

I recenti sviluppi negoziali

Negli ultimi mesi il comparto delle Autonomie territoriali e la corrispondente area dirigenziale sono riusciti a sbloccare i rispettivi iter negoziali. Per il personale del comparto si è giunti alla sigla dell'ipotesi di rinnovo contrattuale mentre per i dirigenti è stato firmato il testo finale. La stagione contrattuale è stata difficile, ha visto ritardi eccessivi ed ha dovuto attendere le indicazioni provenienti da ben tre finanziarie. Essere riusciti a raggiungere questi due traguardi è un fatto senza dubbio positivo. Si tratta comunque di due bienni diversi. E' il 2004-05 per il personale del comparto: in una situazione fisiologica si dovrebbe già avere sul tavolo la nuova piattaforma.

Per i dirigenti è invece ancora il biennio 2002-03, con uno "scavalco" di un intero biennio. Questo ritardo merita qualche ulteriore chiarimento. L'ipotesi di rinnovo fu siglata a metà del 2005, ma sono occorsi 6 mesi affinché l'iter di controllo si concludesse, con una certificazione non positiva da parte della Corte dei Conti. Come è nella sue prerogative, l'Aran ha comunque deciso di apporre la firma definitiva all'ipotesi di rinnovo.

Ritardi, certificazioni non positive e, non da ultimo, contenuti specifici dei rinnovi evidenziano i crescenti elementi di criticità che l'architettura del sistema di regolazione salariale sta incontrando. I problemi non attengono tanto (o non solo) al modello negoziale come da più parti si sostiene, ma agli stessi principi che ne orientano l'operare. Quale è la retribuzione da prendere a riferimento e su cui applicare il meccanismo di indicizzazione ancorato ai TIP? Nel tempo, si è slittati da una base retributiva prossima al tabellare, sino alla retribuzione di fatto. Quale è il grado di effettiva

autonomia gestionale retributiva di cui gli enti possono disporre e quanto ampia è la differenziazione fra i singoli Enti che si è disposti ad accettare?

E' su queste basi che sono sorte le obiezioni della Corte dei Conti. La quale ha osservato come nel biennio ancora precedente (2000-2001) la dinamica retributiva di fatto (che include anche i benefici dell'integrativa) sia risultata pari a tre volte quella preventivata dall'ARAN in sede di Relazione tecnica al contratto. Con questa osservazione, in realtà, non si scopre nulla di nuovo: da tempo l'Osservatorio Unioncamere è giunto a queste quantificazioni. Ma il punto è che nei disposti contrattuali nazionali non vi era un vincolo sufficientemente forte da inibire questa eventualità. I canali di alimentazione del Fondo unico, sub specie di nuovi servizi ed accrescimento degli stessi, nonché di convenzioni, sponsorizzazioni, ecc., consentono stanziamenti, di fatto, senza alcun tetto. E' l'intera architettura contrattuale che prevede come unico vero limite quello delle disponibilità di Bilancio. Certamente il problema non è solo quello di ambiguità di principi guida, ma spesso anche di qualche forzatura di quei paletti che erano invece sufficientemente definiti. E' quindi comprensibile l'osservazione di censura formulata dalla Corte circa il recupero in sede di rinnovo 2002-03, a fronte di una dinamica retributiva complessiva ben oltre l'inflazione effettiva nel biennio 2000-01. L'appunto è formalmente ineccepibile ma si tratta di poca cosa, visto che il recupero si cifrava esattamente nello 0,52%: la gran parte dei miglioramenti retributivi è giunta dal momento decentrato.

Venendo ora ai contenuti specifici del CCNL 2004-05 per il personale del comparto non si possono sottacere alcuni profili di problematicità. Il costo complessivo del CCNL si ragguaglia al 5,71%, come somma di riadeguamenti del tabellare (5,01%) e di risorse decentrate (0,7% - con qualche differenziazione legata ad indici di bilancio). A ciò si aggiungeranno poi le risorse davvero integrative, cioè quella non espressamente decentrate dal CCNL. Il conto finale si saprà quando gli Enti avranno dato corso alla contrattazione di II livello.

Attualmente si è in grado di verificare gli andamenti di fatto sino al 2004, e a ciò sono dedicate le Sezioni

Realizzato da Unioncamere
P.za Sallustio, 21 00187 Roma Tel. 06/47041
con **ref** (Ricerche per l'Economia e la Finanza)
Stampa: Copygraph Sas - Roma
Per informazioni:
Unioncamere
Area organizzazione ed-gov
Tel 064704274

Osservatorio sul lavoro pubblico

3 e 5 del
presente
Rapporto.

Le retribuzioni contrattuali e di fatto dei comparti pubblici e privati

Il quadro delle relazioni sindacali nel settore privato dell'economia è stato recentemente contrassegnato dal rinnovo di uno dei CCNL più importanti per numero di lavoratori coinvolti: quello dei metalmeccanici. Rinnovo particolarmente faticoso, per il quale è stato necessario un lungo periodo di trattativa e che ha trovato un punto di compromesso anche grazie all'allungamento di sei mesi rispetto alla consueta struttura biennale. L'aumento mensile è di 100 euro (al quinto livello, che meglio approssima la retribuzione media). Rapportando questa cifra alla base retributiva impiegata negli indici Istat si ottiene una dinamica a regime pari al 6,9%. Lo stesso esercizio è stato condotto per il CCNL del Commercio, di durata quadriennale e di nuovo stimando la dinamica implicita per l'ultima tranche di aumento. Si ottiene il 10,9% corrispondente a 125 euro medi. Il contratto del commercio e quello metalmeccanico coprono insieme una platea di oltre 3 milioni di dipendenti. È recente anche l'approvazione del contratto degli alimentari, per il quale si stima una variazione dell'indice Istat del 6,3% per il biennio dal giugno 2005 al maggio 2007.

Retribuzioni contrattuali da Ccnl: variazioni %

Comparti ⁽¹⁾

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Com. cio ⁽²⁾⁽³⁾	biennio 01/02 5.2%		quadriennio 03/06 10.9%			
Metal.co	biennio 01/02 5.2%		biennio 03/04 6.2%		bi. 05/06 giu. 07 6.9%	
Alimentare	Giu.01 - mag.03 4.9%		Giu.03 - mag.05 7.1%		Giu.05 - mag.07 6.3%	
Regioni e Aut. Locali	biennio 02/03 6.1%		biennio 04/05 5.1%			

⁽¹⁾ Retribuzioni Contrattuali Istat

⁽²⁾ Il dato 2003-2006 comprende una stima dell'ultima tranche

⁽³⁾ Il contratto del Commercio è di durata quadriennale

Per quanto riguarda il settore pubblico, gli ultimi mesi hanno visto la sigla di numerosi CCNL di comparto. Fra questi, quello che in questa sede rileva maggiormente riguarda il comparto delle Regioni e Autonomie Locali. L'ipotesi di contratto siglata l'8 Febbraio 2006 implica un aumento della retribuzione contrattuale di poco superiore al 5%, per 90 euro di aumento medio mensile. In questa

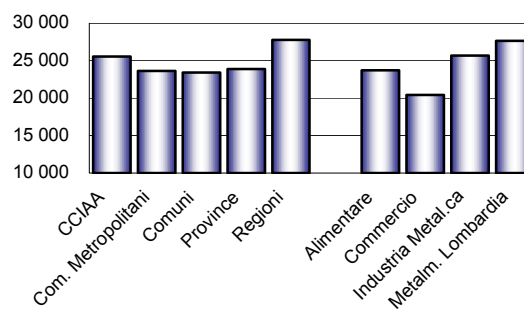
cifra non sono da comprendere le risorse destinate alla rideterminazione del fondo unico di amministrazione.

I valori sin qui visti riguardano gli incrementi stabiliti dai contratti nazionali; per arrivare alle retribuzioni di fatto occorre aggiungere i benefici della contrattazione di secondo livello. La dinamica di fatto riportata riguarda il quadriennio 2000 - 2004. Tutti i sotto comparti degli enti locali mostrano guadagni retributivi ben sopra il 20% - le Camere registrano l'incremento minore, mentre le Regioni mostrano l'incremento più sostenuto. Più contenuta la dinamica delle retribuzioni di fatto nei settori privati considerati: commercio e industria metalmeccanica si attestano su valori inferiori al 15%, mentre la metalmeccanica lombarda al 18.6%.

I risultati finali di questa dinamica sono osservabili nei livelli retributivi di fatto pro capite: i dati sono al 2004, e consentono di valutare, al di là degli andamenti di medio periodo, le differenze assestate.

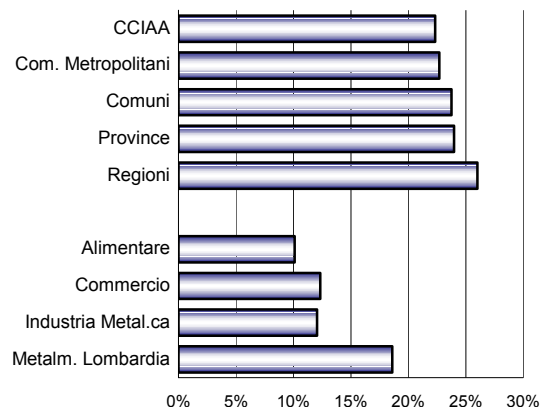
(Il testo continua a pag. 6)

Retribuzioni di fatto: livelli 2004 ⁽¹⁾



⁽¹⁾ Fonti varie: cfr. tabella pag. 6

Retribuzioni di fatto: var. % 2000-2004 ⁽¹⁾



⁽¹⁾ Fonti varie: cfr. pag.6

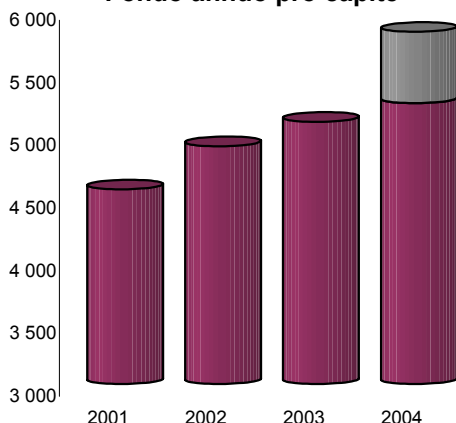
⁽²⁾ escluse dalle elaborazioni le camere di Sicilia e Trentino Alto Adige

Osservatorio sul lavoro pubblico

L'evoluzione del fondo per il salario accessorio nelle camere

Si sono espresse molte perplessità sulle modalità di finanziamento dell'indennità di comparto. Questo nuovo istituto contrattuale infatti viene alimentato in larga misura dal fondo unico di amministrazione. In molte realtà si temeva uno svuotamento degli stanziamenti per la produttività, che costituisce circa la metà della retribuzione accessoria delle camere e una potenziale leva di gestione e sviluppo delle risorse umane.

Fondo annuo pro capite⁽¹⁾



⁽¹⁾ in grigio chiaro le risorse per l'ind. di comparto

Le risultanze del 2004 consentono una articolata verifica di quanto è effettivamente avvenuto¹. Pur a fronte di evidenze fortemente differenziate, è sempre utile uno sguardo rivolto al complesso del mondo camerale. Il grafico qui sopra riporta i valori annui pro capite (di competenza) delle risorse impegnate nel fondo. Anche al netto di quanto necessario a finanziare l'Indennità di comparto, l'entità del fondo ha continuato a crescere, ad un ritmo di poco inferiore al passato. Complessivamente, il sistema camerale ha reperito maggiori risorse in misura sufficiente sia ad alimentare la nuova indennità, sia ad aggiungere altri circa 150 euro pro capite annui. Ma questa è una "macromedia": tra le camere si osserva una variabilità elevata. Nei grafici a torta, il primo riquadro in alto a sinistra mostra che il 25% degli enti camerali ha registrato una forte diminuzione percentuale del fondo, ovvero superiore al 5% (l'incidenza dell'impiego per indennità di comparto è

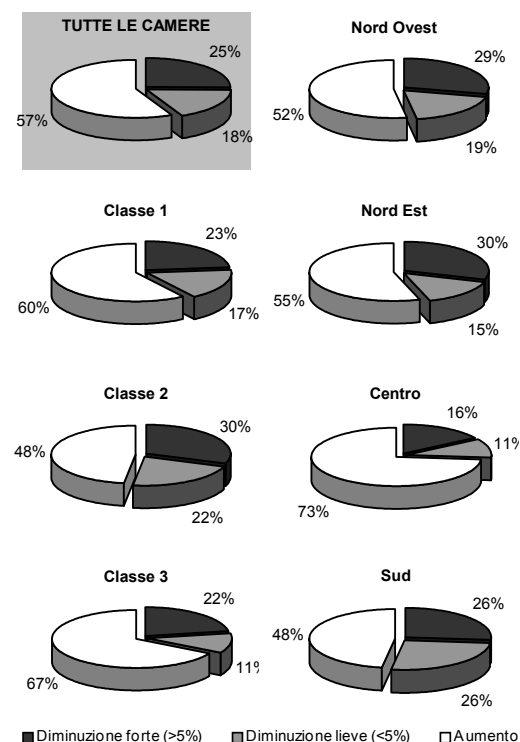
¹ I dati presentati non comprendono le camere di Valle d'Aosta, Trentino Alto Adige e Sicilia.

pari al 10% circa del fondo). Il fatto che un quarto delle camere abbia dovuto ridurre altre forme di impiego per finanziare un'indennità fissa non può essere sottaciuto. A ciò si aggiunga che poco meno di un quinto degli enti (18%) ha fatto registrare una variazione negativa ma contenuta (inferiore al 5%). Nel 57% dei casi vi è un aumento, di entità variabile: non considerando gli estremi, si va da 30 a 1400 euro in più, con una media attestata su poco meno di 450 euro.

Gli altri grafici a torta offrono un taglio dimensionale e geografico. Le camere che hanno incontrato maggiori difficoltà sono quelle di media dimensione e con localizzazione al Sud. Al Centro si trovano le realtà che hanno attuato cospicui rifinanziamenti del fondo. Il Nord, in entrambe le ripartizioni, presenta una caratteristica di più elevata dicotomia, con la più alta percentuale di enti costretti a diminuire significativamente l'entità del fondo.

In definitiva, le camere hanno attivato risorse in misura superiore alle necessità dettate dal nuovo istituto. Ma le condizioni sono differenziate, e in molti casi non si può escludere un quadro di difficoltà per i sistemi di incentivazione del personale.

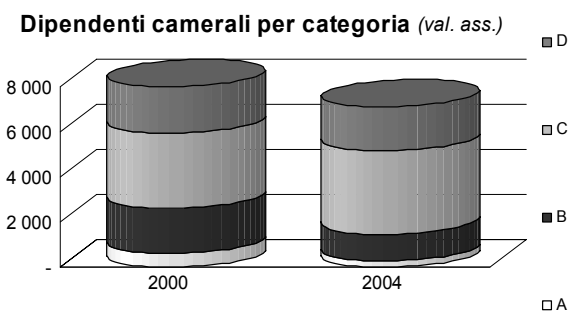
Percentuale di camere in base alla variazione del fondo 2004/03 (al netto di ind. di comparto)



Lo sviluppo della struttura professionale

Il primo grafico qui riportato pone in luce la variazione del personale in servizio nelle Camere di Commercio. Nel periodo che va dal 2000 al 2004 i dipendenti sono passati da circa 7.800 a 7.100, con una diminuzione dell'11.1%. Questo fenomeno, che è figlio delle misure che di anno in anno sono state varate per frenare la spesa e bloccare le assunzioni, è certo di dimensioni rilevanti. Si esaminerà in seguito l'utilizzo degli impieghi flessibili, onde valutare un'eventuale compensazione.

Lo stesso grafico consente poi di osservare i



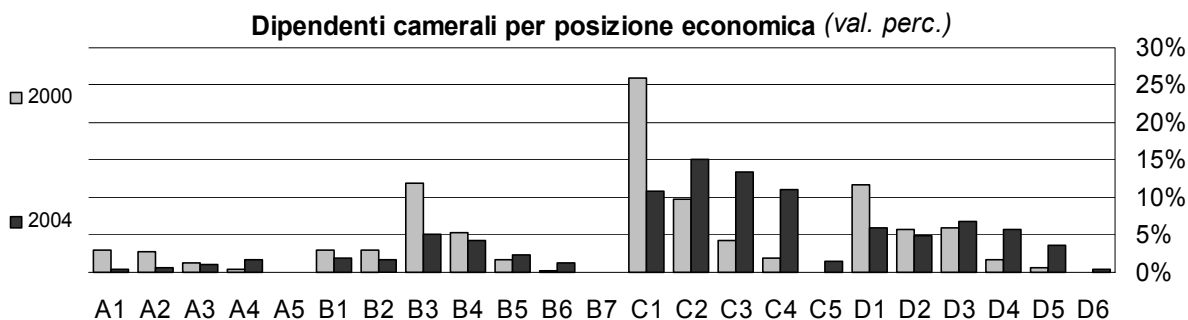
risultati dei movimenti che hanno interessato la struttura professionale: progressioni orizzontali, verticali, e poi assunzioni e cessazioni. Le categorie che vedono diminuire il numero di personale sono la A, già poco capiente ad inizio periodo, la D, che perde circa 100 unità sui 2000 di inizio periodo, e la B, che registra la diminuzione più vistosa: passa da oltre 2.000 dipendenti a meno di 1.200. Al contrario, la categoria C è l'unica in crescita, sebbene di meno di 100 unità, arrivando a sfiorare le 3700.

In termini percentuali le incidenze cambiano vistosamente. Se la A si conferma marginale, passando dal 7% al 4%, la B subisce in decremento

rilevante anche in percentuale, dal 25% al 17%. Il lieve incremento assoluto della C si trasforma in un miglioramento netto in termini percentuali: dal 42% al 52% - più di un dipendente su due nel 2004 è inquadrato in C. Anche la D è in leggero aumento, arrivando al 28% dal 26% iniziale.

Il secondo grafico prende in considerazione le singole posizioni economiche, e riporta l'incidenza percentuale di ciascuna nel 2000 e nel 2004. Occorre specificare che le ultime posizioni economiche di ciascuna categoria (A5, B7, C5 e D6) sono state aggiunte nel recente contratto e pertanto non esistevano nel 2000. In tutte le categorie si nota come passando dal 2000 al 2004 diminuisca l'incidenza delle posizioni iniziali, ed in particolare di alcune di quelle di accesso (A1, B3, C1 e D1), ed aumenti quella delle posizioni più avanzate, come accade in C3 e C4, ma anche in D4 e D5. Fanno naturalmente eccezione gli sviluppi orizzontali istituiti di recente.

Per quanto riguarda la categoria A, vi sono inquadrati appena il 4% dei dipendenti, e si tratta di una grandezza esigua. Per la categoria B è facile prevedere che nei prossimi anni proseguirà nella dinamica calante fin qui osservata, difficilmente contrastata da assunzioni (bloccate o centellinate) o da progressioni verticali in entrata (sono pochi gli aspiranti). L'entità dei transiti dalla B alla C non dovrebbe tuttavia risultare eccessiva, stante la prevalente distribuzione del personale inquadrato B in posizioni intermedie, e la minore frequenza dei salti di elevata ampiezza. La categoria C non dovrebbe quindi risentire di rilevanti flussi in entrata dall'interno, e l'entità prevedibile delle progressioni verticali in D potrebbe contribuire a ridimensionarne l'incidenza. Ne deriva anche che la categoria apicale, con buona probabilità, è destinata a vedere aumentare il proprio peso percentuale.



La composizione della dinamica retributiva di fatto 2002 - 2004

Dopo aver visto cosa è avvenuto alla gestione finanziaria del fondo per il salario accessorio e agli sviluppi della struttura professionale si possono tirare le somme in termini di dinamica retributiva pro capite. L'arco temporale preso a riferimento è quello che va dal 2002 al 2004: in questo modo, i dati incorporano i benefici del Ccnl del biennio 2002-2003 e di due tornate di contrattazione integrativa, quelle del 2003 e 2004.

Come riportato nella tavola in basso, le retribuzioni di fatto per il personale non dirigente delle Camere di Commercio sono passate dai circa 23.500 del 2002 ai circa 25.500 euro del 2004, con un incremento medio di oltre 2.000 euro, che corrispondono a una dinamica dell'8,7% nei due anni. In termini reali, cioè al netto dell'inflazione, ciò ha consentito guadagni di circa un punto e mezzo all'anno².

A differenza delle precedenti tornate, come era da attendersi, il mutato peso dei livelli negoziali si è tradotto in una forte incidenza degli aumenti sulla parte fissa della retribuzione. È possibile scomporre la dinamica retributiva pro capite di fatto in tre elementi:

- la dinamica retributiva delle competenze fisse (a struttura occupazionale costante),
- la dinamica delle competenze accessorie,
- la dinamica dovuta all'effetto di carriera e turnover.

Come mostra la tavola riprodotta in questa pagina, la dinamica complessiva dell'8,7% è determinata per il 6,5% dal riadeguamento del tabellare e dall'introduzione dell'Indennità di comparto. Ad un'analisi di maggiore dettaglio è emerso come il monte retributivo dovuto alla retribuzione individuale di anzianità (ria) stia diminuendo nel corso degli anni, un fenomeno che probabilmente va ricollegato al turn over del personale e in particolare alla rilevante diminuzione del personale dell'11% negli ultimi quattro anni.

Il contributo alla dinamica complessiva dovuto all'indennità di comparto è pari al 2,4%, dei quali

circa lo 0,2 a carico del Ccnl e la restante parte finanziata dal fondo unico di amministrazione. In termini assoluti, il 6,5% di incremento corrisponde a una media di oltre 1500 euro annui, di cui 550 per l'indennità di comparto.

Per quanto attiene le competenze accessorie, il loro contributo alla dinamica nei due anni considerati è praticamente nullo, avendo fatto registrare una variazione appena dello 0,2%. Infine il contributo da attribuire agli sviluppi di carriera (progressioni orizzontali e verticali) e al turnover (assunzioni e cessazioni) si cifra nell'2%.

Qualora le risorse integrative impegnate dai singoli enti fossero rimaste invariate pur in assenza di progressioni orizzontali, la dinamica della retribuzione accessoria sarebbe risultata negativa. Ciò qualifica meglio il significato delle politiche retributive messe in atto e l'entità considerevole dello sforzo realizzato in termini di risorse integrative (oltre a quelle decentrate dal ccnl), stimabile in oltre il 2%.

Le maggiori risorse raccolte dai singoli enti e affluite nel fondo sono state impiegate per finanziare l'indennità di comparto, come pure una quantità moderata di progressioni orizzontali, lasciando sostanzialmente inalterata l'entità degli impieghi per la retribuzione accessoria. (In termini assoluti le progressioni ed il turn over hanno mediamente portato nelle tasche dei dipendenti camerali circa 450 euro nei annui).

Dinamica retributiva cciaa 2002-2004

Retribuzione media 2002	23 519
Retribuzione media 2004	25 564
Dinamica in valore assoluto	2 045
Dinamica di fatto	8.7%
Contributo per dinamica del fisso ⁽¹⁾	6.5%
di cui per indennità di comparto	2.4%
Contributo per dinamica accessorio	0.2%
Contributo per turn over e carriera	2.0%

² Il tasso di inflazione registrato nel 2003 e nel 2004 è stato pari rispettivamente al 2,7% e al 2,2%.

⁽¹⁾ a mix costante

Glossario

Competenze accessorie. Comprendono i seguenti istituti contrattuali: posizione e risultato, produttività, responsabilità, straordinario, indennità per rischi, turni e disagio, altro variabile.

Competenze fisse. Comprendono i seguenti istituti contrattuali: stipendio tabellare, indennità integrativa speciale, retribuzione individuale di anzianità.

Conto Annuale. È una rilevazione di tipo censuario curata dalla Ragioneria Generale dello Stato – IgoP e indirizzata a monitorare le spese per il personale in particolare sul versante delle politiche retributive e di sviluppo professionale. Data la sua natura censuaria (e non campionaria) viene resa disponibile con qualche ritardo. Utilizzando lo stesso metodo di rilevazione e limitatamente agli Enti Locali, l'Aran ha predisposto un campione di amministrazioni monitorate tempestivamente, grazie al quale è possibile elaborare stime e previsioni entro tempi più ravvicinati.

Effetto di carriera e turn over. Indica quanto la retribuzione media di fatto è cresciuta a seguito delle progressioni orizzontali e verticali, ma anche del combinato disposto di cessazioni e assunzioni di personale, il cosiddetto turn over. Se la carriera determina un aumento della retribuzione media, l'effetto del turn over può avere segno sia positivo sia negativo, a seconda che il personale cessato percepisca retribuzioni più elevate dei nuovi assunti, o meno.

Indice delle retribuzioni contrattuali. È un indicatore diffuso dall'Istat sotto forma di numeri indice mensili. Può essere definito un indicatore "di cassa senza arretrati", nel senso che recepisce i benefici economici una volta che il Ccnl è stato definitivamente siglato, senza riattribuire le relative tranche alla data di competenza e senza contemplare gli arretrati. Le informazioni sono tratte dal disposto contrattuale; l'indice è calcolato a partire dalla composizione occupazionale fissa di un anno base. Non risente quindi dell'effetto della carriera e del turn over e per costruzione incorpora solo i benefici aventi carattere generale e continuativo. È spesso utilizzato come prima approssimazione degli effetti derivati dalla contrattazione di primo livello.

Retribuzioni di fatto. Si tratta dei valori di competenza, che risentono dei benefici corrisposti sia al primo sia al secondo livello di contrattazione,

e di quelli derivanti dalla carriera e dal turnover del personale. Per le retribuzioni di fatto del settore privato ci si riferisce alla Contabilità Nazionale Istat nella versione dei conti funzionali mentre per il pubblico impiego se ne utilizza la versione istituzionale del Conto Consolidato per le AAPP. Inoltre, per il settore pubblico è possibile rifarsi anche ai dati del Conto Annuale predisposto dalla Ragioneria Generale dello Stato – IGOP. Per i settori privati sono disponibili numerose rilevazioni predisposte dalle associazioni di categoria. Il prospetto che segue illustra le fonti utilizzate in questa pubblicazione.

Fonti	Comparti
Assolombarda	Metalmeccanico Lombardia
Campione Aran (<i>stime preliminari</i>)	Province, Regioni, Comuni e Comuni Metropolitan
Database UnionCamere - ref.	Camere di Commercio
Istat Contabilità Nazionale	Commercio, Alimentare, Metalmeccanico

(Continua da pag. 2)

Si conferma come la contrattazione di secondo livello abbia consentito notevoli differenziali tra i vari sottocomparti delle autonomie locali: si va dal dato dei comuni, di poco superiore ai 23mila euro, a quello delle regioni, nuovamente in posizione di leadership, con quasi 29mila euro. Il dato delle camere si situa in una posizione intermedia. Come ci si può attendere, nei settori privati è presente una differenziazione ancora maggiore, con il commercio su livelli di 20.400 euro e la metalmeccanica su 25.700. Per l'industria metalmeccanica è possibile evidenziare anche il forte differenziale tra il valore medio nazionale e quello lombardo.

Si ringraziano RGS – IGOP, Assolombarda e Aran per il prezioso supporto fornito.