

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

anno 3 n. 1

Aprile 2000

*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 3 n. 1 – Aprile 2000

(Rapporto realizzato in base ad informazioni disponibili alla data del 20 luglio 2000)

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

Carlo Dell'Aringa
coordinatore

Cesare Vignocchi
Giuseppe Cananzi
Sergio Gasparrini
Alessandra Tomassetti
redattori

Si ringrazia Vincenzo Emiliano Martire per la collaborazione offerta
alla predisposizione della terza sezione del presente Rapporto

Ufficio Studi Aran
Via del Corso 476 - 00186 Roma
Tel. 06 32483298 - Fax 06 32652128
E-mail ufficiodistatistica@aranagenzia.it
http://www.aranagenzia.it

Indice

1. *Retribuzioni del pubblico impiego contrattualizzato:
cassa e competenza nel quadriennio 1998-2001 pag. 4*

2. *I dati più recenti: indici delle retribuzioni contrattuali 13*

3. *Trattamento di fine rapporto:
alcune simulazioni di convenienza relativa
con indennità di buonuscita e indennità di premio di servizio 17*

4. *Appendice statistica
(indici delle retribuzioni contrattuali nella Pubblica
Amministrazione e nell'Industria in senso stretto) 27*

1. Retribuzioni del pubblico impiego contrattualizzato: cassa e competenza nel quadriennio 1998-2001

Prima dell'introduzione del sistema di contabilità nazionale Sec '95 si privilegiava, nell'analisi delle poste economiche di Finanza pubblica, la lettura in termini di cassa. Precise disposizioni dell'Ufficio di Statistica Europea hanno, più recentemente, spinto invece a concentrarsi sulle valutazioni in termini di competenza economica. In molti casi tuttavia le informazioni statistiche di base affluiscono come esborsi effettivi e continua ad essere utile la presentazione di quadri raccordati, che espongono sia il versante della competenza che quello della cassa.

Nella presente nota sono in primo luogo esposte alcune valutazioni per offrire un ulteriore contributo di riflessione, in linea con i Rapporti precedenti, circa la crescita retributiva del personale pubblico contrattualizzato, nell'ambito di un quadro contabile coerente sui due versanti della cassa e della competenza. I risultati di questo esercizio sono poi confrontati con le indicazioni contenute nelle due più recenti edizioni del Dpef.

Il biennio 1998-1999

La tavola 1 riporta i risultati delle elaborazioni effettuate attraverso cui è possibile seguire la dinamica delle retribuzioni procapite del personale contrattualizzato lungo il quadriennio 1998-2001. La parte superiore della tavola si riferisce a valori di competenza lungo le cui righe è quantificato l'impatto percentuale determinato dalle diverse tipologie di risorse, distinto inoltre per singolo anno. La tavola può inoltre essere letta sia per totali di colonna che di riga, offrendo rispettivamente la variazione complessiva nei vari anni e l'impatto a regime, sull'arco di tempo considerato, proveniente appunto da tali tipologie.

La prima riga riporta il valore del trascinamento proveniente dal 1997. Si tratta di una stima abbastanza assestata, pari all'1,4% ⁽¹⁾, il cui finanziamento è garantito da disposti contenuti nelle leggi finanziarie connesse alla precedente tornata contrattuale. Non, quindi, nuove risorse relative al quadriennio '98-2001.

⁽¹⁾ Con effetto di trascinamento si intende il fatto che qualora una tranche contrattuale sia erogata in un certo anno, a partire da un mese successivo a gennaio, determina un effetto incrementale in termini di media annua anche nell'anno successivo a quello di iniziale erogazione. Per una trattazione tecnica, cfr. Aran, Rapporto trimestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti, anno 2, n. 3, ottobre 1998.

Come si vedrà meglio nel seguito, anche la tornata corrente lascia un trascinarsi a quella successiva. Per questo motivo la tavola 1 riporta anche le quantificazioni connesse al 2002, il cui totale rappresenta, appunto, il trascinarsi ereditato dal 2001 non essendo previsti, allo stato attuale, incrementi specifici nel 2002. In tale anno vi sarà comunque il rinnovo del quadriennio contrattuale 2002-05.

La seconda riga della tavola si riferisce ai rinnovi economici dei CCNL relativi al biennio contrattuale 1998-99. Sia per i comparti dello *Stato* che per gli altri (il cosiddetto *Settore Pubblico*) la Legge Finanziaria 1998 (L. 450/97) stanziava esplicitamente le risorse da impegnare per i rinnovi contrattuali. L'ammontare complessivo delle risorse è poi stato marginalmente ridefinito in aumento nella Legge Finanziaria successiva (L. 449/98). A regime l'incremento delle retribuzioni pro-capite determinato da tali rinnovi nei confronti del personale contrattualizzato si ragguaglia al 3,5%.⁽²⁾ L'inflazione programmata che ha orientato questi stanziamenti era pari alla somma di 1,8% (1998) e 1,5% (1999).

La seconda parte della tavola, sempre in corrispondenza della riga relativa ai CCNL 1998-99, mostra la stima della dinamica in termini di cassa. L'effetto complessivo a regime è naturalmente identico a quello già visto in termini di competenza. Gli impatti nei singoli anni si differenziano tuttavia per i ritardi di stipula dei rinnovi contrattuali, che hanno spostato l'effettiva erogazione della prima tranche prevista dai contratti a valere dal novembre 1998 in termini di competenza.

La ulteriore tipologia di risorse analizzata riguarda la contrattazione collettiva integrativa. Per i comparti dello *Stato* si tratta di risorse espressamente indicate nella Legge Finanziaria '99, che consentono miglioramenti retributivi pari allo 0,8%. Per gli altri comparti pubblici non statali, in seguito ai provvedimenti di riforma della finanza derivata (d.lgs. 387/98), la legge finanziaria non esplicita un limite complessivo di spesa. Si è quindi proceduto stimando anche per i comparti non statali una spesa analoga in termini percentuali al fine di offrire un quadro d'insieme anche dei comparti non statali.

Il diverso percorso di competenza e di cassa deriva da un ipotizzato spostamento in avanti degli esborsi effettivi e che ha origine nel 1999. Ciò determina, coerentemente con l'accumulo di risorse spendibili nel 2000, un segno negativo per il 2001 (- 0,1%), quando le risorse spendibili tornano al loro livello di regime.

⁽²⁾ In precedenti Rapporti a cura dell'Aran l'effetto a regime era stato quantificato nel 3,4% in funzione di un diverso arrotondamento.

Tavola 1
Dinamica retributiva procapite del pubblico impiego
contrattualizzato nel quadriennio 1998-2001 e trascinamento al 2002 ⁽¹⁾

Contributi alle variazioni % medie annue

	'98 / '97	'99 / '98	'00 / '99	'01 / '00	'02 / '01	'02 / '97	
Competenza	Trascinamento '97 ⁽²⁾	1,4	–	–	–	–	
	CCNL biennio 1998-99 ⁽³⁾	0,4	1,8	1,2	–	3,5	
	Integrativa 1998-99 ⁽⁴⁾	–	0,5	0,3	–	–	0,8
	CCNL biennio 2000-01 ⁽⁵⁾	–	–	0,7	1,3	0,6	2,6
	Risorse scuola ⁽⁶⁾	–	0,6	0,4	0,2	0,1	1,3
	Risorse dirig. medica ⁽⁷⁾	–	0,1	0,6	0,1	–	0,8
	TOTALE ⁽⁸⁾	1,8	3,1	3,2	1,6	0,7	9,0
Cassa	Trascinamento '97 ⁽²⁾	1,4	–	–	–	–	
	CCNL biennio 1998-99 ⁽³⁾	0,1	2,5	1,0	–	–	3,5
	Integrativa 1998-99 ⁽⁴⁾	–	0,4	0,5	- 0,1	–	0,8
	CCNL biennio 2000-01 ⁽⁵⁾	–	–	0,1	2,7	- 0,1	2,6
	Risorse scuola ⁽⁶⁾	–	0,5	0,6	0,4	- 0,1	1,3
	Risorse dirig. medica ⁽⁷⁾	–	–	0,8	–	–	0,8
	TOTALE ⁽⁸⁾	1,5	3,4	2,8	2,9	- 0,2	9,0

⁽¹⁾ Stime Aran. I valori esposti non comprendono l'eventuale contrattazione integrativa decentrata.

⁽²⁾ Proveniente dai rinnovi contrattuali 1996-97.

⁽³⁾ Legge finanziaria '98 (L. 450/97, art. 2 cc. 9 e 12) e Legge finanziaria '99 (L. 449/98 art. 2 c. 8).

⁽⁴⁾ Legge finanziaria '99 (L. 449/98, art. 2 c. 9) per lo Stato e stime Aran per i rimanenti comparti. Si tratta dello 0,8% destinato alla contrattazione collettiva integrativa.

⁽⁵⁾ Per lo Stato legge finanziaria 2000 (L. 488/99, art. 19, c. 1); stime Aran per i rimanenti comparti.

⁽⁶⁾ Si tratta delle seguenti poste: *i.* i risparmi connessi alle diminuzioni di personale da utilizzare ad incremento dei fondi di istituto per la retribuzione accessoria finalizzata al sostegno delle attività e delle iniziative connesse all'autonomia delle istituzioni scolastiche (collegato di sessione alla Legge finanziaria '98, L. 450/97, art. 40, c. 7) e sua rideterminazione (Legge finanziaria 2000, L. 448/99, art. 12 c. 2); *ii.* accordo Governo-OOSS per la valorizzazione delle funzioni del personale (L. 292/99); *iii.* recupero dei risparmi connessi al passaggio da scatti biennali a sessennali nel sistema di progressione per anzianità.

⁽⁷⁾ Compensi connessi all'esclusività (collegato alla Legge finanziaria '99, L. 448/98, art. 72, c. 15) ed alla sua rideterminazione (Legge finanziaria 2000, L. 488/99, art. 28, cc. 8 e 15).

⁽⁸⁾ I totali di riga e colonna sono ottenuti come somma semplice ma possono egualmente non coincidere con la somma dei valori arrotondati. Il totale complessivo, pari al 9%, non include il trascinamento del '97. Componendo i tassi annui si ottiene una variazione complessiva pari al 9,3%.

Per completare la contabilità degli elementi che determinano effetti nel primo biennio 1998-99, sono quantificate le risorse aggiuntive previste per i comparti della *scuola* e della *sanità* (dirigenza).

Per quanto riguarda la *scuola* occorre soffermarsi su due diverse tipologie di risorse. In primo luogo si ha il cosiddetto “accordo Prodi” del dicembre 1997 fra Governo e OO.SS. per la valorizzazione delle funzioni del personale, poi convertito nella legge 292/99: si tratta in questo caso di un effettivo incremento della massa spendibile. Si hanno poi in seconda istanza riutilizzi di risparmi connessi sia alla diminuzione del personale, sia al depotenziamento della progressione retributiva per anzianità: questi elementi non incidono sulla massa ma solo sui miglioramenti pro-capite.

L’impatto aggiuntivo a regime sulla media della dinamica retributiva del personale contrattualizzato, così come riportato nella tavola 1, è pari all’1,3% per quanto riguarda la scuola.

La diversa modulazione della dinamica di cassa rispetto a quella di competenza è determinata (in analogia a quanto già si è avuto modo di osservare), dallo spostamento in avanti degli esborsi effettivi nel 1999. Questo aspetto più che compensa il fatto che per il 2000 si è ipotizzato un rimando all’anno successivo della definizione delle maggiorazioni retributive collegate allo sviluppo selettivo della professione docente.

Le risorse aggiuntive del comparto *sanità* si riferiscono a quanto previsto per l’esclusività del rapporto di lavoro della dirigenza sanitaria. Le cifre che stanno alla base dei calcoli di competenza qui presentati riproducono quelle previste nelle finanziarie '99 e 2000, con la medesima attribuzione temporale di riferimento. Nella concreta applicazione del contratto (il versante della cassa), si è poi realizzata una diversa modulazione temporale di queste risorse.

L’impatto a regime, rispetto al complesso del personale contrattualizzato, risulta pari allo 0,8%, che in termini di dinamica di cassa dovrebbe concretizzarsi interamente nel 2000.

Gli elementi sinora commentati consentono di ottenere la valutazione della dinamica retributiva procapite per il 1999: 3,1% di competenza contro il 3,4% di cassa. La relazione fra queste due grandezze è speculare a quella che si era registrata nel 1998.

Tavola 2
Inflazione programmata ed effettiva

Dpef ⁽²⁾	Tassi programmati ⁽¹⁾											
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
'92	3,5	2,5	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
'93	4,5	3,5	2,5	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-
'94	-	3,5	2,5	2,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-
'95	-	-	4,7	3,5	3,0	2,5	-	-	-	-	-	-
'96	-	-	-	3,9	2,5	2,0	2,0	-	-	-	-	-
'97	-	-	-	-	2,5	1,8	1,5	1,5	-	-	-	-
'98	-	-	-	-	-	1,8	1,5	1,5	1,5	-	-	-
'99	-	-	-	-	-	-	1,3	1,2	1,1	1,0	1,0	-
'00	-	-	-	-	-	-	-	2,3	1,7	1,2	1,2	1,2
	Tassi effettivi ⁽³⁾											
	4,2	3,9	5,4	3,9	1,7	1,8	1,6	-	-	-	-	-

⁽¹⁾ La prima cifra di ogni riga (tranne il '92) indica il tasso a preconsuntivo.

⁽²⁾ Anno di presentazione del DPEF.

⁽³⁾ Indice dei prezzi al consumo per le famiglie operai ed impiegati (FOI).

Il biennio 2000-2001

Con riferimento al biennio 2000-01, per la stipula dei rinnovi della parte economica dei CCNL l'ammontare complessivo di risorse garantisce a regime un miglioramento retributivo pari al 2,6% (cfr. quarta riga della tavola 1). Tale miglioramento si raffronta con tassi d'inflazione programmata dell'1,2% (2000) e del 1,1% (2001), così come indicati nel Dpef 1999. L'eccedenza del 2,6% rispetto alla somma di questi due tassi è stata stanziata nella legge finanziaria 2000 (L. 488/99) per dare ulteriore spazio alla contrattazione collettiva integrativa (circa 0,4%).

Come per la precedente legge finanziaria, si ha tuttavia un'effettiva esplicitazione di risorse solo in capo ai comparti dello Stato. Di conseguenza, analogamente a quanto visto in precedenza, per offrire un quadro complessivo si è ipotizzato che anche gli altri comparti potranno disporre di risorse proporzionalmente analoghe.

La struttura temporale degli stanziamenti di competenza registra una concentrazione nel 2001 pari all'1,3%, che corrisponde alla metà dell'effetto complessivo previsto a regime.

La traduzione in termini di cassa accentua ancora di più questo profilo, con un 2,7% in tale anno. Alla base di questo forte spostamento degli esborsi effettivi sta il fatto che nel corso del 2000 è sinora stato stipulato unicamente il rinnovo contrattuale delle dirigenza medica, peraltro in un'unica soluzione per l'intero quadriennio. Lo 0,1% esposto nella parte inferiore della tavola 1 deriva appunto da questo rinnovo.

Nel biennio 2000-01 la dinamica retributiva di cassa in ambedue gli anni si colloca fra il 2,8% ed il 2,9%, in sensibile rallentamento rispetto al 3,4% del 1999. Queste quantificazioni prescindono, è il caso di osservare, dalla recente revisione verso l'alto del tasso d'inflazione programmata per il 2001, portata dall'1,1% all'1,7%. La tavola 2 riporta tale revisione.

Il raccordo fra le quantificazioni Aran e quelle a legislazione vigente dei Dpef

La riconduzione di quanto sinora quantificato con i percorsi esposti in sede di Dpef non costituisce un esercizio agevole per diversi ordini di motivi:

- il Dpef è in primo luogo basato su tutto il personale pubblico, mentre le quantificazioni dell'Aran si riferiscono al solo personale contrattualizzato, circa l'80% del pubblico impiego complessivo;
- in secondo luogo nel Dpef vengono programmati valori di massa (redditi pro-capite moltiplicati per il numero dei dipendenti) laddove le quantificazioni di queste pagine del *Trimestrale Aran* sono esposte in termini di dinamiche pro-capite;⁽³⁾
- in terzo luogo le quantificazioni Aran attengono alle retribuzioni, la cui dinamica eguaglia quella dei redditi su cui si fonda il Dpef solo in presenza di un cuneo contributivo invariante (i redditi del Dpef includono infatti gli oneri contributivi).

Pur avendo presente questa serie di cautele, sembra importante tentare un raccordo fra le quantificazioni usualmente offerte da questo Rapporto e quelle presentate nel Dpef. Allo scopo verrà considerato sia lo scorso Dpef 1999, sia quello recentemente presentato. Per chiarezza, è utile ricordare che il Dpef 2000 non incorpora il recente innalzamento dell'inflazione programmata (dall'1,1% all'1,7% per il 2001).

⁽³⁾ Più precisamente, rispetto alla maggior parte delle fonti di risorse analizzate nella tavola 1, esse rappresentano più propriamente crescite della massa retributiva ad occupazione costante. In alcuni casi si tratta comunque di dinamiche procapite in senso proprio, come nel caso di una quota delle risorse aggiuntive messe in campo per il comparto scuola, costituite da recuperi di risparmi connessi alla diminuzione di personale.

Tavola 3
Redditi del personale pubblico: il percorso a legislazione vigente
dei DPEF 1999 e 2000

Valori in mgl. di mld. e variazioni % medie annue

		1999 ⁽¹⁾	2000	2001	2002	2003
		Dpef 1999				
Redditi, massa	valore	225,6	232,4	239,1	245,6	252,0
	increm.	3,7	6,8	6,7	6,5	6,4
	var. %	1,7	3,0	2,9	2,7	2,6
Occupazione, stima ⁽²⁾	var. %	-	0,4	0,5	0,5	0,5
Redditi, procapite	var. %	1,7	2,6	2,4	2,2	2,1
		Dpef 2000				
Redditi, massa	valore	227,3	232,3	237,9	241,0	242,7
	increm.	5,7	5,0	5,6	3,1	1,7
	var. %	2,6	2,2	2,4	1,3	0,7
Occupazione, stima ⁽²⁾	var. %	-0,6 ⁽³⁾	0,2	0,2	0,3	0,3
Redditi, procapite ⁽⁴⁾	var. %	3,2	2,0	2,2	1,1	0,5
		Aran				
Retribuzioni, procapite	var. %	3,1	3,2	1,6	0,7	-

⁽¹⁾ Valori storici per il Dpef 2000.

⁽²⁾ Stime di massima desunte da quanto indicato nei Dpef 1999 e 2000.

⁽³⁾ Stima provvisoria comunicata dall'Istat.

⁽⁴⁾ Valori di competenza (solo personale contrattualizzato).

La crescita della massa dei redditi

delle Pubbliche Amministrazioni nei Dpef '99 e 2000

L'incremento della massa reddituale del pubblico impiego era quantificata nello scorso Dpef in circa 3.700 miliardi per il 1999, coerente con una variazione percentuale dell'1,7% rispetto al 1998 (tavola 3). All'epoca della presentazione del Dpef successivo era invece disponibile il valore effettivamente registrato, più sostenuto di circa 2.000 miliardi. Si tratta di un divario non di poco conto. La prevista diminuzione occupazionale dello 0,6% conduce implicitamente ad una dinamica pro-capite del 3,2%, sostanzialmente coerente con il 3,1% quantificato a suo tempo dall'Aran e ripreso nel presente Rapporto.

Per il 2000 il confronto si fa più problematico. Dallo scorso anno lo scenario tendenziale contenuto nel Dpef è costruito in base al criterio della *legislazione vigente*.⁽⁴⁾ Ciò significa che per il biennio 2000-2001 nella redazione dello scorso Dpef (1999), non potendo fondarsi sugli stanziamenti della legge finanziaria, si è fatto ricorso a quanto previsto dal protocollo interconfederale del luglio '93 in caso di assenza di rinnovo dei contratti, cioè all'indennità di vacanza contrattuale. Per il 2000 l'applicazione di questo criterio, in presenza di trascinarsi ereditato dal 1999, produceva un incremento della massa di circa 6.800 miliardi.

Utilizzando informazioni contenute nello stesso Dpef 1999 si ottiene una stima di massima relativa ai movimenti di personale nel 2000 pari allo 0,4%.⁽⁵⁾ Ne deriva una previsione di dinamica pro-capite del 2,6%. Si tratta di un valore abbastanza distante dal 3,2% quantificato come competenza dall'Aran.

Con il più recente Dpef il quadro muta sensibilmente. La massa per il 2000 è rimasta immutata rispetto alla precedente edizione, pur incorporando ora non già gli emolumenti connessi all'indennità di vacanza contrattuale, ma gli stanziamenti effettivi della legge finanziaria 2000. Poiché, come appena commentato, la base 1999 ha registrato un innalzamento considerevole, una volta disponibile il suo valore effettivo, l'invarianza di quella di pertinenza del 2000 induce un forte ridimensionamento nell'incremento fra i due anni: dai 6.800 miliardi preventivati nel Dpef 1999 (come incremento del 2000), si passa ora a 5.000 miliardi.

Nel Dpef più recente (sempre con riferimento agli incrementi percentuali fra il 1999 e il 2000) sono state modificate anche le ipotesi in ordine ai movimenti del personale, incorporando una minor dinamica del personale non statale, che dal + 1% si riduce al + 0,5%. Nonostante ciò la dinamica retributiva pro-capite si riduce sensibilmente, portandosi dal 2,6% visto prima al 2,0%. La distanza rispetto alle stime Aran si amplia conseguentemente in misura notevole.

Per il 2001 confrontando i due Dpef in oggetto si osserva una riduzione dell'incremento della massa di circa 1.100 miliardi sebbene, grazie alla minor dinamica del personale, in termini pro-capite il miglioramento sia pari al 2,2%.

⁽⁴⁾ Il Dpef 1999 (pag. 51) introduce questo criterio rispetto a quello utilizzato negli anni precedenti delle *politiche invariate* e del suo corollario tradizionale di *costanza dei comportamenti tenuti in passato dalle amministrazioni*. Il precedente criterio è comunque ancora impiegato qualora quello della legislazione vigente non risulti applicabile.

⁽⁵⁾ Il + 0,4% deriva dalla previsione di riduzione di personale, così come indicato nel Dpef 1999, pari allo 0,5% per il comparto Ministeri a fronte dell'aumento dell'1% per i comparti non statali.

Anche in questo caso la distanza rispetto alle stime Aran non è trascurabile: 1,6% (Aran) contro appunto il 2,2% (Dpef).

Quest'ultima crescita non è in effetti facilmente riconducibile a quanto presentato in tavola 1 poiché il 2001 è interessato, secondo l'analisi per competenza, unicamente da una parte dei rinnovi contrattuali relativi al biennio 2000-01 (1,3%) e da effetti marginali provenienti dalle risorse aggiuntive dei comparti scuola e sanità.

Vi è tuttavia una modalità di lettura che permette di avvicinare sensibilmente le due quantificazioni, realizzata considerando il cumulo riferito al biennio contrattuale 2000-01: la dinamica procapite stimata dall'Aran si ragguaglia infatti nel 4,8%, mentre il Dpef 2000 si pone al 4,2%.

Infine nell'anno successivo, cioè il 2002, la distanza fra le stime Aran ed i valori presentati dal Dpef è solo apparente in quanto lo 0,6% dell'Aran incorpora unicamente l'effetto di trascinamento del 2001 mentre il Dpef contempla nell'1,1% anche la nuova vacanza contrattuale. In conclusione, rispetto alle stime Aran, il Dpef sottostima la dinamica delle retribuzioni nel biennio 2000-01. Questa conclusione va naturalmente accolta con cautela, considerate le differenze, cui si è accennato sopra, che caratterizzano le due fonti.

2. I dati più recenti: indici delle retribuzioni contrattuali ⁽⁶⁾

Uno sguardo di insieme

Nei primi mesi del 2000 il pubblico impiego è stato interessato solo in misura modesta da incrementi congiunturali delle retribuzioni contrattuali. L'indicatore tendenziale, che si era innalzato nel gennaio al + 3,3% per effetto della sigla della dirigenza degli enti locali ⁽⁷⁾, si raffredda al 2,8% in aprile e si attesta su tale valore anche a maggio. Nell'ultimo mese si realizza così una sorta di convergenza con il settore privato il cui indice tendenziale è pari al 2,5%, a sua volta uguale all'indice dei prezzi al consumo (tavola 4).

La figura 1 che segue consente di collocare i dati congiunturali anche in una ottica di lungo periodo, che ricomprende tutta la stagione contrattuale a valle dell'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993. La figura è realizzata utilizzando i livelli degli indici elaborati in base 1993 = 100.

La sezione superiore pone a confronto l'evoluzione della pubblica amministrazione e dell'industria in senso stretto. La figura evidenzia l'andamento graficamente più regolare del settore privato, in funzione di un maggiore scaglionamento di rinnovi contrattuali (ciascuno dei quali interessato mediamente ad un numero più limitato di dipendenti). La pubblica amministrazione mostra invece un profilo caratterizzato da momenti di relativa inattività e periodi di accelerazione, per effetto della coincidenza dei rinnovi di numerosi CCNL (e dell'accavallarsi delle scadenze previste degli incrementi).

Va notato che la serie del pubblico impiego è costantemente al di sotto di quella del settore privato e la interseca e a volte la supera solo in prossimità del termine della stagione contrattuale 1994-97. È facile prevedere come ciò accadrà anche nella stagione contrattuale 1998-2001, quando giungeranno alla sigla definitiva i CCNL ancora in itinere. ⁽⁸⁾

⁽⁶⁾ Si ringrazia Franco Causarano per aver predisposto, nell'ambito dell'unità operativa Istat che elabora i numeri indice delle retribuzioni contrattuali, gli indicatori di base utilizzati per la ricerca.

⁽⁷⁾ CCNL 23.12.1999, i cui affetti sono stati recepiti dall'Istat a partire dal gennaio successivo. Va considerato che nel mese di gennaio l'Istat computa convenzionalmente la diminuzione annuale nella retribuzione individuale di anzianità (cfr. *Rapporto trimestrale Aran*, anno 2 n. 1 pag. 13).

⁽⁸⁾ Rimangono in attesa di contratto alla data in cui sono scritte queste note (luglio 2000): per le tranches relative al biennio 1998-99 il personale non dirigenziale dei comparti Università e Ricerca e tutto il personale della dirigenza contrattualizzata ad esclusione delle autonomie territoriali e della sanità. Il biennio economico 2000-01 è stato rinnovato unicamente con riferimento alla dirigenza del comparto sanità (medica e non medica).

Tavola 4
Dinamica retributiva nella PA e nell'industria, confronti con l'inflazione ⁽¹⁾

Variazioni % del mese sullo stesso mese dell'anno precedente

	<i>Personale contrat- tualizzato</i>	<i>Personale non contratt. (2)</i>	<i>Dirigenti generali e assimilati</i>	<i>Totale pubblica amm.ne</i>	<i>Industria (3)</i>	<i>Inflazione</i>	
1998	gen.	2,2	2,1	8,6	2,4	1,4	1,9
	feb.	2,2	1,6	8,6	2,3	1,5	2,1
	mar.	2,2	1,6	8,6	2,3	2,9	2,1
	apr.	2,2	1,4	8,3	2,2	3,0	2,1
	mag.	2,2	1,4	1,8	1,9	3,0	2,0
	giu.	2,2	1,4	1,8	1,9	3,0	2,1
	lug.	- 0,3	- 0,3	0,7	- 0,3	2,6	2,1
	ago.	- 0,3	- 0,3	0,7	- 0,3	3,0	2,1
	set.	- 0,3	- 0,3	0,7	- 0,3	3,1	2,0
	ott.	- 0,3	- 0,3	0	- 0,3	2,9	1,9
	nov.	- 0,3	- 0,3	5,9	0	2,9	1,7
	dic.	- 0,3	- 0,3	5,9	0	3,0	1,7
1999	gen.	- 0,3	- 0,3	6,6	0	3,3	1,5
	feb.	- 0,3	- 0,3	6,6	0	3,2	1,4
	mar.	- 0,3	- 0,3	6,6	0	1,8	1,3
	apr.	0,3	- 0,3	6,6	0,5	1,7	1,5
	mag.	0,3	- 0,3	6,6	0,5	1,7	1,5
	giu.	1,8	- 0,3	6,6	1,7	1,5	1,4
	lug.	3,2	- 0,3	7,3	2,9	2,6	1,7
	ago.	3,2	2,3	7,3	3,3	2,1	1,7
	set.	3,2	2,3	7,3	3,3	2,0	1,8
	ott.	3,2	2,5	7,3	3,3	1,8	2,0
	nov.	3,2	2,7	1,4	3,1	1,8	2,0
	dic.	3,2	2,7	1,4	3,1	1,7	2,1
2000	gen.	3,5	2,8	0,7	3,3	1,6	2,2
	feb.	3,5	2,8	0,7	3,3	1,6	2,4
	mar.	3,5	2,8	0,8	3,3	1,6	2,5
	apr.	2,9	2,8	0,8	2,8	2,2	2,3
	mag.	2,9	2,8	0,8	2,8	2,5	2,5

⁽¹⁾ Elaborazione su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente e dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale.

⁽²⁾ Ad esclusione dei dirigenti generali e assimilati.

⁽³⁾ Industria in senso stretto.

La sezione inferiore della figura 1 disaggrega la pubblica amministrazione nelle componenti del personale contrattualizzato, cioè del personale rappresentato per la parte pubblica dall'Aran, del personale non contrattualizzato delle forze armate e di polizia e dei dirigenti generali ed assimilati.

La figura segnala intorno a luglio e agosto 1999 l'ultima tornata di incrementi di rilievo mentre il successivo profilo sostanzialmente orizzontale, inclusi i dati più recenti, sconta il rinvio ai successivi incrementi ancora da definirsi.

Dipendenti contrattualizzati

La riduzione dell'indice tendenziale di aprile di questa categoria di dipendenti pubblici (dal 3,5% al 2,9%) è determinata, in assenza di incrementi congiunturali che modificano il numeratore dell'indice (pari a 113,2, cfr. appendice statistica, pag. 30), dall'innalzamento del denominatore, che passa da 109,3 nel marzo 1999 a 110,0 in aprile per effetto dei CCNL relativi al primo biennio economico 1998-99 del personale dei livelli di Sanità ed Autonomie territoriali. ⁽⁹⁾

Dipendenti non contrattualizzati

Non si segnala alcuna variazione dell'indice tendenziale che rimane costante negli ultimi mesi al + 2,8%.

Dirigenti generali e assimilati

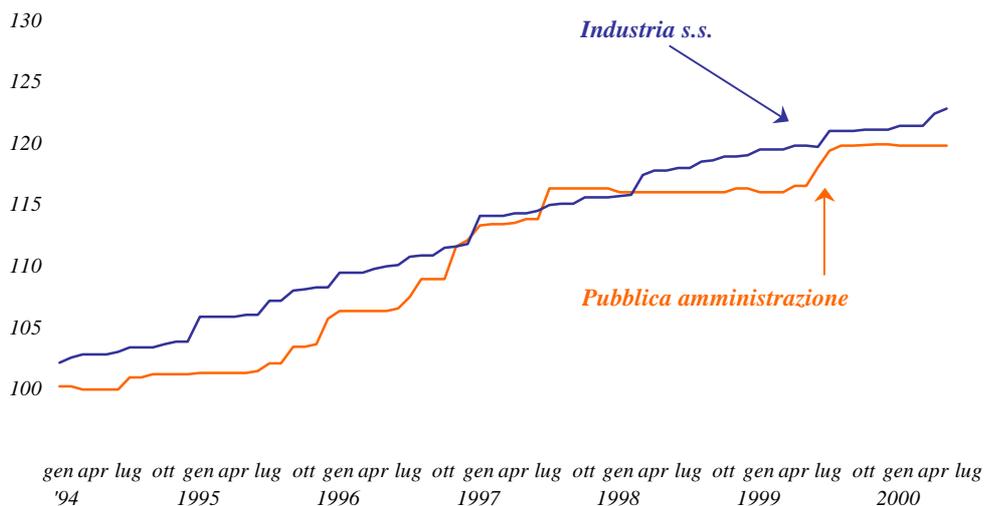
Nel mese di marzo 2000 l'indice tendenziale si porta dal + 0,7% al + 0,8% per effetto di un incremento congiunturale determinato dall'annuale adeguamento della retribuzione dei magistrati (poco meno di 10 mila unità di personale). Data la limitata consistenza di questa categoria di personale non vi sono riflessi sull'indice generale riferito alla pubblica amministrazione.

⁽⁹⁾ Rispettivamente CCNL 1 aprile 1999 per le Autonomie territoriali e 7 aprile 1999 per la Sanità.

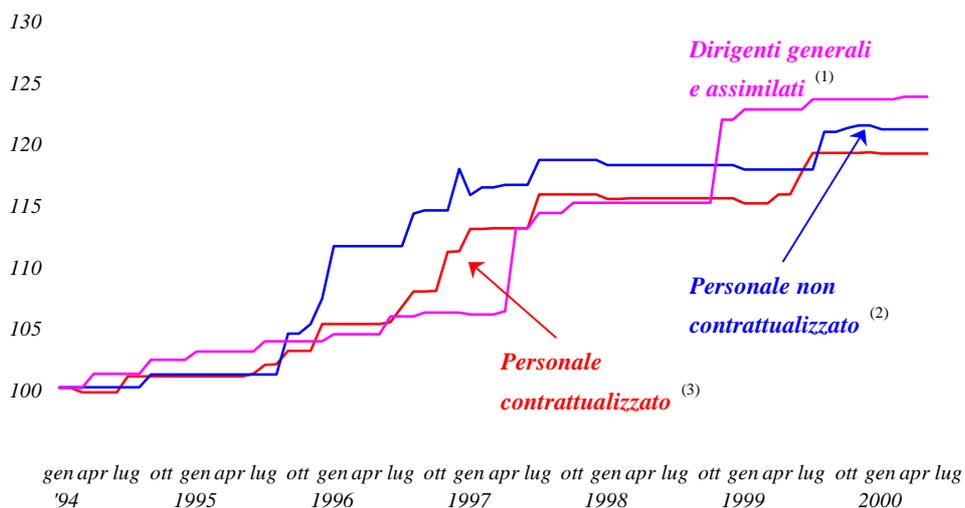
Figura 1
Indici delle retribuzioni contrattuali
nella pubblica amministrazione e nell'industria

Elaborazione Aran su dati Istat. Base 1993 = 100.

A - Pubblica amministrazione / Industria s.s.



B - Componenti pubblica amministrazione



(1) Dirigenti generali dei ministeri e del parastato, professori e ricercatori universitari, colonnelli e generali delle forze armate, carabinieri, guardia di finanza ecc., dirigenti della polizia e magistrati.
 (2) Personale non dirigente delle forze armate, polizia, carabinieri, guardia di finanza, eccetera.
 (3) Dipendenti delle qualifiche funzionali e i dirigenti contrattualizzati rappresentati per la parte pubblica dall'Aran (ministeri, scuola, autonomie territoriali, sanità, parastato, università non docenti e ricerca). Sono escluse le aziende di Stato non più comprese negli indici Istat per la scarsa consistenza numerica.

3. Trattamento di fine rapporto: alcune simulazioni di convenienza relativa con indennità di buonuscita e indennità di premio di servizio

Premessa

L'armonizzazione dei trattamenti previdenziali tra settore privato e settore pubblico ha reso necessario prevedere anche per quest'ultimo l'introduzione della disciplina del trattamento di fine rapporto (d'ora in poi *Tfr*), al termine di una fase transitoria in cui è possibile per coloro che sono già in servizio mantenere l'attuale disciplina. L'istituto del *Tfr* è invece obbligatorio per i nuovi assunti. La scelta in favore del *Tfr* implica, altresì, l'adesione alla previdenza integrativa.

Il personale pubblico infatti già dispone di istituti quali l'indennità di buonuscita (*Ib*) e l'indennità premio servizio (*Ips*), per certi versi simili al *Tfr* ma con differenze di impostazione che ne rendono opportuno un esame comparativo finalizzato a valutarne le diverse metodologie di calcolo e le conseguenti implicazioni in termini di benefici attesi.

Il nuovo *Tfr* determina per le amministrazioni pubbliche, almeno nel breve periodo, unicamente cambiamenti sul fronte delle prestazioni da erogare, mentre non si dovrebbero registrare variazioni degli oneri da accantonare per il pagamento di tali prestazioni, in quanto le aliquote contributive restano invariate: nel pubblico impiego interviene un terzo soggetto, l'Inpdap⁽¹⁰⁾, che dovrà comunque garantire il pagamento delle prestazioni laddove il datore di lavoro privato accantona periodicamente l'esatto importo del debito che matura nei confronti del dipendente.

La scelta del legislatore di invarianza delle entrate contributive fa sì che il possibile andamento delle prestazioni, cioè della spesa, costituisce l'unico fattore di dei possibili squilibri che potranno realizzarsi tra fonti di finanziamento ed impieghi all'interno del bilancio dell'Inpdap.⁽¹¹⁾

⁽¹⁰⁾ Al dipendente è trattenuto un importo pari al 2,5% della retribuzione utile; il datore versa a proprio carico un importo pari al 7,1% della stessa base.

⁽¹¹⁾ Per realizzare la parità contributiva tra vecchio e nuovo sistema con il passaggio al *Tfr* è eliminato il contributo a carico del dipendente. Il vantaggio reale che avrebbe ottenuto il lavoratore da una minore ritenuta sulla busta paga è *neutralizzato* poiché diventa contributo a carico delle amministrazioni, tale contributo si va a sommare con la quota già a loro carico cosicché, complessivamente, esse continuano a sopportare il medesimo onere.

Inoltre una valutazione di convenienza relativa di una opzione rispetto ad un'altra non dovrebbe trascurare il collegamento che il legislatore ha voluto tra il passaggio alla disciplina del *Tfr* e l'adesione a fondi di previdenza complementare ⁽¹²⁾. L'esercizio che segue trascurerà tali aspetti limitandosi ad esaminare il raffronto fra *Ips* e *Ib*, da una parte, e *Tfr*, dall'altra.

Elementi posti a base del confronto

Prima di procedere alla comparazione è necessario innanzitutto rendere omogenee le basi retributive su cui calcolare le prestazioni, tenuto conto della loro diversa incidenza secondo le disposizioni dei differenti regimi (*Ib*, *Ips* e *Tfr*), in quanto le diverse componenti della retribuzione non concorrono in eguale misura a formare la base di calcolo.

La tavola 5 pone a confronto i parametri di base per l'applicazione del regime *Ib* con quelli del *Tfr* con riferimento al settore statale. ⁽¹³⁾ La tavola 6 presenta lo stesso confronto in termini di *Ips* e *Tfr* per i dipendenti del settore pubblico. ⁽¹⁴⁾ Nel primo caso la quota della retribuzione utile per il calcolo della somma da corrispondere al lavoratore risulta elevarsi dal 63,3% dell'*Ib* al 91,3 del *Tfr*. Nel secondo caso emerge un incremento dal 66,1% del *Ips* all'82,6% del *Tfr*.

La figura 2 riassume questi calcoli consentendo di visualizzare la maggiore incidenza delle componenti retributive base di calcolo del *Tfr* a confronto con l'*Ib* e con l'*Ips*. Questo aspetto costituisce un primo significativo elemento di riflessione nella direzione di una convenienza relativa per il lavoratore ad optare per il sistema del *Tfr*. ⁽¹⁵⁾

Per completare il quadro delle variabili che definiscono gli istituti posti a confronto occorre considerare altri due elementi

- la *crescita generalizzata delle retribuzioni* (a prescindere dai percorsi di carriera individuali), che incide secondo un criterio proporzionale sui vecchi

⁽¹²⁾ Al fine di incentivare l'avvio della previdenza complementare il legislatore ha previsto, inoltre, un contributo aggiuntivo dell'1,5% che concorre insieme ad altre forme di finanziamento ad alimentare i fondi pensione confluendo in un conto "figurativo" tenuto dall'Inpdap.

⁽¹³⁾ Si ricorda che il regime *IB* è applicato a tutti i dipendenti del settore statale, compreso il comparto dell'Università.

⁽¹⁴⁾ Si tratta di sanità ed autonomie territoriali (Regioni ed enti locali). Parastato e Ricerca, pur facendo parte del settore pubblico (ne compongono circa il 5% in termini di occupazione), hanno un sistema che già si avvicina molto al TFR (indennità di anzianità) e pertanto non sono considerati nel confronto.

⁽¹⁵⁾ Nel settore privato gli elementi della retribuzione che concorrono al calcolo della quota TFR sono ancora più ampi. La scelta pubblica di una qualche limitazione si motiva con l'intento di contenere i costi della riforma nella fase transitoria.

Tavola 5
Settore Statale: base di calcolo dell'indennità di Buonuscita e di Tfr

Valori in % medie annue

	Composizione retribuzione complessiva ⁽¹⁾				
	Ministeri	Aziende	Scuola	Univers.	Media
Stipendio	44,0	41,4	50,0	50,2	48,6
Anzianità	4,5	2,5	15,2	4,5	12,2
Contingenza (IIS)	30,1	28,3	30,6	33,0	30,5
Accessorio	21,4	27,8	4,1	12,3	8,7
<i>Retribuzione totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

	Calcolo della base <i>Ib</i> e <i>Tfr</i> (comp. % media × quota)			
	quota <i>Ib</i> ⁽²⁾	base <i>Ib</i>	quota <i>Tfr</i> ⁽²⁾	base <i>Tfr</i>
Stipendio	80,0	38,9	100,0	48,6
Anzianità	80,0	9,8	100,0	12,2
Contingenza (IIS)	48,0	14,7	100,0	30,5
Accessorio	—	—	—	—
<i>Retribuzione totale</i>		<i>63,3</i>		<i>91,3</i>

⁽¹⁾ Valori della composizione media complessiva della retribuzione calcolata sulla base dei dati indicati nel Conto Annuale RGS - Igop riferito all'anno 1998.

⁽²⁾ Percentuale di partecipazione della voce retributiva al calcolo della indennità di Buonuscita o del Tfr.

come sul nuovo istituto; poiché la quota utile della retribuzione ai fini del *Tfr* è maggiore rispetto sia ad *Ib* che *Ips*, la naturale dinamica retributiva tende a produrre trattamenti finali proporzionalmente divaricati;

- lo *sviluppo di carriera individuale*, che costituisce un elemento di sensibile differenziazione in quanto nel caso di *Ips* e *Ib* sono prese come base di calcolo dei rispettivi emolumenti le quote (illustrate nelle tavole precedenti), dell'ultima retribuzione percepita, mentre nel caso del *Tfr* la corrispondente quota, ancorché più elevata, si applica invece all'intera storia retributiva dell'individuo.

La crescita retributiva generalizzata tende ad ampliare il vantaggio monetario proveniente dal regime *Tfr* laddove una progressione individuale di carriera concentrata negli ultimi anni di servizio potrebbe invece più che compensare il vantaggio del *Tfr*, portando a preferire i trattamenti convenzionali.

Tavola 6
Settore Pubblico: base di calcolo dell'indennità di Premio di Servizio e di Tfr

Valori in % medie annue

	Composizione retribuzione complessiva ⁽¹⁾		
	Enti locali	Sanità	Media
Stipendio	49,6	43,4	46,7
Anzianità	3,1	3,0	3,0
Contingenza (IIS)	34,6	30,8	32,8
Accessorio	12,8	22,8	17,4
<i>Retribuzione totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

	Calcolo della base Ips e Tfr (comp. % media × quota)			
	quota Ips ⁽²⁾	base Ips	quota Tfr ⁽²⁾	base Tfr
Stipendio	80,0	37,4	100,0	46,7
Anzianità	80,0	2,4	100,0	3,0
Contingenza (IIS)	80,0	26,3	100,0	32,8
Accessorio	—	—	—	—
<i>Retribuzione totale</i>		<i>66,1</i>		<i>82,6</i>

⁽¹⁾ Valori della composizione media complessiva della retribuzione calcolata sulla base dei dati indicati nel Conto Annuale RGS - Igop riferito all'anno 1998.

⁽²⁾ Percentuale di partecipazione della voce retributiva al calcolo della indennità di Premio di Servizio o del Tfr.

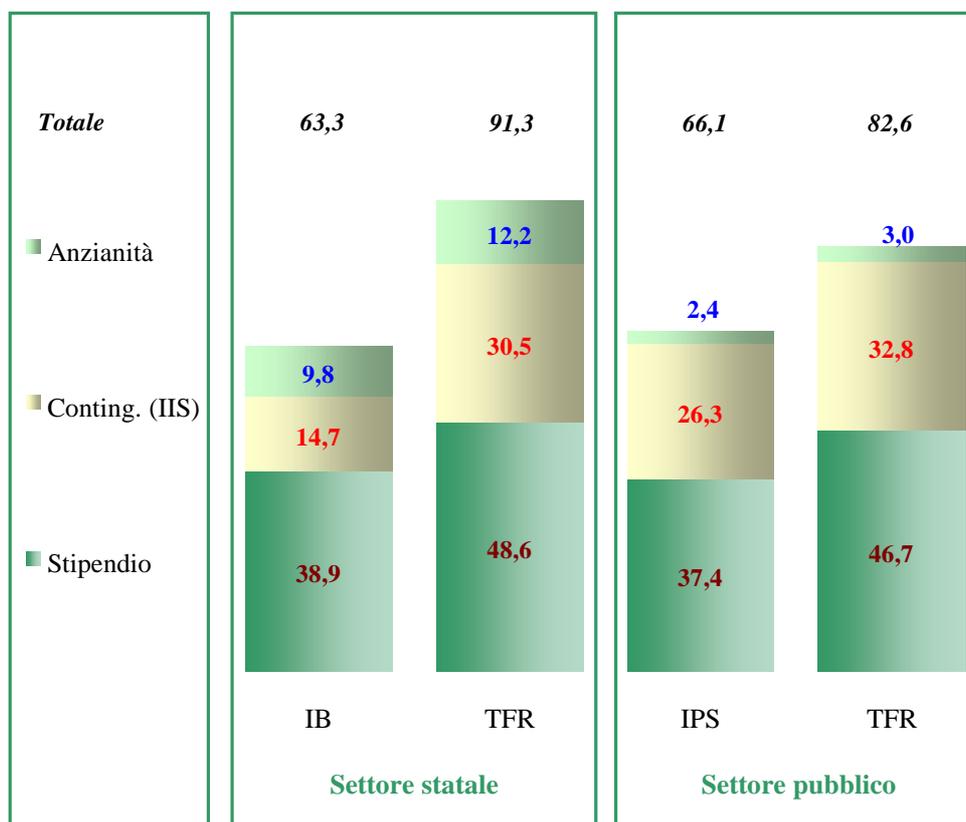
Dinamica retributiva, progressione di carriera e convenienze relative

Nelle tavole che seguono sono presentate alcune simulazioni numeriche che illustrano quanto appena detto. La tavola 7a pone a confronto l'evoluzione degli ammontari che maturano in termini di *Ib* e *Tfr* nell'ipotesi di crescita generalizzata delle retribuzioni senza sviluppo di carriera. Lo stesso viene mostrato nella tavola 8a in relazione all'*Ips*.

Emerge con chiarezza come in tale simulazione il vantaggio connesso al regime di *Tfr* tende ad ampliarsi progressivamente in ambedue i casi. Nell'ipotesi di una dinamica retributiva generalizzata del 3% l'anno, dopo 35 anni, il *Tfr* da liquidare risulta pari a circa 7,3 volte la retribuzione iniziale, mentre l'*Ib* si limita a 5,3 volte. Nel caso dell'*Ips* questi valori si pongono rispettivamente a 6,6 e 4,5 volte.

Figura 2
Indennità di buonuscita, indennità di premio di servizio e TFR:
le diverse basi di calcolo ⁽¹⁾

Quote %



⁽¹⁾ Elaborazione Aran.

Le tavole 7b e 8b mostrano le simulazioni costruite combinando la dinamica retributiva vista sopra con una ipotesi di progressione di carriera individuale realizzata dal dipendente in tre momenti: dopo 10, 20 e 30 anni di servizio. Nelle simulazioni si considera una carriera media realizzata, ad esempio, da un dipendente dei ministeri (tavola 7b) e degli enti locali (tavola 8b). Si ipotizza quindi che dall'ex V livello iniziale raggiunga, dopo 30 anni, l'ex VII livello con un incremento complessivo pari, in entrambi i casi, a circa il 20% della retribuzione di partenza.

Anche in questo caso resta evidente un vantaggio del regime *Tfr*, sia rispetto a quello *Ib*, sia a quello *Ips*. Con l'*Ib* tale vantaggio risulta tuttavia sensibilmente più modesto: il *Tfr* dà diritto ad un trattamento pari a 8 volte la retribuzione iniziale, mentre l'*Ib* corrisponde a 6,5 volte. Permane una differenza simile in relazione all'*Ips*: 5,5 contro le 7,2 del *Tfr*.

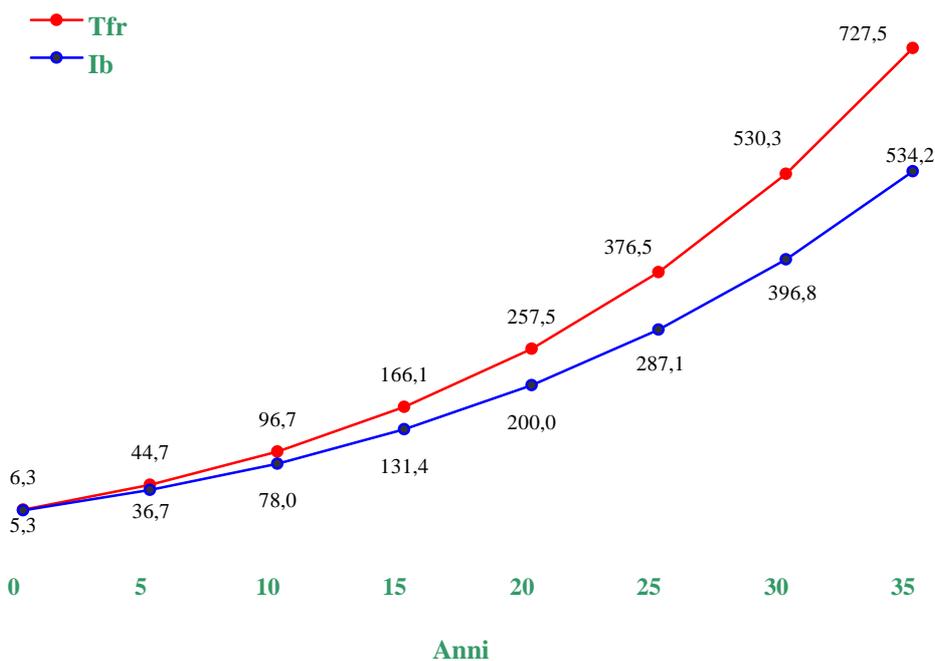
Tutte le ipotesi considerate mostrano un vantaggio del *Tfr* rispetto alle altre forme previdenziali. Ciò nonostante emerge la rilevanza del ruolo giocato dalla progressione di carriera in funzione del diverso modo di considerare la base di calcolo: retribuzione finale per i regimi *Ib* e *Ips*, complessiva sull'intero periodo di servizio per il *Tfr*.

In conclusione, in presenza di un accentuato sviluppo di carriera durante la parte finale del servizio per il dipendente può essere più conveniente il vecchio sistema rispetto al *Tfr*. Esempi concreti di questi marcati sviluppi possono essere rintracciati nei ruoli della carriera prefettizia, diplomatica e dirigenziale.

Tavola 7a
Settore statale: confronto tra indennità di Buonuscita e Tfr
 (Elaborazione Aran)

a - ipotesi senza progressione di carriera

Anni	Retribuzione ⁽¹⁾	base Tfr ⁽²⁾	base Ib ⁽³⁾	Tfr ⁽⁴⁾	Ib ⁽⁵⁾
0	100,0	91,3	63,3	6,3	5,3
5	115,9	105,9	73,4	44,7	36,7
10	134,4	122,7	85,0	96,7	78,0
15	155,8	142,3	98,6	166,1	131,4
20	180,6	164,9	114,3	257,5	200,0
25	209,4	191,2	132,5	376,5	287,1
30	242,7	221,6	153,6	530,3	396,8
35	281,4	256,9	178,1	727,5	534,2

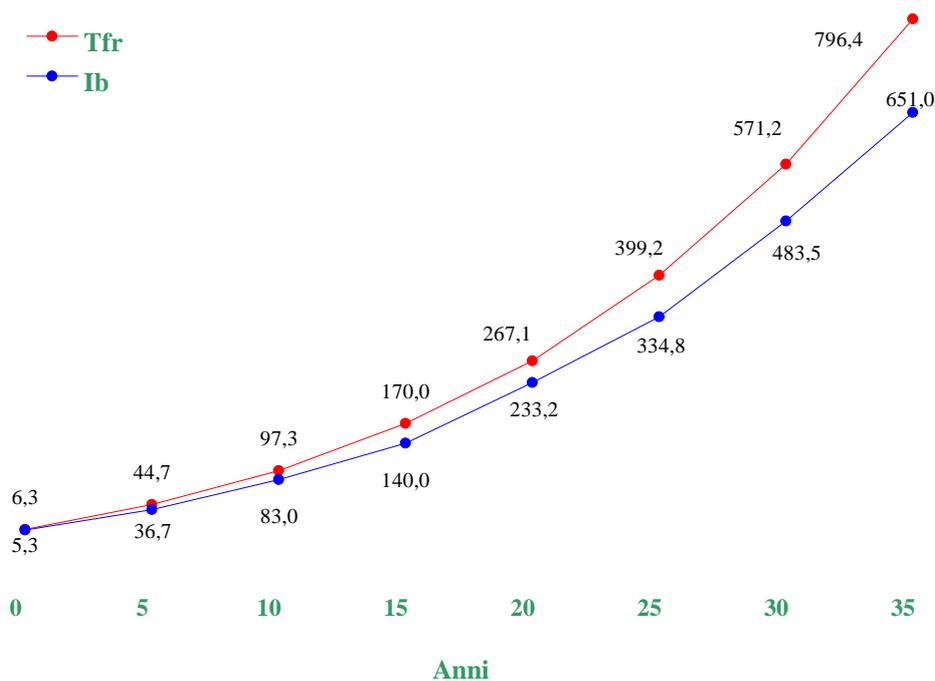


⁽¹⁾ Le retribuzioni sono rivalutate del 3% annuo, valore medio ipotizzato di crescita dell'inflazione nell'arco temporale di riferimento.
⁽²⁾ Retribuzione lorda annua per il valore medio percentuale della base di calcolo del Tfr del settore statale (91,3%).
⁽³⁾ Retribuzione lorda annua per il valore medio percentuale della base di calcolo dell'Ib del settore statale (63,3%).
⁽⁴⁾ Il Tfr è ottenuto dividendo per 13,5 la base Tfr e sommando al quoziente il valore accantonato l'anno precedente, rivalutato del 1,5% + 75% dell'incremento dell'indice Istat del costo della vita; il valore è al netto dello 0,50% per il contributo addizionale al fondo pensione.
⁽⁵⁾ L'Ib è ottenuta dividendo la base Ib per 12 e moltiplicando il quoziente per gli anni di servizio.

Tavola 7b
Settore statale: confronto tra indennità di Buonuscita e Tfr
 (Elaborazione Aran)

b - ipotesi con progressione di carriera ⁽¹⁾

Anni	Retribuzione ⁽²⁾	base Tfr ⁽³⁾	base Ib ⁽⁴⁾	Tfr ⁽⁵⁾	Ib ⁽⁶⁾
0	100,0	91,3	63,3	6,3	5,3
5	115,9	105,9	73,4	44,7	36,7
10	143,1	130,7	90,6	97,3	83,0
15	165,9	151,5	105,0	170,0	140,0
20	210,6	192,3	133,3	267,1	233,2
25	244,2	223,0	154,5	399,2	334,8
30	295,8	270,1	187,2	571,2	483,5
35	342,9	313,1	217,0	796,4	651,0

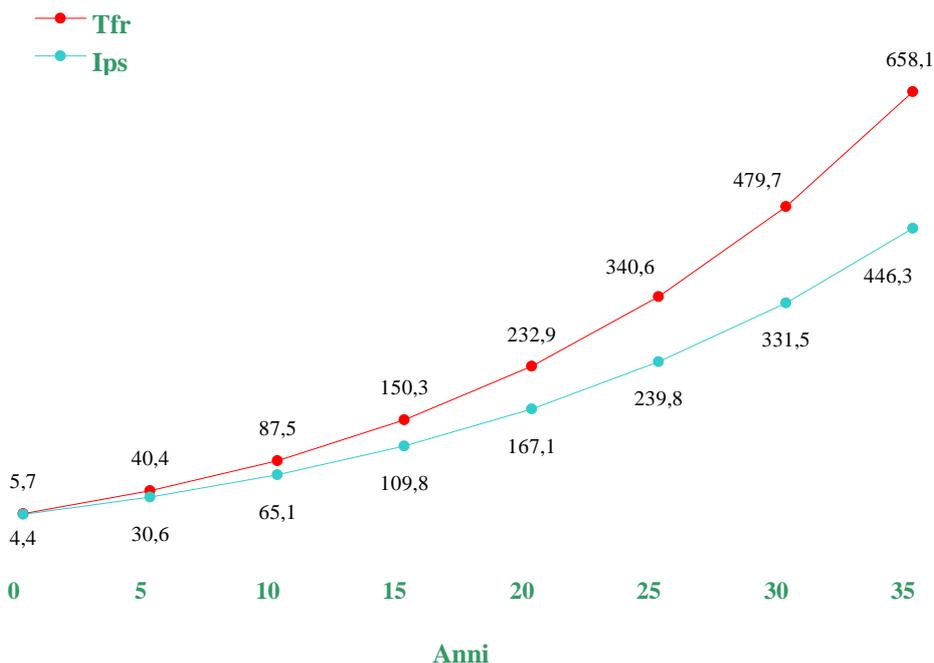


⁽¹⁾ Si è ipotizzata una progressione di carriera percentualmente pari all'incremento della retribuzione di un dipendente del comparto Ministeri, con il seguente sviluppo professionale: da B2 a B3 nel 10° anno di servizio (6,5%); da B3 a C1 nel 20° anno di servizio (9,5%) e da C1 a C1s nel 30° anno di servizio (4,5%).
⁽²⁾ Le retribuzioni sono rivalutate del 3% annuo, valore medio ipotizzato di crescita dell'inflazione nell'arco temporale di riferimento.
⁽³⁾ Retribuzione lorda annua per il valore medio percentuale della base di calcolo del Tfr del settore statale (91,3%).
⁽⁴⁾ Retribuzione lorda annua per il valore medio percentuale della base di calcolo dell'Ib del settore statale (63,3%).
⁽⁵⁾ Il Tfr è ottenuto dividendo per 13,5 la base Tfr e sommando al quoziente il valore accantonato l'anno precedente, rivalutato del 1,5% + 75% dell'incremento dell'indice Istat del costo della vita; il valore è al netto dello 0,50% per il contributo addizionale al fondo pensione.
⁽⁶⁾ L'Ib è ottenuta dividendo la base Ib per 12 e moltiplicando il quoziente per gli anni di servizio.

Tavola 8a
Settore pubblico: confronto tra indennità Premio di Servizio e Tfr
 (Elaborazione Aran)

a - ipotesi senza progressione di carriera

Anni	Retribuzione ⁽²⁾	base Tfr ⁽³⁾	base Ips ⁽⁴⁾	Tfr ⁽⁵⁾	Ips ⁽⁶⁾
0	100,0	82,6	66,1	5,7	4,4
5	115,9	95,8	76,6	40,4	30,6
10	134,4	111,0	88,8	87,5	65,1
15	155,8	128,7	103,0	150,3	109,8
20	180,6	149,2	119,4	232,9	167,1
25	209,4	173,0	138,4	340,6	239,8
30	242,7	200,5	160,4	479,7	331,5
35	281,4	232,5	186,0	658,1	446,3

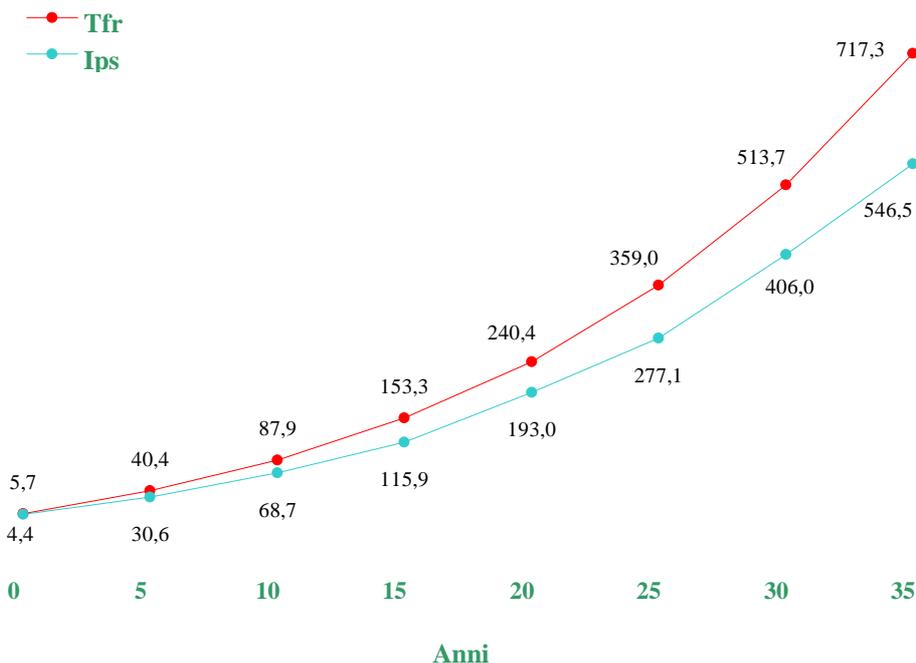


(1) Le retribuzioni sono rivalutate del 3% annuo, valore medio ipotizzato di crescita dell'inflazione nell'arco temporale di riferimento.
 (2) Retribuzione lorda annua per il valore medio percentuale della base di calcolo del Tfr del settore pubblico (82,6%).
 (3) Retribuzione lorda annua per il valore medio percentuale della base di calcolo dell'Ips del settore pubblico (66,1%).
 (4) Il Tfr è ottenuto dividendo per 13,5 la base Tfr e sommando al quoziente il valore accantonato l'anno precedente, rivalutato del 1,5% + 75% dell'incremento dell'indice Istat del costo della vita; il valore è al netto dello 0,50% per il contributo addizionale al fondo pensione.
 (5) L'Ips è ottenuta dividendo la base Ips per 15 e moltiplicando il quoziente per gli anni di servizio.

Tavola 8b
Settore pubblico: confronto tra indennità Premio di Servizio e Tfr
 (Elaborazione Aran)

b - ipotesi con progressione di carriera ⁽¹⁾

Anni	Retribuzione ⁽²⁾	base Tfr ⁽³⁾	base Ips ⁽⁴⁾	Tfr ⁽⁵⁾	Ips ⁽⁶⁾
0	100,0	82,6	66,1	5,7	4,4
5	115,9	95,8	76,6	40,4	30,6
10	141,8	117,1	93,7	87,9	68,7
15	164,4	135,8	108,6	153,3	115,9
20	208,6	172,4	137,9	240,4	193,0
25	241,9	199,8	159,9	359,0	277,1
30	297,2	245,5	196,4	513,7	406,0
35	344,6	284,6	227,7	717,3	546,5



⁽¹⁾ Si è ipotizzata una progressione di carriera percentualmente pari all'incremento della retribuzione di un dipendente del comparto Enti locali, con il seguente sviluppo professionale: da B3 a C1 nel 10° anno di servizio (6,5%); da C1 a D1 nel 20° anno di servizio (9,5%) e da D1 a D2 nel 30° anno di servizio (4,5%).
⁽²⁾ Le retribuzioni sono rivalutate del 3% annuo, valore medio ipotizzato di crescita dell'inflazione nell'arco temporale di riferimento.
⁽³⁾ Retribuzione lorda annua per il valore medio percentuale della base di calcolo del Tfr del settore pubblico (82,6%).
⁽⁴⁾ Retribuzione lorda annua per il valore medio percentuale della base di calcolo dell'Ips del settore pubblico (66,1%).
⁽⁵⁾ Il Tfr è ottenuto dividendo per 13,5 la base Tfr e sommando al quoziente il valore accantonato l'anno precedente, rivalutato del 1,5% + 75% dell'incremento dell'indice Istat del costo della vita; il valore è al netto dello 0,50% per il contributo addizionale al fondo pensione.
⁽⁶⁾ L'Ips è ottenuta dividendo la base Ips per 15 e moltiplicando il quoziente per gli anni di servizio.

4. Appendice statistica

In questa sezione sono esposte tavole di analisi di norma utilizzate per la redazione del Rapporto, che si è ritenuto utile pubblicare per l'interesse conoscitivo autonomo che rappresentano. La serie delle tavole consente di tenere sotto controllo in un unico colpo d'occhio le diverse angolature con cui sono classicamente analizzati gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali:

- i valori assoluti dell'indice (in alto a sinistra), base di calcolo per tutte le ulteriori elaborazioni;
- la media annuale (immediatamente sotto ai valori assoluti dell'indice), che per l'anno in corso è valutata in termini di "acquisito", cioè sulla base di tutti gli aumenti già registrati e in assenza di previsioni di aumento ulteriore ⁽¹⁶⁾;
- l'effetto di trascinamento degli aumenti erogati nel corso dell'anno sull'esercizio successivo (immediatamente sotto la media annuale), il cui calcolo è effettuato implicitamente escludendo dall'anno successivo ogni ipotesi di aumento ⁽¹⁷⁾; per l'anno in corso il trascinamento è valutato in termini di valori acquisiti;
- le variazioni congiunturali (incremento % rispetto al periodo immediatamente precedente, in alto a destra), esposte in modo da cogliere agevolmente i periodi nei quali si è registrata una variazione;
- le variazioni tendenziali (incremento % rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente, in basso a sinistra), che costituiscono l'indicatore a cui usualmente si fa riferimento nelle analisi del Rapporto;
- le variazioni medie annue (ultimi 12 mesi rispetto ai 12 mesi immediatamente precedenti, in basso a destra); questo indicatore nel caso di dicembre coincide, per costruzione, con la media annua (gennaio-dicembre dell'anno confrontato con gennaio-dicembre dell'anno precedente); rispetto al tendenziale questo indicatore presenta un andamento più stabile ed è utile per esaminare gli andamenti di fondo, di lungo periodo, delle retribuzioni e il modo in cui, progressivamente, si raggiunge la media annuale in senso classico (appunto nel dicembre dell'anno).

⁽¹⁶⁾ In termini di calcolo la definizione di "acquisito" vede i mesi ancora non noti assumere un valore dell'indice pari a quello dell'ultimo mese noto.

⁽¹⁷⁾ La misura del trascinamento è utile per determinare quanta parte dell'aumento annuale è dovuta agli incrementi erogati in corso d'anno e quanta è ereditata dal passato. Per esemplificare, se nel corso del 1998 non si fosse verificato alcun aumento nell'indice riferito al totale della pubblica amministrazione, questo si sarebbe attestato su 110,1, valore del dicembre 1997; la media dell'indice nel 1997 è pari a 108,8 e genera quindi un effetto di trascinamento dell'1,2% sul 1998 nella valutazione delle retribuzioni contrattuali Istat come risultato del seguente calcolo: $(110,1 - 108,8) / 108,8 \times 100$.

Tavola 9a
Indici delle retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione
e nell'industria in senso stretto ⁽¹⁾

Valori assoluti e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali

Dati mensili da gennaio 1996 a maggio 2000

a - Pubblica Amministrazione

	Numeri indice (1995 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
gen.	100,6	107,2	109,8	109,8	113,4	0,6	1,0	- 0,3	- 0,3	- 0,1
feb.	100,6	107,3	109,8	109,8	113,4	0	0,1	0	0	0
mar.	100,6	107,3	109,8	109,8	113,4	0	0	0	0	0
apr.	100,6	107,4	109,8	110,3	113,4	0	0,1	0	0,5	0
mag.	100,6	107,7	109,8	110,3	113,4	0	0,3	0	0	0
giu.	100,8	107,7	109,8	111,7		0,2	0	0	1,3	
lug.	101,7	110,1	109,8	113,0		0,9	2,2	0	1,2	
ago.	103,1	110,1	109,8	113,4		1,4	0	0	0,4	
set.	103,1	110,1	109,8	113,4		0	0	0	0	
ott.	103,1	110,1	109,8	113,4		0	0	0	0	
nov.	105,6	110,1	110,1	113,5		2,4	0	0,3	0	
dic.	106,1	110,1	110,1	113,5		0,5	0	0	0	
anno ⁽³⁾	102,2	108,8	109,9	111,8	113,4	5,5	6,5	1,0	1,7	1,4
trasc. ⁽⁵⁾	3,8	1,2	0,2	1,5	0					

	Var. % tendenziali ⁽⁴⁾					Var. % medie annue ⁽⁵⁾				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
gen.	5,0	6,6	2,4	0	3,3	2,1	5,7	6,1	0,8	2,1
feb.	5,0	6,7	2,3	0	3,3	2,4	5,8	5,7	0,6	2,3
mar.	5,0	6,7	2,3	0	3,3	2,7	6,0	5,3	0,4	2,6
apr.	5,0	6,8	2,2	0,5	2,8	3,0	6,1	4,9	0,3	2,8
mag.	5,0	7,1	1,9	0,5	2,8	3,3	6,3	4,5	0,1	3,0
giu.	5,0	6,8	1,9	1,7		3,6	6,4	4,1	0,1	
lug.	5,3	8,3	- 0,3	2,9		4,0	6,7	3,4	0,4	
ago.	6,7	6,8	- 0,3	3,3		4,4	6,7	2,8	0,7	
set.	5,3	6,8	- 0,3	3,3		4,7	6,8	2,2	1,0	
ott.	5,3	6,8	- 0,3	3,3		5,0	6,9	1,7	1,3	
nov.	7,7	4,3	0	3,1		5,4	6,6	1,3	1,5	
dic.	6,1	3,8	0	3,1		5,5	6,5	1,0	1,8	

⁽¹⁾ elaborazione Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente

⁽²⁾ rispetto al mese precedente

⁽³⁾ valori acquisiti per l'anno in corso

⁽⁴⁾ rispetto al medesimo mese dell'anno precedente

⁽⁵⁾ media ultimi 12 mesi rispetto alla media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre = media annua).

Tavola 9b
Indici delle retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione
e nell'industria in senso stretto ⁽¹⁾

Valori assoluti e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali

Dati mensili da gennaio 1996 a maggio 2000

b - Industria in senso stretto

	Numeri indice (1995 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
gen.	101,1	105,4	106,9	110,4	112,2	1,1	2,0	0,1	0,4	0,3
feb.	101,1	105,4	107,0	110,4	112,2	0	0	0,1	0	0
mar.	101,1	105,4	108,5	110,4	112,2	0	0	1,4	0	0
apr.	101,4	105,6	108,8	110,7	113,1	0,3	0,2	0,3	0,3	0,8
mag.	101,6	105,6	108,8	110,7	113,5	0,2	0	0	0	0,4
giu.	101,7	105,8	109,0	110,6		0,1	0,2	0,2	- 0,1	
lug.	102,3	106,2	109,0	111,8		0,6	0,4	0	1,1	
ago.	102,4	106,3	109,5	111,8		0,1	0,1	0,5	0	
set.	102,4	106,3	109,6	111,8		0	0	0,1	0	
ott.	103,0	106,8	109,9	111,9		0,6	0,5	0,3	0,1	
nov.	103,1	106,8	109,9	111,9		0,1	0	0	0	
dic.	103,3	106,8	110,0	111,9		0,2	0	0,1	0	
anno ⁽³⁾	102,0	106,0	108,9	111,2	112,9	3,3	3,9	2,7	2,1	1,5
trasc. ⁽⁵⁾	1,3	0,8	1,0	0,6	0,5					

	Var. % tendenziali ⁽⁴⁾					Var. % medie annue ⁽⁵⁾				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
gen.	3,4	4,3	1,4	3,3	1,6	3,6	3,4	3,7	2,9	2,0
feb.	3,4	4,3	1,5	3,2	1,6	3,6	3,5	3,4	3,0	1,8
mar.	3,4	4,3	2,9	1,8	1,6	3,7	3,6	3,3	2,9	1,8
apr.	3,7	4,1	3,0	1,7	2,2	3,7	3,6	3,2	2,8	1,9
mag.	3,7	3,9	3,0	1,7	2,5	3,8	3,6	3,2	2,7	1,9
giu.	3,8	4,0	3,0	1,5		3,8	3,7	3,1	2,6	
lug.	3,3	3,8	2,6	2,6		3,8	3,7	3,0	2,5	
ago.	3,4	3,8	3,0	2,1		3,8	3,7	2,9	2,5	
set.	2,6	3,8	3,1	2,0		3,6	3,8	2,9	2,4	
ott.	3,2	3,7	2,9	1,8		3,5	3,9	2,8	2,3	
nov.	3,1	3,6	2,9	1,8		3,4	3,9	2,7	2,2	
dic.	3,3	3,4	3,0	1,7		3,3	3,9	2,7	2,1	

⁽¹⁾ elaborazione Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente

⁽²⁾ rispetto al mese precedente

⁽³⁾ valori acquisiti per l'anno in corso

⁽⁴⁾ rispetto al medesimo mese dell'anno precedente

⁽⁵⁾ media ultimi 12 mesi rispetto alla media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre = media annua).

Tavola 9c
Indici delle retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione
e nell'industria in senso stretto ⁽¹⁾

Valori assoluti e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali

Dati mensili da gennaio 1996 a maggio 2000

c - Personale pubblico contrattualizzato

	Numeri indice (1995 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
gen.	100,0	107,3	109,7	109,3	113,2	0	1,7	- 0,3	- 0,3	- 0,1
feb.	100,0	107,3	109,7	109,3	113,2	0	0	0	0	0
mar.	100,0	107,4	109,7	109,3	113,2	0	0	0	0	0
apr.	100,0	107,4	109,7	110,0	113,2	0	0	0	0,6	0
mag.	100,0	107,4	109,7	110,0	113,2	0	0	0	0	0
giu.	100,1	107,4	109,7	111,7		0,1	0	0	1,6	
lug.	101,3	110,0	109,7	113,2		1,2	2,4	0	1,3	
ago.	102,5	110,0	109,7	113,2		1,2	0	0	0	
set.	102,5	110,0	109,7	113,2		0	0	0	0	
ott.	102,5	110,0	109,7	113,2		0,1	0	0	0	
nov.	105,6	110,0	109,7	113,2		3,0	0	0	0	
dic.	105,6	110,0	109,7	113,3		0	0	0	0	
anno ⁽³⁾	101,7	108,7	109,7	111,6	113,2	4,9	6,9	0,9	1,7	1,4
trasc. ⁽⁵⁾	3,8	1,2	0,0	1,5	0					

	Var. % tendenziali ⁽⁴⁾					Var. % medie annue ⁽⁵⁾				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
gen.	4,3	7,4	2,2	- 0,3	3,5	1,9	5,2	6,5	0,7	2,0
feb.	4,3	7,4	2,2	- 0,3	3,5	2,2	5,4	6,0	0,5	2,4
mar.	4,3	7,4	2,2	- 0,3	3,5	2,4	5,7	5,6	0,3	2,7
apr.	4,3	7,4	2,2	0,3	2,9	2,7	6,0	5,1	0,2	2,9
mag.	4,3	7,4	2,2	0,3	2,9	2,9	6,2	4,7	0,0	3,1
giu.	4,2	7,3	2,2	1,8		3,2	6,5	4,3	- 0,0	
lug.	4,7	8,6	- 0,3	3,2		3,5	6,8	3,5	0,3	
ago.	5,8	7,3	- 0,3	3,2		3,9	6,9	2,9	0,6	
set.	4,7	7,3	- 0,3	3,2		4,1	7,1	2,3	0,8	
ott.	4,7	7,3	- 0,3	3,2		4,3	7,3	1,7	1,1	
nov.	7,8	4,2	- 0,3	3,2		4,8	7,0	1,3	1,4	
dic.	5,6	4,2	- 0,3	3,2		4,9	6,9	0,9	1,7	

⁽¹⁾ elaborazione Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente

⁽²⁾ rispetto al mese precedente

⁽³⁾ valori acquisiti per l'anno in corso

⁽⁴⁾ rispetto al medesimo mese dell'anno precedente

⁽⁵⁾ media ultimi 12 mesi rispetto alla media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre = media annua).

Tavola 9d
Indici delle retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione
e nell'industria in senso stretto ⁽¹⁾

Valori assoluti e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali

Dati mensili da gennaio 1996 a maggio 2000

d - Personale pubblico non contrattualizzato

	Numeri indice (1995 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
gen.	104,0	107,9	110,2	109,8	112,9	4,0	- 1,8	- 0,3	- 0,3	- 0,3
feb.	104,0	108,5	110,2	109,8	112,9	0	0,6	0	0	0
mar.	104,0	108,5	110,2	109,8	112,9	0	0	0	0	0
apr.	104,0	108,7	110,2	109,8	112,9	0	0,2	0	0	0
mag.	104,0	108,7	110,2	109,8	112,9	0	0	0	0	0
giu.	104,0	108,7	110,2	109,8		0	0	0	0	
lug.	104,0	110,5	110,2	109,8		0	1,7	0	0	
ago.	106,5	110,5	110,2	112,7		2,4	0	0	2,6	
set.	106,7	110,5	110,2	112,7		0,2	0	0	0	
ott.	106,7	110,5	110,2	112,9		0	0	0	0,2	
nov.	106,7	110,5	110,2	113,2		0	0	0	0,2	
dic.	109,9	110,5	110,2	113,2		2,9	0	0	0	
anno ⁽³⁾	105,4	109,5	110,2	111,1	112,9	10,3	3,9	0,6	0,8	1,6
trasc. ⁽⁵⁾	4,2	0,9	- 0,0	1,9	0					

	Var. % tendenziali ⁽⁴⁾					Var. % medie annue ⁽⁵⁾				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
gen.	10,3	3,7	2,1	- 0,3	2,8	2,9	9,7	3,8	0,4	1,1
feb.	10,3	4,3	1,6	- 0,3	2,8	3,7	9,1	3,5	0,2	1,4
mar.	10,3	4,3	1,6	- 0,3	2,8	4,4	8,6	3,3	0,1	1,6
apr.	10,3	4,5	1,4	- 0,3	2,8	5,2	8,1	3,1	- 0,1	1,9
mag.	10,3	4,5	1,4	- 0,3	2,8	6,0	7,6	2,8	- 0,2	2,2
giu.	10,3	4,5	1,4	- 0,3		6,8	7,1	2,5	- 0,3	
lug.	10,3	6,3	- 0,3	- 0,3		7,5	6,8	2,0	- 0,3	
ago.	13,0	3,8	- 0,3	2,3		8,5	6,1	1,7	- 0,1	
set.	9,6	3,6	- 0,3	2,3		9,0	5,6	1,3	0,1	
ott.	9,6	3,6	- 0,3	2,5		9,6	5,1	1,0	0,3	
nov.	8,8	3,6	- 0,3	2,7		10,0	4,7	0,7	0,6	
dic.	9,9	0,6	- 0,3	2,7		10,3	3,9	0,6	0,9	

⁽¹⁾ elaborazione Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente

⁽²⁾ rispetto al mese precedente

⁽³⁾ valori acquisiti per l'anno in corso

⁽⁴⁾ rispetto al medesimo mese dell'anno precedente

⁽⁵⁾ media ultimi 12 mesi rispetto alla media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre = media annua).

Tavola 9e
Indici delle retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione
e nell'industria in senso stretto ⁽¹⁾

Valori assoluti e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali

Dati mensili da gennaio 1996 a maggio 2000

e - Dirigenti Generali PA e assimilati

	Numeri indice (1995 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
gen.	100,6	102,1	110,9	118,2	119,0	0,6	- 0,2	0	0,7	0
feb.	100,6	102,1	110,9	118,2	119,0	0	0	0	0	0
mar.	100,6	102,1	110,9	118,2	119,2	0	0	0	0	0,2
apr.	100,6	102,4	110,9	118,2	119,2	0	0,3	0	0	0
mag.	100,6	108,9	110,9	118,2	119,2	0	6,4	0	0	0
giu.	101,9	108,9	110,9	118,2		1,4	0	0	0	
lug.	101,9	110,1	110,9	119,0		0	1,1	0	0,7	
ago.	101,9	110,1	110,9	119,0		0	0	0	0	
set.	102,3	110,1	110,9	119,0		0,3	0	0	0	
ott.	102,3	110,9	110,9	119,0		0	0,7	0	0	
nov.	102,3	110,9	117,4	119,0		0	0	5,9	0	
dic.	102,3	110,9	117,4	119,0		0	0	0	0	
anno ⁽³⁾	101,5	107,4	112,0	118,6	119,2	1,9	5,8	4,3	5,9	0,5
trasc. ⁽³⁾	0,7	3,2	4,8	0,3	0					
	Var. % tendenziali ⁽⁴⁾					Var. % medie annue ⁽⁵⁾				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
gen.	1,4	1,5	8,6	6,6	0,7	2,0	1,9	6,5	4,1	5,4
feb.	1,4	1,5	8,6	6,6	0,7	1,8	1,9	7,1	3,9	4,9
mar.	1,4	1,5	8,6	6,6	0,8	1,7	1,9	7,6	3,8	4,4
apr.	1,4	1,8	8,3	6,6	0,8	1,7	2,0	8,2	3,7	3,9
mag.	1,4	8,3	1,8	6,6	0,8	1,6	2,5	7,6	4,1	3,4
giu.	2,8	6,8	1,8	6,6		1,7	2,9	7,2	4,5	
lug.	1,9	8,0	0,7	7,3		1,7	3,4	6,5	5,0	
ago.	1,9	8,0	0,7	7,3		1,6	3,9	5,9	5,6	
set.	2,3	7,7	0,7	7,3		1,7	4,3	5,3	6,1	
ott.	2,3	8,4	0	7,3		1,7	4,9	4,6	6,7	
nov.	2,3	8,4	5,9	1,4		1,8	5,4	4,4	6,3	
dic.	2,3	8,4	5,9	1,4		1,9	5,8	4,3	5,9	

⁽¹⁾ elaborazione Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente

⁽²⁾ rispetto al mese precedente

⁽³⁾ valori acquisiti per l'anno in corso

⁽⁴⁾ rispetto al medesimo mese dell'anno precedente

⁽⁵⁾ media ultimi 12 mesi rispetto alla media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre = media annua).