



**CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 1 aprile 2011 (22.06)
(OR. en)**

8547/11

**STAT 13
FIN 227**

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine:	Signor Jordi AYET PUIGARNAU, Direttore, per conto del Segretario Generale della Commissione europea
Data:	31 marzo 2011
Destinatario:	Signor Pierre de BOISSIEU, Segretario Generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	COM(2011) 171 definitivo
Oggetto:	Relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'equivalenza tra la nuova struttura delle carriere e quella precedente

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento della Commissione COM(2011) 171 definitivo.

All.: COM(2011) 171 definitivo



COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 30.3.2011
COM(2011) 171 definitivo

RELAZIONE AL PARLAMENTO EUROPEO E AL CONSIGLIO
EQUIVALENZA TRA LA NUOVA STRUTTURA DELLE CARRIERE E QUELLA
PRECEDENTE

Articolo 6 dello statuto dei funzionari

RELAZIONE AL PARLAMENTO EUROPEO E AL CONSIGLIO

EQUIVALENZA TRA LA NUOVA STRUTTURA DELLE CARRIERE E QUELLA PRECEDENTE

Articolo 6 dello statuto dei funzionari

O – INTRODUZIONE E SINTESI DEL CONTESTO POLITICO

La riforma dello statuto dei funzionari realizzata nel 2004 si prefiggeva due obiettivi prioritari principali: in primo luogo ammodernare l'amministrazione pubblica europea, ed in particolare il sistema delle carriere in vigore da oltre 40 anni, e in secondo luogo realizzare considerevoli risparmi finanziari in termini reali. Per questo secondo obiettivo il traguardo iniziale era esplicito: risparmiare oltre 1 miliardo di EUR lungo l'arco dei successivi 15 anni. A soli sette anni dall'adozione della riforma risulta difficile valutare l'entità dei risparmi reali per l'intero periodo. In una prospettiva a lungo termine tuttavia le simulazioni effettuate evidenziano ripercussioni tendenzialmente molto significative della riforma del 2004 sia sulle retribuzioni che sulle pensioni. A questo proposito Eurostat ha calcolato i risparmi connessi all'attuazione della riforma: nel lungo termine (i prossimi 50 anni) si stima che la riforma del 2004 consentirà di risparmiare a partire dal 2050 oltre 1,5 miliardi di EUR all'anno rispetto a una situazione caratterizzata dall'assenza di riforma. Si può dunque concludere che la riforma del 2004 sta dando risultati positivi in termini di bilancio.

Per quanto concerne l'ammodernamento dello statuto e il rinnovamento del sistema delle carriere, la riforma del 2004 mirava a semplificare il sistema precedente, basato su quattro categorie di personale, promuovendo nel contempo una carriera basata su promozioni per merito. Anche se doveva garantire in media prospettive di carriera per i funzionari identiche a quelle previste nel sistema precedente, il nuovo sistema è stato ideato per premiare i funzionari che si sono distinti per i loro impegni aprendo loro nuove prospettive di carriera. La presente relazione fornisce i primi elementi per valutare se ed in che misura l'obiettivo è stato conseguito.

Più specificamente dalla relazione emerge che la situazione dei funzionari con una carriera rapida risulta in media migliore con le nuove disposizioni che con lo statuto precedente. La relazione evidenzia tuttavia altresì come le disposizioni del 2004 producano un effetto sulle carriere che presenta differenze significative in funzione dei tipi di carriera. Gli assistenti hanno per esempio tratto considerevoli vantaggi dal nuovo sistema delle carriere, che in ampia misura prescindono dai meriti individuali. Le prospettive di carriera degli amministratori nei gradi più bassi visti in quanto gruppo risultano invece notevolmente meno interessanti rispetto a quelle previste dalle disposizioni precedenti.

La relazione analizza anche l'effetto delle misure transitorie applicabili ai funzionari nominati prima del maggio 2004, in particolare l'impatto sulle posizioni direttive, raggiungendo la conclusione che l'introduzione della nuova struttura delle carriere, associata alla convergenza verso la nuova tabella degli stipendi, ha prodotto alcuni risultati inattesi, con un netto squilibrio in alcuni casi tra il livello di responsabilità e il livello di retribuzione. È quindi giustificato concludere che i risparmi in termini di bilancio ottenuti grazie alla riforma del 2004 non siano

stati distribuiti in modo uniforme fra i membri del personale, a scapito in particolare del gruppo funzionale degli amministratori nel suo complesso.

È opportuno tenere presenti tali conclusioni in rapporto ad eventuali ulteriori modifiche allo statuto. Se l'intento dell'Unione europea in particolare è quello di attirare i funzionari migliori e più dediti al lavoro, mantenendo allo stesso tempo una base geografica differenziata, essa dovrebbe probabilmente ridistribuire in modo più equo fra i vari gruppi del personale l'onere delle economie da realizzare.

INDICE

O – Introduzione e sintesi del contesto politico	2
I – Quadro generale, contesto giuridico e metodologia	6
Riquadro 1 - Da salario di base a salario netto.....	8
Riquadro 2: Cosa significa parallelismo?.....	9
II – Principali risultati: equivalenza globale salvo che per i segretari/commissi	9
1°) Gli amministratori con precedenti esperienze di lavoro possono avere carriere strutturalmente equivalenti purché siano assunti nel grado AD7 della nuova tabella .	9
Tabella 1 – Confronto tra la nuova struttura delle carriere e la precedente al momento dell’assunzione, dopo 10/20 anni e all’età del pensionamento (grado e stipendio base* su base mensile)	9
2°) Gli amministratori di grado basso percepiscono un stipendio significativamente ridotto con il nuovo regime rispetto a quello precedente e tale divario si riduce solo parzialmente in seguito all’aumento dell’età pensionabile.....	9
Tabella 2 – Confronto tra la precedente e la nuova struttura delle carriere al momento dell’assunzione, dopo 10/20 anni e all’età del pensionamento (grado e stipendio base* su base mensile)	9
Tabella 3 – Gradi minimi e massimi per le posizioni direttive indicate (stipendio base mensile in euro)	9
3°) Le carriere degli assistenti tecnici e amministrativi sono ampiamente equivalenti nello statuto precedente e nel nuovo.	9
Tabella 4 – Confronto tra la struttura delle carriere precedente e quella nuova al momento dell’assunzione, dopo 10/20 anni e all’età del pensionamento (grado e stipendio base* su base mensile)	9
4°) Il principio di equivalenza delle carriere è manifestamente violato nel caso dei segretari/commissi poiché i nuovi assunti percepiscono molto di più con il nuovo sistema che con quello precedente.	9
Tabella 5 – Confronto tra la struttura delle carriere precedente e quella nuova al momento dell’assunzione, dopo 10/20 anni e all’età del pensionamento (grado e stipendio base* su base mensile)	9
III – Conclusione.....	9
Tabella 6 – Differenza tra la struttura delle carriere precedente e quella nuova.....	9
ALLEGATO 1.....	9
a) Effetto dell’allegato XIII sulle diverse categorie di funzionari	9
b) Ripercussioni della procedura di attestazione.....	9

c) Effetto sui gradi più alti e sulle posizioni direttive	9
Riquadro A1: Fattore di moltiplicazione.....	9
ALLEGATO 2.....	9
Tabella A1 – Differenza di retribuzione con il nuovo statuto in funzione della velocità di carriera.....	9
ALLEGATO 3.....	9
Tabella A2 – Percentuale dei funzionari con carriere più lunghe/più brevi.....	9
ALLEGATO 4.....	9
Tabella A3 – Età media di pensionamento (2000-2004).....	9
Tabella A4 – Età media di assunzione (2000-2004)	9
Tabella A5 – Età media di assunzione (2000-2004)	9
Tabella A6 – Anzianità media prima della promozione (in anni; 2000-2004)	9

L'articolo 6, paragrafo 3 dello statuto stabilisce che *“la Commissione presenta annualmente all'autorità di bilancio una relazione relativa all'evoluzione delle carriere medie nei due gruppi di funzioni per ciascuna delle istituzioni, indicando se il principio di equivalenza è stato rispettato e, in caso di mancato rispetto, l'entità dello scarto”*. Lo stesso articolo prevede inoltre al paragrafo 4 che *“per mantenere la coerenza del sistema [...], le percentuali fissate all'allegato I, sezione B, vengono riesaminate al termine del periodo di cinque anni che ha inizio il 1° maggio 2004 sulla base di una relazione della Commissione al Consiglio e di una proposta della Commissione”*. La Commissione ha pertanto elaborato una relazione tecnica da trasmettere al Parlamento europeo e al Consiglio¹ in cui si cerca di realizzare un confronto tra la struttura delle carriere “nuova” e “precedente”. Tale relazione evidenzia alcune differenze. La prima parte descrive il quadro giuridico, la metodologia utilizzata e le principali ipotesi di lavoro, mentre la seconda parte contiene i dettagli dei risultati per i diversi tipi di carriera.

I – QUADRO GENERALE, CONTESTO GIURIDICO E METODOLOGIA

È previsto un controllo regolare dell'equivalenza tra la struttura delle carriere “nuova” e la “precedente”. A norma dell'articolo 6, paragrafo 5 dello statuto *“l'equivalenza tra la carriera media prima del 1° maggio 2004 e la carriera media dei funzionari assunti successivamente a tale data è valutata in base al risultato delle promozioni e dell'anzianità su un numero di effettivi che si presuppone costante nel corso di un periodo di riferimento determinato”*. Tale definizione non precisa il concetto di “carriera media”.

Un primo approccio consisterebbe nel partire dalla premessa le due strutture di carriera possano considerarsi equivalenti se **l'aumento generale dello stipendio base mensile** nel corso di una carriera media (ossia la carriera di un ipotetico funzionario medio assunto all'età media di assunzione come funzionario nel rispettivo gruppo di funzioni/categoria, promosso dopo un periodo pari alla durata media trascorsa in ogni grado pertinente e collocato infine a riposo all'età di pensionamento media relativa al suo gruppo di funzioni/categoria) stabilito dal precedente statuto risulta identico a quello stabilito dal nuovo statuto. Un controllo inteso a verificare il rispetto del principio di equivalenza dovrebbe in tal caso vertere sul semplice calcolo dell'aumento riscontrabile tra il primo stipendio all'atto dell'entrata in servizio presso le istituzioni e l'ultimo stipendio al momento del collocamento a riposo, corredato di un controllo di tale aumento in base sia al precedente che all'attuale statuto.

Pur essendo lineare e relativamente facile da attuare, questo primo approccio non tiene però completamente conto dello spirito che informava la riforma dello statuto. La riforma intendeva modificare la struttura delle carriere dei funzionari corrispondendo agli stessi una retribuzione inferiore all'inizio ma offrendo più promozioni e possibilità di un aumento degli stipendi a fine carriera. Ciò significa che la differenza tra il primo e l'ultimo stipendio sarà probabilmente maggiore nella nuova struttura delle carriere, consentendo così economie sulla massa salariale complessiva nel quadro delle nuove disposizioni.

Per garantire la massima comparabilità si è deciso di attribuire ai fini del presente documento al termine “retribuzione” il significato di stipendio base, escludendo di conseguenza fattori come eventuali assegni di cui all'allegato VII dello statuto, che tecnicamente sono ritenuti far parte

¹ L'allegato XII dello statuto stabilisce inoltre che “con la relazione presentata dalla Commissione a norma dell'articolo 6, paragrafo 3 dello statuto, questa fornisce anche informazioni sulle implicazioni finanziarie delle percentuali di promozione previste nel presente allegato e sull'integrazione dei funzionari in servizio prima del 1° maggio 2004”. Tale informazione è reperibile all'allegato I.

della “retribuzione” a termini dell’articolo 62 dello statuto ma che sono soggetti a variazioni in funzione della situazione personale del funzionario.

Si è dunque deciso di prendere in considerazione la retribuzione base cumulata durante l’intera carriera, ossia la somma di tutti i pagamenti dello stipendio base mensile percepito dall’assunzione al pensionamento. È opportuno menzionare che anche dopo aver escluso le indennità di cui sopra, lo stipendio base non rappresenta ancora la realtà di quanto percepiscono i funzionari. E questo per altri due motivi:

1) gli stipendi netti subiscono una riduzione significativa a causa delle varie trattenute obbligatorie (si veda il riquadro 1 *Dallo stipendio base allo stipendio netto*);

2) gli stipendi netti di quasi il 50% del personale assunto **prima del 1° maggio 2004** sono ridotti a causa del cosiddetto “fattore di moltiplicazione”, che garantisce la neutralità finanziaria della riforma del 2004, mediante una riduzione dello stipendio base prevista all’articolo 66 dello statuto (si veda il riquadro A1 dell’allegato 1).

RIQUADRO 1 - DA SALARIO DI BASE A SALARIO NETTO

Riquadro 1: Dallo stipendio base allo stipendio netto

La presente relazione impiega la definizione di stipendio base della tabella degli stipendi data dall'articolo 66 dello statuto. Tale stipendio è tuttavia soggetto a una serie di trattenute obbligatorie, alcune delle quali rappresentano contributi per prestazioni previdenziali (regime pensionistico, assicurazione malattia, infortuni). La tabella seguente riporta l'aliquota dei contributi/delle imposte applicabili agli stipendi dei funzionari al 1° gennaio 2010.

Imposta / contributo	Aliquota
Contributi previdenziali	11,6%
Assicurazione malattia	1,7%
Assicurazione infortuni	0,1%
Imposta sul reddito	Fino al 45%
Prelievo speciale	5,5%

Il fatto che le basi su cui sono valutati i contributi non siano completamente identiche, abbinato com'è alla progressività dell'imposta sul reddito, dà luogo a differenze estremamente marcate dell'aliquota contributiva generale nella tabella degli stipendi, che varia dal 13,4% per un AST1 al 40,5% per un AD16, scatto 3. La tabella seguente offre alcuni esempi di stipendi mensili al netto delle trattenute obbligatorie per i vari gradi al 1° gennaio 2011.

Grado	Stipendio base (euro)	Stipendio al netto dei contributi	Aliquota d'imposizione generale	Aliquota d'imposizione marginale
Segretario AST1/1	2 654	2 299	13,4%	13%
Assistente tecnico AST3/1	3 398	2 726	19,8%	25%
Amministratore AD5/1	4 350	3 414	21,5%	29%
Capo unità AD9/1	7 128	5 240	26,5%	40%
Direttore AD14/1	13 216	8 386	36,5%	51%
Direttore generale AD16/3	18 371	10 925	40,5%	51%

È utile tenere a mente tali aliquote contributive, in particolare leggendo le varie tabelle contenute nella relazione che riportano solamente gli stipendi base.

Vale la pena osservare che in funzione della loro situazione familiare e di un loro eventuale espatrio i funzionari possono beneficiare di assegni familiari e indennità di dislocazione, disciplinate dalle disposizioni di cui alle sezioni 1 e 2 dell'allegato VII dello statuto.

Poiché inoltre la riforma dello statuto ha portato a 63 anni l'età pensionabile si è provveduto ad adattare di conseguenza il calcolo della retribuzione media annua (vale a dire la retribuzione cumulata durante la carriera divisa per il numero degli anni di carriera), così da tener conto del prolungamento intervenuto nella durata delle carriere dei funzionari. In tal modo si compensa il fatto che il maggior numero di anni aumenta automaticamente la retribuzione cumulata, dando luogo ad ambiguità sull'equivalenza tra la nuova struttura delle carriere e quella precedente.

Si sono parimenti effettuate simulazioni che tenessero conto di diverse velocità di carriera (ossia il tempo trascorso in ciascun grado della tabella degli stipendi). Questo costituisce un punto cruciale del nuovo statuto; mentre infatti le disposizioni precedenti limitavano le differenze di retribuzione connesse alla rapidità della carriera, il nuovo statuto contiene incentivi che premiano le carriere rapide. Nel quadro del nuovo statuto i funzionari che abbiano una carriera rapida tendono effettivamente a percepire attorno al 15% in più lungo l'arco dell'intera carriera rispetto ai funzionari con carriere normali, mentre i funzionari con carriere lente percepiscono attorno al 9% in meno (si veda l'allegato 2). Di conseguenza la retribuzione media per le carriere lente e rapide non è equivalente alla retribuzione di una carriera media. Nella presente relazione per "carriere lente" si intendono quindi le carriere per le quali le promozioni avvengono con anzianità di grado del 25% superiore rispetto alle carriere normali. Per "carriere rapide" si intendono analogamente quelle per le quali le promozioni avvengono con anzianità di grado del 25% inferiore rispetto alle carriere normali. Diventa così possibile procedere a un raffronto tra la **retribuzione media delle carriere** con il sistema precedente e quella con il nuovo sistema calcolando la retribuzione media in rapporto a quote fisse di carriere lente, normali e rapide, prendendo come riferimento la distribuzione delle carriere nella Commissione (si veda l'allegato 3).

Sulla base di questa premessa la relazione mette a confronto quattro tipi di carriere corrispondenti ai profili principali utilizzati per le assunzioni prima e dopo la riforma dello statuto: segretari/commissari (ex categoria C), assistenti (ex B), amministratori di grado basso (senza precedente esperienza lavorativa) e amministratori (con esperienza lavorativa). Il confronto tra la precedente e la nuova struttura delle carriere riguarda ciascuno di questi quattro tipi di carriera. I confronti incrociati tra carriere presenterebbero ulteriori complicazioni, connesse per esempio alla necessità di calcolare la percentuale di funzionari che cambiano gruppo di funzioni/categoria, al fattore dell'età media alla quale tali cambiamenti hanno luogo, ecc. Il confronto generale tra carriere è stato parimenti evitato: per effettuarlo occorrerebbe infatti tener conto dell'evoluzione nel tempo della percentuale di funzionari assunti in ciascun gruppo di funzioni/categoria. Pur potendo essere rilevante ai fini di una valutazione delle ripercussioni globali sul bilancio della politica seguita in tema di assunzioni dopo l'entrata in vigore della riforma, ciò esulerebbe dai termini di riferimento fissati dall'articolo 6 dello statuto.

Giova precisare che qualsiasi raffronto di questo tipo deve basarsi su un'ipotesi di rapporto tra le variazioni dei prezzi e le variazioni degli stipendi e la presente relazione si basa sull'ipotesi di una variazione parallela. Se tale ipotesi si rivelasse errata, i risultati del raffronto della struttura delle carriere sarebbero significativamente differenti (si veda il riquadro 2 *Cosa significa parallelismo?*).

RIQUADRO 2: COSA SIGNIFICA PARALLELISMO?

Riquadro 2: Cosa significa parallelismo?

La presente relazione presuppone che i prezzi e le retribuzioni aumentino contemporaneamente nel tempo. In generale lo stipendio medio annuo percepito durante l'intera carriera, espresso in euro dell'anno di riferimento 2004, deriva dal seguente calcolo:

Supposto che p_k sia il tasso d'inflazione nell'anno k (con $k > 2004$), una data somma di denaro s in euro

$$\tilde{s} = \frac{s}{\prod_{k=2004}^{k=t} (1 + p_k)}$$

dell'anno t corrisponde a euro del 2004 (con $p_{2004} = 0$).

Sia $r_t(g, s)$ la retribuzione in euro correnti corrispondente al grado g e scatto s nella tabella degli stipendi dell'anno t .

Si definisca i_t il tasso di adeguamento usato per adeguare la tabella degli stipendi dei funzionari nell'anno t rispetto all'anno $t-1$ ($t > 2004$ e $i_{2004} = 0$). Ogni anno la tabella viene adeguata cosicché $r_{t+1}(g, s) = r_t(g, s)(1 + i_{t+1})$. Ne risulta che la retribuzione corrispondente al grado g e allo scatto s nella tabella degli stipendi dell'anno t è legata alla retribuzione corrispondente della tabella degli stipendi del 2004 dalla relazione:

$$r_t(g, s) = r_{2004}(g, s) \prod_{k=2004}^{k=t} (1 + i_k)$$

Questa somma espressa in euro costanti dell'anno 2004 si ottiene con la formula seguente:

$$\tilde{r}_t(g, s) = \frac{r_{2004}(g, s) \prod_{k=2004}^{k=t} (1 + i_k)}{\prod_{k=2004}^{k=t} (1 + p_k)}$$

La retribuzione media annua A percepita durante l'intera carriera durata N anni a partire dal 2004 espressa in euro del 2004 è pertanto:

$$\begin{aligned} \tilde{A} &= \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} \tilde{r}_t(g_t, s_t) = \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} \frac{r_{2004}(g_t, s_t) \prod_{k=2004}^{k=t} (1 + i_k)}{\prod_{k=2004}^{k=t} (1 + p_k)} \\ &= \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} \left(r_{2004}(g_t, s_t) \prod_{k=2004}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} \right) \end{aligned}$$

essendo (g_t, s_t) come grado e scatto raggiunti nell'anno t .

L'ipotesi di parallelismo nella relazione implica che i_k e p_k risultano uguali per qualsiasi anno k

$$\prod_{k=2004}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} = 1, \text{ e pertanto } \tilde{A} = \frac{1}{N} \sum_{t=2004}^{t=2004+N} r_{2004}(g_t, s_t)$$

Abbandonando tale ipotesi, il risultato del confronto tra la precedente e la nuova struttura delle carriere quale descritto nella relazione sarebbe del tutto diverso; se per esempio gli adeguamenti degli stipendi risultassero anche soltanto pari a 0,5 punti percentuali in meno dell'inflazione di ciascun anno, ossia un

$$\prod_{k=2005}^{k=t} \frac{(1 + i_k)}{(1 + p_k)} \approx (1.005)^{t-2004}$$

rapporto, la retribuzione media annua di un AD5 sarebbe dell'8% inferiore rispetto a una situazione di garanzia del parallelismo.

Merita quindi di esser messo in risalto il fatto che il parallelismo andrebbe considerato una ipotesi di grande rilievo per il futuro. Se il potere di acquisto dei funzionari dovesse subire un costante peggioramento negli anni a venire è altamente probabile che il principio di equivalenza verrebbe meno per tutte le categorie di personale.

Va notato che, giacché il nuovo statuto è in vigore da soli cinque anni, nessun funzionario ha svolto l'intera carriera secondo le nuove disposizioni cosicché risulta impossibile calcolare alcuni parametri come ad esempio l'età media di pensionamento. I dati relativi all'anzianità media per grado di chi è stato assunto dopo la riforma inoltre non risultano affidabili perché solamente i funzionari con il miglior rendimento sono stati finora promossi. Per effettuare il confronto tra la nuova struttura delle carriere e quella precedente si sono dunque utilizzati i tassi indicati nell'allegato I.B del nuovo statuto. I dati rilevati sono stati usati solamente per verificare se le carriere effettive risultano in linea di massima conformi alle disposizioni dallo statuto.

I dati usati nella presente relazione sono sostanzialmente quelli della Commissione. Le cifre fornite da altre istituzioni risultano tuttavia in linea con quelle della Commissione (si veda l'allegato 4).

II – PRINCIPALI RISULTATI: EQUIVALENZA GLOBALE SALVO CHE PER I SEGRETARI/COMMESSI

La metodologia adottata nella relazione porta alla conclusione che, salvo che per le carriere di segretario, la “precedente” e la “nuova” struttura delle carriere sono ampiamente in linea, anche se la prima presenta un lieve vantaggio. I funzionari “carriera rapida” hanno tuttavia una carriera significativamente più remunerativa con il nuovo statuto. Il regime di retribuzione dello statuto precedente al 2004 tendeva infatti ad attenuare le differenze nella rapidità della carriera. Il nuovo **statuto tende invece chiaramente a retribuire meglio le carriere rapide**. Ciò vuol dire che per tutti i gruppi di funzioni/categorie i funzionari con carriera rapida godono di una migliore situazione con il nuovo regime.

1°) GLI AMMINISTRATORI CON PRECEDENTI ESPERIENZE DI LAVORO POSSONO AVERE CARRIERE STRUTTURALMENTE EQUIVALENTI PURCHÉ SIANO ASSUNTI NEL GRADO AD7 DELLA NUOVA TABELLA

Dal 1° maggio 2004 gli amministratori con precedenti esperienze di lavoro (ossia gli amministratori cui erano richiesti almeno alcuni anni di esperienza lavorativa per l'assunzione) sono stati assunti principalmente nei gradi AD6 (75%) e AD7 (25%). Va aggiunto che un numero significativo di funzionari AD5 assunti dopo il maggio 2004 avevano *de facto* un'esperienza rilevante, anche se ciò non era un requisito per partecipare al concorso. Se si osservano in particolare le assunzioni successive al maggio 2004, il numero complessivo di funzionari AD5 di età superiore ai 30 anni al momento dell'assunzione - che avevano probabilmente almeno alcuni anni di esperienza lavorativa prima di essere assunti alla Commissione - è pari al numero complessivo di AD6 e AD7 assunti nello stesso periodo. Il concetto di equivalenza applicato in questo caso fa riferimento al tipo di carriera offerto per tipo di concorsi, indipendentemente dal profilo effettivo delle persone assunte. Sulla base di tale struttura di assunzione è altamente probabile che un raffronto delle carriere medie del personale della Commissione sulla base della loro formazione individuale anziché sul concorso che hanno superato indicherebbe uno svantaggio importante per il personale assunto dopo il maggio 2004.

Basandosi unicamente sul grado all'assunzione e confrontando la retribuzione cumulata di un funzionario medio assunto come AD6 con quella di un funzionario medio assunto come A7 con il precedente statuto appare un divario di circa il 10% in favore di chi è stato assunto nel quadro dello statuto precedente. Questo divario non si riduce prendendo in considerazione l'aumento dell'età pensionabile perché i funzionari assunti dopo il 2004 sono più anziani di quelli assunti prima del 2004 e non hanno quindi una carriera lavorativa più lunga al momento del pensionamento (63 anni di età). Questo **svantaggio per il grado AD6 rispetto al grado A7** si rivela persino più pronunciato nel caso delle carriere lente e può essere osservato anche per le carriere rapide. Di conseguenza la nuova struttura penalizza le carriere medie dei funzionari AD6 rispetto a quelli assunti come A7 (dell'11% - si veda la tabella nella sezione IV).

Il quadro è diverso se si confrontano le **carriere A7** e le carriere di funzionari assunti al **grado AD7**. In questa situazione specifica la retribuzione complessiva è **quasi uguale** nel quadro dello statuto precedente e di quello nuovo. Mentre i funzionari con carriere lente sono percepiscono attualmente una retribuzione lungo l'arco della carriera minore del 7% rispetto al sistema precedente, chi fa carriera rapida percepisce tendenzialmente una retribuzione superiore dell'8% con il nuovo regime. In generale comunque **la retribuzione media è praticamente uguale per la nuova struttura delle carriere e per quella precedente**.

TABELLA 1 – CONFRONTO TRA LA NUOVA STRUTTURA DELLE CARRIERE E LA PRECEDENTE AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE, DOPO 10/20 ANNI E ALL'ETÀ DEL PENSIONAMENTO (GRADO E STIPENDIO BASE* SU BASE MENSILE)

Tipo di carriera	Assunzione	10 anni	20 anni	Pensionamento
A7 Precedente struttura delle carriere	34 anni A7 / 2 (EUR 5 770*)	44 anni A5 / 3 (EUR 8 264)	54 anni A4 / 5 (EUR 10 972)	61 anni A4 / 8 (EUR 12 479)
AD7 Nuova struttura delle carriere normale	37 anni AD7 / 2 EUR 5 802***	47 anni AD10 / 1 EUR 8 065***	57 anni AD12 / 2 EUR 10 758***	63 anni AD13 / 3 EUR 12 684***
lenta	AD7 / 2 EUR 5 802***	AD8 / 2 EUR 6 565***	AD11 / 1 EUR 9 125***	AD12 / 2 EUR 10 758***
rapida	AD7 / 2 EUR 5 802***	AD10 / 2 EUR 8 404***	AD13 / 2 EUR 12 172***	AD14 / 3 EUR 14 351***

* Stipendio base mensile secondo la tabella degli stipendi all'1.7.2010. Stipendio base al lordo di trattenute per contributi e imposte (si veda il riquadro 1). Va detto che nel periodo 2000-2004 circa il 15% delle assunzioni sulle liste di riserva A7/A6 è avvenuto al grado A6 e ad un'età media di 40 anni e mezzo. Nel quadro del nuovo statuto non si sono avute tipologie di carriera analoghe.

*** Non si tiene conto del fattore di moltiplicazione applicato al personale assunto prima dell'1.5.2004 (si veda il riquadro A1/allegato 1).

2°) GLI AMMINISTRATORI DI GRADO BASSO PERCEPISCONO UN STIPENDIO SIGNIFICATIVAMENTE RIDOTTO CON IL NUOVO REGIME RISPETTO A QUELLO PRECEDENTE E TALE DIVARIO SI RIDUCE SOLO PARZIALMENTE IN SEGUITO ALL'AUMENTO DELL'ETÀ PENSIONABILE.

La maggior parte (57%) degli amministratori assunti dopo il 1° maggio 2004 ha iniziato la carriera con il grado AD5 passando concorsi in cui non era richiesta alcuna esperienza professionale. Questo profilo corrisponde a quello degli amministratori dei gradi più bassi assunti con il grado A8 nel quadro del precedente statuto. Occorre precisare che molti amministratori AD5 hanno in effetti un numero significativo di anni di esperienza, a differenza degli amministratori precedentemente assunti in A8. Ciò si spiega con il fatto che prima del 2004 i concorsi A8 erano prevalentemente organizzati contemporaneamente ai concorsi A7 per cui era richiesta una certa esperienza. Dopo il 1° maggio 2004 invece è stato organizzato solo un numero molto ristretto di concorsi generali per funzionari di grado superiore ad AD5. Di conseguenza le persone interessate a lavorare per le istituzioni si vedevano costrette a partecipare ai concorsi per i quali non era richiesta esperienza lavorativa anche quando ne erano in possesso. Come indicato nel paragrafo II)1°) tuttavia il concetto di equivalenza applicato in questo caso fa riferimento al tipo di carriera offerto in funzione del tipo di concorsi, indipendentemente dal profilo effettivo delle persone assunte.

A parità di lunghezza delle carriere la **nuova struttura comporta una riduzione del 9% della retribuzione complessiva per gli AD5 rispetto agli A8**. Tale differenza può arrivare fino al 14% per le carriere lente. Solamente i funzionari con carriere rapide sono leggermente favoriti con il nuovo regime (con un aumento medio dell'1% della retribuzione complessiva per il 25% dei funzionari). È vero anche che il quadro è meno sfavorevole se si tiene conto dell'aumento dell'età pensionabile; dato che gli amministratori di grado più basso sono assunti in età più giovane rispetto a quelli con precedenti esperienze di lavoro, il tempo aggiuntivo trascorso in servizio per ottenere i pieni diritti al pensionamento consente loro di raggiungere gradi superiori con una retribuzione maggiore rispetto a quanto avveniva con il precedente sistema. In questo caso le cifre di cui sopra si tramutano in una riduzione del 4%, un aumento del 7% e una riduzione di quasi il 10%. Tutto sommato **a parità di lunghezza delle carriere** l'inquadramento della media delle carriere offerto dal nuovo statuto si traduce in un **notevole svantaggio per gli amministratori di grado più basso di nuova assunzione**. Il palese svantaggio si riduce unicamente (di un 3% complessivo) se prendendo in considerazione il fatto che essi dovranno lavorare più a lungo per ottenere i pieni diritti al pensionamento.

TABELLA 2 – CONFRONTO TRA LA PRECEDENTE E LA NUOVA STRUTTURA DELLE CARRIERE AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE, DOPO 10/20 ANNI E ALL'ETÀ DEL PENSIONAMENTO (GRADO E STIPENDIO BASE* SU BASE MENSILE)

Tipo di carriera	Assunzione	10 anni	20 anni	Pensionamento
A8 Precedente struttura delle carriere	30 anni A8 / 1 (EUR 4 861*)	40 anni A6 / 2 (EUR 6 734)	50 anni A4 / 3 (EUR 9 967)	61 anni A4 / 8 (EUR 12 479)
AD5 Nuova struttura delle carriere normale	30** anni AD5 / 1 EUR 4 350***	40 anni AD8 / 1 EUR 6 300***	50 anni AD11 / 1 EUR 9 125***	63 anni AD13 / 3 EUR 12 684***
lenta	AD5 / 1 EUR 4 350***	AD7 / 2 EUR 5 802***	AD10 / 1 EUR 8 065***	AD12 / 2 EUR 10 758***
rapida	AD5 / 1 EUR 4 350***	AD9 / 1 EUR 7 128***	AD12 / 2 EUR 10 758***	AD14 / 4 EUR 14 750***

* Stipendio base mensile secondo la tabella degli stipendi all'1.7.2010. Stipendio base al lordo di trattenute per contributi e imposte (si veda il riquadro 1).

** Ai fini della simulazione l'età di assunzione per gli amministratori di basso grado presa in considerazione dovrebbe essere uguale per la precedente struttura delle carriere e per quella nuova. L'età di assunzione effettiva nel periodo 2004-2009 degli AD5 è tuttavia leggermente superiore (31,6 anni per la Commissione) poiché nel calcolo rientrano i funzionari con precedente esperienza lavorativa.

*** Non si tiene conto del fattore di moltiplicazione applicato al personale assunto prima dell'1.5.2004 (si veda il riquadro A1/allegato 1).

Va detto che la tabella sopra riportata riguarda solamente le carriere a livello non direttivo. In particolare la differenza di retribuzione al momento del pensionamento riscontrata tra la nuova carriera rapida e la carriera disciplinata dalle precedenti disposizioni (14 750 EUR rispetto a 12 479 EUR) vale solamente per i funzionari con compiti non direttivi. Naturalmente in pratica è probabile che molti funzionari con carriere rapide raggiungano posizioni direttive. In quel caso, come emerge dalla tabella sottostante, le retribuzioni massime possibili nell'ambito delle precedenti disposizioni e di quelle nuove sono prossime tra loro.

**TABELLA 3 – GRADI MINIMI E MASSIMI PER LE POSIZIONI DIRETTIVE INDICATE
(STIPENDIO BASE MENSILE IN EURO)**

	Capo unità		Direttore		Direttore generale	
	<i>Precedente statuto</i>	<i>Nuovo statuto</i>	<i>Precedente statuto</i>	<i>Nuovo statuto</i>	<i>Precedente statuto</i>	<i>Nuovo statuto</i>
Grado /scatto minimo (stipendio)	A5 / 1 (7 389)	AD9 / 1 (7 128)***	A2 / 1 (12 881)	AD14 / 1 (13 216)***	A1 / 1 (14 515)	AD15 / 1 (14 954)***
Grado /scatto massimo (stipendio)	A3 / 8 (15 173)	AD14 / 5 (14 954)***	A2 / 6 (16 560)	AD15 / 5 (16 919)***	A1 / 6 (18 371)	AD16 / 3 (18 371)***

Nota: gli stipendi base nelle colonne corrispondenti ai dati del nuovo statuto non includono l'indennità di management. Lo stipendio base è riportato al lordo di trattenute per contributi e imposte (si veda il riquadro 1). Questi stipendi sono applicabili solamente al personale assunto dopo l'1.5.2004. Per il personale assunto prima di quella data vale l'allegato XIII del nuovo statuto (si veda l'allegato 1 della presente relazione). Gli stipendi base menzionati nella tabella sono semplici dati pertinenti a situazioni estreme e non rispecchiano il lasso di tempo effettivamente trascorso nei gradi in questione.

*** Non si tiene conto del fattore di moltiplicazione applicato al personale assunto prima dell'1.5.2004 (si veda il riquadro A1/allegato 1).

3°) LE CARRIERE DEGLI ASSISTENTI TECNICI E AMMINISTRATIVI SONO AMPIAMENTE EQUIVALENTI NELLO STATUTO PRECEDENTE E NEL NUOVO.

Nel quadro dello statuto precedente gli assistenti tecnici e amministrativi erano assunti con il grado B5 mentre con il nuovo regime sono stati assunti tutti con il grado AST3. I nuovi assistenti hanno in media quasi tre anni in più rispetto agli ex B e ciò significa che l'aumento dell'età pensionabile da 60 a 63 anni incide in modo limitato sulla durata delle loro carriere.

Per una carriera in tempi normali (ossia con una permanenza nei gradi compatibile con la media rilevata per la Commissione) nel nuovo sistema gli assistenti percepiscono una retribuzione minore del 5% a quella garantita dal sistema precedente (4% se si tiene conto del pensionamento a 63 anni). I funzionari con carriere lente percepiscono in media il 10% in meno rispetto al sistema precedente, ma gli assistenti con carriere rapide percepiscono circa il 4% in più con le nuove disposizioni. Il risultato è che le **medie delle carriere nel quadro del sistema precedente e di quello nuovo risultano globalmente equivalenti**, con le carriere di nuovo tipo svantaggiate del 3% rispetto a quelle precedenti..

**TABELLA 4 – CONFRONTO TRA LA STRUTTURA DELLE CARRIERE PRECEDENTE E QUELLA NUOVA AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE, DOPO 10/20 ANNI E ALL'ETÀ DEL PENSIONAMENTO
(GRADO E STIPENDIO BASE* SU BASE MENSILE)**

Tipo di carriera	Assunzione	10 anni	20 anni	Pensionamento
B Precedente struttura delle carriere	34 anni B5 / 2 (EUR 3 739*)	44 anni B3 / 3 (EUR 5 072)	54 anni B2 / 5 (EUR 6 570)	60 anni B1 / 5 (EUR 7 779)
AST3 Nuova struttura delle carriere normale	36 anni AST3 / 1 EUR 3 398***	46 anni AST6 / 1 EUR 4 921***	56 anni AST8 / 1 EUR 6 300***	63 anni AST9 / 3 EUR 7 740***
lenta	AST3 / 1 EUR 3 398***	AST5 / 2 EUR 4 532***	AST7 / 2 EUR 5 802***	AST8 / 3 EUR 6 841***
rapida	AST3 / 1 EUR 3 398***	AST6 / 2 EUR 5 128***	AST9 / 2 EUR 7 428***	AST11 / 2 EUR 9 508***

* Stipendio base mensile secondo la tabella degli stipendi all'1.7.2010. Stipendio base al lordo di trattenute per contributi e imposte (si veda il riquadro 1).

*** Non si tiene conto del fattore di moltiplicazione applicato al personale assunto prima dell'1.5.2004 (si veda il riquadro A1/allegato 1).

4°) IL PRINCIPIO DI EQUIVALENZA DELLE CARRIERE È MANIFESTAMENTE VIOLATO NEL CASO DEI SEGRETARI/COMMESSI POICHÉ I NUOVI ASSUNTI PERCEPISCONO MOLTO DI PIÙ CON IL NUOVO SISTEMA CHE CON QUELLO PRECEDENTE.

Nel quadro del precedente statuto i segretari/commessi erano assunti con il grado C5 con la possibilità di raggiungere il grado C1. Il differenziale massimo di retribuzione tra l'inizio e la fine della carriera di un assistente andava da 1 a 1,9, ossia raggiungeva i 5 250 EUR al mese. Con le nuove disposizioni gli assistenti iniziano la carriera nel grado AST1 (ne sono stati assunti 1 300 dal 1° maggio 2004, ossia più del 25% di tutti i funzionari assunti da allora) e possono in teoria raggiungere il grado AST 11, il che corrisponde ad un **differenziale massimo di retribuzione da 1 a 3,9, che porta a superare i 10 000 EUR al mese.**

In termini di retribuzione complessiva durante la carriera gli assistenti assunti dopo il 1° maggio 2004 che abbiano una carriera media percepiscono il 6% in più secondo la nuova tabella degli stipendi. Prendendo in considerazione l'adeguamento per l'aumento dell'età pensionabile un **assistente neoassunto otterrà una retribuzione media annua del 14% superiore** a quella degli assistenti le cui carriere si sono svolte nel quadro delle precedenti disposizioni.

Giova osservare che, ipotizzando che il profilo di carriera precedente e quello nuovo comportino un identico numero complessivo di anni di attività (23,2 anni in media calcolati per i funzionari della Commissione), una carriera normale si concluderà nel grado AST7, cui corrisponde uno stipendio di 5 802 EUR al mese. Ipotizzando altri sei anni di servizio per raggiungere l'età pensionabile (63 anni), i nuovi segretari/commessi che facciano carriere normali raggiungerebbero il grado AST9 (oltre 7 000 EUR al mese). Questi risultati si basano sull'ipotesi che una carriera inizi all'età media di assunzione. Occorre tuttavia tener presente

che un segretario assunto all'età di 23 anni raggiungerà il grado AST11 (fino a 9 000 EUR al mese).

Ovviamente si suppone che gli assistenti assunti con il grado AST1 non manterranno lo stesso tipo di lavoro durante tutta la loro carriera. Poiché al giorno d'oggi per l'assunzione sono richieste maggiori qualifiche rispetto a quelle precedentemente applicate alla categoria C, al crescere dell'esperienza e della formazione che un funzionario acquisisce, crescerà anche il numero delle responsabilità che potranno venirgli attribuite. Ciò va di pari passo con le prospettive di promozione.

Resta il fatto che il vantaggio del nuovo sistema è ancor più ovvio per le carriere rapide. Dalle simulazioni emerge che i segretari/commissi con carriera rapida avranno lungo l'arco della loro carriera una retribuzione annua superiore in media del 30% a quella prevista dal precedente sistema. Anche gli assistenti con carriera lenta percepiranno retribuzioni medie più elevate con il nuovo statuto. Un ulteriore punto degno di nota è che nel quadro delle nuove disposizioni i **segretari/commissi con carriera lenta percepiscono una retribuzione più elevata di quella dei segretari/commissi con carriera normale** prevista dalle precedenti disposizioni. Tutto sommato **nel quadro del nuovo statuto la retribuzione media per le carriere di segretari/commissi risulta superiore del 16% alla media per tali carriere prevista dal precedente statuto.**

**TABELLA 5 – CONFRONTO TRA LA STRUTTURA DELLE CARRIERE PRECEDENTE E QUELLA NUOVA AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE, DOPO 10/20 ANNI E ALL'ETÀ DEL PENSIONAMENTO
(GRADO E STIPENDIO BASE* SU BASE MENSILE)**

Tipo di carriera	Assunzione	10 anni	20 anni	Pensionamento
C Precedente struttura delle carriere	34 anni C5 / 2 (EUR 2 881*)	44 anni C3 / 4 (EUR 3 710)	54 anni C2 / 8 (EUR 4 620)	60 anni** C1 / 7 (EUR 5 084)
AST1 Nuova struttura delle carriere normale	34 anni AST1 / 1 EUR 2 654***	44 anni AST4 / 1 EUR 3 844***	54 anni AST7 / 1 EUR 5 568***	63 anni AST9 / 1 EUR 7 128***
lenta	AST1 / 1 EUR 2 654***	AST3 / 2 EUR 3 540***	AST6 / 1 EUR 4 921***	AST7 / 3 EUR 6 046***
rapida	AST1 / 1 EUR 2 654***	AST5 / 2 EUR 4 532***	AST8 / 2 EUR 6 565***	AST11 / 1 EUR 9 125***

* Stipendio base mensile secondo la tabella degli stipendi all'1.7.2010. Stipendio base al lordo di trattenute per contributi e imposte (si veda il riquadro 1).

** L'età di pensionamento effettiva osservata nella Commissione durante il periodo 2000-2004 per i funzionari di grado C era di 57,2 anni, ossia significativamente inferiore a quella di altre istituzioni (si veda l'allegato 4). Ciò si spiega in parte con la presenza di alcuni beneficiari di pensioni di invalidità. È stato pertanto deciso di mostrare in questa sede l'età pensionabile statutaria (60 anni prima del 2004).

*** Non si tiene conto del fattore di moltiplicazione applicato al personale assunto prima dell'1.5.2004 (si veda il riquadro A1/allegato 1).

III – CONCLUSIONE

La presente relazione si basa su alcune ipotesi riguardanti la durata delle carriere e i tassi di promozione, ritenute peraltro altamente plausibili. Il fatto che il nuovo statuto sia in vigore solamente dal maggio del 2004 rende difficile prevedere i comportamenti futuri del personale neoassunto. In particolare l'età di pensionamento e la durata delle carriere risultano altamente ipotetiche. Si rivela dunque importante continuare a verificare l'equivalenza delle carriere.

La presente relazione individua tuttavia alcune differenze tra la struttura delle carriere precedente e quella nuova. In particolare, gli amministratori con precedenti esperienze di lavoro tendono a percepire retribuzioni inferiori con la nuova struttura delle carriere, mentre i segretari/commissari percepiscono retribuzioni significativamente più elevate con le nuove disposizioni.

TABELLA 6 – DIFFERENZA TRA LA STRUTTURA DELLE CARRIERE PRECEDENTE E QUELLA NUOVA

	Carriera lenta	Carriera normale	Carriera rapida	Media carriere
Assistenti ex C / AST 1	+6%	+14%	+30%	+16%
Assistenti ex B / AST 3	-10%	-4%	+4%	-3%
Amministratori di basso grado ex A8 / AD5	-10%	-4%	+7%	-3%
Amministratori ex A7 / AD6	-17%	-12%	-2%	-11%
Amministratori ex A7 / AD7	-7%	-2%	+8%	-1%

Fonte: DG Risorse umane

Nota: “+” indica che la nuova struttura delle carriere è più favorevole rispetto a quella precedente in termini di retribuzione media annua nel corso della carriera (adeguata alla nuova età pensionabile).

ALLEGATO 1

Implicazioni finanziarie dei tassi di promozione (percentuali) previsti nell'allegato XIII dello statuto e dell'integrazione dei funzionari in servizio prima del 1° maggio 2004 nel nuovo sistema delle carriere, compresa l'applicazione della procedura di attestazione

L'allegato XIII dello statuto reca le misure transitorie applicabili ai funzionari nominati prima del 1° maggio 2004 e stabilisce le disposizioni ideate per consentire progressivamente il passaggio dei funzionari dal precedente iter professionale a quello previsto dal nuovo statuto. Un aspetto di questa integrazione progressiva è che i tassi indicati nell'allegato I.B non sono direttamente applicabili alla precedente struttura delle carriere e sono temporaneamente sostituiti da tassi *ad hoc*. Il presente allegato fornisce alcuni dati statistici riguardo all'iter professionale dei funzionari cui si applica l'allegato XIII, valutati in termini d'aumento degli stipendi nel periodo 2004-2009, che possono essere letti come valori indicativi diretti delle implicazioni finanziarie di questo periodo transitorio². La sezione a) del presente allegato presenta l'aumento dello stipendio effettivo di ciascuna delle quattro categorie di funzionari esistenti precedentemente al 1° maggio 2004, la sezione b) analizza più in dettaglio l'impatto della procedura di attestazione e la sezione c) rileva alcune incoerenze introdotte dall'allegato XIII in particolare per quanto concerne i gradi superiori e le posizioni direttive.

A) EFFETTO DELL'ALLEGATO XIII SULLE DIVERSE CATEGORIE DI FUNZIONARI

Il metodo seguito in questo caso è il calcolo dell'aumento dell'importo dello stipendio base dei funzionari in servizio prima del 1° maggio 2004 e ancora in servizio nel maggio 2009. Tale aumento è messo a confronto con l'aumento che si sarebbe avuto nel caso in cui lo statuto non avesse subito cambiamenti, e viene inoltre confrontato con l'aumento che si sarebbe verificato se i funzionari interessati avessero beneficiato dell'aumento dello stipendio medio secondo la nuova tabella degli stipendi.

Il calcolo mostra che tutti i funzionari assunti prima del 1° maggio 2004 hanno beneficiato di un aumento di stipendio maggiore di quanto avrebbero ricevuto se non fossero state apportate modifiche allo statuto. Questo vantaggio risulta limitato per la categoria A, per la quale l'aumento di stipendio è stato superiore di 0,1 punti percentuali all'anno rispetto a quanto sarebbe stato senza la riforma dello statuto, e solo lievemente inferiore (-0,1 punti percentuali) a quanto sarebbe stato se i funzionari interessati avessero beneficiato dei tassi di cui all'allegato I.B del nuovo statuto.

Per la categoria B il vantaggio rispetto al precedente statuto è stato più significativo che per la categoria A. Gli assistenti hanno visto il proprio stipendio aumentato di 0,5 punti percentuali in più ogni anno rispetto a quanto prevedevano le disposizioni precedenti. Si tratta di un aumento persino maggiore di quanto stabilito dal nuovo statuto.

Nel caso delle ex categorie C e D l'aumento di stipendio osservato non tiene conto della procedura di attestazione di cui all'articolo 10, paragrafo 3 dell'allegato XIII dello statuto. Su tale base l'aumento di stipendio per le categorie C e D è stato di 1,5 volte superiore rispetto a

² I risultati di questo allegato si basano sui dati riguardanti il personale della Commissione e potrebbero non essere applicabili direttamente alle altre istituzioni dal momento che la modalità di esecuzione dell'allegato XIII può variare da un'istituzione all'altra.

quanto previsto dalle precedenti disposizioni. Il vantaggio che ne deriva è di 0,6 punti percentuali l'anno per la categoria D e di 0,7 punti percentuali per la categoria C. Tale aumento risulta tuttavia significativamente inferiore all'aumento previsto nel nuovo statuto per il gruppo di funzioni degli assistenti.

B) RIPERCUSSIONI DELLA PROCEDURA DI ATTESTAZIONE

La procedura di attestazione, grazie alla quale i funzionari appartenenti alle ex categorie C e D possono cambiare carriera (salto qualitativo) ed entrare a far parte del gruppo di funzioni degli assistenti senza alcuna restrizione, ha favorito un ulteriore aumento della loro retribuzione.

Il calcolo mostra che, dopo cinque anni, la procedura di attestazione ha avuto un impatto molto significativo in termini di aumento di stipendio per coloro che ne hanno beneficiato. I gradi C attestati, per esempio, hanno ricevuto un aumento di stipendio quasi due volte superiore a quello previsto dal precedente statuto. La differenza è persino superiore per i gradi D il cui aumento di stipendio è stato di quasi tre volte superiore a quanto previsto se fosse stato ancora in vigore il precedente statuto.

In media tuttavia l'effetto complessivo della procedura di attestazione sulle categorie C e D è stato più limitato. Rispetto all'aumento senza la procedura di attestazione l'aumento dello stipendio medio annuo è stato superiore solamente di 0,1 punti percentuali per tutti i funzionari appartenenti alla categoria D e di 0,2 punti percentuali per i funzionari della categoria C. Ciò è spiegabile soprattutto con il fatto che, durante il periodo dal 1° maggio 2004 al 1° maggio 2009, solamente una parte limitata di tutti i funzionari potenzialmente ammissibili ha beneficiato della procedura di attestazione (il 28% dei funzionari della categoria C e solamente il 12% dei funzionari della categoria D).

C) EFFETTO SUI GRADI PIÙ ALTI E SULLE POSIZIONI DIRETTIVE

Il processo di recupero con il quale i precedenti iter professionali sono convertiti progressivamente in quelli nuovi poggia pesantemente sul sistema delle promozioni. Il processo di recupero inizia infatti solo con la prima promozione successiva al 1° maggio 2004. Fino a quando non sono promossi i funzionari mantengono il medesimo fattore di moltiplicazione stabilito all'articolo 7 dell'allegato XIII, calcolato al 1° maggio 2004.

Non c'è tuttavia stato alcun processo transitorio per le tipologie di posti elencati nell'allegato I.A dello statuto. Prima del 1° maggio 2004 in particolare i direttori generali e i vicedirettori generali appartenevano tutti unicamente al grado A1, ma dopo tale data i direttori generali possono essere collocati al grado AD15 o al grado AD16. Anche i direttori possono ora raggiungere il grado AD15. Tutti i funzionari che occupavano un posto di direttore prima del 1° maggio 2004 sono stati inseriti al grado AD15, come avveniva con i funzionari appartenenti al precedente grado A3 promossi a direttore successivamente a tale data. I direttori in servizio prima del 1° maggio 2004 nominati direttori generali dopo tale data non sono stati tuttavia promossi automaticamente (in realtà solamente una parte molto limitata di essi è stata promossa). Essi non sono dunque ancora in fase di convergenza verso i nuovi iter professionali.

Questa mancanza di sincronizzazione tra l'introduzione della nuova struttura delle carriere in termini di tipologia di posto occupato e la convergenza verso la nuova tabella degli stipendi ha prodotto un certo numero di risultati inattesi:

- alcuni funzionari della Commissione che non occupano una funzione di direttore generale percepivano ciononostante nel maggio 2009 una retribuzione maggiore di quelli che rivestono tale funzione;
- i funzionari che occupavano un posto di direttore prima del 1° maggio 2004 e sono stati nominati direttori generali successivamente a tale data hanno beneficiato di un aumento di stipendio medio nel periodo compreso tra maggio 2004 e maggio 2009 pari a poco più di un terzo dell'aumento di stipendio percepito da coloro che occupavano un posto di capo unità prima del 1° maggio 2004 e che sono stati nominati direttori dopo tale data;
- alcuni capi unità nominati direttori dopo il 1° maggio 2004, che però non sono stati ancora promossi al grado superiore in seguito, percepiscono meno dei capi unità della propria direzione, e talvolta percepiscono persino meno di alcuni amministratori che lavorano nella loro direzione.

Occorre precisare che la nuova struttura delle carriere può produrre sulla struttura degli stipendi all'interno delle unità effetti di portata maggiore di quanto originariamente previsto. Non è ad esempio impossibile che un capo unità possa percepire meno di tutti gli altri funzionari che lavorano nella sua unità, segretario compreso. Quest'ultimo esempio ipotetico non è specificatamente causato dal disposto dell'allegato XIII, ma dai tipi di posto riportati nell'allegato I.A. Si può venir nominati capi unità già col grado AD9, ma gli amministratori possono raggiungere il grado AD14 (vale a dire cinque gradi in più rispetto a un solo grado in più previsto dal precedente statuto) e i segretari/commissari il grado AST11 (due gradi in più in termini di salario rispetto al grado di inizio servizio dei capi unità). A causa della convergenza del fattore di moltiplicazione tuttavia in certi casi l'allegato XIII amplifica alcuni tra i summenzionati effetti della nuova struttura delle carriere.

RIQUADRO A1: FATTORE DI MOLTIPLICAZIONE

Riquadro A1: Fattore di moltiplicazione

Lo statuto del 2004 ha creato un nuovo sistema delle carriere, con un passaggio in due fasi dalle categorie A, B, C e D ai gruppi di funzioni AD e AST. La transizione ha riguardato non solo i gradi, ma anche la tabella degli stipendi. Al termine del periodo transitorio, che varia per ciascun funzionario, gli stipendi base vengono allineati alla nuova tabella degli stipendi di modo che tutti i funzionari dello stesso grado e scatto ricevano lo stesso stipendio base. Gli stipendi dei funzionari sono pertanto inseriti progressivamente nella nuova tabella degli stipendi (a norma dell'articolo 7, paragrafo 7, dell'allegato XIII sulle misure transitorie dello statuto).

Le misure transitorie inizialmente hanno contribuito a garantire che, grazie al fattore di moltiplicazione, lo stipendio base non subisse una riduzione in seguito all'entrata in vigore dello statuto rivisto il 1° maggio 2004. Esse analogamente prevedono che alla fine del periodo transitorio lo stipendio base diventi uguale a quello stabilito nella nuova tabella degli stipendi, dopodiché il fattore di moltiplicazione sarà pari a 1.

Più specificamente il 1° maggio 2004 gli stipendi base sono rimasti invariati, ma sono stati calcolati in riferimento alla nuova tabella degli stipendi e delle carriere. Il fattore di moltiplicazione, secondo il calcolo al 1° maggio 2004, esprime il rapporto tra lo stipendio percepito a quella data e lo stipendio

stabilito dalla nuova tabella degli stipendi (“stipendio di riferimento”). Fino a quando i funzionari non sono promossi per la prima volta nel quadro del nuovo statuto (dopo il 1° maggio 2004), lo stipendio base rimane inferiore allo stipendio di riferimento per il grado e scatto della nuova tabella degli stipendi. Quando i funzionari sono promossi, il rapporto tra il nuovo stipendio base e lo stipendio di riferimento varia. Viene calcolato un nuovo fattore di moltiplicazione. Lo stipendio base viene successivamente allineato progressivamente allo stipendio di riferimento con due diverse modalità:

Per i funzionari aventi un fattore di moltiplicazione inferiore a 1

Per i funzionari il cui stipendio base è inferiore a quello di riferimento stabilito dalla nuova tabella dopo la loro prima promozione, che costituiscono la grande maggioranza del personale, lo stipendio aumenta ogni due anni, pur rimanendo nel primo scatto di quel grado, fino a quando lo stipendio base non raggiunge quello di riferimento relativo al primo scatto di quel grado. Con l'aumento biennale di stipendio il fattore di moltiplicazione ricalcolato si avvicinerà a 1,0. Una volta raggiunto tale punto, il funzionario continua ad avanzare in termini di stipendio e di scatto.

Per i funzionari aventi un fattore di moltiplicazione superiore a 1

Per un gruppo più ristretto di funzionari tuttavia la promozione nel nuovo sistema delle carriere significa che il loro nuovo stipendio base è superiore allo stipendio di riferimento, dando luogo ad un fattore di moltiplicazione superiore a 1. Per evitare benefici economici ingiusti e garantire che alla fine del periodo transitorio tutti i membri del personale dello stesso grado e scatto ricevano lo stesso stipendio base, il fattore di moltiplicazione viene allora ridotto a 1 – ed effettivamente i tribunali hanno confermato che un fattore superiore a 1 è un’“anomalia” che non va tollerata. Due anni dopo la promozione, in occasione dell'avanzamento di scatto, la parte del fattore di moltiplicazione che supera 1 viene convertita in anzianità di scatto. Ciò significa che i funzionari avanzano direttamente allo scatto 2, 3, 4 o 5, a seconda del valore dei loro stipendi base.

Oltre a tale fattore di moltiplicazione, il periodo transitorio stabilisce anche una cosiddetta protezione del reddito nominale, grazie alla quale s'impedisce che un funzionario percepisca meno di quanto avrebbe percepito in base alle precedenti disposizioni in seguito ad un avanzamento automatico di scatto nel grado occupato in precedenza.

A oltre cinque anni dall'inizio del periodo transitorio, il fattore di moltiplicazione non è ancora pari a 1,0 per tutti i funzionari. Il 1° gennaio 2011 oltre il 50% dei funzionari della Commissione assunti prima del 1° maggio 2004 aveva un fattore di moltiplicazione inferiore a 1. Ciò significa che essi percepiscono meno dello stipendio corrispondente al loro grado/scatto previsto dalla tabella degli stipendi. La differenza tra lo stipendio effettivamente percepito e quello corrispondente al grado è ancora molto rilevante per alcuni funzionari. La riduzione può rappresentare fino al 20% di stipendio in meno, con una riduzione media del 6% per chi non è ancora giunto al termine della fase di transizione.

Il fattore di moltiplicazione riguarda potenzialmente tutti i gradi, compresi i gradi dell'alta dirigenza, cosicché alcuni direttori generali AD15/AD16 percepiscono in realtà il 10% in meno di quanto percepirebbero senza il fattore di moltiplicazione.

ALLEGATO 2

La tabella degli stipendi del nuovo statuto rende in linea di massima una carriera rapida più remunerativa rispetto alle precedenti disposizioni, mentre chi ha una carriera lenta percepisce meno. Tale differenza tuttavia non è simmetrica; in altri termini il beneficio di una carriera rapida è superiore alla penalizzazione per una carriera lenta. La tabella A1 illustra tale effetto: un funzionario nominato al grado AD5 con una carriera normale (promosso secondo i tassi di moltiplicazione stabiliti nell'allegato I.B dello statuto) percepirà in media 85 000 EUR l'anno durante l'intera carriera. Se trascorre il 25% di tempo in meno in ciascun grado rispetto a una normale carriera (per esempio tre anni nel grado AD9 anziché quattro) percepirà il 17% in più ogni anno durante l'intera carriera. Se, al contrario, trascorre il 25% di tempo in più in ciascun grado (cinque anni nel grado AD9 anziché quattro) percepirà il 10% in meno durante tutta la sua carriera. Le variazioni di questo effetto asimmetrico in funzione del grado di nomina sono abbastanza ridotte: chi fa una carriera lenta percepisce in media il 9% in meno mentre chi fa una carriera rapida percepisce il 15% in più.

TABELLA A1 – DIFFERENZA DI RETRIBUZIONE CON IL NUOVO STATUTO IN FUNZIONE DELLA VELOCITÀ DI CARRIERA

Tipo di carriera (grado al momento della nomina)	Carriera normale (stipendio base medio annuo in euro)	Carriera lenta (differenza rispetto a normale in %)	Carriera rapida (differenza rispetto a normale in %)
AD5	85 243	-10%	17%
AD7	91 703	-8%	14%
AST1	48 588	-10%	18%
AST3	57 206	-9%	14%

Fonte: Commissione europea, DG Risorse umane

Nota: stipendio base (al 1° maggio 2004) esclusi gli adeguamenti annuali.

ALLEGATO 3

La tabella A2 mostra la percentuale dei funzionari di ogni grado promossi dopo un periodo di tempo più breve (o più lungo, a seconda dei casi) rispetto all'anzianità media prima della promozione di tutti i funzionari tra il 2000 e il 2004. Per periodo più breve (più lungo) si intende un 25% in meno (o in più) della media.

Ne consegue che, ipotizzando che il 60% dei funzionari abbia carriere normali, il 20% carriere più lente e il 20% carriere più rapide, i risultati sono coerenti con i dati osservati presso la Commissione durante il periodo 2000-2004.

TABELLA A2 – PERCENTUALE DEI FUNZIONARI CON CARRIERE PIÙ LUNGHE/PIÙ BREVI

PRECEDENTE STATUTO (in %, periodo 2000-2004)		
Grado	Più lunga di almeno il 25%	Più breve di almeno il 25%
A5	26	32
A6	19	14
A7	19	15
A8	13	24
Media A	21	22
B2	14	16
B3	23	17
B4	18	12
B5	19	32
Media B	19	19
C2	13	12
C3	19	19
C4	19	11
C5	21	36
Media C	19	20

ALLEGATO 4

Le tabelle A3-A6 presentate nel seguito stabiliscono un confronto tra i dati sulla carriera relativi alla Commissione e quelli riguardanti le altre istituzioni/gli altri organismi che hanno risposto al questionario della Commissione.

I dati riguardanti le altre istituzioni e gli altri organismi sono ampiamente in linea con quelli della Commissione. Sono peraltro rilevabili alcune differenze, relative soprattutto ad alcuni organismi in cui il campione di funzionari interessati è molto ridotto. Per tale motivo quando si tratta di meno di 10 persone i dati sono contrassegnati da *.

È opportuno menzionare che mentre l'età media di pensionamento di un funzionario della Commissione è inferiore a quella dei funzionari di altre istituzioni e di altri organismi, anche l'età media di assunzione tende a essere più bassa.

TABELLA A3 – ETÀ MEDIA DI PENSIONAMENTO (2000-2004)

PRECEDENTE STATUTO						
carriera	Parlamento	Consiglio	Commissione	Corte di giustizia	CESE	CdR
A	62,2	61,5	60,6	61,1	61,4	63,2*
B	63,5	61,5	59,7	61,5	60*	59,6*
C	62,4	60,9	57,2	62,4	60	61,7*

TABELLA A4 – ETÀ MEDIA DI ASSUNZIONE (2000-2004)

PRECEDENTE STATUTO						
grado	Parlamento	Consiglio	Commissione	Corte di giustizia	CESE	CdR
A7	34,4	35,0	34,1	34,0	37,0	36,2
A8	29,5	n.d.	30,2	n.d.	29,5*	29,2*
B5	35,6	37,0	33,6	38,1	34,3*	35,0*
C5	37,0	37,0	34,0	36,4	37,4	36,7

TABELLA A5 – ETÀ MEDIA DI ASSUNZIONE (2000-2004)

NUOVO STATUTO						
grado	Parlamento	Consiglio	Commissione	Corte di	CESE	CdR

	giustizia					
AD7	33,9	34,0	36,9	32,2	41,3*	33,6*
AD6	37,9	37,0	37,4	38,5*	37,7	36,9*
AD5	33,3	33,0	31,6	33,1	33,4	33,8
AST3	36,6	36,0	36,3	36,3	35,7	37,7
AST1	34,2	33,0	34,0	33,6	33,9	33,1

**TABELLA A6 – ANZIANITÀ MEDIA PRIMA DELLA PROMOZIONE (IN ANNI;
2000-2004)**

PRECEDENTE STATUTO						
grado	Parlamento	Consiglio	Commissione	Corte di giustizia	CESE	CdR
A5	5,1	8,7	6,9	7,1	5,8	2,2*
A6	4,8	4,3	5,0	4,5	5,7	4,7*
A7	5,3	4,0	4,6	3,9	4,8	2,1*
A8	2,6	n.d.	2,1	3,9	1,3*	n.d.
B2	5,1	7,2	7,6	7,1	8,0*	6,7*
B3	5,3	5,2	6,1	6,4	4,5*	1,8*
B4	5,0	2,6	5,5	5,9	4,2*	2,8*
B5	3,2	2,2	2,4	2,3	1,9	n.d.
C2	6,7	11,6	8,4	9,7	7,8	3,8*
C3	5,3	6,5	5,8	6,6	6,0	3,4
C4	6,1	3,1	5,6	5,7	2,8	2,5
C5	3,1	2,7	2,6	2,9	1,9	n.d.