

*Rapporto trimestrale
sulle retribuzioni
dei pubblici dipendenti*

anno 1 n. 3

Ottobre 1998

*Rapporto previsto dall'art. 50, c. 3, del D. Lgs. 6 febbraio 1993, n. 29,
come sostituito dall'art. 2 del D. Lgs. 4 novembre 1997, n. 396*

***Rapporto trimestrale
sulle retribuzioni
dei pubblici dipendenti***

anno 1 n. 3 – Ottobre 1998

***a cura
dell'Ufficio Studi Aran***

Carlo Dell'Aringa
coordinatore

Giuseppe Cananzi
Milena Garoia
Cesare Vignocchi
redattori

Domenico Persiani
procedure informatiche ed elaborazioni

Ufficio Studi Aran
Via del Corso 476 - 00186 Roma
Tel. 06 32483236 - Fax 06 32483212
E-mail uffstudi.aran@interbusiness.it

Presentazione

Le tendenze sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti, quali erano emerse nel corso della prima parte di quest'anno, vengono confermate dagli ultimi dati disponibili. Questi ultimi si riferiscono alle retribuzioni contrattuali dell'Istat e confermano il raffreddamento della dinamica delle retribuzioni pubbliche, sia del personale contrattualizzato che di quello non contrattualizzato. Come si precisa meglio all'interno del rapporto, l'andamento tendenziale registrato a luglio e agosto di quest'anno (ultimo mese rispetto al mese corrispondente del '97) è persino negativo anche se questa tendenza non va interpretata come una diminuzione degli stipendi del personale in servizio. Si tratta infatti dell'effetto derivante dal modello di costruzione dell'indicatore Istat basato e calcolato su un insieme, a pesi fissi, di dipendenti di diversa anzianità. Poiché il compenso per l'anzianità è da tempo bloccato ne deriva che con il passare del tempo, a parità di anzianità media effettiva, decresce il peso del compenso di tale voce. Va poi sottolineato come l'indicatore di crescita media annua delle retribuzioni segni ad agosto un aumento dell'1,0 per cento (ultimi 12 mesi rispetto ai 12 mesi precedenti). La proiezione al dicembre 1998 dell'indice Istat conferma quanto già era stato osservato nel precedente rapporto e cioè un trascinarsi dell'1,4 per cento degli aumenti dell'anno precedente.

Le indicazioni dell'Istat si riferiscono alle retribuzioni che emergono dai contratti nazionali. Nessun aggiornamento è disponibile invece per gli effetti della contrattazione decentrata e quindi per l'andamento delle retribuzioni di fatto. Nei prossimi mesi sarà possibile disporre dei dati dei primi trimestri dell'anno relativi alle spese di cassa dei dipendenti delle amministrazioni statali e non. A consuntivo il 1998 registrerà certamente gli effetti del pagamento dalla prima tranche del biennio contrattuale 1998-1999. Questi primi aumenti delle retribuzioni tabellari avranno decorrenza nella parte finale del 1998 in modo che il loro effetto sulla retribuzione media, aggiungendosi all'1,4 dell'effetto di trascinarsi dell'anno scorso, portino ad un aumento complessivo dell'1,8 per cento, che è pari all'inflazione programmata.

Oltre all'esame dei dati più recenti il Rapporto presenta alcune utili indicazioni di carattere quantitativo sul nuovo ordinamento professionale che entrerà in vigore coi prossimi contratti. Si è voluto in particolare descrivere la struttura occupazionale e retributiva del personale in servizio sulla quale si sostanzierà la fase del primo inquadramento.

Carlo Dell'Aringa
Presidente ARAN

Indice

1. <i>Le diverse rilevazioni delle retribuzioni nel pubblico impiego</i>	<i>pag. 5</i>
2. <i>I dati più recenti</i>	<i>9</i>
3. <i>Il nuovo ordinamento professionale: personale e ventagli retributivi</i>	<i>11</i>
4. <i>Tassi di variazione medi annui, misura del trascinamento e aumenti in corso d'anno</i>	<i>23</i>

1. Le diverse rilevazioni delle retribuzioni nel pubblico impiego

In tema di retribuzioni la disponibilità di fonti statistiche utilizzabili è piuttosto ampia. Se ciò può produrre qualche confusione negli utilizzatori dei dati una lettura comparata delle diverse fonti può offrire tuttavia una ricchezza di analisi utile a comprendere i meccanismi economici ed istituzionali che presiedono alla determinazione dei salari. A questo scopo viene riproposta di seguito, aggiornata, una tavola già pubblicata nel primo numero di questo Rapporto.

La tavola 1 riporta i principali indicatori che possono essere utilizzati per analizzare l'andamento delle retribuzioni nel pubblico impiego. I primi due, di fonte Istat, si riferiscono rispettivamente ai dati della contabilità nazionale che riguardano le *retribuzioni di fatto*, ed alle *retribuzioni contrattuali di competenza*. Il terzo è un indice curato dall'Aran, riferito anch'esso alle retribuzioni contrattuali di competenza, ma in una accezione più ristretta rispetto a quella impiegata dall'Istat in quanto costruito a partire unicamente dai disposti contrattuali (le retribuzioni contrattuali Istat considerano anche tutti gli effetti economici derivanti da disposizioni normative extracontrattuali). Vale la pena di ricordare come le retribuzioni contrattuali sono in ogni caso valutate a *struttura occupazionale costante*, a differenza dei dati di contabilità nazionale che ne incorporano le modifiche.

Una possibile chiave di lettura comparata di questi tre indicatori è di tipo additivo, infatti partendo dal dato Aran e procedendo sino a quello di Contabilità nazionale si incorporano elementi che tendono progressivamente ad accentuare la dinamica retributiva ⁽¹⁾:

- sull'intero quadriennio contrattuale l'indice Aran evidenzia una dinamica pari al 13,7%;
- l'indicatore Istat, sempre per i comparti contrattualizzati, è del 14,8%;
- se al posto dei soli comparti contrattualizzati si prende in considerazione il complesso della pubblica amministrazione il valore raggiunge il 15,7%, segnalando che i comparti non contrattualizzati hanno beneficiato di miglioramenti retributivi più consistenti;

⁽¹⁾ Ovviamente non si tratta di una regola generale: ciò che ad ogni stadio si aggiunge è in realtà l'effetto composto di diversi fenomeni che possono avere anche segno negativo. Va inoltre ricordato che tale regolarità vale ed ha significato su periodi temporali abbastanza lunghi, ad esempio una tornata contrattuale.

- infine il dato di Contabilità Nazionale si posiziona al 17,8% in quanto, come già accennato, in esso si riflettono gli effetti di diversi fattori tra cui i mutamenti della struttura occupazionale e la contrattazione di secondo livello.

La tavola presenta altri due indicatori. Il primo di essi, di fonte Istat, si riferisce ancora a retribuzioni contrattuali, ma non si tratta più di valori di competenza bensì di un indice di *cassa senza arretrati*. La sua utilità deriva dall'essere disponibile con cadenza mensile, mentre l'indicatore di competenza è annuale. Il secondo, predisposto dalla Ragioneria Generale dello Stato, è un indicatore di retribuzione di fatto basato sul Conto annuale. Quest'ultimo rappresenta la fonte di informazione più completa e dettagliata, ma trova il suo limite nel ritardo con cui sono resi noti i dati: i più recenti sono relativi al 1996.

Cosa permette di preventivare questo insieme di indicatori per il 1998? Prima di rispondere a questa domanda va ricordato che i contratti pubblici scaduti nel dicembre 1997 non sono ancora stati rinnovati e in proposito è utile precisare come i diversi indicatori ne recepiranno gli effetti: l'indice Aran, seguendo una logica di competenza, registrerà ciascuna *tranche* di aumento (retroattivamente) a partire dal mese di decorrenza contrattualmente definita; l'indice Istat delle retribuzioni contrattuali (nella versione indici mensili) registrerà invece gli incrementi a partire dal mese successivo alla firma definitiva dei contratti; infine i dati di Contabilità nazionale risentiranno delle uscite effettive di cassa (arretrati compresi).

In questo quadro l'informazione più significativa che si può fornire in relazione al 1998 è quella del *tasso acquisito*. Esso misura, ad una data intermedia dell'anno, il tasso di crescita medio di tutto l'anno nel caso in cui le retribuzioni si stabilizzassero fino alla fine dell'anno ai livelli di cui si ha la rilevazione più aggiornata⁽²⁾. Il tasso acquisito può quindi essere letto come una sorta di *pavimento* per il tasso medio annuo, pavimento al quale si sommano gli effetti economici di quanto verrà concordato o deciso successivamente. Il tasso acquisito è una indicazione utile se applicato a variabili economiche caratterizzate da *rigidità* verso il basso, cioè variabili che difficilmente diminuiscono in misura rilevante: questo sembra essere il caso delle retribuzioni pro-capite.

⁽²⁾ Alla descrizione di questa misura e ad altre connesse è dedicata l'ultima sezione del presente Rapporto.

Tavola 1
Dinamica retributiva pro-capite

Variazioni % medie annue, cumulate ed acquisite

	94/93	95/94	96/95	97/96	97/93	98/97
Contabilità nazionale ⁽¹⁾						
Amministrazioni Pubbliche	1,9	3,6	8,4	3,0	17,8	–
Retribuzioni contrattuali di competenza ⁽²⁾						
Amministrazioni Pubbliche	0,6	3,4	6,5	4,5	15,7	–
– comparti contrattualizzati ⁽³⁾	0,6	3,0	5,9	4,7	14,8	–
Retribuzioni contrattuali, indice Aran ⁽⁴⁾						
– comparti contrattualizzati	0,9	2,7	5,6	3,9	13,7	1,4 ⁽⁵⁾
Retribuzioni contrattuali, indici mensili ⁽⁶⁾						
Amministrazioni Pubbliche	0,4	1,8	5,5	6,5	14,8	0,9 ⁽⁷⁾
– comparti contrattualizzati ⁽³⁾	0,4	1,6	4,7	6,9	14,2	1,0 ⁽⁷⁾
Conto annuale ⁽⁸⁾						
Amministrazioni Pubbliche	0,5	2,9	5,7	–	–	–
– comparti contrattualizzati ⁽⁹⁾	0,0	2,8	5,0	–	–	–
Tassi di inflazione						
Programmato ⁽¹⁰⁾	3,5	2,5	3,5	3,0	13,1	1,8
Effettivo ⁽¹¹⁾	3,9	5,4	3,9	1,7	15,8	1,8 ⁽¹²⁾

⁽¹⁾ Istat, Servizio Contabilità Nazionale.

⁽²⁾ Retribuzioni contrattuali annue di competenza; Istat, Servizio Occupazione e Redditi.

⁽³⁾ Esclude la Magistratura, le Forze Armate e i Corpi di Polizia.

⁽⁴⁾ Aran, Rapporto annuale sulle retribuzioni 1996, aggiornato.

⁽⁵⁾ Tasso acquisito sulla base degli effetti per il 1998 della scorsa tornata contrattuale.

⁽⁶⁾ Retribuzioni contrattuali, indici mensili; Istat, Servizio Occupazione e Redditi.

⁽⁷⁾ Tasso acquisito sulla base dei dati sino al mese di agosto.

⁽⁸⁾ Ministero del Tesoro, RGS, Igop. Personale di ruolo, elaborazioni Aran sui Conti Annuali.

⁽⁹⁾ Personale di ruolo contrattualizzato; elab. Aran sui Conti Annuali per il 1994-95; stime Aran per il 1996.

⁽¹⁰⁾ Dpef '92 per il 1993; Dpef '94 per il 1994 e 1995; Dpef '95 per il 1996 e 1997.

⁽¹¹⁾ Indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

⁽¹²⁾ Previsioni di consenso.

L'indice mensile Istat è aggiornato al mese di agosto 1998; l'indice Aran, per costruzione, è aggiornato a gennaio 1998 e verrà adeguato via via che i contratti saranno formalmente definiti ⁽³⁾. Come mostra la tavola solo per questi due indicatori sono disponibili dati infrannuali ed è possibile il calcolo del tasso acquisito. Si ottengono risultati diversi:

- l'indicatore Aran evidenzia un valore dell'1,4%, sostanzialmente derivante dagli effetti di *trascinamento* del 1997;

⁽³⁾ Va ricordato che a settembre '98 sono state siglate ipotesi di accordo unicamente per i comparti dei Ministeri e del Parastato.

- l'indice Istat delle retribuzioni contrattuali per i comparti contrattualizzati (nella versione mensile) registra invece l'1%; questo valore si motiva con il fatto che l'indice recepisce gli effetti del congelamento delle classi e scatti di anzianità in maniera progressiva, mano a mano che muta la struttura generazionale dell'occupazione ⁽⁴⁾; al netto di questo effetto, restituisce sostanzialmente il valore dell'indice Aran.

⁽⁴⁾ L'indice recepisce convenzionalmente questo effetto nel mese di gennaio di ogni anno. Cfr. sezione successiva.

2. I Dati più recenti

La tavola 2 riporta l'indice tendenziale delle retribuzioni contrattuali Istat del periodo gennaio 1997 - agosto 1998 e conferma il raffreddamento delle retribuzioni pubbliche per le tre categorie di riferimento.

Il valore negativo dello 0,3% che si registra nei mesi di luglio e agosto '98 rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, sia per le forze dell'ordine che per il personale contrattualizzato, non va inteso come una diminuzione economica in senso stretto.

Tavola 2
Dinamica retributiva nella PA e inflazione ⁽¹⁾

Variazioni % del mese sullo stesso mese dell'anno precedente

		Personale contrattualizzato	Non dirigenti forze armate e dell'ordine	Dirigenti non contrattualizzati	Inflazione
1997	gen.	7,3	3,7	1,5	2,6
	feb.	7,3	4,3	1,5	2,4
	mar.	7,4	4,3	1,5	2,2
	apr.	7,4	4,5	1,8	1,7
	mag.	7,4	4,5	8,3	1,6
	giu.	7,3	4,5	6,8	1,4
	lug.	8,6	6,3	8,0	1,6
	ago.	7,3	3,8	8,0	1,5
	set.	7,3	3,6	7,7	1,4
	ott.	7,3	3,6	8,4	1,6
	nov.	4,2	3,6	8,4	1,6
	dic.	4,2	0,6	8,4	1,5
1998	gen.	2,2	2,1	8,6	1,6
	feb.	2,2	1,6	8,6	1,8
	mar.	2,2	1,6	8,6	1,7
	apr.	2,2	1,4	8,3	1,8
	mag.	2,1	1,4	1,8	1,7
	giu.	2,1	1,4	1,8	1,8
	lug.	- 0,3	- 0,3	0,7	1,8
	ago.	- 0,3	- 0,3	0,7	1,9

⁽¹⁾ Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali e dei prezzi al consumo.

Si tratta infatti dell'effetto derivante dal modello di costruzione dell'indicatore Istat basato su un paniere fisso di dipendenti e su classi fisse di anzianità di servizio. Poiché per il personale dei livelli l'indennità economica di anzianità è da tempo bloccata ne deriva che, con il passare del tempo, a parità di anzianità di servizio decresce il peso dell'indennità di anzianità. L'indice Istat ne risente a gennaio di ogni anno e, nel caso in cui non vi sia compensazione derivante da crescita retributiva, evidenzia il solo effetto di questo fenomeno.

Va sottolineato come, in conseguenza del trascinarsi degli aumenti erogati in corso d'anno 1997, l'indicatore medio di crescita delle retribuzioni (ultimi dodici mesi rispetto ai dodici mesi immediatamente precedenti) segna in ogni caso per tutte le categorie osservate un valore positivo dell'1,0% ad agosto 1998. Al trascinarsi degli aumenti contrattuali è dedicata l'ultima parte del presente rapporto. Si vuole qui solo evidenziare che la proiezione a dicembre 1998 dell'indice Istat conferma la crescita dell'anno a +1%, in assenza di nuovi aumenti delle retribuzioni; trova pertanto validazione la stima pari a 1,4% del trascinarsi degli aumenti previsti nel quadriennio contrattuale 94/97 sull'anno 1998, calcolato al netto del congelamento della retribuzione di anzianità.

3. Il nuovo ordinamento professionale: personale e ventagli retributivi

Le preintese sottoscritte nel mese di luglio '98 sulla revisione dell'ordinamento professionale del personale di quattro importanti settori di lavoro (ministeri, parastato, sanità e autonomie territoriali) rappresentano la novità delle relazioni industriali pubbliche da cui trae origine l'analisi che segue.

Il nuovo ordinamento professionale supera le qualifiche funzionali e definisce un sistema di classificazione articolato in aree e/o categorie: tre aree nei ministeri e nel parastato; quattro categorie nella sanità e nelle autonomie territoriali.

Prevede inoltre i criteri di accesso dall'esterno, quelli di passaggio da una area/categoria all'altra o all'interno della stessa, nonché, per i lavoratori inseriti nelle fasce più alte, i requisiti necessari al conferimento di incarichi retribuiti con specifiche indennità di funzione, a fronte di attività di direzione, di coordinamento o di particolari professionalità.

Nelle pagine che seguono non si approfondiscono tali dinamiche, ma ci si pone l'obiettivo di visualizzare la riclassificazione automatica del personale nel nuovo sistema, in sostanza il primo inquadramento, e di rappresentare quindi la struttura occupazionale e retributiva sulla quale il nuovo ordinamento dovrà svilupparsi.

I dati di riferimento sono quelli stimati dall'Aran per il 1996, non essendone disponibili di più aggiornati. Le figure che seguono illustrano distintamente per i comparti in esame:

- nella parte sinistra la distribuzione del personale di ruolo (valore percentuale degli addensamenti al 31.12.1996), con riferimento alle aree o categorie ed alle corrispondenti posizioni economiche, valutate esaminando i diversi livelli e qualifiche funzionali pre-esistenti, nella trasposizione automatica di primo inquadramento;
- nella parte destra la retribuzione media di fatto per l'anno 1996, distinguendo la parte fissa da quella accessoria ⁽⁵⁾; la retribuzione

⁽⁵⁾ Per la misura del trattamento economico fisso ed accessorio è stata utilizzata una classificazione *ad hoc* (cfr. Rapporto Aran sulle retribuzioni 1997, pagg. 47 e 97).

complessiva di ciascuna posizione economica è parametrizzata utilizzando come base quella più bassa pari convenzionalmente a 100.

La distribuzione del personale nelle diverse posizioni economiche di primo inquadramento riassume, in veste visiva, la storia dei contratti pubblici degli anni ottanta e dei primi anni novanta, caratterizzati da reinquadramenti di intere categorie. È agevole riscontrare come il modesto ventaglio retributivo che ne è derivato, associato spesso a concentrazioni di particolari figure professionali (es. gli infermieri nella sanità, i vigili urbani nei comuni, ecc.) abbia dato luogo a percentuali molto alte di addensamento del personale in pochi livelli. Il nuovo ordinamento professionale si propone di modificare questo stato di fatto puntando sulla valorizzazione delle professionalità, anche individuali, nell'ottica di una più razionale ed efficiente organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

Di seguito si può notare come ad incidere sul ventaglio parametrico delle retribuzioni di fatto contribuisca significativamente la retribuzione accessoria, in particolare (escludendo dall'analisi le figure ad esaurimento dei ministeri e del parastato):

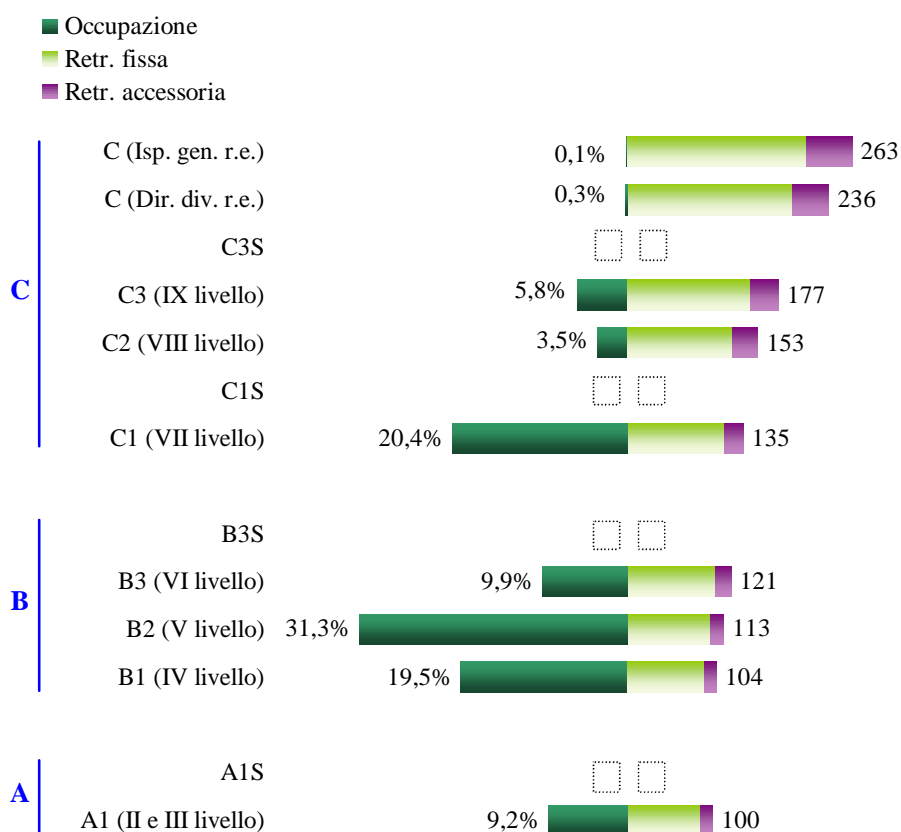
- vi è una evidente omogeneità degli assetti stipendiali tra i diversi comparti; al lordo degli scatti di anzianità, il ventaglio parametrico risulta compreso fra 100 e 160-170 (dato non quantificato nelle figure);
- sulla retribuzione di fatto globale il ventaglio si estende fra 100 e 160-190.

È appena il caso di notare che, pur non trattandosi di un dato confrontabile, il ventaglio parametrico del nuovo ordinamento professionale, calcolato sullo stipendio base contrattuale, è esattamente uguale a 100:231 in tutti e quattro i comparti in esame.

Infine la figura 7 analizza i divari delle retribuzioni di fatto fra i differenti settori prendendo come base di riferimento il comparto delle province, essendo quello che presenta i valori economici più modesti. Per un quadro di insieme il confronto è effettuato distintamente per i livelli apicali, per quelli di base e in media di comparto.

Figura 1
Personale dei livelli nei Ministeri: occupazione e retribuzione ⁽¹⁾

Addensamenti del personale di ruolo per categoria (valori % al 31.12.1996)
 Ventaglio retributivo - media annua 1996 della retribuzione di fatto II-III livello = 100



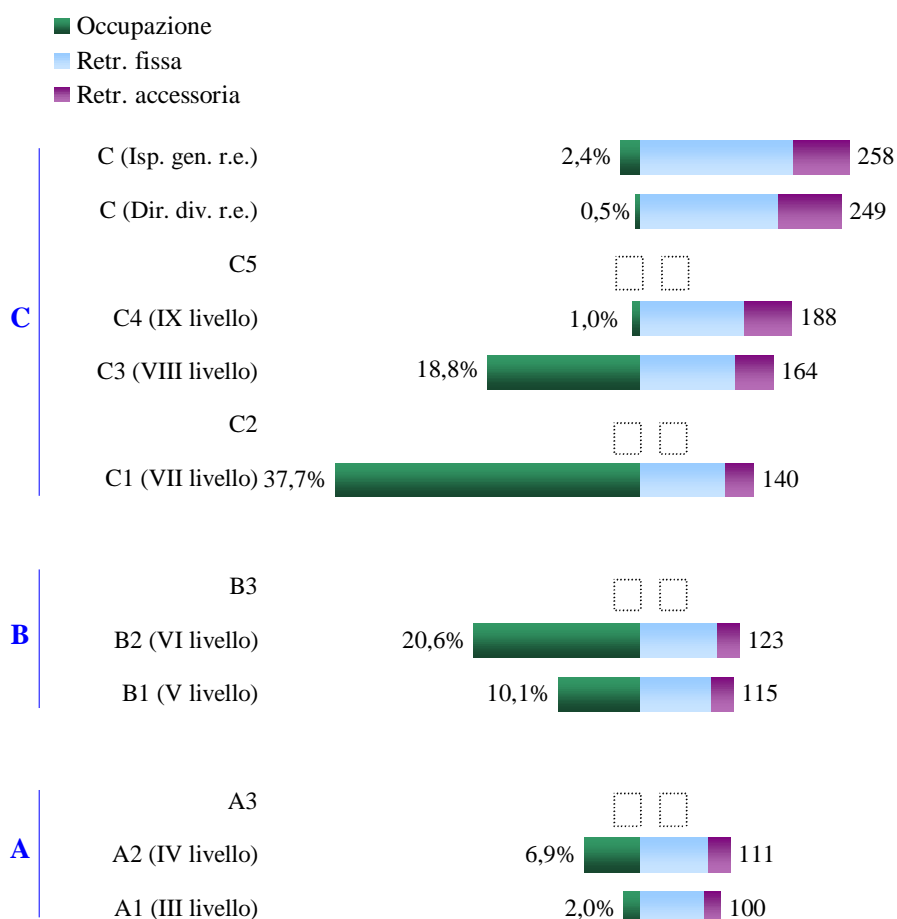
⁽¹⁾ Stima Aran

Nei ministeri (figura 1) il 60% del personale si colloca nell'area B, in particolare in B2 (ex V livello); circa il 10% si trova nell'area A ed il rimanente 30% nell'area C. I riquadri vuoti indicano posizioni economiche per le quali non è previsto alcun inserimento in sede di prima applicazione della nuova classificazione. Nel caso dei ministeri si tratta di posizioni denominate "super", tre in corrispondenza delle sezioni apicali di ciascuna area ed una di sviluppo di quella iniziale dell'area C. Il ventaglio retributivo è compreso fra 100 e 177, escluse le figure ad esaurimento. La retribuzione accessoria è circa il 15% del totale per le aree A e B e raggiunge il 20% per l'area C.

Figura 2
Personale dei livelli nel parastato: occupazione e retribuzione ⁽¹⁾

Addensamenti del personale di ruolo per categoria (valori % al 31.12.1996)

Ventaglio retributivo - media annua 1996 della retribuzione di fatto III livello = 100



⁽¹⁾ Stima Aran

Diverso appare l'addensamento del personale nel parastato (figura 2), che raccoglie nell'area C ben il 60% del personale, in particolare nella posizione iniziale C1 (ex VII livello). Il ventaglio retributivo è compreso tra 100 e 188 (anche in questo caso sono escluse le qualifiche ad esaurimento). Si tratta del divario più elevato tra quelli esaminati, determinato da una quota di retribuzione accessoria che raggiunge il 20-25% nelle aree A, B e C1 e circa il 30% nelle posizioni più alte. I riquadri vuoti coincidono con quelli dei ministeri. Va rilevato come in questo caso l'ex IV livello sia collocato in sede di primo inquadramento nell'area A, a dimostrazione di una distribuzione mediamente più spostata verso l'alto.

Il settore delle autonomie territoriali è rappresentato distintamente per comuni, province e regioni (figure 3, 4 e 5), trattandosi di realtà che presentano alcune distinzioni che ne giustificano una osservazione separata ⁽⁶⁾.

Diversa appare infatti la distribuzione del personale nelle singole posizioni economiche tra comuni e province da un lato, e regioni, dall'altro.

Nei comuni e nelle province l'addensamento del personale risulta simile: valori elevati nella categorie più basse (27-30%) e limitati in quella più elevata (12-15%): il personale è sostanzialmente distribuito in modo omogeneo e non si notano concentrazioni rilevanti. Unica relativa eccezione è quella rappresentata nei comuni dalla posizione C1 in cui confluiscono gli ex-VI livelli e i vigili urbani inquadrati nell'ex-V ⁽⁷⁾.

Nel caso delle regioni viceversa i valori più alti si trovano in corrispondenza della categoria superiore (38% del personale) mentre nelle posizioni più basse (A1 e A2) è inquadrato solo l'8%. Ne risulta in forma visiva l'aspetto di una piramide rovesciata che ricorda il grafico del comparto parastato: si notano addensamenti tendenzialmente crescenti con lo sviluppo verso l'alto del sistema di inquadramento.

L'ordinamento professionale delle autonomie territoriali appare più complesso rispetto a ministeri e parastato in quanto prevede una più estesa articolazione delle posizioni economiche: i riquadri vuoti che, come già detto, rappresentano posizioni che non prevedono inserimenti di primo inquadramento, sono due per categoria e corrispondono in ogni caso alle responsabilità apicali.

Il ventaglio retributivo di fatto è di 100:167 nelle regioni, 100:170 nelle province e 100:175 nei comuni. Il salario accessorio è sostanzialmente modesto, intorno al 10% nella maggior parte dei casi. Si nota un seppur modesto aumento percorrendo verso l'alto la scala parametrica, con l'eccezione rappresentata dai vigili urbani, titolari di specifiche indennità professionali.

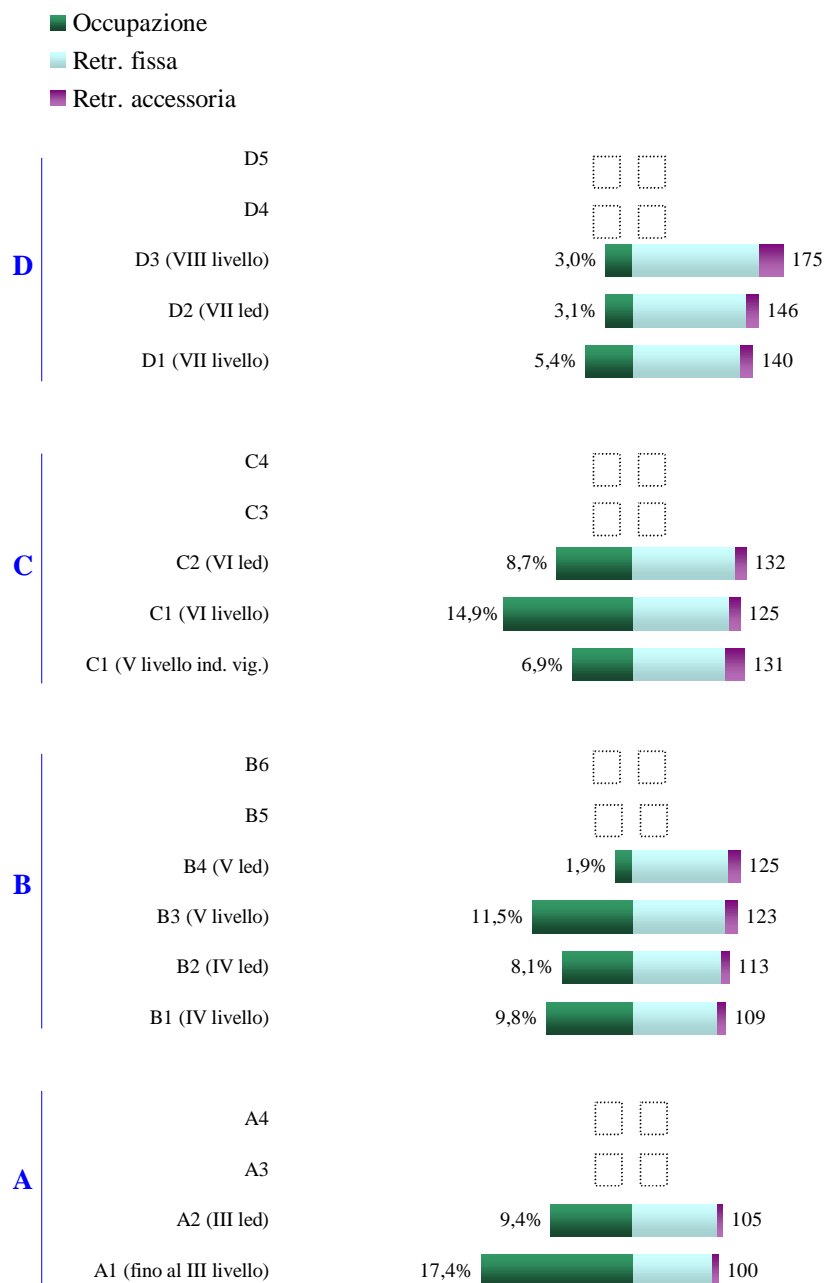
⁽⁶⁾ Le tre realtà non sono esaustive del settore che ricomprende anche le camere di commercio, gli istituti autonomi case popolari, le comunità montane, i consorzi, gli enti regionali, enti minori eccetera; ne rappresentano comunque la componente significativa.

⁽⁷⁾ Per una migliore comprensione la posizione economica C1 è riportata individuando separatamente i vigili urbani inquadrati nella ex quinta qualifica funzionale. La sua consistenza e la retribuzione media sono stimate dall'Aran utilizzando le somme spese per indennità di vigilanza e pertanto vanno considerato come puramente indicative.

Figura 3
Personale dei livelli nei comuni: occupazione e retribuzione ⁽¹⁾

Addensamenti del personale di ruolo per categoria (valori % al 31.12.1996)

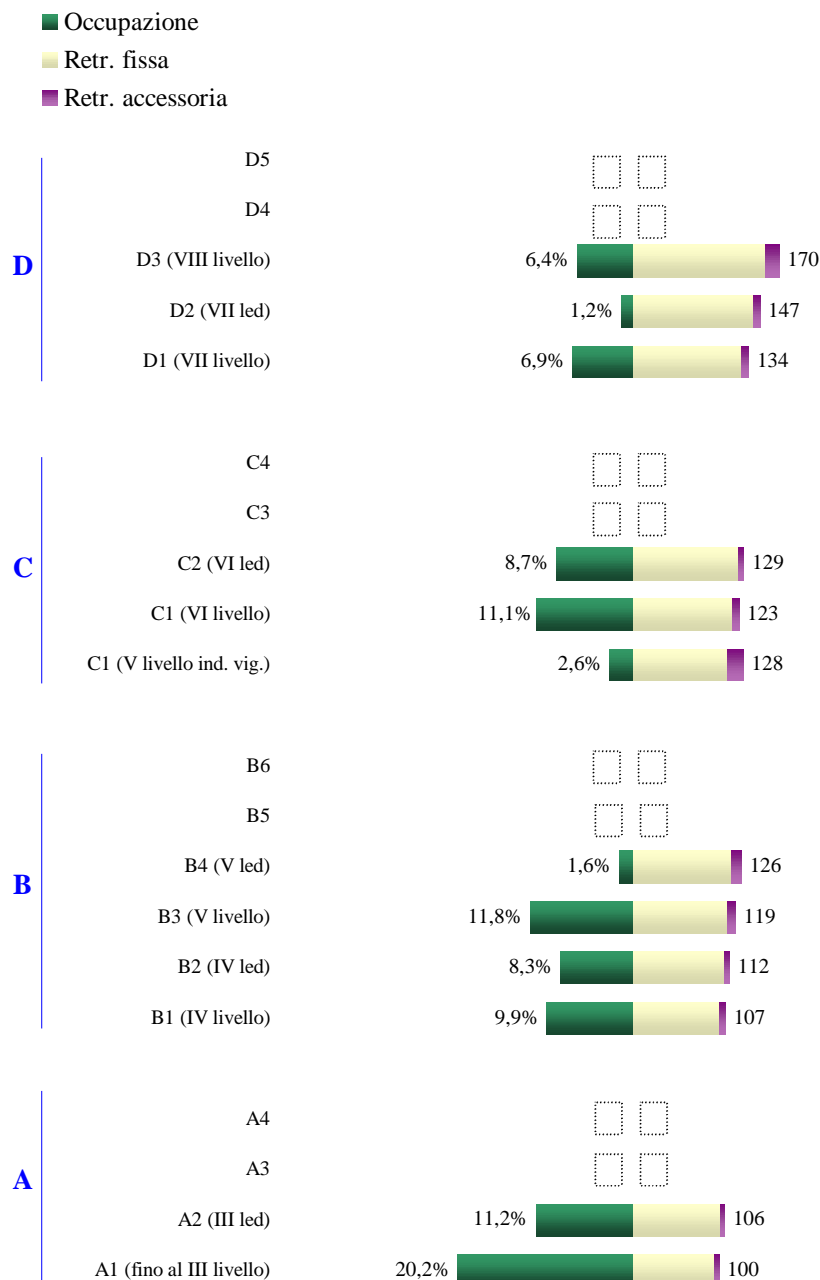
Ventaglio retributivo - media annua 1996 della retribuzione di fatto III livello = 100



⁽¹⁾ Stima Aran

Figura 4
Personale dei livelli nelle province: occupazione e retribuzione ⁽¹⁾

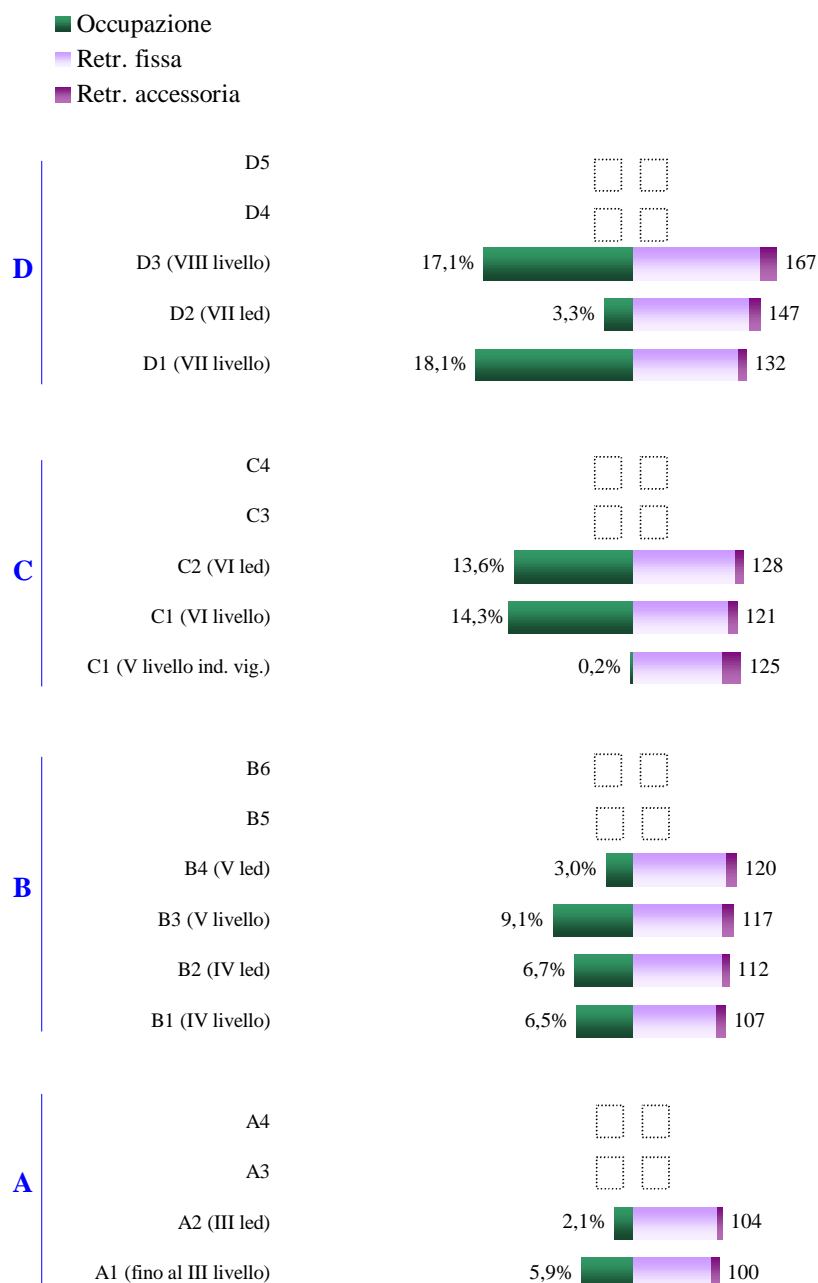
Addensamenti del personale di ruolo per categoria (valori % al 31.12.1996)
 Ventaglio retributivo - media annua 1996 della retribuzione di fatto III livello = 100



⁽¹⁾ Stima Aran

Figura 5
Personale dei livelli nelle regioni a statuto ordinario: occupazione e retribuzione ⁽¹⁾

Addensamenti del personale di ruolo per categoria (valori % al 31.12.1996)
 Ventaglio retributivo - media annua 1996 della retribuzione di fatto III livello = 100



⁽¹⁾ Stima Aran

Nel comparto sanità (figura 6) l'addensamento di gran lunga più rilevante si riscontra nella categoria C: ex VI livelli dei ruoli amministrativo, sanitario, professionale e tecnico. Si tratta di circa 270 mila persone, oltre il 50% dell'intera occupazione di settore, per i 7 decimi di sesso femminile. Va comunque precisato che la componente più consistente è rappresentata dal ruolo sanitario: le infermiere professionali ed i tecnici di laboratorio ⁽⁸⁾.

La nuova classificazione della sanità prevede un totale di 30 fasce retributive, 20 delle quali sede di primo inquadramento. Come si può notare nella figura 6 esistono all'interno delle prime due categorie A e B numerose caselle vuote, a significare la possibilità di un esteso percorso di crescita professionale ed economica all'interno della categoria medesima. Il motivo può riscontrarsi nel fatto che si è in presenza di un comparto che occupa molto personale in possesso di titoli professionali specifici e pertanto il passaggio da una categoria all'altra risulta decisamente più condizionato rispetto ai comparti già esaminati che vedono una relativa predominanza delle funzioni amministrative. Si tratta comunque di categorie con una presenza di personale piuttosto modesta.

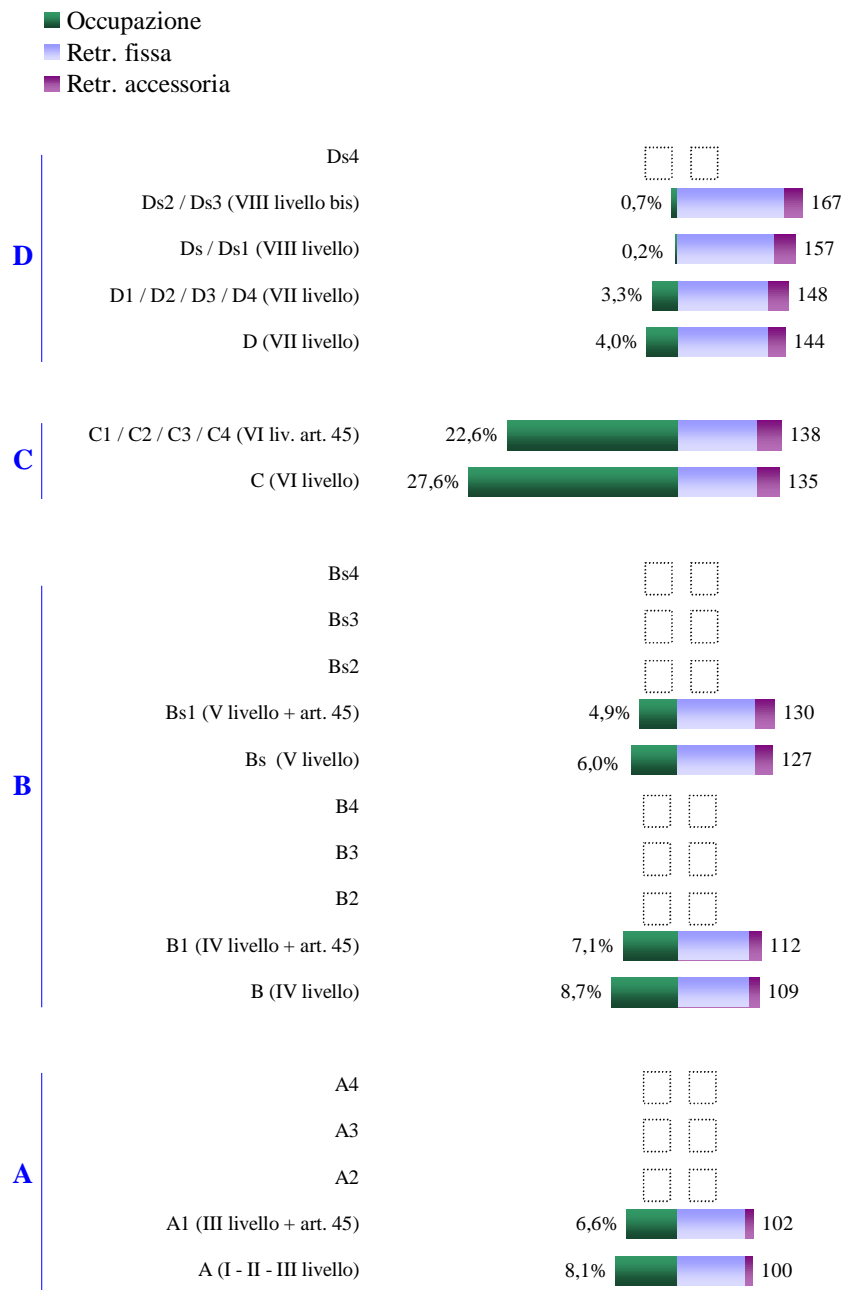
Come negli altri settori esaminati, a prescindere dai casi in cui sono previsti sviluppi intermedi, le caselle vuote rappresentano comunque la progressione apicale delle singole categorie. Unica eccezione la categoria C le cui posizioni trovano tutte inserimenti di personale in sede di primo inquadramento. Per queste figure lo sviluppo professionale è eventualmente possibile attraverso il passaggio alla categoria superiore.

Il ventaglio retributivo di fatto è di 100:167; il salario accessorio è mediamente superiore al 15% e nel caso degli infermieri intorno al 22-23%. Occorre però precisare che si tratta di un comparto in cui le specifiche condizioni di lavoro (turni, reperibilità, ecc.) producono effetti rilevanti sulla parte variabile della retribuzione.

⁽⁸⁾ Nelle categorie C e D le posizioni economiche da C1 a C4 e da D1 a D4 non sono state disaggregate per mancanza dei relativi dati. Si precisa che nelle posizioni C2, C3, C4 e D2, D3, D4 in sede di primo inserimento nella nuova classificazione sono inseriti gli infermieri dell'ex-VI e dell'ex-VII livello rispettivamente con almeno 20, 25 e 30 anni di anzianità, contestualmente al valore economico del comma 7 dell'art. 45.

Figura 6
Personale dei livelli nella sanità: occupazione e retribuzione ⁽¹⁾

Addensamenti del personale di ruolo per categoria (valori % al 31.12.1996)
 Ventaglio retributivo - media annua 1996 della retribuzione di fatto I-II-III livello = 100



⁽¹⁾ Stima Aran

Infine, dopo queste sintetiche analisi riferite a ciascun settore, è possibile procedere ad alcune osservazioni che derivano da un confronto intercompartimentale (figura 7). Per rendere più agevole la comparazione sono stati esclusi i ruoli ad esaurimento, dove esistenti, e sono stati presi in considerazione il livello apicale (parte alta della figura), quello di base (in basso) e la media generale (al centro). Il grafico contiene più informazioni:

- i numeri a sinistra all'interno delle diverse barre indicano la scala parametrica delle retribuzioni fisse di fatto (stipendio, anzianità economica, indennità integrativa speciale ed altre voci a carattere stipendiale);
- la porzione di destra della barra, di colore più scuro, indica la quota di retribuzione accessoria su quella complessiva;
- i numeri a destra e all'esterno delle barre indicano la scala parametrica delle retribuzioni complessive di fatto;
- le diverse scale parametriche sono state calcolate ponendo uguale a cento il valore risultato inferiore (in termini di retribuzione complessiva).

Se si osserva il solo dato delle retribuzioni fisse di fatto risultano differenze contenute sia nel livello apicale che in quello di base (98:106 nel primo caso e 100:103 nel secondo), ad indicare che tutti i dipendenti considerati hanno una retribuzione piuttosto uniforme, che varia quasi esclusivamente per effetto della diversa anzianità economica. La media di comparto è più movimentata perché risente anche della distribuzione del personale: schiacciato verso il basso nelle province e nei comuni e verso l'alto nelle regioni e nel parastato.

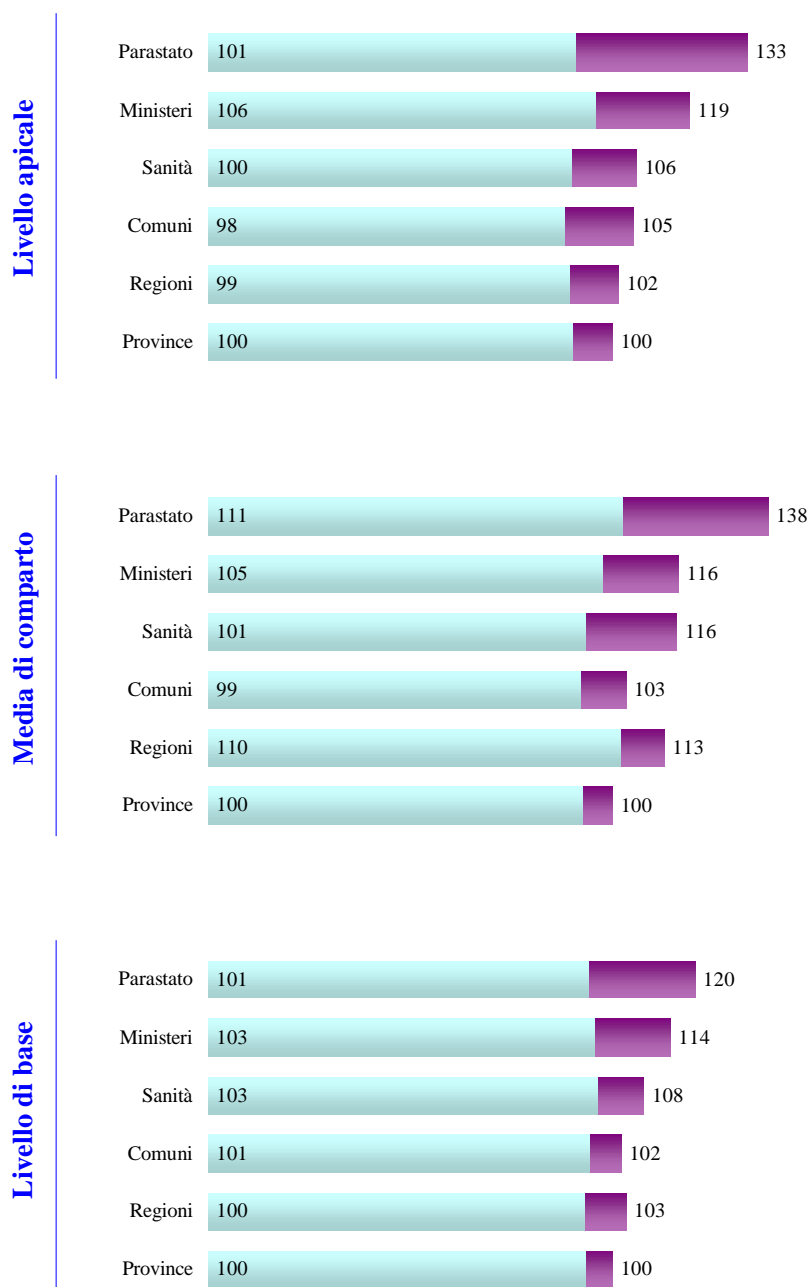
Se si considera la retribuzione di fatto complessivamente erogata, che comprende anche il salario accessorio, il ventaglio parametrico si amplia; l'uso del colore più scuro ne dà una immagine visiva di impatto. Si possono individuare tre diversi ordini di grandezza:

- province e comuni (ventaglio 100:103) segnano la base della piramide retributiva sia in termini di posizioni estreme che di media di settore;
- il parastato registra in ogni caso i livelli retributivi più alti (dal 20% al 38% in più della base parametrica);
- regioni, sanità e ministeri si collocano in posizioni intermedie.

Figura 7
Personale dei livelli: ventaglio retributivo intercompartimentale ⁽¹⁾

Media annua 1996 base retribuzione di fatto comparto province = 100

■ Retr. fissa
 ■ Retr. accessoria



⁽¹⁾ Stima Aran

4. Tassi di variazione medi annui, misura del trascinamento ed aumenti in corso d'anno

Alcune definizioni

Uno dei modi per analizzare grandezze economiche consiste nel calcolarne i tassi di variazione nel tempo. Questo vale sicuramente nel caso delle variabili economiche di interesse Aran, e cioè i salari, ma vale anche i prezzi, come elemento di raffronto. La cadenza temporale con cui, per lo più, si dispone dei dati è di tipo mensile. È possibile pertanto calcolare tassi di variazione congiunturali (mese su quello precedente), tendenziali (mese sul corrispondente mese dell'anno precedente) e infine tassi di variazione medi annui.

Il tasso di variazione medio annuo possiede alcune proprietà numeriche specifiche molto spesso utilizzate in sede di analisi retributiva, in particolare quando si fa riferimento al cosiddetto *effetto di trascinamento*. L'andamento dei salari è di norma valutato usando il tasso di variazione medio annuo, è pertanto importante avere chiaro il significato di tale valore. Ciò vale a maggior ragione quando si confrontano i miglioramenti retributivi derivanti da un contratto con il parallelo andamento dei prezzi, effettivo o programmato (anche l'andamento programmato dei prezzi definito dal Governo è esposto in termini di tasso di variazione medio annuo).

La prima osservazione rilevante è che il tasso di variazione medio annuo, ad esempio dei salari, non è interamente determinato dalle dinamiche intervenute in corso d'anno, ma dipende in parte anche da quelle dell'anno precedente. Si può dire che l'anno precedente lascia una certa *eredità* numerica a quello successivo, di solito indicata come *effetto di trascinamento*. In sostanza il trascinamento di un anno sull'altro è l'effetto di aumento sull'anno dipendente esclusivamente dagli aumenti erogati in quello precedente. Ad esempio gli aumenti previsti a decorrere dal 1° luglio 1997 nei contratti Aran incidono sui dati del 1997 solo in parte proporzionale (sei mesi, oltre la tredicesima), mentre sui dati riferiti all'anno successivo (1998) tali aumenti incidono per intero (12 mesi oltre la tredicesima). Di conseguenza, anche nella ipotesi teorica di assenza totale di aumenti nell'anno 1998, dal confronto con il 1997 risulta comunque un incremento per effetto del "trascinamento": 6 mesi vuoti e sei pieni nel 1997 confrontati con 12 mesi "pieni" nel 1998.

Naturalmente il caso di completa assenza di aumenti nell'anno è raro; di solito si assiste all'effetto combinato del trascinarsi dall'anno precedente con i nuovi aumenti che decorrono nell'anno in esame e che determinano il cosiddetto *aumento (o variazione) in corso d'anno*. Sommando i due effetti, trascinarsi e aumento in corso d'anno (entrambi matematicamente calcolabili), si ottiene il *tasso di variazione medio annuo*.

Per precisare meglio questi concetti una semplice formalizzazione può essere utile. Si indichi con $I_{i,j}$ l'indice mensile del mese i dell'anno j e con I_j la loro media annua nell'anno j . Si supponga, per fissare le idee, di occuparsi del biennio 1996-97. Il trascinarsi del 1996 (che influenza la media annua del 1997) è calcolato semplicemente come il tasso di variazione del dicembre 1996 rispetto alla media annua dello stesso anno, cioè:

$$trasc_{96} = (I_{12,96} / I_{96} - 1) \quad [1]$$

Se dal gennaio 1997 i salari non mutassero per tutto l'anno (e quindi risultassero uguali a quelli di dicembre 1996) il trascinarsi del 1996 coinciderebbe con il tasso di variazione medio annuo del 1997.

La seconda importante osservazione è relativa alle proprietà numeriche dell'aumento in corso d'anno. Il suo valore numerico deriva evidentemente dagli aumenti (più in generale dalle variazioni) che si registrano nei singoli mesi, ma secondo una legge particolare: mano a mano che da gennaio ci si avvicina a dicembre, i singoli aumenti mensili hanno sempre una minore influenza e si riflettono quindi con minor peso anche sul tasso di variazione medio annuo.

Va sottolineata a questo punto un'avvertenza: mentre l'espressione [1] rappresenta esattamente il trascinarsi, per quanto riguarda l'aumento in corso d'anno si riporta una formula approssimata, dalla cui semplicità origina in buona misura l'utilità della scomposizione che si sta discutendo. In effetti se la variazione di gennaio pesa interamente sull'*aumento in corso d'anno*, quella di febbraio pesa invece per 11/12, quella di marzo per 10/12 e così via, sino ad 1/12 di dicembre. Indicando con $g_{i,j}$ il tasso di crescita mensile del mese i dell'anno j rispetto al mese precedente l'aumento in corso d'anno, ad esempio del 1997, in base a quanto appena esposto risulta approssimabile come:

$$c.anno_{97} \cong g_{1,97} + \frac{11}{12} g_{2,97} + \frac{10}{12} g_{3,97} + \dots + \frac{1}{12} g_{12,97} \quad [2]$$

Anche per il trascinamento, oltre alla formulazione [1], ne esiste un'altra simile alla [2] cioè come somma ponderata degli aumenti mensili, ove tuttavia i pesi sono in ordine speculare, a partire dal valore pari a zero di gennaio. Si ottiene così una regola intuitivamente molto efficace: una variazione mensile influenza l'aumento in corso d'anno per i mesi compresi fra quello a cui si riferisce ed il dicembre successivo compreso (12 per gennaio, 11 per febbraio e così via); per i mesi che residuano rispetto a dodici, tale variazione influenza il trascinamento ⁽⁹⁾. In conclusione il tasso di variazione medio annuo, definito come $(I_{97}/I_{96} - 1)$, è approssimativamente scomponibile nel seguente modo ⁽¹⁰⁾:

$$(I_{97}/I_{96} - 1) @trasc_{96} + c.anno_{97} \quad [3]$$

Gli utilizzi applicativi di questa scomposizione sono vari. Innanzitutto essa permette di misurare quanto il tasso di crescita medio annuo sia già predeterminato dal trascinamento dell'anno precedente, che rappresenta quindi il valore minimo da cui partire ⁽¹¹⁾. In secondo luogo consente di valutare l'impatto, sempre sul tasso di crescita medio annuo, di un tranche contrattuale erogata in un certo mese. Nel caso dei salari, in particolare quelli dei dipendenti pubblici per i quali gli aumenti si concentrano in pochi mesi, quest'ultimo aspetto risulta particolarmente utile. La scomposizione si presta infine ad un altro utilizzo, altrettanto rilevante, che verrà mostrato nel paragrafo successivo e che da origine al cosiddetto *aumento acquisito*.

Alcune applicazioni alla tornata contrattuale 1994-97

Della scomposizione discussa nel paragrafo precedente verranno espone alcune applicazioni, relative all'indice Aran delle retribuzioni contrattuali. Tale indice è costruito aggregando opportunamente gli andamenti retributivi contrattuali dei comparti di pertinenza Aran ⁽¹²⁾. La prima riga della tavola 3 riporta i valori annui di tale indice con riferimento alla scorsa tornata contrattuale 1994-97. La seconda riga mostra le variazioni percentuali annue che si ottengono immediatamente su tali valori. Si può notare per inciso che il valore assoluto dell'indice nel 1997 (113,7)

⁽⁹⁾ Operando con numeri indici definiti su 12 mesi l'espressione [2] è adeguata. Operando invece su 13 mensilità retributive, le espressioni vanno naturalmente riscritte in tredicesimi.

⁽¹⁰⁾ Come accennato precedentemente il tasso medio annuo ammette una scomposizione esatta. Quella mostrata ne è solo un'approssimazione per due motivi. Innanzitutto essa usa una definizione di aumento *in corso d'anno* che è di per sé approssimata, in secondo luogo la scomposizione esatta non è additiva ma moltiplicativa.

⁽¹¹⁾ Ciò è vero a meno che, caso abbastanza raro, durante l'anno non si registrino delle diminuzioni.

⁽¹²⁾ Per maggiori dettagli sul significato e la costruzione dell'indice si veda: Dell'Aringa e Cananzi (1997) "Le dinamiche retributive dei rinnovi contrattuali di pertinenza Aran 1994-1997", in C. Dell'Aringa (cur.) *Rapporto Aran sulle retribuzioni*, 1996, F. Angeli.

indica una dinamica retributiva connessa all'intera tornata contrattuale pari nel quadriennio al 13,7%.

La terza riga riporta gli indici mensili relativi al dicembre degli stessi anni. Ciò permette, usando la formula [1], di calcolare il trascinamento i cui risultati figurano nella quarta riga. L'interpretazione risulta agevolata dall'osservazione congiunta della tavola 4, che riporta le variazioni percentuali mensili dello stesso indice (le grandezze indicate come $g_{i,j}$ nel paragrafo precedente). Dalla tavola 3 si vede come il 1995 e il 1996 siano stati anni caratterizzati da un elevato trascinamento, rispettivamente 1,9% e 2,2%. Dalla tavola 4 si conferma in effetti come negli ultimi due mesi di questi anni siano state erogate importanti tranches contrattuali. Per contrasto si può osservare come una tranche simile erogata nel 1997, ma a metà anno, induca un trascinamento pari a circa la metà di quelli dei due anni precedenti⁽¹³⁾.

La quinta riga della tavola 3 mostra il calcolo dell'aumento in corso d'anno, secondo la formula approssimata [2]. I dati impiegati sono quelli della tavola 4, ponderati in tredicesimi. Nel 1995, ad esempio, l'aumento in corso d'anno deriva dalla somma dell'1,9% di gennaio (ponderato con un peso pari ad 1) più il 2,2% di dicembre (ponderato con 2/13). Dalla tavola 3 si può verificare come sommando l'aumento in corso d'anno con il trascinamento dell'anno precedente, cioè applicando la formula [3], si ottenga una buona approssimazione del tasso di variazione medio annuo⁽¹⁴⁾.

L'ultima riga della tavola 3 illustra il terzo utilizzo della scomposizione fra trascinamento ed aumento in corso d'anno. Ci si ponga nella situazione di qualche mese fa, dopo la sigla di tutti i contratti 94-97 e alla vigilia dei rinnovi successivi. In quella situazione era necessario valutare l'influenza della passata tornata contrattuale sul tasso di variazione medio annuo del 1998. Se tutte le tranches contrattuali fossero state erogate nel corso del 1997 la risposta sarebbe stata immediata: era sufficiente calcolare il trascinamento del 1997, ottenendo l'1% riportato nella tavola 3. In realtà l'ultima tranche è decorsa dal 31 dicembre 1997 ma a valere tuttavia dal mese successivo, cioè gennaio 1998, come riportato nella tavola 4. In questa situazione si può evidentemente valutare l'aumento in corso d'anno connesso a tale tranche e sommarlo al trascinamento, secondo la formula [3]. Il calcolo è, in questo caso, particolarmente semplice, poichè il peso da assegnare alla tranche di gennaio è pari ad uno.

⁽¹³⁾ Si ricorda che le tranches erogate in gennaio non influenzano il trascinamento.

⁽¹⁴⁾ In realtà solo nel 1995 la differenza di un decimale (2,6 contro 2,7) evidenzia che si tratta di una approssimazione. Negli altri anni i valori approssimati coincidono con quelli effettivi.

Basta quindi sommare lo 0,4% all'1,0% ottenendo l'1,4%, riportato nell'ultima riga della tavola 3.

Questa particolare operazione, con cui si somma al trascinamento l'aumento in corso d'anno noto ad una certa epoca (quindi se si vuole un aumento in corso d'anno incompleto), da' origine ad una misura spesso indicata come *aumento acquisito*: cioè a quanto ammonterebbe il tasso di variazione medio annuo nel caso non si avessero ulteriori aumenti. Più concretamente, applicato nella situazione sopra descritta, esso mostra l'effetto sulla media del 1998 indotto dalla scorsa tornata contrattuale, 1994-97.

Tavola 3
Trascinamento, aumento in corso d'anno ed acquisito

Indici e variazioni % ⁽¹⁾

	<u>1993</u>	<u>1994</u>	<u>1995</u>	<u>1996</u>	<u>1997</u>	<u>1998</u> ⁽³⁾
Indice medio annuo	100,0	100,9	103,6	109,4	113,7	—
Var. % media annua	—	0,9	2,7	5,6	3,9	—
Indice di dicembre	100,0	101,3	105,5	111,8	114,8	—
Trascinam. % ⁽²⁾	—	0,0	0,4	1,9	2,2	1,0
Var. % corso d'anno	—	0,9	2,2	3,7	1,7	0,4
Var. % acquisita	—	—	—	—	—	1,4

⁽¹⁾ Fonte: elaborazioni sull'indice ARAN delle retribuzioni procapite del personale di ruolo contrattualizzato.

⁽²⁾ Riporta il trascinamento dell'anno precedente rispetto a quello indicato.

⁽³⁾ In base alla tornata contrattuale 1994-97.

Tavola 4
Indice ARAN delle retribuzioni procapite ⁽¹⁾

Variazioni % mensili - tornata contrattuale 1994-97

	<u>1993</u>	<u>1994</u>	<u>1995</u>	<u>1996</u>	<u>1997</u>	<u>1998</u>
gennaio	—	—	1,9	3,0	0,5	0,4
febbraio	—	—	—	—	—	—
marzo	—	—	—	—	—	—
aprile	—	0,8	—	—	—	—
maggio	—	—	—	—	—	—
giugno	—	—	—	—	—	—
luglio	—	0,5	—	—	2,2	—
agosto	—	—	—	—	—	—
settembre	—	—	—	—	—	—
ottobre	—	—	—	—	—	—
novembre	—	—	—	2,8	—	—
dicembre	—	—	2,2	0,1	—	—

⁽¹⁾ Fonte: elaborazioni sull'indice ARAN delle retribuzioni procapite del personale di ruolo contrattualizzato.

