria e servizi destinabili alla vendita). Successivamente, si opera un confronto interno ai diversi comparti dei dirigenti (contrattualizzati e non contrattualizzati) della pubblica amministrazione¹⁵.

In entrambi i casi sono considerate le differenze percentuali del livello medio delle retribuzioni di contratto o settore rispetto a quello medio dell'insieme del personale nei livelli del pubblico impiego.

Figura 3 - Differenziali settoriali delle retribuzioni (a) contrattuali di competenza per il personale nei livelli – Anno 2005 (scarti percentuali rispetto al totale personale nei livelli della pubblica amministrazione)



Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali. I dati sono stati elaborati in data 31/07/2008

(a) Per la definizione di retribuzione di competenza e per l'analisi delle voci retributive considerate nell'indagine si veda il glossario. Per il settore privato ai fini del calcolo del differenziale sono state considerate le retribuzioni dei soli impiegati.

Confrontando per l'anno 2005 la retribuzione media di competenza dell'insieme del personale nei livelli della pubblica amministrazione (pari a 23.659 euro – Tavola 1) con quelle degli impiegati dei tre grandi aggregati del settore privato emergono differenziali negativi a sfavore dei secondi (Figura 3). Il divario di gran lunga maggiore caratterizza gli impiegati dell'agricoltura (-18,2 per cento); per l'industria e per i servizi di mercato le retribuzioni medie presentano uno svantaggio, rispettivamente, del 4,6 e 2,1 per cento rispetto al livello della pubblica amministrazione.

Focalizzando l'attenzione sull'insieme dei contratti del personale nei livelli del pubblico impiego si osservano differenziali (rispetto alla media del personale dei livelli della pubblica amministrazione) piuttosto ampi: da un valore negativo del 15,5 per cento per le regioni e autonomie locali a uno positivo del 31,5 per cento per le forze dell'ordine a ordinamento militare. In particolare, dei tredici accordi monitorati, differenziali negativi si osservano oltre che per i dipendenti delle regioni e

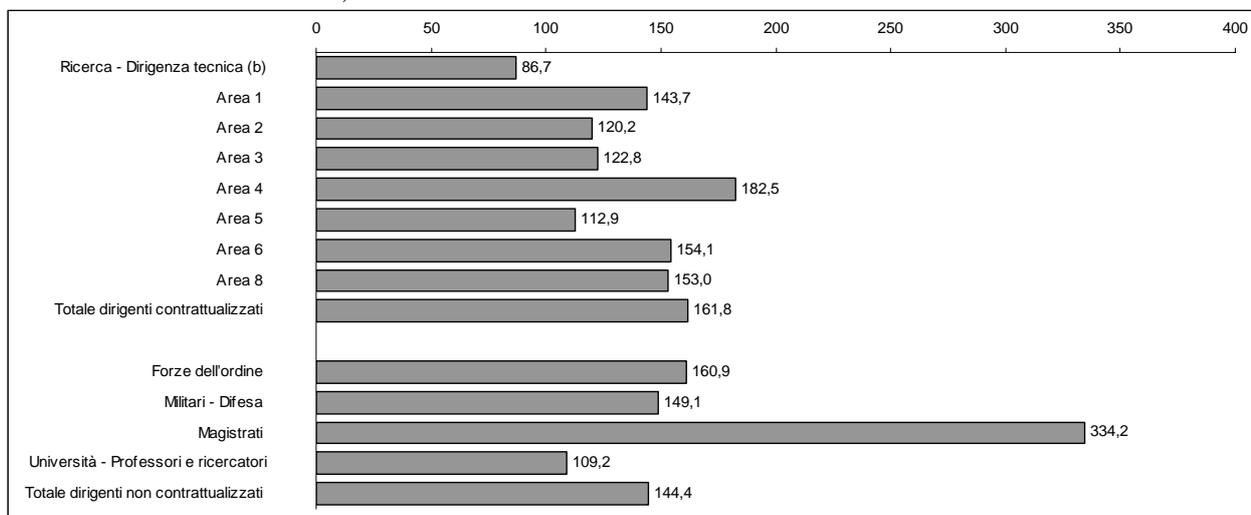
¹⁵ Si ricorda nuovamente che le retribuzioni contrattuali annue qui presentate si riferiscono alle sole voci a carattere generale e continuativo, i cui importi sono stabiliti dal contratto nazionale. Per i dirigenti, non si considerano tra le altre poste, ad esempio, la retribuzione di posizione parte variabile e quella di risultato, che rappresentano in molti casi una quota rilevante della retribuzioni totale di fatto.

autonomie locali per altri cinque contratti: università (non docenti), ministeri, servizio sanitario nazionale, agenzie fiscali e ricerca (in ordine decrescente di ampiezza del differenziale).

Livelli retributivi superiori alla media si riscontrano, invece, in sette contratti. In particolare i differenziali positivi maggiori riguardano i tre che afferiscono al comparto sicurezza: forze dell'ordine a ordinamento militare (+31,5 per cento), forze dell'ordine a ordinamento civile (+23,0 per cento) e militari-difesa (+18,9 per cento).

I livelli retributivi dei dirigenti del pubblico impiego (Figura 4) risultano superiori rispetto a quello medio del personale nei livelli da un minimo dell'86,7 per cento (dirigenza tecnica della ricerca) ad un massimo del 334,2 per cento (magistratura).

Figura 4 - Differenziali delle retribuzioni contrattuali di competenza (a) per i dirigenti del pubblico impiego – Anno 2005 (scarti percentuali rispetto al totale personale nei livelli della pubblica amministrazione)



Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali. I dati sono stati elaborati in data 31/07/2008

(a) Per la definizione di retribuzione di competenza e per l'analisi delle voci retributive considerate nell'indagine si veda il glossario.

(b) Insieme dei primi tre livelli del contratto della ricerca.

All'interno dei dirigenti contrattualizzati (differenziale medio del +161,8 per cento rispetto al valore di riferimento) sono quelli dell'area 4 (medici e veterinari) a caratterizzarsi per il differenziale più ampio (+182,5 per cento) mentre quelli della dirigenza tecnica della ricerca presentano il differenziale più contenuto (+86,7).

Tra i dirigenti non contrattualizzati (differenziale medio di +144,4 per cento rispetto al valore di riferimento) la situazione è ancor più eterogenea, con livelli retributivi pari a poco più del doppio di quello di riferimento per i dirigenti non contrattualizzati dell'università (professori e ricercatori), a circa 2,5 volte per i dirigenti del comparto sicurezza e a oltre quattro volte per il personale della magistratura.

La dinamica delle retribuzioni annue di competenza

Le statistiche sulle retribuzioni contrattuali di competenza rappresentano anche uno strumento per misurare le dinamiche retributive. Incorporando gli importi relativi a una tantum e arretrati erogati a copertura dei periodi di vacanza contrattuale, nei rispettivi mesi e anni di competenza, secondo le esatte decorrenze stabilite dai contratti, rendono possibile a posteriori, una misurazione delle dinamiche salariali depurato dagli effetti temporanei prodotti dai ritardi nei rinnovi che influenzano, invece, le retribuzioni di cassa e in parte gli indici mensili. Come già più volte sottolineato, tali misure raggiungono il massimo grado di precisione per gli anni con un grado di copertura contrattuale totale .

In particolare, nella Tavola 5 sono riportate le variazioni annue delle retribuzioni di competenza relative ai diversi contratti del pubblico, ai principali aggregati del settore privato (in questo caso vengono considerate le retribuzioni del complesso dei dipendenti, cioè degli operai e degli impiegati) e dell'inflazione misurata attraverso l'indice armonizzato dei prezzi al consumo per i paesi dell'Unione europea (IPCA). Inoltre con riferimento al periodo 2002-2005 (quadriennio in cui tutti i valori retributivi di competenza sono definitivi sia per il settore privato sia per quello pubblico) viene riportato il tasso di variazione medio annuo.

Facendo riferimento all'andamento complessivo nel periodo 2002-2005 si osservano variazioni medie molto simili tra le varie tipologie di dipendenti pubblici (3,1, 3,0 e 3,2 per cento rispettivamente per il personale nei livelli, i dirigenti contrattualizzati e quelli non contrattualizzati) e leggermente superiori a quelle del settore privato. Il confronto con l'inflazione, che nel quadriennio ora citato è stata pari in media d'anno al 2,5 per cento, indica un contenuto aumento medio del potere d'acquisto.

Tra il personale nei livelli i contratti che fanno registrare le dinamiche più favorevoli sono quelli del comparto sicurezza e della sanità; di contro variazioni sensibilmente più contenute di quella media (3,1 per cento) e anche di quelle del settore privato caratterizzano i contratti dei vigili del fuoco, dell'università e delle regioni e autonomie locali (rispettivamente 2,4, 2,5 e 2,6 per cento).

Relativamente ai dirigenti contrattualizzati (3,0 per cento) la crescita più sostenuta (4,8 per cento) si registra per i dirigenti dell'area 2 (regioni e autonomie locali), mentre addirittura inferiore alla dinamica dell'inflazione risulta quella della dirigenza tecnica degli enti di ricerca (2,1 per cento rispetto al 2,5 dell'IPCA).

Nell'ambito della dirigenza non contrattualizzata, per i dipendenti con adeguamento annuale (forze dell'ordine, militari e dirigenti universitari) si registra una dinamica più contenuta rispetto al personale con aggiornamento triennale, cioè della magistratura (rispettivamente 2,9 e 4,0 per cento).

Tavola 5 – Retribuzioni contrattuali di competenza per dipendente e inflazione (a) – Anni 2002-2006
(variazioni annue; retribuzioni riferite al complesso dei dipendenti per il settore privato)

Contratti	2002	2003	2004	2005	2006	2002-2005
SETTORE PRIVATO						
Agricoltura	1,4	3,6	1,6	4,2	1,6	2,7
Industria	2,5	2,7	2,9	3,7	2,7	2,9
Servizi destinabili alla vendita	2,5	2,2	3,3	3,2	2,1	2,8
PERSONALE NEI LIVELLI						
Ministeri	3,0	3,2	2,3	2,7	0,9	2,8
Agenzie fiscali	2,9	2,9	2,5	2,8	1,1	2,8
Attività dei vigili del fuoco (b)	2,6	2,7	1,8	2,3	0,9	2,4
Presidenza del Consiglio dei Ministri (c)	3,2	3,7	2,7	2,9	0,6	3,1
Università - non docenti (c)	2,7	2,6	2,2	2,6	0,5	2,5
Scuola	3,4	2,9	2,8	2,4	1,5	2,9
Militari – Difesa	3,0	4,2	3,9	6,3	1,4	4,4
Forze dell'ordine ordinamento militare	3,2	3,4	3,4	5,0	1,8	3,8
Forze dell'ordine ordinamento civile	3,0	3,3	3,3	4,5	1,2	3,5
Regioni ed autonomie locali	2,9	2,9	2,2	2,6	1,5	2,6
Enti Pubblici non Economici	2,9	2,9	2,7	3,1	0,8	2,9
Servizio Sanitario Nazionale	5,6	2,9	2,5	2,9	0,9	3,5
Ricerca (c)	3,1	2,3	2,4	2,8	0,2	2,7
Totale livelli	3,6	3,1	2,7	3,1	1,3	3,1
DIRIGENTI CONTRATTUALIZZATI						
Ricerca – dirigenza tecnica (c) (d)	2,4	1,9	1,8	2,1	1,1	2,1
Area 1 (b) (c)	3,2	4,6	2,6	2,7	0,0	3,3
Area 2 (c)	11,2	2,1	2,8	3,2	0,0	4,8
Area 3 (c)	3,3	3,7	2,5	2,5	2,1	3,0
Area 4 (c)	2,8	3,3	2,2	3,1	1,4	2,9
Area 5 (c)	2,6	3,8	2,2	2,1	0,0	2,7
Area 6 (c)	3,0	4,3	2,4	2,6	0,0	3,1
Area 8 (c)	3,7	5,0	2,9	2,9	0,0	3,6
Totale dirigenti contrattualizzati	3,3	3,3	2,3	2,9	1,2	3,0
DIRIGENTI NON CONTRATTUALIZZATI						
Forze dell'ordine (totale)	4,3	4,7	1,4	2,8	2,2	3,3
Militari – Difesa	4,3	5,2	1,3	2,8	2,2	3,4
Magistrati	3,1	5,5	3,7	3,7	4,4	4,0
Università - Professori e ricercatori	4,3	2,7	1,4	2,8	2,2	2,8
Totale dirigenti con contrattualizzati	4,1	3,7	1,9	3,0	2,7	3,2
- di cui con aggiornamento annuale	4,3	3,3	1,4	2,8	2,2	2,9
- di cui con aggiornamento triennale	3,1	5,5	3,7	3,7	4,4	4,0
TOTALE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	3,6	3,1	2,6	3,1	1,4	3,1
INFLAZIONE						
IPCA	2,6	2,8	2,3	2,2	2,2	2,5

Fonte: Istat, Indagine sulle retribuzioni contrattuali. I dati sono stati elaborati in data 31/07/2008

(a) IPCA, Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi dell'Unione Europea.

(b) A partire dal quadriennio 2006-2009, il comparto vigili del fuoco non rientra più tra quelli di contrattazione collettiva. Questa circostanza ha determinato numerose modifiche, anche della struttura dei dipendenti, di cui l'indagine ne ha potuto tenere parzialmente conto.

(c) Contratti per i quali i valori sono provvisori a partire dal 2006.

(d) Insieme dei primi tre livelli del contratto della ricerca.

NOTA INFORMATIVA

Nell'ambito del sistema di informazioni relative alle retribuzioni, l'Istat produce due indicatori di carattere strutturale che forniscono un'informazione sull'intero ammontare delle retribuzioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria: la retribuzione contrattuale annua di competenza e quella di cassa.

Tali indicatori come gli indici mensili sulle retribuzioni contrattuali, fanno riferimento ad un concetto di prezzo della prestazione di lavoro alle dipendenze, diverso da quello delle retribuzioni di fatto rilevate presso le imprese, in quanto riferito ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale.

Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali, al contrario degli indicatori delle retribuzioni di fatto¹⁶, non sono influenzati da variazioni nella composizione degli occupati, da specificità aziendali, dalla quantità di ore effettivamente lavorate. Per ciascuna delle categorie (circa 2000) di inquadramento del personale dipendente previste dai contratti di lavoro osservati dall'indagine, viene calcolata, ogni mese, la retribuzione annua pro capite spettante, sulla base delle misure tabellari in vigore nel mese stesso¹⁷. Le voci retributive considerate per il calcolo degli indici sono quelle indicate negli accordi collettivi, aventi carattere generale e continuativo, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno; sono esclusi, pertanto, i premi occasionali, gli straordinari, gli emolumenti stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale o decentrata e gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum.

Queste ultime due voci (arretrati e una tantum), che rivestono un ruolo importante nell'ammontare degli emolumenti contrattuali effettivamente corrisposti ai lavoratori, sono invece parte costitutiva del calcolo dei valori assoluti della retribuzione contrattuale annua di competenza e di cassa, presentati in questa sede che forniscono un'informazione sull'intero ammontare delle retribuzioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria.

La metodologia di stima della retribuzione contrattuale annua di competenza opera ridistribuendo gli importi delle erogazioni una tantum nei corrispettivi mesi di vacanza contrattuale e assegnando gli importi degli arretrati ai mesi e agli anni di competenza. La costruzione di quella di cassa prevede invece l'attribuzione delle stesse voci ai mesi in cui questi sono state corrisposte.

Questi indicatori consentono di effettuare confronti tra settori e tra qualifiche approfonditi e metodologicamente corretti, in quanto basati sui valori assoluti della retribuzione contrattuale e inclusivi degli importi eventualmente previsti dai contratti nazionali a titolo di una tantum e di arretrati (corrisposti a copertura di periodi pregressi di decorrenza dei nuovi contratti). Inoltre l'utilizzo di indicatori annuali è più adatto per il confronto tra le dinamiche retributive di settori e qualifiche diversi, perché meno influenzato dalla specifica tempistica della contrattazione che può determinare brusche variazioni degli indicatori mensili.

¹⁶ Questi sono costituiti, in particolare, dagli indicatori sulle grandi imprese e/o dagli indici trimestrali delle retribuzioni lorde medie (Oros). Per ulteriori informazioni sulle retribuzioni si veda il dossier all'indirizzo <http://www.istat.it/lavoro/lavret/retribuzioni/>.

¹⁷ Questo importo annuo è poi mensilizzato, cioè ridotto in dodicesimi, tenendo conto anche delle quote degli elementi corrisposti con periodicità diversa dal mese (tredicesima, eccetera).

GLOSSARIO

Classificazione per comparto di contrattazione: riferimento per l'elaborazione, la presentazione e la diffusione degli indici delle retribuzioni contrattuali. Essa è predisposta tenendo conto della classificazione delle attività economiche Ateco 2002, mantenendo, ove necessario, alcune specificità connesse con la peculiare struttura settoriale assunta dalla contrattazione collettiva. La classificazione utilizzata negli indici delle retribuzioni per comparti di contrattazione è molto simile, ma non identica, a quella che deriva dalla presentazione delle aggregazioni secondo la classificazione Ateco.

Contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl): accordi e contratti stipulati tra le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, con valenza su tutto il territorio nazionale, in riferimento ai diversi comparti di attività economica. In particolare, le finalità del contratto sono: disciplinare i rapporti tra i soggetti collettivi e determinare il contenuto relativo agli aspetti normativi (disciplina dell'orario, qualifiche, inquadramento nei livelli, mansioni, eccetera) ed economici (minimi tabellari, scatti di anzianità, importi unitari delle indennità, eccetera).

Dipendente: posizione lavorativa con rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata da un contratto di lavoro diretto con l'impresa o l'istituzione presso la quale il lavoratore presta la propria opera, e sulla base del quale percepisce una retribuzione. Sono da considerarsi tali le posizioni di operaio (incluse le categorie speciali e gli intermedi), impiegato, quadro e dirigente. Nella rilevazione mensile sulle retribuzioni contrattuali, si considerano come dipendenti le posizioni lavorative con rapporto di lavoro regolare a tempo pieno, esclusi i dirigenti e gli apprendisti. Nel settore del credito e assicurazioni vengono osservate figure di funzionari. Nella pubblica amministrazione le figure dei dirigenti, pur se monitorate, non rientrano nel calcolo dell'indice specifico e di conseguenza dell'indice dell'intera economia.

Indice mensile delle retribuzioni contrattuali: l'indice mensile delle retribuzioni contrattuali è riferito ad una misura mensilizzata della retribuzione contrattuale (sia per dipendente che oraria), costruita tenendo conto, in ciascun mese, del valore annuo della retribuzione contrattuale vigente e dividendo tale valore per 12. L'indice è computato in rapporto alle retribuzioni contrattuali del periodo base (attualmente, dicembre 2000) delle singole categorie contrattuali previste dai contratti collettivi di lavoro oggetto di indagine. Gli indici elementari così ottenuti vengono poi aggregati con un insieme di pesi fissi, relativi alla distribuzione dei dipendenti nelle categorie contrattuali corrispondenti nel periodo base. L'indice fornisce, pertanto, una misura di prezzo della dinamica retributiva contrattuale, che non risulta influenzata dalle modifiche nella composizione dell'occupazione per settore, categoria, qualifica, anzianità.

Impiegato: posizione lavorativa dipendente a cui è assegnata l'esplicazione continuativa e sistematica di un'attività di concetto o di ordine, diretta a sostituire, integrare o comunque coadiuvare quella dell'imprenditore o dirigente nella funzione dell'organizzazione e controllo per il conseguimento delle finalità dell'impresa o istituzione.

Livello nei contratti di lavoro: suddivisione della classificazione che riguarda l'inquadramento, stabilito dai contratti del personale dipendente, in una certa scala ordinata per gradi di competenza e/o responsabilità delle mansioni da assegnare. A ciascuna corrisponde una diversa misura retributiva tabellare di base. La configurazione delle categorie di inquadramento non è omogenea tra i differenti accordi, essendo denominata talvolta in lettere, altre in numeri romani o arabi, altre volte con assegnazione di una professionalità.

Quadri: posizioni di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza al fine dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Qualifica professionale: inquadramento della posizione lavorativa nella professione dei lavoratori dipendenti, classificabile nelle seguenti voci: dirigenti, quadri, impiegati, operai (incluse le categorie speciali o intermedie).

Quota di dipendenti in attesa di rinnovo: numero di persone prive di un contratto di lavoro in vigore sul totale dei dipendenti (dicembre 2000); misura la diffusione della condizione di vacanza contrattuale.

Retribuzione contrattuale annua: retribuzione annua ricalcolata, con riferimento agli stessi elementi di cui si tiene conto mensilmente nell'indice delle retribuzioni contrattuali, con l'inclusione degli importi erogati a titolo di arretrati e/o una tantum. Essa si distingue in retribuzione contrattuale annua *di competenza* o *di cassa*. La prima ricostruisce la retribuzione secondo le misure tabellari "di competenza" dell'anno stesso (ricollocazione degli arretrati) e tenendo conto degli eventuali importi a titolo di una tantum stabiliti a copertura di periodi di vacanza contrattuali pregressa. La seconda assegna tali importi al periodo in cui sono erogati. Queste operazioni concorrono alla definizione degli importi di cassa e competenza per ciascun livello di inquadramento previsto in occasione della definizione della base (che è la stessa degli indici delle retribuzioni contrattuali), e vengono quindi aggregati ogni anno secondo una struttura occupazionale costante, che consente di individuare gli aumenti al netto degli effetti dovuti a mutamenti nella struttura dell'occupazione per qualifica, livello di inquadramento, regime orario (full-time, part-time), anzianità, malattia, conflitti, ecc. Gli importi delle retribuzioni annue di competenza sono soggetti annualmente a revisioni, dovute alla stipula di contratti che prevedono arretrati o una tantum di competenza degli anni precedenti.

Retribuzione contrattuale mensilizzata: retribuzione al lordo delle trattenute erariali e previdenziali (vedi oneri sociali), *calcolata con riferimento alle sole misure tabellari stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro*. La retribuzione contrattuale comprende tutte le voci retributive quantificate dai contratti collettivi nazionali di lavoro aventi carattere generale e continuativo: paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui assumono rilevanza), premi mensili, mensilità aggiuntive e altre erogazioni corrisposte regolarmente in specifici periodi dell'anno. La retribuzione annua viene mensilizzata calcolando un dodicesimo della retribuzione spettante nell'arco di un anno: può essere espressa come retribuzione per dipendente o come retribuzione oraria. La prima fa riferimento al valore annuo nell'ipotesi che il lavoratore sia presente durante l'intero periodo per il quale la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta. La seconda rapporta la retribuzione annua alla durata contrattuale del lavoro espressa in ore, e varia sia quando si modificano le misure tabellari, sia quando intervengono cambiamenti nella durata contrattuale del lavoro.

Retribuzione dei dirigenti: Per i dirigenti contrattualizzati, i relativi contratti collettivi stabiliscono gli aspetti generali del rapporto di lavoro, mentre è nell'accordo individuale stipulato con le amministrazioni di appartenenza che si definiscono sia il trattamento economico complessivo, sia gli obiettivi che ciascun dirigente deve realizzare. Rispettando il principio secondo il quale l'indagine sulle retribuzioni contrattuali tiene conto dei soli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo, per i dirigenti della pubblica amministrazione sono state considerate le sole voci previste nel contratto nazionale (ad esempio lo stipendio tabellare) e per gli importi garantiti alla generalità dei dipendenti. Ad esempio, per i dirigenti dell'area 1 relativamente alla retribuzione di posizione viene considerata la sola parte fissa; mentre quella variabile il cui importo è graduato all'interno di ogni amministrazione non viene inclusa; analogamente non viene considerata la retribuzione di risultato il cui ammontare è legato al raggiungimento di obiettivi fissati.

Allo stesso modo le voci retributive considerate nella retribuzione dei dirigenti non contrattualizzati, sono solo quelle relative alle competenze fisse, al netto, quindi di eventuali poste previste dagli accordi individuali per le categorie per le quali tali accordi sono contemplati.

Variazione tendenziale: variazione percentuale rispetto allo stesso mese/periodo dell'anno precedente.

Voce retributiva: denominazione delle singole componenti della retribuzione annua: paga base, contingenza, aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui assumono rilevanza), premi mensili, mensilità aggiuntive ed altre erogazioni corrisposte regolarmente in specifici periodi dell'anno.