

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Giugno 2014

1

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Giugno 2014 - Anno 5, n. 1

Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, realizzato in base alle informazioni disponibili alla data del 24 ottobre 2014

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

Direzione Studi, Risorse e Servizi, UO Studi e Analisi compatibilità

Via del Corso 476 - 00186 Roma

Tel. +39 06 32483233 - Fax +39 06 32483351

E-mail: ufficiodistatistica@aranagenzia.it

<http://www.aranagenzia.it>

La stesura del presente Rapporto è stata curata da Pierluigi Mastrogiuseppe e Cesare Vignocchi. Hanno collaborato alla redazione Fabrizio Alfano, Alessandra D'Amore, Rossella Di Tommaso, Adriana Piacente.

Questo rapporto è disponibile solo in formato elettronico

www.aranagenzia.it, permette, nella sezione “Statistiche e Pubblicazioni”, di accedere:

- ai diversi fascicoli del **Rapporto semestrale Aran** (*pdf*);
- ad alcune **elaborazioni statistiche** (*xls*): Retribuzioni contrattuali; Retribuzioni medie pro-capite nella PA; Retribuzioni medie pro-capite nella PA e nel settore privato; Mobilità del personale nella PA, Occupati nella PA per: tipologia professionale, rapporto di lavoro, classi di età e di genere, classi di anzianità, titolo di studio; Employment and compensation nei Paesi Ocse.

Indice

1. Le sfide dei prossimi mesi.....	3
2. L’impatto della crisi sulle relazioni sindacali nella pubblica amministrazione.....	8
Recenti cambiamenti nei sistemi di relazioni sindacali	8
Misure di austerità post-crisi	13
I principali effetti delle misure di austerità sui dipendenti pubblici.....	21
3. Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato.....	35
Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali.....	35
Appendice statistica	40
Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione ⁽¹⁾	40
Retribuzioni contrattuali nei comparti di contrattazione collettiva ⁽¹⁾	41
Retribuzioni contrattuali negli altri comparti pubblici ⁽¹⁾	42
Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato ⁽¹⁾	43
Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti) ⁽¹⁾	44
Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata ⁽¹⁾	45
Retribuzioni contrattuali della restante dirigenza pubblica ⁽¹⁾	46

1. Le sfide dei prossimi mesi

La lunga fase di riflessione circa le problematiche del funzionamento della nostra pubblica amministrazione ha trovato, nel corso degli ultimi mesi, un importante momento di gravitazione nel complesso di provvedimenti che le Autorità di governo hanno disegnato e incluso in due strumenti normativi: un decreto legge e un disegno di legge delega per la riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche. Con uno sforzo finale, il primo provvedimento è stato convertito in legge nella prima settimana di agosto.

Disposizioni per il ricambio generazionale, mobilità obbligatoria e volontaria, semplificazione del turnover sono solo alcune delle misure contenute nel decreto legge varato alla fine di giugno. Anche il capitolo della dirigenza non è risultato poi esente da novità; in questo caso è la delega al governo che elenca principi e criteri di riforma della dirigenza pubblica, con particolare attenzione ad aspetti da sempre ritenuti “centrali” nella regolazione del ruolo dirigenziale pubblico, come la selezione, l’attribuzione degli incarichi, la retribuzione.

Da questa prima elencazione è evidente che i nuclei verso i quali sono stati indirizzati i recenti provvedimenti sono, in buona sostanza, tre. Il primo verte attorno all’idea che la dirigenza debba farsi carico di costruire misurabili miglioramenti dei servizi che la pubblica amministrazione fornisce. Il secondo attiene al mancato ricambio generazionale, indotto anche dal progressivo inasprirsi del governo del turnover. Il terzo nucleo attiene alla redistribuzione sul territorio e fra amministrazioni del complesso dei dipendenti pubblici.

Se da un lato l’attenzione primaria è stata rivolta alla dirigenza, con particolare riferimento all’ipotesi di transizione verso ruoli unici nazionali, dall’altro lato molti sforzi sono stati indirizzati verso il governo delle dinamiche occupazionali, dai limiti al turnover alla mobilità del personale, con lo scopo di avvicinare le consistenze ai relativi fabbisogni. A questo proposito, non mancano molteplici riferimenti ai fabbisogni standard di personale, concetto introdotto nel 2011 con finalità di razionalizzazione della spesa statale, che viene ora richiamato come tecnica innovativa per la riallocazione delle consistenze di personale.

La questione del ricambio generazionale si lega poi al progressivo *mismatch* fra le professionalità presenti e quelle invece necessarie: argomenti ancora una volta strettamente legati alle politiche di governo occupazionale

(turnover, part-time, trattenimento in servizio), nonché al tema della equiparazione e fungibilità tra diverse figure professionali.

Si tratta di un complesso di riforme strutturali che non mancherà di avere un effetto positivo sulla nostra economia nel medio-lungo periodo. In altre parole, sono misure che vanno senza dubbio nella direzione di innalzare il nostro potenziale di crescita, e ciò è bene.

Messo in cascina questo rilevante risultato che in qualche misura ha posto le organizzazioni sindacali di fronte ad un nuovo quadro di responsabilità, presto la scena sarà ripresa dalle questioni maggiormente legate ad esigenze di breve periodo. Cosa avverrà del blocco salariale che ha rappresentato uno degli argini fondamentali affinché i nostri conti pubblici non franassero irrimediabilmente? E' un tema centrale già affrontato nella legge di stabilità dello scorso anno¹ e che, quasi certamente, sarà oggetto di ulteriore regolazione anche nella legge di stabilità che ha da poco avviato il suo iter parlamentare. E' sin d'ora utile avere a mente come si configurerà il campo delle operazioni.

Da un lato, diverrà sempre più chiaro che i margini di manovra offerti dall'attesa ripresa economica difficilmente si concretizzeranno, determinando una rinnovata fonte di pressione sui nostri conti pubblici. E' molto probabile, dunque, che la scena continuerà ad essere dominata dalle esigenze del rigore finanziario che, da molto tempo, purtroppo, conosciamo.

Sull'altro fronte, va detto che una riforma del pubblico impiego che punta a trovare maggiore efficienza e a dare maggiore responsabilità fatica ad essere messa in atto in un quadro di totale congelamento delle risorse. E' molto più agevole modificare dei rapporti relativi se coloro che vanno premiati - come individui e/o amministrazioni in senso generale - non devono esserlo a spese degli altri.

In effetti, con misure progressivamente sempre più incisive, il pubblico impiego è stato fin qui oggetto di un completo congelamento retributivo e di

¹ Legge n. 147 del 27 dicembre 2013, gazzetta ufficiale n. 302 del 27/12/2013, s.o. n.87 (Legge di Stabilità per il 2014). Si vedano, in particolare, l'art. 1, comma 453 e 456. Il *comma 453* ha disposto che le procedure contrattuali e negoziali ricadenti negli anni 2013-2014, del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche, hanno luogo solo per la parte normativa e senza possibilità di recupero per la parte economica. Il *comma 456* ha, invece, modificato l'art. 9 comma 2 bis del d.l. n. 78/2010 (l. n. 122/2010), prorogando, fino al 31 dicembre 2014, la disposizione che stabilisce che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, aggiungendo inoltre al comma 2 bis il seguente periodo: *"A decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate per un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo"*.

uno stretto governo del turnover. In questa sede l'attenzione sarà rivolta al primo elemento. Come si ricorderà, il congelamento retributivo disegnato dal legislatore nel corso del 2010 si componeva di un argine a quattro livelli che agivano su ciascuna annualità fino al 2013.

In primo luogo, il blocco atteneva i rinnovi dei CCNL; il secondo elemento agiva sull'ammontare delle risorse previste per i trattamenti accessori; a completamento venivano posti due ulteriori vincoli, uno sul trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti e uno sugli avanzamenti economici e di carriera, limitando questi ultimi ai soli effetti giuridici.

Attualmente, tutte le disposizioni sono state prorogate per l'annualità 2014. Nello specifico, la scorsa legge di stabilità ha previsto sia che le procedure contrattuali e negoziali per gli anni 2013-2014 siano condotte per la sola parte normativa e senza possibilità di recupero della parte economica, sia che le risorse per i trattamenti accessori 2014 vengano vincolate alle risorse 2010. Il vincolo al 2010 vale anche per il trattamento economico 2014 dei dipendenti, presi singolarmente. Infine, anche il solo riconoscimento giuridico degli avanzamenti di carriera viene prorogato al 2014.

Come si mostrerà nel seguito, commentando le ultime risultanze Istat, questo complesso sistema ha sicuramente prodotto i risultati attesi. Ma sarà possibile continuare a tenerlo ancora? Già si parla di possibili rimodulazioni, di maggiori spazi che andranno trovati. Queste posizioni potrebbero andare a saldarsi con il partito (sempre più numeroso) di coloro che affermano che la medicina del rigore finanziario in realtà stia uccidendo il malato e che vada rilanciata la domanda interna con spesa in disavanzo, da conquistarsi rinegoziando i vincoli europei.

La bozza in discussione della nuova legge di stabilità non sembra tuttavia riservare, anche per il 2015, importanti aperture economiche per le retribuzioni dei pubblici dipendenti. Se non forse con alcuni primi allentamenti dei vincoli relativi al riconoscimento, anche economico, delle carriere e, allo stato, con un parziale ridisegno dei limiti sulle risorse del secondo livello negoziale.

E' ora opportuno passare in rassegna le più recenti risultanze, aggiornate all'anno 2013, relative alle dinamiche salariali del nostro paese, anche perché continua a riproporsi uno schema di evoluzione che va tenuto debitamente in conto, in particolare nel confronto con i settori privati dell'economia.

Va detto innanzitutto che la *Tavola 1* che segue riporta le evidenze curate dall'Istat nell'ambito della contabilità nazionale, nella versione che consente

di focalizzarsi sul personale e sulle amministrazioni che appartengono al Pubblico impiego, cioè l’universo costituito da circa 3.3 milioni di dipendenti. Si tratta, più o meno, dello stesso universo che, con un maggior dettaglio, viene rilevato anche dalla Ragioneria Generale dello Stato, all’interno dei prospetti del Conto annuale, che saranno tuttavia disponibili in prossimità della fine dell’anno corrente.

La **Tavola 1** si presta a tre ordini di osservazioni. Innanzitutto, le nuove risultanze relative alla dinamica 2012 rispetto al 2011 del Pubblico Impiego, che erano disponibili già un anno fa, ma che ora sono nuovamente diffuse dopo un processo di affinamento e revisione non espongono alcuna importante modifica. Si conferma che il 2012 è andato sostanzialmente come già si pensava. Le dinamiche salariali del Pubblico Impiego sono risultate negative, sommando in aggregato una diminuzione di circa mezzo punto percentuale. L’osservazione che, a prima vista, può avere sapore eminentemente metodologico, in realtà conferma la situazione di quasi completa stabilità retributiva. In passato, al contrario, questa statistica “ballava” molto, continuando a mostrare, nelle successive diffusioni, importanti affinamenti. Ad ulteriore chiarimento, va specificato che si tratta di dati pro-capite, afferenti inoltre a retribuzioni di fatto.

Tavola 1 – La dinamica retributiva pro-capite di fatto

Variazioni % medie annue

	01/00	02/01	03/02	04/03	05/04	06/05	07/06	08/07	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12	13/00
Contabilità nazionale, ISTAT														
Amministrazioni pubbliche¹	5,1	3,8	4,1	4,4	4,1	4,9	0,6	4,5	1,9	1,7	-0,7	-0,5	-0,3	38,9
di cui: Amm. centrali	4,1	4,0	5,9	2,6	4,5	2,9	4,0	1,6	3,9	1,6	-0,5	-0,6	0,1	40,0
Amm. Locali	6,4	3,3	1,8	6,9	3,6	6,8	-3,3	8,0	-0,5	1,8	-1,1	-0,2	-0,7	37,0
Settore privato²	2,5	3,2	3,7	3,4	3,2	3,1	3,1	3,5	1,8	2,8	2,1	1,6	1,5	42,0
di cui: Attività manifatturiere ³	3,1	2,9	3,0	4,3	3,2	3,7	3,6	4,3	2,5	4,6	3,0	2,0	2,2	51,4
Servizi vendibili ⁴	2,2	2,1	2,5	3,2	3,7	3,3	2,9	2,8	1,5	2,9	1,0	1,5	1,6	36,1
Tassi d'inflazione														
Effettivo ⁵	2,7	2,5	2,7	2,2	1,9	2,1	1,8	3,3	0,8	1,5	2,8	3,0	1,2	32,5

¹ Contabilità Nazionale Istat, Sintesi dei conti ed aggregati economici delle Amministrazioni pubbliche (SEC 2010) del 03/10/2014

² Sima basata sul Conto consolidato delle Amministrazioni pubbliche e sulla Contabilità funzionale.

³ Contabilità Nazionale Istat, Conti funzionali (classificazione NACE Rev.2).

⁴ Contabilità Nazionale Istat, Conti funzionali (Settori da G a N della classificazione NACE Rev.2).

⁵ Indice dei prezzi al consumo NIC.

La seconda considerazione attiene ai dati dell'ultimo anno, diffusi per la prima volta e cioè il 2013. In aggregato, il dato della dinamica salariale per il Pubblico Impiego ha segno negativo. Per le Amministrazioni locali si registra un'ulteriore significativa diminuzione attribuibile a due elementi. In condizioni di totale assenza di carriera, anche un modesto turnover sostituisce personale anziano, che costa di più, con giovani, che costano meno. Va ribadito che questo è vero quando tutti i tipi di carriera sono inibiti, perché diversamente il governo stretto del turnover induce l'effetto opposto. In secondo luogo, è difficile non vedere, in questi dati, la pressione esercitata dalle difficili condizioni di bilancio degli enti che, unitamente all'obbligo di rispettare alcuni indici di spesa di personale, conduce, in molti casi, a scelte di dimensionamento delle risorse destinate alla retribuzione accessoria, che si pongono, di necessità, al di sotto del limite rappresentato dalla spesa del 2010. Più in generale, si osserva, nei settori delle autonomie locali e territoriali, una tendenza a rimettere in discussione scelte di dimensionamento, ereditate dal passato, della componente discrezionale dei fondi, su cui può aver giocato un ruolo non secondario, oltre alla già ricordata pressione delle condizioni di bilancio, anche l'intensificata attività ispettiva sui bilanci e sulla spesa di personale. E' interessante notare, comunque, come nel settore delle autonomie, quegli stessi margini di maggiore flessibilità nelle scelte di politica retributiva che, in passato, avevano portato ad una dinamica salariale più sostenuta, agiscano oggi in senso opposto, a testimonianza, in ogni caso, di una maggiore reattività di tale settore alle condizioni di contesto.

La terza considerazione si riferisce al confronto con i settori privati. Come già rilevato da tempo, non accenna a diminuire significativamente la dinamica retributiva dei settori manifatturieri, che porta a casa oltre il 2%. In una delle crisi peggiori della nostra storia questa evoluzione desta un poco di stupore. Ma forse è sempre più vera la tesi "dicotomica" e cioè che coloro che sopravvivono non vanno così male (e magari esportano), mentre le tante imprese che hanno chiuso non vengono evidentemente più rilevate. Anche per i Servizi vendibili, si conferma il loro posizionamento intermedio: la loro dinamica salariale non è proprio ferma, come per il Pubblico Impiego, ma si muove ad una velocità dimezzata rispetto alla Manifattura. Si tratta, infatti, delle imprese che risentono direttamente delle debolezze della domanda interna².

² Queste tendenze sono confermate anche nell'analisi delle retribuzioni contrattuali, vale a dire la componente della retribuzione regolata dal livello negoziale nazionale, le cui risultanze sono presentate nel capitolo terzo del presente rapporto

2. L'impatto della crisi sulle relazioni sindacali nella pubblica amministrazione³

Il Rapporto di Eurofound, di cui viene pubblicato un estratto tradotto dall'Inglese, analizza i più recenti sviluppi nel sistema delle relazioni sindacali delle amministrazioni centrali degli stati UE, ad eccezione della Croazia, il cui ingresso nella UE è avvenuto a metà del 2013.

Il Rapporto si occupa, nella prima parte, degli assetti formali delle relazioni sindacali nell'ambito di tale settore, approfondendo anche i temi dell'organizzazione dei sindacati e dei rappresentanti di parte datoriale, nonché del ruolo del contratto collettivo e dei processi di consultazione.

Nella seconda parte, di seguito presentata, sono invece analizzati, in ottica comparata, i cambiamenti intervenuti a partire dal 2008, a seguito della crisi finanziaria ed economica globale, con particolare attenzione a quelli che hanno interessato la contrattazione collettiva ed il bilanciamento tra negoziazione vs. decisioni unilaterali di parte datoriale. Il rapporto si sofferma anche sul ruolo delle parti sociali e sulle ricadute per i lavoratori delle recenti misure di austerità in ambiti quali salari, sicurezza dell'impiego, orario di lavoro, pensioni.

Recenti cambiamenti nei sistemi di relazioni sindacali

La crisi finanziaria globale, l'aumento dei deficit pubblici e le conseguenti politiche di austerità hanno avuto, sin dal 2008, un impatto sulla natura delle relazioni sindacali all'interno della pubblica amministrazione centrale in Europa. Ciò ha comportato una maggiore pressione sulle modalità di dialogo sociale esistenti, sebbene non abbia necessariamente condotto a cambiamenti di carattere strutturale. Ci sono state, comunque, riforme nelle relazioni sindacali, che hanno visto la maggior parte dei Paesi ristrutturare il sistema, piuttosto che agire direttamente attraverso una riduzione o una espansione dei diritti dei lavoratori.

³ Il presente capitolo è tratto dal Rapporto "Industrial relations in central public administration: recent trends and features" della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, anno 2014, consultabile nella sua versione integrale in lingua Inglese su <http://eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/industrial-relations/industrial-relations-in-central-public-administration-recent-trends-and-features-executive-summary>.

Pochi cambiamenti nella organizzazione delle parti sociali

La struttura organizzativa delle parti sociali è rimasta per lo più stabile dal 2008. Nonostante l'organizzazione statale abbia subito importanti cambiamenti in alcuni Paesi, che hanno investito anche il ruolo di datore di lavoro, non vi sono stati cambiamenti nelle strutture delle organizzazioni dei datori di lavoro delle pubbliche amministrazioni centrali in alcuno dei 27 Paesi presi in esame.

Maggiori cambiamenti sono stati invece osservati dal lato dei lavoratori. Dal 2008, cambiamenti strutturali in ambito sindacale sono avvenuti in Bulgaria, Italia, Romania, Slovacchia e Slovenia. Curiosamente, due tendenze opposte – la riduzione e la moltiplicazione del numero di sindacati presenti – sono state osservate contemporaneamente nei vari Paesi. In primo luogo, ci sono state fusioni di sindacati autonomi in Italia, mentre in Slovacchia, il sindacato delle Organizzazioni culturali e sociali (SOZ Kaso) si è fuso nel 2010 con il sindacato della Pubblica Amministrazione e della Cultura (Sloves). Nuove forme di cooperazione sono state avviate in Romania e Slovenia. Nel 2009, in Romania, dieci sindacati della pubblica amministrazione centrale si sono associati nell'ambito di un'organizzazione-ombrello per contrastare le misure di austerità del Governo, mentre in Slovenia, nel 2011, gli agenti di polizia, i funzionari doganali, i lavoratori del ministero della difesa e i lavoratori delle agenzie governative hanno formato una nuova confederazione sindacale, denominata FENIKS; sempre nel 2011, nuovi sindacati sono stati creati in Bulgaria e in Italia.

In Bulgaria tre nuovi sindacati sono stati creati per rappresentare i lavoratori in diversi ministeri:

- Trade Union Federation of the Employed in Ministry (TUFEMI);
- Association of the Civil Servants in the Ministry of Interior (ACSMI);
- Trade Union Alliance “Security” in Ministry of Interior (TUASMI)

Tuttavia, nello stesso tempo, due sindacati hanno smesso di rappresentare i lavoratori della pubblica amministrazione centrale: FTU-HS Federazione dei sindacati del Servizio Sanitario (affiliata alla CITUB) e l'Unione PK di impiegati amministrativi (affiliato al CL Podkrepa).

In Italia, si è registrato un aumento delle piccole organizzazioni che rappresentano i lavoratori della pubblica amministrazione centrale.

In Romania, è verosimile che i piccoli sindacati siano scomparsi a seguito di cambiamenti nelle regole di rappresentatività sindacale introdotti nel 2010, a seguito dei quali solo 10 dei 21 sindacati rumeni nella pubblica amministrazione centrale hanno conservato il diritto a partecipare alla contrattazione collettiva. I risultati di un’analoga regola che ha introdotto una soglia di rappresentatività del 10% in Ungheria non sono ancora visibili.

Importanti cambiamenti nei processi di relazioni sindacali

Mentre prima del 2008 molti Paesi hanno modernizzato i loro obsoleti sistemi di contrattazione collettiva, estendendone l’ambito ovvero elevandone il grado di formalizzazione, dal 2008 ad oggi si sono invece registrati limitati avanzamenti nelle direzioni indicate.

Osservando più specificamente tale ultimo periodo, si sono avuti in nove Paesi cambiamenti già in atto, mentre in altri due (Grecia e Svezia) si registrano allo stato solo proposte di cambiamento. Come mostrato in *Tavola 1*, i cambiamenti includono arretramenti della contrattazione collettiva e della consultazione, attraverso limitazioni dell’attività sindacale e di contrattazione dei diritti, in Ungheria e Romania (cambiamenti già avvenuti e realizzati) e in Grecia (per ora, solo proposti). Ma anche – come avvenuto in Francia e in Lituania – misure tese a rafforzare il dialogo sociale, nonché interventi di ristrutturazione di varia natura nel Regno Unito, Portogallo, Romania, Irlanda e Svezia (in quest’ultimo Paese si tratta ancora di proposte).

Limitazioni dirette che hanno investito l’assetto formale delle relazioni sindacali sono state introdotte in due Paesi.

In Romania, il ‘Social dialogue act’, approvato nel 2011, prevede tra l’altro che i contratti di lavoro dei lavoratori pubblici o gli accordi collettivi, non possano discostarsi da quanto previsto nella legge.

Tavola 1 - Le riforme ai processi formali delle relazioni sindacali

Tipi di riforma	Paesi	Modifiche
Limitazioni	Ungheria Romania Grecia	- Limitazioni alle attività sindacali - Limitazioni alla contrattazione collettiva - Legalizzazione della possibilità di non riconoscere i sindacati come controparte (proposta)
Estensioni	Francia Lituania	- Estensione delle materie contrattabili accompagnate da limitazioni nella rappresentatività - Nuovo comitato settoriale di dialogo sociale
Ristrutturazioni	Gran Bretagna, Svezia, Irlanda, Romania e Bulgaria Finlandia e Italia	- Decentramento della contrattazione (in Svezia, solo a livello di proposta) - Ri-centralizzazione

Dal 2010, l'Ungheria ha introdotto nuove e significative limitazioni alla contrattazione collettiva ed alle attività sindacali. In particolare, il Governo di tale Paese ha abolito:

- alcune tutele per i rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro;
- la trattenuta in busta paga delle quote di iscrizione al sindacato;
- l'obbligo per i datori di lavoro di agevolare l'attività dei sindacati nei luoghi di lavoro;
- i permessi retribuiti per i rappresentanti sindacali.

Inoltre, le modifiche introdotte nel 2012 al codice del lavoro ungherese ed alla legge sul trattamento giuridico dei dipendenti pubblici, hanno portato all'abrogazione di contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali che rappresentano meno del 10% dei dipendenti di ciascun settore. Infine, sono stati istituiti due organismi governativi (MKK e MRK), ai quali i dipendenti della pubblica amministrazione centrale sono associati obbligatoriamente e che hanno la funzione di rappresentarne gli interessi, oltre che di svolgere funzioni di tutela dei loro diritti, ruolo precedentemente svolto dai sindacati. In Grecia, è in discussione una legge che consentirà ai dirigenti datori di

lavoro pubblici di non riconoscere più i sindacati ai fini della contrattazione collettiva.

In Francia e in Lituania vi è stata, al contrario, un'espansione dell'ambito formale delle relazioni sindacali. In Lituania, nel 2010, è stata istituita una 'Commissione bilaterale dei Civil Servants', per affrontare temi specifici e di attualità, compresi quelli direttamente o indirettamente connessi alle condizioni di lavoro. Una commissione simile, per il governo centrale, è in fase di realizzazione, con la partecipazione del Ministero dell'Interno. In Francia, i cambiamenti più significativi includono un ampliamento delle materie che potrebbero essere oggetto di negoziato, nonché modifiche alle norme in materia di rappresentatività sindacale. Queste ultime sono state concordate con le cinque maggiori confederazioni tradizionalmente considerate come 'rappresentative' (secondo i precedenti criteri automatici di 'présomption de représentativité') e ciò ne ha indubbiamente rafforzato il ruolo e la posizione.

Nel Regno Unito, in Svezia, Irlanda e Romania si è avuto invece un maggior decentramento della contrattazione. In Svezia, gli accordi sui salari sono ora concordati a livello locale, attraverso il dialogo individuale tra datore di lavoro e ciascun dipendente. Sia Romania che Irlanda hanno spinto le loro pubbliche amministrazioni centrali fuori da un sistema nazionale e generale di contrattazione collettiva, introducendo forme di contrattazione settoriale.

Finlandia e Italia, al contrario, si sono mosse verso una maggiore centralizzazione della contrattazione collettiva. In particolare, in Finlandia le pubbliche amministrazioni centrali sono state ricomprese all'interno di un accordo che interessa più ampi settori economici ed è stata contestualmente attuata una riduzione del numero di unità di contrattazione. In Italia, i cambiamenti introdotti ed il pieno allineamento dei sistemi di relazioni sindacali pubblici con quelli privati devono ancora essere attuati, poiché nel 2010 il Governo ha deciso di congelare qualsiasi livello di contrattazione collettiva nazionale per il periodo 2010-2012, con una probabile estensione anche al 2013 ed al 2014⁴.

⁴ Come è noto, l'estensione al 2014 del blocco della contrattazione nazionale in Italia è stata effettivamente decisa ed attuata (*ndt*).

Misure di austerità post-crisi

L'attuazione delle politiche di austerità offre forse la migliore prospettiva per analizzare i cambiamenti che si sono realizzati, a partire dal 2008, nelle relazioni sindacali.

Alcuni Paesi hanno negoziato con le parti sociali l'attuazione delle misure di austerità, mentre altri hanno imposto i cambiamenti attraverso atti unilaterali del governo. Vi sono stati anche Paesi che hanno comunque ricercato il dialogo con le parti sociali, attraverso consultazioni non vincolanti.

A complicare ulteriormente il quadro, si è aggiunta anche la circostanza che in molti Paesi le misure di austerità sono state adottate ed attuate in un contesto di forte pressione da parte delle istituzioni finanziarie internazionali. In alcuni casi, la normativa, che è alla base delle politiche di austerità nella pubblica amministrazione centrale, è stata infatti adottata sulla base di accordi con una istituzione internazionale, a cui era condizionata la concessione di prestiti (come nel caso di Grecia, Romania, Lettonia, Portogallo e Cipro) ovvero è stata la risposta alle pressioni provenienti sempre da istituzioni internazionali (come nel caso di Italia e Spagna). In *Tavola 2*, sono evidenziati gli interventi di riforma inclusi nelle lettere di intenti tra il Fondo monetario internazionale (FMI) e i governi di Irlanda, Grecia, Cipro, Portogallo, Romania e Lettonia.

In questi Paesi, il mix di unilateralismo e di negoziazione è risultato comunque differenziato.

In Grecia e in Cipro, non c'è stata alcuna negoziazione su tagli ai bilanci delle amministrazioni pubbliche centrali. In Romania, come già detto, è stato introdotto un nuovo codice per il dialogo sociale, che ha fortemente limitato la contrattazione collettiva. In Spagna, il governo del Partito Popolare ha bloccato il negoziato sulle condizioni di lavoro per i dipendenti delle amministrazioni centrali, creando i presupposti per intervenire attraverso regi decreti. In Portogallo, come in Spagna, il cambiamento da un esecutivo di centro-sinistra ad uno di centro-destra, ha portato ad una radicalizzazione della posizione del governo e quindi ad una riduzione dei margini di trattativa.

In Irlanda, invece, c'è stato un intenso confronto sulla forma che avrebbero dovuto assumere i negoziati.

Tavola 2 - Prestiti del FMI e misure sul lavoro pubblico concordate nell'ambito di memorandum e lettere di intenti

Paesi	Tipo e dimensione di prestito	Lettere di intenti e data	Riforme
Lettonia	Prestito in corso di 1.68 miliardi di Euro da FMI e di 3.1 miliardi di Euro da UE	Lettera di intenti e memorandum tecnico d'intesa con FMI del 27 Luglio 2009	Misure su posti di lavoro e salari
Romania	Prestito in corso di 17,5 miliardi di Euro, quota parte dei 20 miliardi di dollari concordati	Lettera di intenti e memorandum tecnico d'intesa con FMI dell'8 Settembre 2009	Riforma Codice sul dialogo sociale, riduzione dell'occupazione statale e ristrutturazione di agenzie statali
Irlanda	Estensione della linea di credito di 22,5 miliardi di Euro da FMI, quota parte degli 85 miliardi stanziati nell'accordo di salvataggio	Lettera di intenti e memorandum tecnico d'intesa con FMI del 3 Dicembre 2010	Riduzione del numero di dipendenti del settore pubblico e delle prestazioni pensionistiche del servizio pubblico
Grecia	110 miliardi di Euro di interventi di salvataggio (80 miliardi da stati eurozona e 30 miliardi dal FMI)	Lettera d'intenti, memorandum di politica economica e finanziaria con FMI Politiche, Memorandum tecnico di intesa e intese su specifiche politiche economiche "condizionali" con UE e BCE – 6 agosto 2010	Riduzione della spesa pubblica Riforma del pubblico impiego, della legislazione sulla tutela del lavoro, introduzione del salario minimo, riduzione del lavoro straordinario, permettendo anche accordi a livello aziendale prevalenti su altri livelli
Portogallo	27,5 miliardi da FMI a carico dell'Extended Fund Facility (EFF) e 52 Miliardi dalla UE	Lettera di intenti, memorandum di politica economica e finanziaria, memorandum tecnico di intesa con FMI - 9 dicembre 2011	Nuova legislazione sul lavoro pubblico (2013), con allineamento tra regime di pubblico impiego e normativa del settore privato, anche in riferimento a orario di lavoro, ferie e cessazione del rapporto di lavoro; riduzione dei posti di lavoro nel settore pubblico e dei salari; interventi sull'orario di lavoro.
Cipro	1 miliardo da FMI a valere su un prestito di 10 erogato a carico di fondi EMS (European Stability Mechanism)	Lettera d'intenti, memorandum di politica economica e finanziaria con FMI Politiche, Memorandum tecnico di intesa e intese su specifiche politiche economiche "condizionali" con UE e BCE – 29 agosto 2013	Riforma della pubblica amministrazione – interventi sulla forza lavoro e sulle condizioni di lavoro

I governi non hanno comunque avuto bisogno dell'intervento delle istituzioni finanziarie internazionali per agire unilateralmente. In Ungheria, per esempio, la mobilitazione sindacale ha portato a concessioni significative sulle misure di austerità prima del 2010; successivamente, invece, la consultazione è divenuta una mera formalità. Piuttosto che ricercare un'intesa con le parti sociali sulla ristrutturazione della sua pubblica amministrazione centrale, il Governo ha messo in atto numerosi cambiamenti che limitano l'ambito delle relazioni sindacali formali.

Ci sono stati, è vero, negoziati sulle misure di austerità in Danimarca, Irlanda, Regno Unito, Paesi Bassi, Slovacchia, Spagna e Slovenia. Tuttavia, il termine 'negoziato' dovrebbe essere più precisamente definito, poiché ha assunto ed assume significati diversi nei vari Paesi. In Slovacchia, dove la principale misura di austerità nella pubblica amministrazione centrale è stata la moderazione salariale, i lievi incrementi retributivi concessi sono stati negoziati con le parti sociali. In altri casi, i governi hanno deciso unilateralmente la maggior parte delle politiche di intervento, concedendo tuttavia alle parti sociali di negoziare su aspetti di dettaglio ovvero sui percorsi per attuare le misure decise.

Esempi di quest'ultimo approccio sono:

- l'Irlanda, dove il governo ha imposto tagli salariali per decreto, ma ha permesso alcune trattative sulla graduazione e ponderazione delle riduzioni;
- i Paesi Bassi, dove il governo ha deciso misure per il ridimensionamento delle strutture, ma ha negoziato con i sindacati su implicazioni sociali e ricadute delle stesse;
- il Regno Unito, dove il Dipartimento del Tesoro stabilisce i limiti entro i quali possono aver luogo i negoziati decentrati in materia di retribuzioni e pensioni.

In Danimarca, sono state mantenute le strutture trilaterali esistenti, ma le parti sociali hanno avuto un ruolo relativamente marginale nello stabilire la natura dei programmi di austerità. Tali programmi hanno avuto una crescente diffusione nel caso delle riforme del governo locale, dove ad esempio sono stati imposte unilateralmente modifiche alle condizioni di lavoro degli insegnanti.

In altri Paesi, il governo ha seguito la strada di consultazioni non vincolanti con le parti sociali, sulle misure di austerità. Questo processo, tuttavia, non ha

avuto un grande successo. Esempi in questo senso si hanno nei casi di Belgio, Bulgaria e Lettonia. In Belgio, i protocolli sulla riforma delle pensioni non sono stati firmati dai sindacati, ma saranno comunque attuati dal governo. In Bulgaria, i sindacati ritengono che le consultazioni non abbiano avuto effetti sostanziali. In Lettonia, le consultazioni non vincolanti con le parti sociali non hanno portato ad una piattaforma comune, lasciando al governo lo spazio per procedere unilateralmente.

La reazione dei sindacati alle misure di austerità

In alcuni Paesi (Austria, Lussemburgo, Norvegia, Malta e Svezia), non sono state adottate politiche di austerità. In altri Paesi, invece, i sindacati hanno risposto a questo tipo di misure in diversi modi, tra cui scioperi e altre forme di azione sindacale, come proteste e manifestazioni e, in un paio di casi, attraverso azioni legali. In molti Paesi, l'azione sindacale ha riguardato l'intero settore pubblico e non solo il livello centrale.

In alcuni Paesi, i sindacati non ritengono che le misure di austerità influenzeranno i processi delle relazioni sindacali. Questo perché non ci sono state misure di austerità vere e proprie o perché, secondo il loro avviso, queste misure, come avvenuto in Slovacchia, non hanno avuto un particolare impatto sulle relazioni sindacali nella pubblica amministrazione centrale. Infatti, secondo il sindacato Sloves, le parti sociali slovacche hanno negoziato il contratto collettivo del personale statale accettando il congelamento dei salari proposto dal governo nel 2011-2013, consentendo in tal modo di mantenere la pace sociale. In Polonia, invece, i rappresentanti sindacali ritengono che il congelamento dei salari della pubblica amministrazione centrale imposto unilateralmente, sia un'evidente manifestazione dell'inesistenza di dialogo sociale con il governo. Tuttavia, ritengono anche che le misure di austerità adottate non avranno impatti particolari, poiché nella pubblica amministrazione non vi erano comunque, già in passato, corrette relazioni sindacali.

In generale, il punto di vista sindacale sulle misure di austerità e sui processi di relazioni sindacali è risultato molto critico. L'austerità ha messo a dura prova le relazioni sindacali in questo settore, con molti sindacati che hanno criticato il congelamento ed il taglio dei salari, le riduzioni di personale, i cambiamenti nelle condizioni di lavoro e gli aumenti dell'età pensionabile.

In Finlandia, nel 2013, dopo tre settimane di negoziati esplorativi, le parti sociali hanno compreso che le posizioni di sindacati e datori di lavoro erano così distanti, che non vi era alcuna possibilità di proseguire nel confronto.

In Italia, i sindacati hanno espresso, generalmente, una visione negativa degli effetti delle misure di austerità sulle relazioni sindacali nella pubblica amministrazione centrale e più in generale nel settore pubblico. L'ARAN, che rappresenta le pubbliche amministrazioni italiane nei negoziati, l'ARAN, non ha espresso valutazioni ed opinioni nel merito, data la sua natura di organismo tecnico. In ogni caso, i datori di lavoro delle amministrazioni pubbliche non centrali, come regioni, enti locali ed università pubbliche, hanno spesso espresso opinioni negative, non tanto contro le misure di austerità in quanto tali, ma in relazione alla natura di alcune misure ed alle loro implicazioni. Dopo tre anni di blocco dei contratti e di congelamento dei salari per tutti i dipendenti pubblici (probabilmente esteso fino al 2014)⁵, la questione centrale per i sindacati, nella pubblica amministrazione centrale, come in tutto il settore pubblico, è quella di ristabilire condizioni di normalità, nel dialogo sociale come pure nelle pratiche di contrattazione collettiva, auspicabilmente con l'apertura della tornata contrattuale 2013-2015.

Nel Regno Unito, l'austerità ha avuto effetti di ampia portata sulle relazioni sindacali nella pubblica amministrazione centrale ed alcuni sindacati hanno espresso preoccupazioni per non aver negoziato con le persone effettivamente legittimate a prendere decisioni sulla spesa e sulle politiche. Essi sostengono che il Ministero del Tesoro e il Cabinet Office impongono dal centro le retribuzioni e le altre politiche, mentre la contrattazione si svolge solo con i dipartimenti e le agenzie a livello decentrato. Mentre il decentramento ha offerto ai singoli dipartimenti maggiori margini di flessibilità entro i vincoli posti dal centro, il loro potere discrezionale sugli incrementi retributivi e sulle politiche del personale è percepito come ridotto ed in attenuazione. Una delle principali preoccupazioni sollevate dai sindacati sul futuro delle relazioni sindacali nel settore, è la mancanza di dialogo con i veri decisori. Inoltre, i sindacati sottolineano che la privatizzazione e la digitalizzazione saranno questioni di crescente importanza nelle relazioni sindacali.

In alcuni dei nuovi Stati membri, devono ancora essere definiti assetti generali per il dialogo sociale e i sindacati si stanno adoperando per avanzare in questa direzione. Nel mese di ottobre 2009, ad esempio, i sindacati dei tre Stati

⁵ Come è noto, l'estensione al 2014 del blocco della contrattazione nazionale in Italia è stata effettivamente decisa ed attuata (*ndt*).

baltici si sono incontrati a Riga per discutere lo sviluppo del dialogo sociale nel settore statale. Juris Kalniņš, il segretario del sindacato dei servizi pubblici e dei lavoratori del settore trasporti (LAKRS), ha sottolineato come il dialogo sociale nella pubblica amministrazione centrale sia un “tema non all’ordine del giorno” nei tre Paesi, poiché è ancora diffusa l’idea che tutte le materie siano ben regolate dalla legge e di conseguenza il dialogo sociale nella pubblica amministrazione centrale non è considerato rilevante.

In Lettonia, le parti sociali non distinguono tra relazioni sindacali nella pubblica amministrazione centrale e relazioni sindacali in altri settori e le relative questioni sono raramente oggetto di discussione ed analisi tra di esse. E’ probabile che le organizzazioni datoriali siano state più coinvolte nelle trattative con le istituzioni governative rispetto ai sindacati, ma questi negoziati sono stati incentrati sull’efficacia della pubblica amministrazione centrale dal punto di vista manageriale, piuttosto che sul miglioramento delle relazioni sindacali. I sindacati ritengono che le politiche di austerità in Lettonia, abbiano reso meno democratiche le relazioni sindacali nella pubblica amministrazione centrale. Analogamente, in Lituania, i sindacati del settore non sono riusciti ad avviare un dialogo sociale vero e proprio a livello settoriale. Le condizioni di lavoro e gli stipendi del personale nella pubblica amministrazione centrale sono regolati dalla legge e non dai contratti collettivi; pertanto, si è intervenuti unilateralmente, attraverso importanti provvedimenti di legge che hanno modificato le condizioni di lavoro e le retribuzioni, al fine tagliare la spesa durante la crisi. Questi interventi sono stati decisi nonostante i sindacati, consultati in merito, si siano opposti alle modifiche legislative.

In Grecia, i sindacati hanno lamentato il declassamento istituzionale del loro ruolo di interlocutore nella contrattazione nel settore pubblico ed hanno manifestato forte irritazione per l’assenza di dialogo sociale, in occasione della decisione unilaterale adottata dal Governo con la quale sono state modificate le condizioni di lavoro di migliaia di dipendenti pubblici, oltre che per l’insieme di misure decise su tutto il settore pubblico. I sindacati non hanno in pratica, alcuna capacità di intervento né hanno alcuna possibilità di essere consultati a livello istituzionale; di conseguenza, stanno organizzando scioperi e progettando sit-in. In Ungheria, il declino della sindacalizzazione e la creazione di due organismi pubblici per l’erogazione di benefici socio-assistenziali (MRK e MKK), in competizione con il ruolo tradizionalmente giocato dal sindacato, sta seriamente minando il partenariato sociale.

In due Paesi, tuttavia, sembra che il partenariato sociale si sia sviluppato a dispetto o a causa delle misure di austerità. In Bulgaria, i sindacati ritengono che l'istituzione di un comitato per la cooperazione sociale nel settore della sicurezza e la firma di una serie di accordi, abbiano comportato il rafforzamento del ruolo sindacale e la promozione del dialogo sociale. Essi vedono il futuro delle relazioni sindacali in termini positivi di rafforzamento delle strutture deputate al dialogo sociale, nonché di consolidamento e sviluppo degli accordi sui salari, sui benefici sociali, sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, sull'orario di lavoro. I sindacati auspicano cambiamenti legislativi positivi volti a rafforzare le tutele dei dirigenti sindacali nell'amministrazione pubblica centrale contro persecuzioni e licenziamenti senza giusta causa e ad introdurre un nuovo quadro normativo che consenta la contrattazione collettiva per i dipendenti pubblici.

In Irlanda, in un contesto recente caratterizzato da intese di livello nazionale di partenariato sociale e da una forte pressione dalla 'troika' (Fmi, Bce, UE), è stato raggiunto un accordo con alcuni sindacati – l'Haddington Road Agreement - nel maggio 2013. I sindacati dell'amministrazione pubblica centrale, tuttavia, si sono divisi sull'accordo raggiunto e si è avuta una divergenza tra la posizione espressa dai leader sindacali e i risultati della consultazione effettuata tra gli iscritti. Un punto centrale dell'intesa prevede che ciascun sindacato firma l'accordo ed è vincolata dallo stesso sulla base delle proprie decisioni o delle consultazioni tra gli iscritti. Questo apre alla possibilità, che solo una parte del personale sia coperta dall'accordo raggiunto. Poiché tutti i sindacati hanno alla fine accettato l'accordo, tale possibilità non si è però verificata nel caso in esame.

Passando ad analizzare, in termini più concreti, le reazioni sindacali ai cambiamenti in atto, si riscontrano situazioni abbastanza differenziate, come evidenziato nella [Tavola 3](#). Vi sono state forti reazioni sia nei Paesi più fortemente colpiti dalle politiche di austerità (esternamente o internamente imposte), sia in quelli che non le hanno attuate. Nei principali Paesi dell'Europa continentale, nel Regno Unito e in Irlanda, i sindacati hanno reagito con forza alle politiche di austerità introdotte nelle loro amministrazioni pubbliche centrali. In Francia, per esempio, vi sono state nel 2010 manifestazioni contro la riforma delle pensioni, che hanno coinvolto sia il settore pubblico che quello privato. In Germania, la mobilitazione sindacale ha colpito l'intero settore pubblico, e non solo quello centrale, anche se le azioni di sciopero hanno avuto di mira il processo di riforma della pubblica amministrazione e gli interventi messi in atto prima delle ultime, più recenti

misure di austerità. Nel 2011, i dipendenti del settore pubblico a livello federale e statale sono stati coinvolti in una delle maggiori vertenze sindacali che hanno interessato il Paese. Nel Regno Unito, a livello nazionale, i sindacati hanno risposto in diversi modi alle misure di austerità: facendo proteste, stringendo alleanze, proponendo misure alternative di politica economica, promuovendo azioni di mobilitazione sindacale. In Irlanda, i sindacati pubblici hanno criticato le politiche di austerità ed hanno intrapreso azioni di *lobbying* contro di esse. Essi si sono impegnati in intensi negoziati sulla riforma attraverso la contrattazione collettiva a livello settoriale. Nei Paesi Bassi, i sindacati hanno reagito alle politiche di austerità nella pubblica amministrazione centrale richiedendo un piano sociale in cui non un solo dipendente sarebbe stato costretto a lasciare il proprio posto di lavoro.

Anche nell'Europa meridionale, dove gli effetti delle politiche di austerità sono stati forse più incisivi, si è avuta una risposta forte da parte sindacale. In Italia, i sindacati si sono opposti alle misure di austerità imposte unilateralmente, in alcuni casi proclamando scioperi e stati di agitazione, in particolare sotto il governo di centro destra presieduto da Berlusconi dalla primavera 2008 al novembre 2011. Tuttavia, le tre maggiori confederazioni sono state spesso divise su questi temi, con un'opposizione proveniente dalla Confederazione generale dei lavoratori italiani (CGIL), ed un atteggiamento più conciliante da parte della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) e dell'Unione dei Lavoratori Italiani (UIL). In Spagna, nel 2010, i sindacati hanno indetto uno sciopero di tutti i lavoratori pubblici contro i tagli salariali imposti dal governo. In Portogallo, scioperi da parte dei lavoratori nella pubblica amministrazione centrale sono indetti ogni anno dal 2008. In Grecia, dal momento dell'introduzione del meccanismo di sostegno, diversi scioperi sono stati organizzati dalla Confederazione dei dipendenti pubblici (Adedy) e dalla Confederazione generale greca del lavoro (GSEE). A Cipro, nonostante l'introduzione di misure di austerità più severe nel 2012, in generale gli scioperi nel settore pubblico non sono aumentati dal 2011.

In Europa centrale ed orientale, le reazioni sindacali alle misure di austerità sono state diverse, ma tutte piuttosto forti. In molti Paesi, i sindacati hanno mostrato crescente insoddisfazione sulla qualità del dialogo sociale. In Bulgaria, ai sindacati pubblici non è stato concesso di aderire alle confederazioni sindacali nazionali, e ciò ha implicato la loro esclusione dal Consiglio nazionale per la cooperazione trilaterale, istituito nell'ottobre 2011. La mancanza di confronto in merito alle riforme sui salari nella pubblica amministrazione centrale e le decisioni unilaterali imposte dal governo, hanno

costretto le due confederazioni sindacali ad uscire dal consiglio (NCTC). Il sindacato lituano (LPSK) ha rilasciato una dichiarazione nella quale indicava come “sconsiderate e immotivate” le politiche attuate dal governo lituano; inoltre, il 19 giugno 2009, ha adottato diverse forme di protesta, tra cui anche alcuni scioperi della fame. Allo stesso modo, in Slovenia vi sono stati scioperi nella pubblica amministrazione centrale nel 2010, nel 2012 e nel 2013, i quali hanno coinvolto tra gli 80.000 e i 100.000 lavoratori.

In un caso, è stato segnalato un intervento normativo teso a limitare gli scioperi del settore pubblico. In Ungheria, nel 2010, una modifica legislativa ha reso illegali gli scioperi organizzati senza fornire un sufficiente livello di servizio. Il livello minimo può essere stabilito da un accordo o dalla legge o da un tribunale. Il governo ha raggiunto un accordo con quattro dei cinque sindacati che avevano istituito comitati di sciopero, con il quale essi hanno accettato di sciogliere tali comitati.

Quando i sindacati hanno capito di non essere più ascoltati attraverso le più comuni prassi di azione sindacale, hanno intrapreso la strada dell'azione giudiziaria. I sindacati in Grecia e Portogallo hanno presentato ricorsi giudiziari contro gli interventi su retribuzioni e condizioni di lavoro. In Grecia, i sindacati che non hanno avuto la possibilità di intervenire o di essere consultati a livello istituzionale, hanno fatto appello ai tribunali, sostenendo la incostituzionalità delle misure adottate. In Portogallo, nel 2012, la Corte costituzionale ha dichiarato incostituzionale la decisione del governo di tagliare ai lavoratori del settore pubblico le tradizionali due mensilità aggiuntive erogate come bonus natalizio ed estivo (tredicesima e quattordicesima). Anche se la Corte ha riconosciuto l'eccezionalità della misura sospensiva nell'anno 2012, ha comunque richiesto il ripristino dell'erogazione dei due bonus dal 2013. Nel 2013, il governo ha annullato la decisione della Corte costituzionale, tagliando di nuovo il bonus dei dipendenti pubblici. La Corte Costituzionale ha censurato questa nuova decisione ad aprile 2013, ma il Governo ha presentato un nuovo pacchetto di austerità il mese successivo.

I principali effetti delle misure di austerità sui dipendenti pubblici

La crisi finanziaria ha portato, nella maggior parte degli Stati membri, ad una stretta sulla spesa pubblica, con significative implicazioni sulle condizioni di lavoro nelle rispettive pubbliche amministrazioni centrali. Solo tre dei Paesi

osservati - Svezia, Malta e Norvegia - non riportano al momento misure di austerità su posti di lavoro, salari, pensioni ed orari di lavoro. La **Tavola 3** illustra i principali interventi adottati negli altri Stati membri (e in Norvegia), con indicazione del percorso seguito per assumere le decisioni.

Tavola 3 – Modifiche introdotte in materia di retribuzioni, orario di lavoro, pensioni e percorso decisionale seguito per attuarle

Paesi	Retribuzioni	Orario di lavoro	Pensioni	Percorso decisionale
Austria	Congelamento retribuzioni			Misura imposta per legge, ma negoziata in modo informale.
Belgio			Innalzamento età pensionabile, limitazioni ai pensionamenti anticipati, modifiche al sistema di calcolo di trattamenti di fine rapporto, innalzamento dei requisiti di servizio richiesti per andare in pensione	Il Governo ha imposto le modifiche alle pensioni in violazione di un accordo con i sindacati, i sindacati sono usciti dai forum consultativi sui salari. Legge approvata nonostante le proteste sindacali.
Bulgaria	Introduzione di sistemi retributivi collegati alla performance (“performance related pay”), riduzione indennità corrisposta in caso di esuberi	Riduzione delle ferie annuali per i dipendenti pubblici, misure di flessibilità dell'orario di lavoro	Innalzamento età pensionabile, limitazione del pensionamento anticipato, congelamento o riduzione delle pensioni, innalzamento dei requisiti di servizio richiesti per andare in pensione	Norme su retribuzioni e orario di lavoro imposte nonostante le proteste sindacali; le più significative sono state approvate nel 2012. Gli interventi sulle pensioni hanno violato un accordo del 2010 con i sindacati.

Paesi	Retribuzioni	Orario di lavoro	Pensioni	Percorso decisionale
Cipro	Congelamento salari (2011-2017), taglio retribuzioni tra il 6,5% e il 12,5%, proposti sistemi retributivi collegati alla performance.	Aumento dell'orario di lavoro settimanale, misure di flessibilità dell'orario di lavoro	Innalzamento dell'età pensionabile, disincentivi ai pensionamenti anticipati, congelamento o riduzione delle pensioni, aumento dalla quota di contributi a carico dei lavoratori.	Misure imposte per via legislativa nonostante azioni legali e proteste sindacali.
Repubblica Ceca	Taglio delle retribuzioni per ridurre la spesa complessiva per salari del 10%, attuato a livello decentrato; attenuazione dei meccanismi di progressione per anzianità.		Innalzamento dell'età pensionabile, limitazione del pensionamento anticipato, estensione del periodo di servizio, riforma delle pensioni e del meccanismo di determinazione finale della prestazione, modifiche all'indicizzazione.	Misure imposte dal governo attraverso lo strumento legislativo nonostante le proteste sindacali e le azioni di mobilitazione intraprese nel 2010.
Germania			Innalzamento dell'età pensionabile.	Imposti attraverso atti normativi del governo, nonostante protesta sindacale.
Danimarca	Riduzione del tasso di incremento nominale dei salari, diminuzione dei salari reali.		Innalzamento dell'età pensionabile, limitazione pensionamenti anticipati.	Negoziazione nell'ambito di un quadro di misure di finanza pubblica deciso unilateralmente dallo stato.
Estonia	Taglio dei salari del del 7% nel 2009, seguito da 2 anni di blocco delle retribuzioni		Nel 2012, abolizione di alcune pensioni speciali.	Imposti dalla legislazione del governo nonostante le proteste sindacali.

Paesi	Retribuzioni	Orario di lavoro	Pensioni	Percorso decisionale
Grecia	Blocco salari dal 2009, tagli delle retribuzioni tra il 12% e il 20% (2010), tagli fino al 17% (2011-2013), con contestuale riduzione dei bonus	Innalzamento dell'orario di lavoro settimanale, tempo parziale, congedo non retribuito	Innalzamento età pensionabile, congelamento o riduzione del valore delle pensioni, nuovo sistema di calcolo della prestazione pensionistica, politiche di pre-pensionamento.	Imposto dal governo nonostante le proteste sindacali ed il contenzioso.
Spagna	Riduzione salari	Innalzamento dell'orario di lavoro settimanale	Innalzamento età pensionabile, limitazioni al pensionamento anticipato, incentivi per ritardare il pensionamento, modifiche al sistema di calcolo della prestazione pensionistica, estensione del periodo lavorato.	Misure 2008 e 2009 definite attraverso la negoziazione; misure del periodo 2010-2013 imposte attraverso la legislazione.
Finlandia				Introdotti lievi cambiamenti dal 2008; i sindacati hanno bloccato il tentativo di innalzare l'età pensionabile.
Francia	Congelamento salari (2010-14), ma con garanzia individuale sul potere d'acquisto	Riduzione tutele nel caso di assenze per malattia	Innalzamento età pensionabile, modifiche al sistema di calcolo della prestazione finale (da 6 mesi a 3-10 anni).	Imposti attraverso atti normativi del governo, ma quest'ultimo favorisce il dialogo sociale; tutto ciò in un contesto di proteste e azioni sindacali comunque limitate.

Paesi	Retribuzioni	Orario di lavoro	Pensioni	Percorso decisionale
Ungheria	Tagli ai salari, abolizione dei bonus, riforma dei sistemi di remunerazione legati alla performance, riduzione dei benefici assistenziali e sociali		Innalzamento età pensionabile, modifiche ai meccanismi di indicizzazione, limitazione del pensionamento anticipato.	Imposti dalla legislazione del governo, nonostante le proteste sindacali.
Irlanda	Congelamento salari dal 2008. Tagli ai salari compresi tra il 5% e il 7% (2009) e tra il 5% e il 15% nel 2010, ulteriori tagli salariali negoziati nel 2013	Estensione dell'orario di lavoro settimanale, riduzione del congedo per malattia	Innalzamento età pensionabile, prelievo una tantum del 7% della pensione dei lavoratori al netto delle imposte sulla quota destinata al fondo pensione.	Tagli salariali iniziali imposti attraverso atti normativi del governo. Successive misure negoziate attraverso i contratti collettivi 2010-2014 e 2013-2016. Sindacati divisi sulle questioni oggetto di accordo.
Italia	Congelamento salari dal 2010 al 2014, limitazioni introdotte già dal 2007		Innalzamento età pensionabile, modifiche ai meccanismi di indicizzazione, passaggio al sistema contributivo.	I cambiamenti sono stati imposti unilateralmente attraverso la legislazione. Limitazioni sugli incrementi salariali in vigore già dal 2007, con possibilità molto limitate per il riconoscimento di aumenti di produttività basati su negoziati locali.
Lituania	Tagli salariali nel 2008 e nel 2009 di ammontare complessivo dell'8%, riduzione dei bonus, ancora in vigore nel 2013		Innalzamento età pensionabile.	Imposto unilateralmente dal governo attraverso la legge.

Paesi	Retribuzioni	Orario di lavoro	Pensioni	Percorso decisionale
Lussemburgo	Introduzione di sistemi retributivi legati alla performance			Imposto dalla legge, ma in linea con un contratto collettivo.
Lettonia	Tagli salariali del 15% nel 2009 e del 2% nel 2010-2011		Innalzamento età pensionabile, congelamento indicizzazione, abolizione del pensionamento anticipato.	Imposto unilateralmente dal governo attraverso la legge; tagli alle pensioni più incisivi sono stati abbandonati dopo essere stati censurati dalla Corte costituzionale.
Malta			Innalzamento età pensionabile.	Cambiamenti al sistema pensionistico introdotti per legge.
Paesi Bassi	Congelamento salari		Riduzione del valore delle prestazioni pensionistiche nel 2013, modifiche ai meccanismi di indicizzazione.	Il quadro della riforma è stato imposto dal governo, ma i sindacati e gli organismi dei lavoratori presenti nei luoghi di lavoro hanno potuto negoziarne le implicazioni
Polonia	Congelamento salari nel periodo 2010-2013		Innalzamento dell'età pensionabile.	Misure imposte dal governo.

Paesi	Retribuzioni	Orario di lavoro	Pensioni	Percorso decisionale
Portogallo	<p>Congelamento salari dal 2010</p> <p>Tagli del 5% nel 2010</p> <p>Tagli tra il 3,5% ed il 10% nel 2011</p> <p>Eliminazione e riduzione dei bonus 2012-13, attenuazione del principio di anzianità nella dinamica salariale, introduzione di sistemi retributivi collegati alla performance</p>	<p>Innalzamento orario di lavoro settimanale, flessibilità dell'orario di lavoro</p>	<p>Innalzamento età pensionabile, limitazioni al pensionamento anticipato, congelamento o riduzione del valore delle prestazioni pensionistiche, prelievo una tantum dai fondi pensione.</p>	<p>Negoziata flessibilità dell'orario di lavoro nel 2009, ma falliti negoziati su altre materie nel 2008 e nel 2009; il Governo ha poi fatto una serie di modifiche attraverso la legge, nonostante censure della corte costituzionale e uno sciopero generale nel 2013.</p>
Romania	<p>Taglio temporaneo dello stipendio del 40-70% nel 2010-12, seguito da un ripristino della retribuzione nominale</p>		<p>Innalzamento età pensionabile; abolizione disposizioni speciali per polizia, militari e magistrati.</p>	<p>Modifiche alle retribuzioni ed alle pensioni imposte per legge, nonostante proteste sindacali.</p>
Svezia				<p>Accordo tra le parti sociali per la moderazione salariale.</p>
Slovenia	<p>Riduzione retribuzioni</p>		<p>Limitazioni al pensionamento anticipato, estensione del periodo lavorato, modifiche ai meccanismi di indicizzazione.</p>	<p>La maggior parte dei cambiamenti sono stati imposti attraverso la legislazione, anche se la retribuzioni continuano ad essere regolate da un contratto collettivo per il settore pubblico.</p>

Paesi	Retribuzioni	Orario di lavoro	Pensioni	Percorso decisionale
Slovacchia	Remunerazione legata alla performance, 2 anni di congelamento dei salari		Innalzamento età pensionabile, modifiche ai meccanismi di indicizzazione.	Retribuzione regolata da un accordo tra le parti sociali del 2009 e da un contratto collettivo quadro; modifiche al sistema pensionistico imposti per legge.
Gran Bretagna	3 anni di congelamento dei salari, indennità corrisposta in caso di licenziamento ridotta		Innalzamento età pensionabile, aumento dei contributi dei lavoratori, riduzione del valore delle prestazioni pensionistiche.	Salari, pensioni e linee guida stabiliti unilateralmente dal Ministero del Tesoro; dettagli negoziati a livello dipartimentale. I sindacati rispondono con proteste, azioni industriali e contenziosi legali.

Fonte: rapporti nazionali EIRO.

Retribuzioni

Gli interventi sulle retribuzioni sono stati attuati in modi diversi dai Paesi osservati.

Nella maggior parte dei casi, il congelamento dei rinnovi contrattuali o i tagli salariali, sono stati imposti da interventi legislativi nonostante le proteste sindacali. Questa è stata la situazione in Belgio, Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Estonia, Germania, Grecia, Ungheria, Italia, Lettonia, Lituania, Polonia e Romania. In altri paesi, i blocchi ai rinnovi contrattuali sono stati ottenuti attraverso un qualche processo di relazioni sindacali. In Francia, nonostante l'imposizione del congelamento degli incrementi salariali e sebbene nella pubblica amministrazione centrale sia previsto solo un confronto non vincolante con le parti sociali, sussiste ancora, in una limitata misura, un processo di dialogo sociale sulla retribuzione. In Slovenia, sono stati imposti tagli salariali, pur in presenza di un contratto collettivo del settore pubblico che stabilisce la retribuzione. Nel Regno Unito, le linee guida in materia retributiva sono state imposte dal Tesoro, ma ci sono stati negoziati a livello dipartimentale. In Portogallo e in Spagna, ci sono stati negoziati nel 2008-

2009, ma i tagli salariali sono stati imposti attraverso la legislazione 2010-2013. In Irlanda, a fronte di tagli iniziali imposti unilateralmente dal Governo, ci sono state alcune trattative (anche se sotto la pressione delle istituzioni internazionali ed europee), avvenute attraverso un primo contratto riferito al periodo 2010-2014 ed un successivo accordo per il periodo 2013-2016.

Un piccolo gruppo di Paesi ha introdotto misure di blocco degli incrementi retributivi e di riduzione delle retribuzioni, attraverso un negoziato svoltosi nell'ambito di un quadro generale di politica fiscale (Danimarca) o attraverso un accordo tra le parti sociali ed un contratto collettivo quadro (Slovacchia) ovvero mediante un accordo con le parti sociali che ha previsto dei vincoli agli incrementi retributivi (Svezia). Tuttavia, perfino in Svezia, ci sono state delle difficoltà nei negoziati sul salario. Ad esempio, nelle trattative per i rinnovi contrattuali del 2012, la richiesta principale dell'Agenzia governativa svedese che rappresenta le amministrazioni centrali era quella di stipulare con tutti i sindacati "accordi nazionali senza valori retributivi". In questo tipo di accordi, i salari avrebbero dovuto essere stabiliti localmente attraverso una procedura di dialogo individuale tra il datore di lavoro e ciascun lavoratore. Tali accordi sono già operativi tra l'Agenzia e la Confederazione svedese delle Associazioni Professionali (Saco-S). Tuttavia, gli altri sindacati persistono nel rifiuto di "accordi privi di valori retributivi" e continuano invece a richiedere accordi nazionali che stabiliscano incrementi retributivi per tutti i lavoratori.

Vi sono stati, comunque, alcuni Paesi che non hanno attuato riduzioni di salario. La Finlandia, uno dei paesi meno colpiti dalla crisi, non ha attuato un programma di austerità e ha persino avviato negoziati nel 2011, che hanno portato ad un incremento retributivo del 4,3%, con accordi che coprono il 94% della forza lavoro finlandese. In Germania, l'assenza di misure sulle retribuzioni si spiega con la riduzione dell'occupazione nella pubblica amministrazione centrale e con le riforme dei salari e delle condizioni di lavoro concordate prima del 2008. In Belgio, le politiche di austerità si sono concentrate su pensioni e progressioni di carriera piuttosto che sulle retribuzioni.

Dal 2008, ci sono state riduzioni delle retribuzioni nominali in 10 paesi. Nei casi in cui si è intervenuti in modo più deciso, i tagli sono stati almeno del 10%. E' il caso dell'Irlanda (con riduzioni oscillanti tra il 5%-15%, con una maggiore incidenza dei valori di riduzione più elevati), Cipro (con una scala di variabilità che arriva fino al 12,5% di riduzione, anche in questo caso con una maggiore incidenza dei valori di riduzione più elevati), la Lettonia, la

Spagna e, almeno potenzialmente, la Repubblica Ceca (dove riduzioni del 10% sono stata indicate dal Presidente nel 2011, ma non ancora attuate). In Lituania, a causa dei tagli effettuati nel 2008-2009, la riduzione salariale della pubblica amministrazione centrale, è stata in media dell'8%. In tutti questi casi il cambiamento è stato imposto unilateralmente.

Blocchi della dinamica salariale sono segnalati in 12 Paesi. In questi casi, i cambiamenti avevano qualche probabilità in più di essere negoziati con le parti sociali, come avvenuto, per esempio, in Francia, Paesi Bassi, Austria e Slovenia. In Francia e in Italia, i congelamenti sono stati accompagnati da forme di tutela del potere d'acquisto dei salari⁶.

Alcuni Paesi hanno colpito anche altre forme di remunerazione. Grecia, Ungheria, Portogallo hanno eliminato tutti i bonus, come ad esempio le tredicesime. Il Regno Unito ha eliminato le indennità per i licenziamenti volontari al fine di creare un ulteriore incentivo a partecipare a programmi di mobilità volontaria. Bulgaria, Irlanda e Slovenia hanno limitato o ridotto i congedi retribuiti (ad esempio per malattia). Retribuzioni collegate alle performance sono state introdotte in Bulgaria nel 2011, in Portogallo nel 2007-2008 e in Italia da un decreto del 2010, che esclude parzialmente alcune componenti retributive collegate ai risultati dal blocco delle retribuzioni. L'Estonia, tuttavia, durante la recessione, ha ridotto la parte di salario collegata alla performance. Analogamente, la Bulgaria, la Repubblica Ceca e il Portogallo hanno cercato di attenuare o eliminare del tutto il collegamento tra retribuzione e anzianità di servizio. Rispetto a tali politiche retributive, l'Ungheria rappresenta però un'eccezione. Quest'ultima ha infatti abolito le valutazioni delle prestazioni nel 2010-2013, ma ha introdotto un nuovo schema di remunerazione che istituisce un collegamento tra salario variabile e specifici compiti o mansioni assegnati ai lavoratori. Questa misura, insieme all'aumento del salario minimo, ha portato ad un aumento della retribuzione complessiva per i lavoratori del settore pubblico ungherese.

Orario di lavoro

Ci sono stati cambiamenti nell'orario di lavoro in sette paesi (Bulgaria, Germania, Francia, Grecia, Irlanda, Portogallo e Spagna).

⁶ Per quanto concerne l'Italia, il riferimento è all'indennità di vacanza contrattuale, riconosciuta però per il solo periodo 2010-2012 (*ndt*).

Tavola 4 – Riforme dell’orario di lavoro

Misure	Paesi
Aumento orario di lavoro	Spagna, Portogallo, Irlanda, Grecia, Cipro
Riduzione ferie annuali	Bulgaria
Limitazioni e riduzioni congedi per malattia	Irlanda, Francia
Flessibilità orario di lavoro	Portogallo, Bulgaria, Cipro
Lavoro in part-time e congedi non retribuiti	Grecia

Nella maggior parte dei casi, questi cambiamenti sono stati imposti unilateralmente dai governi, nonostante l’opposizione dei sindacati, come la riduzione delle ferie annuali e le misure per accrescere la flessibilità dell’orario di lavoro dei lavoratori in regime di diritto pubblico⁷ in Bulgaria. Comunque, vi è stata qualche forma di negoziazione in alcuni Paesi, sia prima della fase più acuta della crisi (come in Portogallo, dove le misure per accrescere la flessibilità dell’orario di lavoro erano state negoziate già nel 2009) ovvero in seguito alle pressioni da parte di istituzioni internazionali (come in Irlanda, dove l’aumento dell’orario di lavoro e le limitazioni alle assenze per malattia sono state negoziate nel contratto collettivo di lavoro 2010-2014 e in quello 2013-2016).

Il cambiamento più comune osservato in cinque di questi Paesi è stato l’aumento dell’orario di lavoro settimanale a parità di retribuzione, ma vi sono stati Paesi che hanno ridotto il numero di ferie ed introdotto limitazioni alle assenze per malattia ovvero reso, in altri modi, l’orario di lavoro più flessibile (vedi *Tavola 4*).

Il primo tipo di riforma dell’orario di lavoro è stato l’aumento delle ore lavorate a parità di retribuzione, attraverso l’innalzamento del debito orario settimanale e la riduzione di congedi ed assenze retribuiti. Nel periodo coperto dall’accordo denominato “Haddington Road” del 2013, l’orario di lavoro è aumentato da 35 a 37 ore, da 37 a 39 ore e di un’ora per i lavoratori che lavoravano già 39 ore a settimana. L’accordo ha inoltre modificato le regole in materia di assenze retribuite per malattia e di ferie annuali.

In altri Paesi analoghi cambiamenti sono avvenuti attraverso azioni unilaterali dei governi. In Spagna, nel 2012, il Governo ha approvato una legge che ha

⁷ Nel testo in inglese, “civil servants” (*ndt*).

innalzato l'orario di lavoro settimanale da 35 a 37,5 ore. Nel 2013, il governo Portoghese ha aumentato unilateralmente l'orario di lavoro settimanale da 35 a 40 ore, riducendo anche il numero di ferie annuali dei lavoratori da 25 a 22 giorni. Il Governo greco ha approvato nel 2011 una legge simile incrementando l'orario di lavoro settimanale da 37,5 a 40 ore. La Bulgaria ha ridotto il numero dei giorni di ferie retribuite per i lavoratori con status pubblicistico⁸, portandoli al livello degli altri lavoratori dell'amministrazione pubblica centrale e la Francia ha introdotto articolati cambiamenti in materia di assenze retribuite per malattia.

Il secondo tipo di interventi in materia di orario di lavoro è consistito nella introduzione di una maggiore flessibilità. Sia Portogallo che Bulgaria che Cipro hanno perseguito politiche di flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro, al fine di garantire una maggiore copertura dell'orario di servizio dei servizi pubblici, senza pagamento di compensi aggiuntivi per lavoro straordinario. In Portogallo, queste misure sono state concordate nel contratto collettivo delle amministrazioni pubbliche centrali siglato nel 2009. A Cipro, analoghe misure erano invece contenute in una legge approvata nel 2012, che ha rafforzato i vincoli per contenere il pagamento di prestazioni di lavoro straordinario. In Bulgaria, l'orario di lavoro è stato fissato in otto ore di lavoro giornaliero, con margini di flessibilità tra le 7,30 e le 18,30, ma con l'introduzione di una fascia di "compresenza" rigida ed obbligatoria tra le 10 e le 16. La Grecia ha invece intrapreso una strada diversa per le sue politiche di flessibilità dell'orario di lavoro. La legge sulla flessibilità dell'orario di lavoro del 2011 permette infatti un contenimento del settore pubblico, attraverso l'opzione concessa ai lavoratori di tagliare il proprio orario di lavoro fino al 50% o di prendere un congedo, in entrambi i casi con una proporzionale riduzione del salario.

Pensioni

In alcuni paesi, importanti misure hanno avuto come oggetto le pensioni. Innalzare l'età per andare in pensione, limitare il pensionamento anticipato ed il valore della prestazione pensionistica sono state le misure imposte dai Governi nella maggior parte dei Paesi tra i quali Belgio, Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Grecia, Ungheria, Lettonia, Portogallo, Slovenia, Spagna e Regno Unito.

⁸ Nel testo in inglese, "civil servants" (*ndt*).

In Germania, Lituania e Polonia, i governi hanno modificato l'età per andare in pensione, non riducendo però il valore delle prestazioni pensionistiche dei lavoratori. In Estonia, il governo ha imposto una legge che abolisce le pensioni speciali del pubblico impiego. In Romania, l'età per andare in pensione è stata innalzata e le disposizioni speciali per la polizia, militari e magistrati abolite, integrando queste categorie in un nuovo schema pensionistico statale. In Slovacchia, sebbene i salari fossero regolati da un accordo quadro tra le parti sociali, incrementi dell'età per andare in pensione e cambiamenti sugli schemi di indicizzazione delle pensioni sono stati imposti per legge. Nonostante l'aumento dell'età pensionabile implichi che il lavoratore dovrà lavorare più a lungo per raggiungere il diritto alla pensione, in un piccolo numero di Paesi sono stati imposti anche aumenti dei contributi sociali. Cipro ha imposto aumenti di contributi a carico dei lavoratori. L'Irlanda ha negoziato un prelievo *in tantum* del 7% sul fondo pensioni. Il Portogallo ha agito allo stesso modo, ma imponendo il prelievo.

Sin dal 2008, gli interventi sulle pensioni dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni centrali sono stati abbastanza comuni e diffusi. In questo ambito, è importante tener conto del più ampio contesto sociale e gli interventi effettuati solo raramente sono dovuti unicamente alle condizioni di austerità. Il più comune cambiamento è certamente l'aumento dell'età per andare in pensione, che è in buona parte dovuto all'aumento dell'aspettativa di vita più che all'austerità. In effetti, nel caso dei Paesi più colpiti dall'austerità, non sono segnalate misure in materia di pensioni, ma ciò non perché le pensioni siano state risparmiate quanto piuttosto per la ragione che significative riforme in materia pensionistica erano state già effettuate prima del 2008. L'eccezione è la Finlandia, Paese nel quale il governo ha tentato di innalzare l'età per andare in pensione dopo il 2008, ma senza riuscirci a causa dell'opposizione dei sindacati.

Altri Paesi hanno apertamente dato priorità a riforme delle pensioni rivolte alla pubblica amministrazione centrale, quali misure chiave per ottenere risparmi, anche se questi interventi sono stati giustificati da fattori demografici. Un esempio in questo senso viene dal Regno Unito, che ha cercato di ridurre i costi delle pensioni della pubblica amministrazione centrale (e più in generale i costi pensionistici del settore pubblico), incrementando la contribuzione a carico del personale, innalzando l'età per andare in pensione e riducendo il valore della prestazione pensionistica. Anche il Belgio ha intrapreso una riforma pensionistica nell'ambito della pubblica amministrazione centrale, come misura chiave per far fronte

all'austerità. La Spagna si è distinta nella messa in campo di misure particolarmente innovative in materia pensionistica, adottate nell'ambito di più ampi interventi di riduzione della spesa, in modo particolare durante il governo del partito popolare.

Un tema importante, non evidenziato nella tabella, è relativo all'ottica di genere. Le risposte ai questionari pervenute da Polonia, Italia, Lituania, Repubblica Ceca e Slovacchia evidenziano che, già dal 2008, sono state adottate misure per far convergere l'età per andare in pensione tra uomini e donne. Queste misure riflettono anche fattori non riconducibili all'austerità. In alcuni casi, per esempio, l'Italia, esse sono state adottate a seguito di direttive UE sulla parità di genere. In quanto tali, queste misure non riguardano in modo specifico la pubblica amministrazione centrale e riflettono piuttosto cambiamenti del più ampio contesto sociale, essendo state adottate anche da governi che non hanno messo in campo interventi di riforma delle pensioni nell'ambito della pubblica amministrazione centrale, come risposta all'austerità. Per esempio, la Polonia sebbene non abbia effettuato interventi in materia pensionistica per far fronte all'austerità, ha nondimeno affrontato il problema di armonizzare l'età per andare in pensione tra uomini e donne.

3. Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato⁹

I dati di questa sezione, relativi alle retribuzioni contrattuali nel settore privato e nella pubblica amministrazione, sono aggiornati al comunicato stampa Istat del 24/10/2014, che riporta le rilevazioni Istat fino al mese di settembre 2014.

Alla fine di tale mese sono in vigore 35 contratti collettivi nazionali di lavoro, applicati a circa 5,3 milioni di dipendenti che corrispondono al 38,9% del monte retributivo del totale economia (53,3% se si esclude il pubblico impiego). I contratti in attesa di rinnovo, corrispondenti al restante 61,1%, sono invece 40 (di cui 15 appartenenti alla pubblica amministrazione) relativi a circa 7,6 milioni di dipendenti (di cui 2,9 milioni nel pubblico impiego).

Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali¹⁰

Le *variazioni congiunturali*¹¹, con riferimento agli indici mensili dei primi nove mesi del 2014, rilevano i seguenti andamenti (cfr. *appendice statistica*):

- il *settore privato* mostra variazioni (cfr. *appendice statistica, 2.4*) che oscillano dal più elevato 0,7% di gennaio – generato prevalentemente dall’effetto dei miglioramenti economici previsti dai contratti in vigore¹² - alle minime variazioni (+0,1%) dei successivi mesi di febbraio, aprile, maggio, giugno ;

⁹ Si ringraziano Pierluigi Minicucci, Patrizia Marsili e Livia Fioroni per aver predisposto, nell’ambito dell’unità operativa Istat che elabora i numeri indice delle retribuzioni contrattuali, gli indicatori di base utilizzati per le elaborazioni.

¹⁰ La rilevazione mensile Istat fornisce i numeri indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente, cioè una misura delle variazioni dei compensi che spetterebbero, nell’arco di un anno, ai lavoratori dipendenti, nell’ipotesi che essi siano presenti al lavoro tutti i giorni lavorativi durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta e per le ore previste. L’indagine tiene conto degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo – paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui essi assumono rilevanza), premi mensili; comprende, inoltre, le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni regolarmente corrisposte in specifici periodi dell’anno. Sono invece esclusi i premi occasionali, gli straordinari, gli effetti sanciti dalla contrattazione decentrata, gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum e in generale tutti gli emolumenti non continuativi. Gli indicatori fanno riferimento ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale. Complessivamente i contratti rilevati dall’indagine sono 74.

¹¹ Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell’indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente.

¹² Al riguardo, si segnala che dal 1 gennaio 2014 è scattata la seconda tranche di aumenti retributivi relativi al rinnovo 2013-2015 del CCNL Metalmeccanici, che hanno un peso del 15,88% in termini di monte retributivo sul totale economia.

- *i comparti di contrattazione collettiva Aran (dirigenti e non) e gli altri comparti pubblici* (cfr. [Appendice statistica, 2.1 – 2 – 3 – 5 – 6](#)), in coerenza con le disposizioni normative che dispongono il blocco della contrattazione nazionale per i pubblici dipendenti¹³, continuano a riportare variazioni nulle;
- *la restante dirigenza pubblica* (cfr. [Appendice statistica, 2.7](#)) registra, invece, nel mese di gennaio 2014, una variazione congiunturale dello 0,3% riconducibile agli effetti della sentenza della Corte Costituzionale 11 ottobre 2012, n. 223 per la parte riguardante le retribuzioni del personale di magistratura ed equiparati¹⁴.

Le *variazioni tendenziali*¹⁵, nel periodo settembre 2013 – settembre 2014 ([Tavola I](#)), evidenziano per l'intera economia dei valori oscillanti, ma comunque in riduzione, che partono dal +1,3% di settembre 2013 fino ad arrivare al +1,0 di settembre 2014. Distinguendo gli andamenti tra settore privato e settore pubblico, si evidenzia:

- per il *settore privato* - unico traino delle retribuzioni con valori oltre la media generale - una fluttuazione fra il valore massimo dei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2014 (+1,9%) fino al valore minimo del mese di settembre 2014 (+1,3%): il dato medio del settore privato evidenzia tuttavia, al suo interno, andamenti asimmetrici tra “industria”, che mostra tendenziali in crescita (da +1,8 di settembre 2013 a +2,1 di settembre 2014) e “servizi privati”, con tendenziali in diminuzione (da +1,7% di settembre 2013 a +0,8% di settembre 2014);
- il *personale non dirigente* (contrattualizzato e non) *della pubblica amministrazione* rileva l'usuale tendenziale nullo degli ultimi anni;
- la *dirigenza della pubblica amministrazione* espone gli effetti della sentenza della Corte Costituzionale 11 ottobre 2012, n. 223, per la parte riguardante

¹³ Da ultimo il DPR del 4 settembre 2013, n. 122 (pubblicato in GU n. 251 del 25 ottobre 2013) “Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell'articolo 16, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.”

¹⁴ La sentenza n. 223/2012 dichiara l'illegittimità costituzionale, tra l'altro, dell'art. 9, comma 22, del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010, nella parte riguardante la mancata erogazione degli acconti e del conguaglio per gli anni 2011, 2012 e 2013, previsti dalla L. 27/1981 per il personale di magistratura e gli avvocati e procuratori dello Stato. In ottemperanza alla citata sentenza, con DPR 8 marzo 2013 (pubblicato in GU n. 99 del 29 aprile 2013), è stato decretato l'adeguamento degli stipendi e delle indennità del personale di cui alla L. n. 27/1981 (magistratura ed equiparati). In particolare, tale decreto prevede incrementi dell'1,62% per ciascuno degli anni 2013 e 2014 con decorrenza, rispettivamente, 1° gennaio 2013 e 1° gennaio 2014.

¹⁵ Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

le retribuzioni del personale di magistratura ed equiparati¹⁶, che si palesa con tassi tendenziali relativi al solo settore dei “dirigenti non contrattualizzati” che variano dal +1,6% al +0,3%, effetto che va progressivamente esaurendosi; tale effetto si riflette anche sull’aggregato più generale dei “dirigenti PA” (comprendente sia “contrattualizzati” che non), il quale mostra andamenti che vanno dal +0,6% al +0,1%.

Tavola 1 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici in base dicembre 2010=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 24 ottobre 2014 (settembre 2014)

	set-13	ott-13	nov-13	dic-13	gen-14	feb-14	mar-14	apr-14	mag-14	giu-14	lug-14	ago-14	set-14
Settore privato ⁽¹⁾	1,8	1,8	1,7	1,7	1,9	1,9	1,9	1,6	1,6	1,4	1,4	1,4	1,3
Industria	1,8	1,8	1,6	1,6	2,1	2,2	2,2	2,2	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1
Servizi privati	1,7	1,8	1,8	1,6	1,6	1,7	1,7	1,0	1,0	0,9	0,8	0,8	0,8
P.A. (non dirigenti)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
P.A. (dirigenti)	0,6	0,6	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	1,6	1,6	0,7	0,2	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Indice generale economia ⁽⁶⁾	1,3	1,3	1,3	1,2	1,3	1,4	1,4	1,1	1,2	1,1	1,1	1,0	1,0

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi destinabili alla vendita.

Personale pubblico non dirigente rappresentato dall’Aran quale parte datoriale.

Personale pubblico non dirigente per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall’Aran (forze armate e dell’ordine).

Dirigenza pubblica contrattualizzata Aran - Aree da I a VIII.

Dirigenza pubblica non contrattualizzata: Professori e Ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell’ordine.

Il valore differisce da quello pubblicato dall’Istat in quanto considera anche il dato della dirigenza della PA.

La **Tavola 2** riporta le *medie annue* degli indici mensili¹⁷.

L’indice generale dell’economia registra nel 2014 una variazione del +1,5% rispetto al 2013. Tale valore riflette la variazione praticamente nulla per il complesso della PA, una crescita contenuta per i “servizi privati” (+1%), una crescita più sostenuta per “l’industria” (+2,2%).

Nell’ambito delle analisi di medio periodo la *variazione cumulata* per l’intervallo 2008-2014, mostra una crescita delle retribuzioni contrattuali per l’intera economia pari al +15,1%, così scomponibile:

- +9,5% per la pubblica amministrazione, frutto esclusivamente della dinamica registrata fino a tutto il 2011 (da quell’anno, infatti, le

¹⁶ Cfr. nota n. 6.

¹⁷ Per il 2014, le medie è stata calcolata mantenendo costante l’indice relativo al mese di settembre anche per i restanti mesi dell’anno.

retribuzioni contrattuali sono praticamente ferme);

- +15,6% per i servizi privati, che mostrano una crescita moderata sull'intero periodo osservato, più sostenuta fino al 2010 e via via in diminuzione negli anni successivi;
- +19,9% per l'industria, che sembra risentire meno della crisi, sul fronte retributivo, con effetti che probabilmente hanno maggiormente interessato le dinamiche occupazionali.

Tavola 2 – Retribuzioni contrattuali: medie annue dei numeri indice, variazioni % annue e cumulate

Indici in base dicembre 2010=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 24 ottobre 2014 (settembre 2014). Media dell'anno 2014 calcolata mantenendo costante l'indice relativo al mese di settembre anche per i restanti mesi dell'anno.

		<i>Numeri indici - Medie annue</i>						
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Settore privato ⁽¹⁾		94,2	97,1	99,5	101,5	103,6	105,6	107,2
	Industria	94,0	97,1	99,8	102,2	104,7	106,6	108,8
	Servizi privati	94,4	97,1	99,2	100,9	102,7	104,7	105,7
P.A. (non dirigenti)		95,1	98,0	99,3	100,0	100,0	100,0	100,0
	Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	94,9	98,3	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0
	Altri comparti pubblici ⁽³⁾	95,9	96,2	97,4	100,1	100,2	100,2	100,2
P.A. (dirigenti)		92,8	96,1	98,6	99,7	99,8	100,2	100,4
	Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	93,0	96,5	98,6	100,0	100,0	100,0	100,0
	Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	92,4	95,3	98,6	99,4	99,4	100,7	101,0
Complesso P.A. (dir. e non dir.)		94,7	97,7	99,2	100,0	100,0	100,1	100,1
Indice generale economia ⁽⁶⁾		94,3	97,3	99,4	101,0	102,5	103,9	105,0

		<i>Variazioni percentuali annue e cumulate</i>							
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014/2008
Settore privato ⁽¹⁾		3,3	3,1	2,4	2,1	2,1	1,8	1,5	17,4
	Industria	3,4	3,4	2,7	2,5	2,4	1,8	2,2	19,9
	Servizi privati	3,2	2,9	2,2	1,7	1,8	1,9	1,0	15,6
P.A. (non dirigenti)		4,1	3,0	1,4	0,7	0,0	0,0	0,0	9,4
	Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	4,2	3,6	1,4	0,3	0,0	0,0	0,0	9,9
	Altri comparti pubblici ⁽³⁾	3,5	0,3	1,2	2,8	0,0	0,0	0,0	8,1
P.A. (dirigenti)		1,6	3,6	2,6	1,1	0,0	0,5	0,1	9,9
	Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	0,8	3,8	2,2	1,3	0,0	0,0	0,0	8,4
	Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	3,3	3,1	3,5	0,8	0,0	1,3	0,4	12,9
Complesso P.A. (dir. e non dir.)		3,7	3,1	1,6	0,8	0,0	0,1	0,0	9,5
Indice generale economia ⁽⁶⁾		3,4	3,1	2,2	1,7	1,4	1,4	1,1	15,1
Inflazione ⁽⁷⁾		3,3	0,8	1,5	2,8	3,0	1,2	0,3	13,5

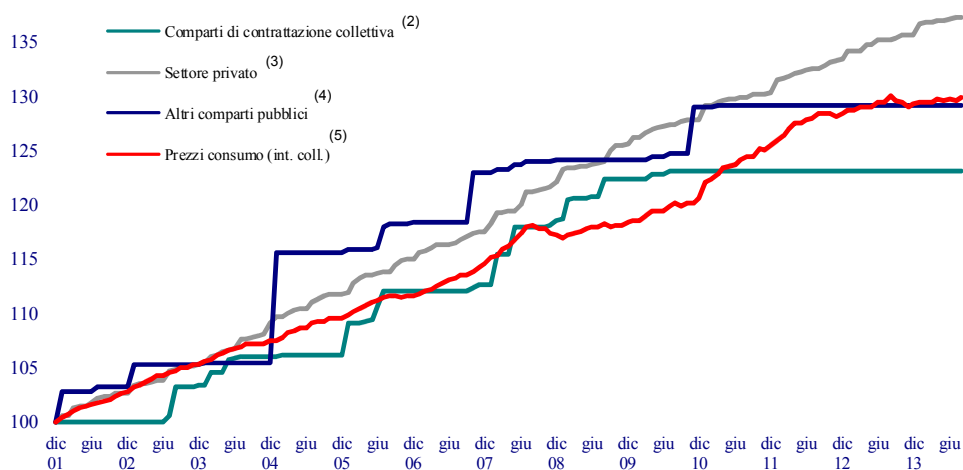
Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

- ⁽¹⁾ Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi privati.
- ⁽²⁾ Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.
- ⁽³⁾ Personale pubblico non dirigente per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran (Forze armate e dell'ordine).
- ⁽⁴⁾ Dirigenza pubblica contrattualizzata Aran - Aree da I a VIII.
- ⁽⁵⁾ Dirigenza pubblica non contrattualizzata: Professori e Ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine.
- ⁽⁶⁾ Il valore differisce da quello pubblicato dall'Istat in quanto considera anche il dato della dirigenza della PA.
- ⁽⁷⁾ Indice dei prezzi al consumo NIC. Il dato 2014 è relativo all'inflazione acquisita su base annua comunicata da Istat in data 31 ottobre 2014 (dati provvisori prezzi al consumo ottobre 2014)

Concludiamo con il grafico di **Tavola 3** che riporta l’andamento delle retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di riferimento Aran, del personale pubblico non contrattualizzato e del personale del settore privato sul lungo periodo (dicembre 2001 – giugno 2014) confrontate con l’andamento mensile dell’indice dei prezzi al consumo per l’intera collettività.

Tavola 3 – Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione e nel Settore Privato e confronti con l’inflazione

Base dicembre 2001=100⁽¹⁾ Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 24 ottobre 2014 (settembre 2014)



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

- (1) La base dicembre 2001, anziché dicembre 2010, consente di mantenere una continuità con le elaborazioni presentate precedentemente.
- (2) Personale pubblico non dirigente rappresentato dall’Aran quale parte datoriale.
- (3) Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi destinabili alla vendita.
- (4) Personale pubblico non dirigente per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall’Aran (Forze armate e dell’ordine).
- (5) Indice nazionale dei prezzi al consumo per l’intera collettività nazionale (Nic).

Appendice statistica

Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 24 ottobre 2014 (settembre 2014)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	98,8	100,0	100,0	100,0	100,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	98,8	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	98,8	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	99,2	100,0	100,0	100,0	100,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	99,2	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	99,2	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	99,4	100,0	100,0	100,0	100,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	99,4	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	99,5	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	99,5	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,6	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	2,7	1,2	0,0	0,0	0,0	2,9	1,2	0,6	0,0	0,0
feb.	1,4	1,2	0,0	0,0	0,0	2,7	1,2	0,5	0,0	0,0
mar.	1,3	1,2	0,0	0,0	0,0	2,5	1,2	0,4	0,0	0,0
apr.	1,6	0,8	0,0	0,0	0,0	2,3	1,2	0,3	0,0	0,0
mag.	1,6	0,8	0,0	0,0	0,0	2,3	1,1	0,3	0,0	0,0
giu.	1,6	0,8	0,0	0,0	0,0	2,2	1,0	0,2	0,0	0,0
lug.	1,8	0,6	0,0	0,0	0,0	2,2	0,9	0,2	0,0	0,0
ago.	0,6	0,6	0,0	0,0	0,0	2,0	0,9	0,1	0,0	0,0
set.	0,7	0,6	0,0	0,0	0,0	1,8	0,9	0,1	0,0	0,0
ott.	0,7	0,6	0,0	0,0		1,6	0,9	0,0	0,0	
nov.	1,2	0,0	0,0	0,0		1,5	0,8	0,0	0,0	
dic.	1,2	0,0	0,0	0,0		1,4	0,8	0,0	0,0	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	99,3	100,0	100,0	100,0	100,0
b. Variazione % su anno precedente	1,4	0,7	0,0	0,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,8	0,7	0,0	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

(1) Si tratta di 2.915.224 unità di personale non dirigente al 31 dicembre 2010 (paniere base Istat).

(2) Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

(3) Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

(4) Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).

(5) Valori acquisiti per l'anno in corso.

(6) Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

(7) Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

Retribuzioni contrattuali nei comparti di contrattazione collettiva⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 24 ottobre 2014 (settembre 2014)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	99,4	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	99,4	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	99,4	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	99,7	100,0	100,0	100,0	100,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	99,7	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	99,7	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	3,1	0,7	0,0	0,0	0,0	3,4	1,2	0,2	0,0	0,0
feb.	1,6	0,7	0,0	0,0	0,0	3,2	1,2	0,1	0,0	0,0
mar.	1,6	0,6	0,0	0,0	0,0	2,9	1,1	0,1	0,0	0,0
apr.	1,9	0,3	0,0	0,0	0,0	2,7	1,0	0,1	0,0	0,0
mag.	1,9	0,3	0,0	0,0	0,0	2,7	0,8	0,0	0,0	0,0
giu.	1,8	0,3	0,0	0,0	0,0	2,6	0,7	0,0	0,0	0,0
lug.	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,6	0,5	0,0	0,0	0,0
ago.	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	0,5	0,0	0,0	0,0
set.	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	0,4	0,0	0,0	0,0
ott.	0,7	0,0	0,0	0,0		1,9	0,4	0,0	0,0	
nov.	0,7	0,0	0,0	0,0		1,6	0,3	0,0	0,0	
dic.	0,7	0,0	0,0	0,0		1,4	0,3	0,0	0,0	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0
b. Variazione % su anno precedente	1,4	0,3	0,0	0,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,0	0,2	0,0	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

- (1) Personale pubblico non dirigente rappresentato per la parte datoriale dall'Aran (2.437.967 unità al 31.12.2010, paniere base Istat).
- (2) Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- (3) Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- (4) Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- (5) Valori acquisiti per l'anno in corso.
- (6) Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- (7) Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

Retribuzioni contrattuali negli altri comparti pubblici⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 24 ottobre 2014 (settembre 2014)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	96,6	100,0	100,2	100,2	100,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	96,6	100,0	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	96,6	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
apr.	96,9	100,2	100,2	100,2	100,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	96,9	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	96,9	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	97,1	100,2	100,2	100,2	100,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	97,1	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	97,1	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	97,1	100,2	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,2	100,2	100,2		3,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,2	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	0,3	3,5	0,2	0,0	0,0	0,3	1,5	2,5	0,0	0,0
feb.	0,3	3,5	0,2	0,0	0,0	0,2	1,7	2,3	0,0	0,0
mar.	0,3	3,7	0,0	0,0	0,0	0,2	2,0	1,9	0,0	0,0
apr.	0,7	3,4	0,0	0,0	0,0	0,2	2,2	1,7	0,0	0,0
mag.	0,7	3,4	0,0	0,0	0,0	0,2	2,5	1,4	0,0	0,0
giu.	0,7	3,4	0,0	0,0	0,0	0,3	2,7	1,1	0,0	0,0
lug.	0,9	3,2	0,0	0,0	0,0	0,3	2,9	0,8	0,0	0,0
ago.	0,9	3,2	0,0	0,0	0,0	0,4	3,1	0,6	0,0	0,0
set.	0,9	3,2	0,0	0,0	0,0	0,5	3,3	0,3	0,0	0,0
ott.	0,9	3,2	0,0	0,0		0,5	3,5	0,1	0,0	
nov.	3,9	0,2	0,0	0,0		0,9	3,1	0,0	0,0	
dic.	3,9	0,2	0,0	0,0		1,2	2,9	0,0	0,0	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	97,4	100,1	100,2	100,2	100,2
b. Variazione % su anno precedente	1,2	2,8	0,0	0,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,2	0,1	0,0	0,0	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

⁽¹⁾ Personale non dirigente delle Forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco (477.257 unità al 31.12.2010, paniere base Istat).

⁽²⁾ Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

⁽³⁾ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

⁽⁴⁾ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).

⁽⁵⁾ Valori acquisiti per l'anno in corso.

⁽⁶⁾ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

⁽⁷⁾ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 24 ottobre 2014 (settembre 2014)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	98,7	101,0	102,9	104,9	106,9	0,5	1,0	0,9	0,5	0,7
feb.	98,7	101,0	103,0	104,9	107,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
mar.	99,0	101,2	103,0	104,9	107,0	0,3	0,2	0,1	0,0	0,0
apr.	99,3	101,4	103,4	105,4	107,1	0,2	0,1	0,3	0,4	0,1
mag.	99,4	101,4	103,4	105,4	107,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1
giu.	99,5	101,5	103,6	105,7	107,3	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1
lug.	99,5	101,5	103,6	105,7	107,3	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0
ago.	99,5	101,6	103,7	105,8	107,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	99,9	101,9	103,9	105,8	107,3	0,3	0,3	0,2	0,1	0,0
ott.	99,9	101,9	104,2	106,1		0,1	0,0	0,2	0,2	
nov.	100,0	101,9	104,2	106,1		0,0	0,0	0,1	0,0	
dic.	100,0	101,9	104,4	106,1		0,0	0,1	0,1	0,1	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	2,3	2,3	1,9	2,0	1,9	3,0	2,4	2,0	2,1	1,9
feb.	2,4	2,3	1,9	1,9	1,9	2,9	2,4	2,0	2,1	1,9
mar.	2,6	2,2	1,8	1,8	1,9	2,8	2,4	2,0	2,1	1,9
apr.	2,8	2,1	2,0	1,8	1,6	2,8	2,3	2,0	2,1	1,9
mag.	2,9	2,0	2,0	1,9	1,6	2,7	2,2	1,9	2,1	1,9
giu.	2,9	2,0	2,0	2,1	1,4	2,7	2,2	1,9	2,1	1,8
lug.	2,7	2,0	2,1	2,0	1,4	2,7	2,1	2,0	2,1	1,8
ago.	2,7	2,0	2,1	1,9	1,4	2,8	2,1	2,0	2,1	1,7
set.	2,1	2,0	2,0	1,8	1,3	2,7	2,1	2,0	2,0	1,7
ott.	1,9	1,9	2,2	1,8		2,6	2,1	2,0	2,0	
nov.	1,9	1,9	2,3	1,7		2,5	2,1	2,0	2,0	
dic.	1,8	1,9	2,4	1,7		2,4	2,1	2,0	1,9	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	99,5	101,5	103,6	105,6	107,2
b. Variazione % su anno precedente	2,4	2,1	2,1	1,8	1,5
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,2	0,5	0,4	0,7	0,5
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,2	1,6	1,7	1,1	1,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

⁽¹⁾ Media ponderata di agricoltura, industria e servizi privati. Si tratta di 9.973.058 unità di personale non dirigente al 31.12.2010 (paniere base Istat).

⁽²⁾ Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

⁽³⁾ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

⁽⁴⁾ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).

⁽⁵⁾ Valori acquisiti per l'anno in corso.

⁽⁶⁾ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

⁽⁷⁾ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti)⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 24 ottobre 2014 (settembre 2014)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	98,5	100,0	100,0	100,1	100,1	0,1	-0,0	-0,0	0,0	0,0
feb.	98,5	100,0	100,0	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	98,5	100,0	100,0	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	98,9	100,0	100,0	100,1	100,1	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	98,9	100,0	100,0	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	99,1	100,0	100,0	100,1	100,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	99,3	100,0	100,0	100,1	100,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	99,5	100,0	100,0	100,1	100,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	99,5	100,0	100,0	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	99,5	100,0	100,0	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	100,0	100,1		0,5	0,0	0,1	0,0	
dic.	100,0	100,0	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	2,5	1,5	0,0	0,1	0,0	2,9	1,5	0,7	0,0	0,1
feb.	1,5	1,4	0,0	0,1	0,0	2,8	1,5	0,5	0,0	0,1
mar.	1,4	1,5	0,0	0,1	0,0	2,6	1,5	0,4	0,0	0,1
apr.	1,7	1,1	0,0	0,1	0,0	2,4	1,4	0,3	0,0	0,1
mag.	1,6	1,1	0,0	0,1	0,0	2,4	1,4	0,2	0,0	0,1
giu.	1,8	0,9	0,0	0,1	0,0	2,3	1,3	0,2	0,0	0,1
lug.	1,9	0,7	0,0	0,1	0,0	2,3	1,2	0,1	0,1	0,0
ago.	1,1	0,5	0,0	0,1	0,0	2,1	1,2	0,1	0,1	0,0
set.	1,1	0,4	0,0	0,1	0,0	1,9	1,1	0,0	0,1	0,0
ott.	1,1	0,4	0,0	0,1		1,7	1,1	0,0	0,1	
nov.	1,6	0,0	0,0	0,0		1,6	0,9	0,0	0,1	
dic.	1,6	0,0	0,1	0,0		1,6	0,8	0,0	0,1	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	99,2	100,0	100,0	100,1	100,1
b. Variazione % su anno precedente	1,6	0,8	-0,0	0,1	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,8	0,8	0,0	0,1	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,8	-0,0	-0,0	0,0	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

- (1) Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della PA diffuso con il comunicato stampa Istat e degli indici della dirigenza pubblica contrattualizzata e della restante dirigenza pubblica (stima)
- (2) Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- (3) Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- (4) Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- (5) Valori acquisiti per l'anno in corso.
- (6) Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- (7) Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 24 ottobre 2014 (settembre 2014)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	96,7	100,0	100,0	100,0	100,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	96,8	100,0	100,0	100,0	100,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	96,8	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	97,3	100,0	100,0	100,0	100,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	97,3	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	99,3	100,0	100,0	100,0	100,0	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	99,5	100,0	100,0	100,0	100,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	0,6	3,3	0,0	0,0	0,0	3,5	2,4	1,1	0,0	0,0
feb.	0,7	3,2	0,0	0,0	0,0	3,2	2,7	0,8	0,0	0,0
mar.	0,7	3,2	0,0	0,0	0,0	2,9	2,9	0,5	0,0	0,0
apr.	1,1	2,8	0,0	0,0	0,0	2,6	3,0	0,3	0,0	0,0
mag.	0,7	2,8	0,0	0,0	0,0	2,3	3,2	0,1	0,0	0,0
giu.	2,7	0,7	0,0	0,0	0,0	2,2	3,0	0,0	0,0	0,0
lug.	2,9	0,5	0,0	0,0	0,0	2,0	2,8	0,0	0,0	0,0
ago.	3,3	0,1	0,0	0,0	0,0	1,9	2,5	0,0	0,0	0,0
set.	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	2,2	0,0	0,0	0,0
ott.	3,5	0,0	0,0	0,0		1,7	1,9	0,0	0,0	
nov.	3,5	0,0	0,0	0,0		2,0	1,6	0,0	0,0	
dic.	3,5	0,0	0,0	0,0		2,2	1,5	0,0	0,0	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	98,6	100,0	100,0	100,0	100,0
b. Variazione % su anno precedente	2,2	1,3	0,0	0,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,2	1,4	0,0	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	2,0	-0,1	0,0	0,0	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

⁽¹⁾ Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della dirigenza Aree da I a VIII (stima Aran).

⁽²⁾ Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

⁽³⁾ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

⁽⁴⁾ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).

⁽⁵⁾ Valori acquisiti per l'anno in corso.

⁽⁶⁾ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

⁽⁷⁾ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

Retribuzioni contrattuali della restante dirigenza pubblica⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 24 ottobre 2014 (settembre 2014)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	97,6	99,4	99,2	100,6	101,0	0,7	-0,6	-0,2	0,0	0,3
feb.	97,6	99,4	99,2	100,6	101,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	97,6	99,4	99,2	100,6	101,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	97,6	99,4	99,2	100,6	101,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	97,6	99,4	99,2	100,6	101,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	97,6	99,4	99,2	100,7	101,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
lug.	97,6	99,4	99,2	100,7	101,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	100,0	99,4	99,2	100,7	101,0	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	99,4	99,2	100,7	101,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	99,4	99,2	100,7		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	99,4	100,0	100,7		0,0	0,0	0,8	0,0	
dic.	100,0	99,4	100,6	100,7		0,0	0,0	0,5	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
gen.	4,2	1,8	-0,2	1,4	0,5	3,3	3,3	0,6	0,1	1,2
feb.	4,2	1,8	-0,2	1,4	0,5	3,4	3,1	0,4	0,3	1,2
mar.	4,2	1,8	-0,2	1,4	0,5	3,6	2,9	0,3	0,4	1,1
apr.	4,2	1,8	-0,2	1,4	0,5	3,8	2,7	0,1	0,5	1,0
mag.	4,2	1,8	-0,2	1,4	0,5	4,0	2,5	-0,1	0,7	0,9
giu.	4,2	1,8	-0,2	1,6	0,3	4,1	2,3	-0,2	0,8	0,8
lug.	0,7	1,8	-0,2	1,6	0,3	3,7	2,4	-0,4	1,0	0,7
ago.	3,2	-0,6	-0,2	1,6	0,3	3,5	2,0	-0,3	1,1	0,6
set.	3,2	-0,6	-0,2	1,6	0,3	3,5	1,7	-0,3	1,2	0,5
ott.	3,2	-0,6	-0,2	1,6		3,5	1,4	-0,3	1,4	
nov.	3,2	-0,6	0,7	0,7		3,5	1,1	-0,2	1,4	
dic.	3,2	-0,6	1,2	0,2		3,5	0,9	0,0	1,3	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2010	2011	2012	2013	2014
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	98,6	99,4	99,4	100,7	101,0
b. Variazione % su anno precedente	3,5	0,8	0,0	1,3	0,4
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,7	1,4	0,0	1,2	0,1
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,8	-0,6	0,0	0,1	0,3

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

- (1) Media ponderata degli indici relativi a Professori e Ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine (stima Aran).
- (2) Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- (3) Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- (4) Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- (5) Valori acquisiti per l'anno in corso.
- (6) Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- (7) Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.