

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Dicembre 2012

***Rapporto semestrale
sulle retribuzioni
dei pubblici dipendenti***

Dicembre 2012

Anno 3 n. 2

*Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165,
realizzato in base alle informazioni disponibili alla data del 28 gennaio 2013*

Autorizzazione Tribunale di Roma n. 135/2006

***a cura
della Direzione Studi, risorse e servizi dell'Aran***

Direttore Responsabile

Sergio Gasparrini

Redazione

Pierluigi Mastrogiuseppe, Cesare Vignocchi

Collaboratori di redazione

Alessandra D'Amore, Rossella Di Tommaso, Vincenzo Emiliano Martire, Adriana Piacente

Servizio Studi Aran

Via del Corso 476 - 00186 Roma

Tel. 06 32483233 - Fax 06 32483351

E-mail: ufficiodistatistica@aranagenzia.it

<http://www.aranagenzia.it>

www.aranagenzia.it

permette, nella sezione "Statistiche e Pubblicazioni", di accedere

- ai diversi fascicoli del Rapporto semestrale Aran (*pdf*)
- ai dati statistici:
 - "Retribuzioni contrattuali" (*xls*)
 - "Occupati nella PA per tipologia di rapporto di lavoro" (*xls*)
 - "Occupati nella PA per tipologia professionale" (*xls*)

Indice

1. <i>Spesa per retribuzioni e produttività del lavoro pubblico</i>	3
Le misure di contenimento finanziario	3
La questione della produttività	5
Tenere insieme i due piani	7
Proposte e possibili rimedi	9
2. <i>Dinamica retributiva, tra blocchi ed inerzie</i>	11
Il “disallineamento” tra amministrazioni centrali e locali.....	13
Il confronto con il “privato”	16
3. <i>Fabbisogni standard di personale. La proposta di un metodo ed una applicazione</i>	19
Il quadro normativo	20
I fondamenti del metodo.....	23
Lo Stato sul territorio.....	25
I primi risultati.....	27
4. <i>Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato</i>	33
5. <i>Appendice statistica</i>	38
Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione	38
Retribuzioni contrattuali nei comparti di contrattazione collettiva	39
Retribuzioni contrattuali negli altri comparti pubblici.....	40
Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato.....	41
Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti)	42
Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata	43
Retribuzioni contrattuali della restante dirigenza pubblica.....	44

1. Spesa per retribuzioni e produttività del lavoro pubblico

La massa complessiva della spesa per retribuzioni sostenuta dalla pubblica amministrazione (*spesa per redditi da lavoro dipendente nella PA*¹) è un aggregato di circa 170 miliardi di Euro, poco meno dell'11% del PIL. In percentuale sul prodotto nazionale, si è passati dall'11,1% del 2010 al 10,6% del 2012.

Secondo gli ultimi dati dell'Istat, nel 2011, *dopo molti anni di crescita ininterrotta, tale aggregato ha mostrato una significativa riduzione (-1,6%)*. Le anticipazioni Istat sul dato 2012 evidenziano un ulteriore significativo calo del 2,3%. Nel quadro a legislazione vigente, la spesa è prevista in diminuzione fino al 2014.

Come mostrato nella *Tavola 1*, la minor crescita registrata a partire dal 2008 è principalmente dovuta al calo degli occupati nel settore pubblico e, pur se in misura minore, alla moderazione salariale del biennio 2008-2009. Dal 2011, anno in cui si registra la prima diminuzione, si somma anche l'effetto della riduzione delle retribuzioni pro-capite².

Le misure di contenimento finanziario

Gli andamenti registrati sono principalmente il frutto delle misure varate negli ultimi anni e, in particolare:

- dei *vincoli sul turn-over e delle misure di riduzione organici*, adottati a più riprese nelle manovre di correzione dei conti pubblici degli ultimi anni e riproposte anche nel più recente D.L. n. 95/2012 (*“spending review”*);
- delle *misure di razionalizzazione del settore scolastico*³;
- del *blocco dei contratti nazionali* previsto dal D.L. n. 78/2010;

¹ La spesa per redditi da lavoro dipendente nella PA è composta per il 70 per cento circa da spesa per retribuzioni e per il restante 30 per cento da contributi sociali.

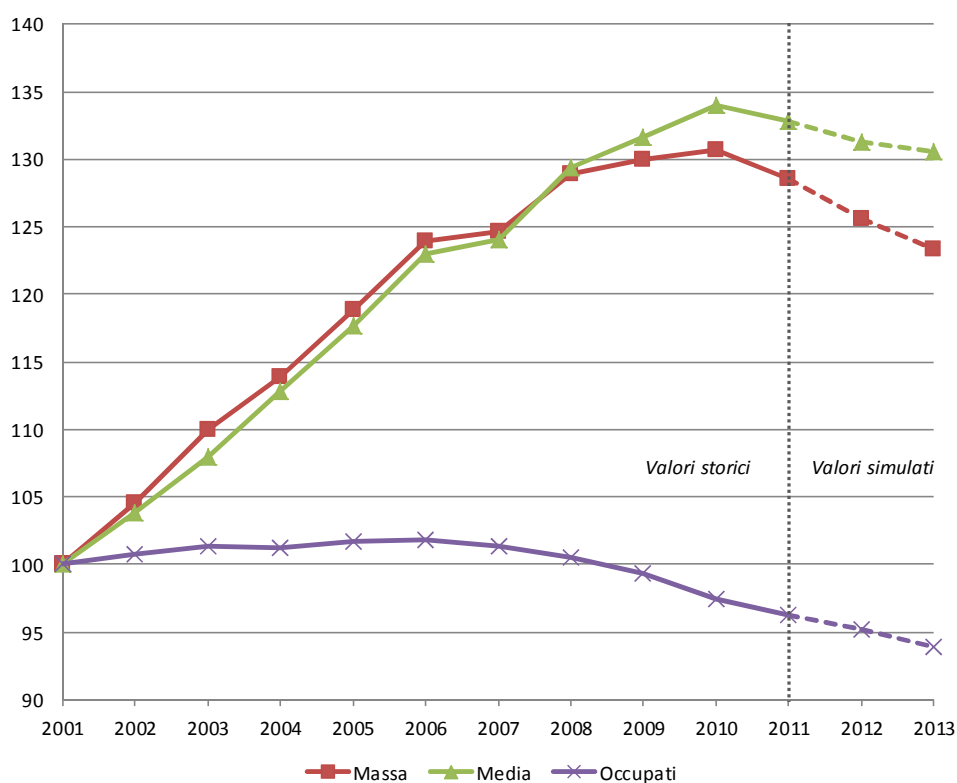
² Per l'analisi di dettaglio delle risultanze relative alla dinamica delle retribuzioni pro-capite di fatto si rinvia al § 2.

³ Il sistema scolastico è stato investito da un importante processo di riorganizzazione che ha comportato, tra l'altro, una riduzione significativa del numero di addetti (si veda art. 64 d. lgs. n. 112/2008).

- delle *altre misure di contenimento* previste dallo stesso D.L. n. 78/2010, di cui hanno ampiamente dato conto i precedenti numeri del Rapporto semestrale⁴.

Tavola 1 – Spesa complessiva per retribuzioni (massa), retribuzioni medie pro-capite (media), personale in servizio (occupati)

Variazioni cumulate (base 100=2001)



Fonte: elaborazioni Aran su dati Istat

Come è noto, si è trattato di misure per lo più ispirate ad obiettivi di contenimento finanziario, perseguiti attraverso l'introduzione di vincoli sulla spesa storica o di obblighi di riduzione lineare di alcune poste di bilancio. A partire dal 2010, tali misure sono state rafforzate, soprattutto sul fronte della

⁴ Si veda, in particolare, il Rapporto n. 2-2011, § 2.

dinamica retributiva, a causa della situazione di grave emergenza finanziaria che l'Italia ha dovuto fronteggiare. Analoghe misure di contenimento e riduzione (in qualche caso con interventi ancora più incisivi) sono state adottate anche dagli altri Paesi investiti dalla crisi del debito (in particolare, i Paesi UE dell'area mediterranea). La situazione di emergenza ha reso infatti necessario, per tutti i Paesi colpiti dalla crisi, intervenire rapidamente e con misure dagli impatti finanziari certi.

La questione della produttività

Sullo sfondo di interventi di carattere emergenziale, resta tuttavia il tema più generale di come rendere più produttiva ed efficace la spesa del pubblico impiego. Tema che, a più riprese, si è cercato di affrontare strutturalmente, attraverso riforme di carattere generale (da ultimo, con il d. lgs. n. 150/2009, cosiddetta “Riforma Brunetta”), ma che rappresenta ancora un punto di grande rilievo nell'agenda politica del Paese.

Che la questione degli interventi di carattere strutturale, per rilanciare la produttività del lavoro pubblico, resti il tema centrale con cui sarà necessario confrontarsi nei prossimi anni, è dimostrato anche da diverse evidenze.

In primo luogo, dal fatto che *la spesa complessiva del pubblico impiego in Italia è su livelli comunque sostenibili rispetto agli altri Paesi*. Pur con tutte le cautele interpretative richieste da confronti di questo tipo, il grafico di *Tavola 2* mostra che il peso degli occupati del settore pubblico sul totale degli occupati pone il nostro Paese in una posizione mediana⁵. Ad analoghe conclusioni si giunge analizzando il peso della spesa per retribuzioni sul PIL⁶. Dunque, non sembra esservi un problema di sovradimensionamento del settore pubblico⁷.

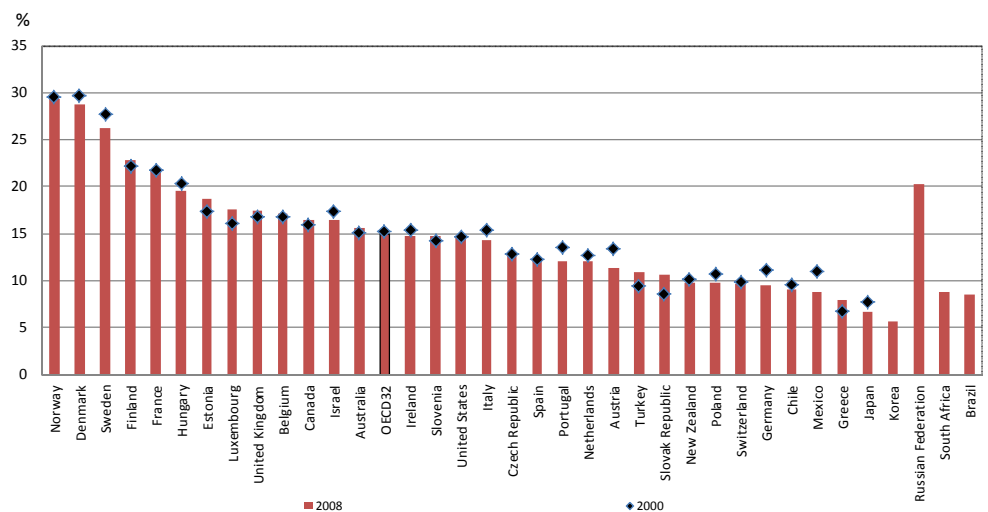
⁵ Il numero degli occupati nella pubblica amministrazione risente ovviamente del “perimetro” delle funzioni e dei servizi pubblici nei vari Paesi. Le differenze mostrate dal grafico potrebbero quindi derivare, in parte, dalla natura pubblica o privata di determinate funzioni e servizi, in dipendenza delle configurazioni istituzionali presenti in ciascun Paese.

⁶ “Tra il 1995 e il 2010 il valore medio per l'Italia si attesta poco al di sotto dell'11%. Tale dato risulta sostanzialmente in linea con la media dell'area euro e su valori superiori a quelli della Germania (circa 8%) e inferiori a quelli della Francia (poco più del 13%)” (cfr. MEF-RGS, Rapporto sulla spesa delle amministrazioni centrali dello stato - 2012, p. 102, <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-1/ Servizio-s/Studi-per-1/Rapporto-s/2012/index.html>).

⁷ Va ricordato, tuttavia, che a livello internazionale si osserva una generale tendenza alla riduzione del peso degli occupati nella PA.

Una seconda evidenza è fornita dalla situazione di *ritardo nei processi di innovazione e modernizzazione del settore pubblico* (“grave” in alcuni settori ed in alcune aree geografiche del Paese).

Tavola 2 – Occupati della PA come percentuale della forza lavoro



Fonte: International Labour Organization (ILO), LABORSTA database

Infine, una terza evidenza si coglie nelle sempre più pressanti *richieste, provenienti dalla collettività e dai cittadini*, di servizi e capacità di governo a sostegno dei processi di rilancio dell’economia, nonché di interventi e prestazioni in campo sociale, educativo e nei settori della ricerca che riescano ad intercettare con maggiore efficacia nuovi bisogni e domande.

La questione della produttività va però affrontata entro una cornice che faccia salvi gli obiettivi ed i vincoli finanziari, a partire da quelli già assunti nelle previsioni relative ai saldi di finanza pubblica.

Occorre, dunque, operare avendo ben chiare entrambe le esigenze:

- da un lato, *l’esigenza di governo della spesa*: rendere compatibile la dinamica del costo del lavoro pubblico con gli obiettivi di finanza pubblica e, più in generale, con i fondamentali economici del Paese;

- dall'altro, l'esigenza di garantire agli enti margini di autonomia e di operatività tali da permettere il perseguimento di obiettivi di innovazione organizzativa e modernizzazione del settore pubblico.

Occorre anche essere consapevoli di possibili *trade-off* ed effetti di spiazzamento.

Un approccio troppo sbilanciato sul controllo della spesa, soprattutto se basato su vincoli rigidi e puntuali e su riduzioni “lineari”, rischia di compromettere l'innovazione organizzativa e gestionale. D'altro canto, un eccesso di apertura all'autonomia degli enti e del management, senza adeguati contrappesi sul piano delle responsabilità e dei controlli, corre il rischio opposto di non governare adeguatamente le dinamiche di spesa.

Tenere insieme i due piani

Va detto, in proposito, che il tentativo di tenere insieme i due piani – quello di una crescita sostenibile del costo del lavoro e delle retribuzioni e quello del riconoscimento di margini adeguati di autonomia, anche alle sedi negoziali locali, tali da permettere il perseguimento di politiche di innovazione organizzativa e gestionale – non ha finora avuto gli esiti desiderati.

Basta guardare i dati sull'andamento delle retribuzione dell'ultimo decennio per constatare che l'evoluzione della dinamica retributiva ha avuto due distinte fasi.

Una *prima fase* (nella prima parte del decennio 2000), caratterizzata da maggiori aperture all'autonomia delle amministrazioni, pagata però con una dinamica retributiva sostenuta e, comunque, superiore a quella registrata nel “privato”. L'effetto è visibile nell'andamento delle masse complessive, decisamente in crescita, anche in considerazione della sostanziale invarianza del dato occupazionale (*Tavola 1*). A fronte di questi andamenti, non vi sono sufficienti evidenze di processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di servizio. In pratica, questa apertura di credito nei confronti dell'autonomia degli enti e della contrattazione integrativa non è stata ripagata da significativi incrementi di produttività. Si hanno invece evidenze opposte di un utilizzo delle risorse in sede locale in una logica di “appiattimento retributivo” e di debole aggancio a processi di innovazione⁸.

⁸ Cfr. Rapporti semestrali n. 1/2011 e n. 2/2010.

Una *seconda fase* (di cui si colgono i primi segnali nel 2006 con l'introduzione di un primo "tetto" alla crescita dei fondi della contrattazione integrativa per le amministrazioni centrali) caratterizzata da controlli e vincoli via via più stringenti, anche sul fronte degli organici e delle possibilità assunzionali, culminati nelle misure di totale congelamento della dinamica retributiva del maggio 2010 (D.L. n. 78/2010) e nelle più recenti misure di contenimento e riduzione degli organici del decreto "spending review" (D.L. n. 95/2012). Gli esiti di queste politiche sono visibili nei numeri, i quali mostrano a partire dal 2007, anche per effetto della maggiore moderazione salariale del biennio economico 2008-2009, una crescita retributiva più contenuta (al di sotto di alcuni settori del privato) ed una dinamica occupazionale che comincia a mostrare segni negativi. L'effetto è, come si è visto, quello di una minor crescita della spesa complessiva e di una riduzione a partire dal 2011.

Va detto però che anche questa fase, nonostante i risultati positivi sul piano finanziario, rischia di avere effetti negativi sulla modernizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Infatti:

- i vincoli rigidi e puntuali ostacolano i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di servizio, necessari per conseguire livelli più elevati di produttività;
- le riduzioni lineari "colpiscono alla cieca" e non si pongono il problema di una migliore allocazione delle risorse.

Il tema che queste riflessioni aprono è dunque questo: *è possibile combinare l'esigenza di sostenere i processi di innovazione organizzativa delle pubbliche amministrazioni, anche attraverso la concessione di maggiori spazi di autonomia gestionale, con quella di una dinamica della spesa per retribuzioni compatibile con gli obiettivi di finanza pubblica e con i fondamentali dell'economia?*

E' evidente che non è possibile continuare in questo moto pendolare per cui ad una fase di apertura e di crescita sostenuta dei salari, senza grossi guadagni di produttività, ne segue un'altra di forte contenimento con vincoli che non danno alcuna possibilità di impostare politiche di innovazione e sviluppo⁹. E'

⁹ Questo moto pendolare, per cui ad una fase di espansione ne segue un'altra di forte contenimento e restrizione, sembra caratterizzare in modo strutturale l'andamento delle retribuzioni e del costo del lavoro nella PA. Un'analoga alternanza di fasi si verificò negli anni '80 e '90, con una crescita molto sostenuta dal 1980 al 1991 a cui seguì una fase di crescita molto più contenuta negli anni dal 1992 al 1997. Per approfondimenti sull'evoluzione di lungo

altrettanto evidente, auspicando che il Paese riesca presto a superare questa difficilissima fase di recessione, che occorre scongiurare il rischio, una volta finita l'emergenza, che si ritorni di nuovo ad una situazione di crescita "fuori controllo".

Proposte e possibili rimedi

Ci sono diversi possibili rimedi alla situazione descritta.

Da un lato, vi è il problema di *superare l'attuale impostazione di misure e controlli di tipo puntuale*, responsabilizzando su macro voci di spesa e, comunque, lasciando adeguati spazi a politiche gestionali. In concreto, si tratterebbe, ad esempio, di non vincolare più la spesa per la formazione del personale, come avviene ora, ma di porre vincoli più generali sulla spesa complessiva di personale o su aggregati di spesa ancora più ampi.

Vi è anche la questione, non secondaria, di *definire obiettivi di contenimento e vincoli differenziati in relazione alle condizioni complessive di bilancio ed al rispetto di standard di gestione efficiente delle risorse umane*. Ad esempio, si potrebbe chiedere di ridurre il personale solo alle amministrazioni che non rispettano determinati "standard di fabbisogno", definiti in relazione alle condizioni del territorio¹⁰, invece che indiscriminatamente a tutti con percentuali lineari di riduzione.

Infine, *occorre una più decisa azione, che parta anche dal centro, sul fronte del cambiamento organizzativo delle amministrazioni*. L'esperienza delle riforme degli ultimi venti anni ha dimostrato che non bastano nuove regole per realizzare i cambiamenti. Anzi, l'eccesso di regole e di interventi normativi può avere perfino effetti contrari a quelli voluti. Bisogna dunque agire attraverso interventi normativi mirati, ma soprattutto attraverso piani di cambiamento organizzativo rivolti alle singole amministrazioni. E' necessario anche spingere, favorire ed accompagnare i cambiamenti con adeguate politiche nazionali ed opportuni incentivi.

L'innovazione organizzativa va accompagnata e sostenuta su almeno tre livelli:

periodo delle dinamiche della spesa per retribuzioni nel pubblico impiego, si rinvia all'analisi contenuta nel Rapporto sulla spesa delle amministrazioni centrali dello stato – 2012, a cura di MEF-RGS, parte II.

¹⁰ In merito ad una possibile metodologia di determinazione dei fabbisogni standard di personale, si rimanda all'analisi contenuta nel § 3.

- *livello istituzionale e interorganizzativo*: perimetro di intervento delle diverse amministrazioni pubbliche, missioni e funzioni affidate, strumenti di governo utilizzati, relazioni di *accountability* tra i diversi livelli di governo;
- *livello organizzativo*: disegno delle strutture, presenza dello stato sul territorio, eliminazione delle ridondanze organizzative, riduzione delle catene gerarchiche, ricomposizione della frammentazione organizzativa, previsione di nuovi ruoli e competenze professionali, centralizzazione di alcune funzioni di supporto;
- *livello tecnologico*: utilizzo delle tecnologie ICT per l'erogazione di servizi e per la gestione interna.

La strada del cambiamento organizzativo è l'unica possibile per realizzare i guadagni di produttività sperati, in un quadro di compatibilità finanziarie e macroeconomiche.

2. Dinamica retributiva, tra blocchi ed inerzie

Nella gestione della crisi finanziaria che ha interessato tutte le principali economie negli ultimi anni, una leva di grande rilievo è stata quella di varare provvedimenti di contenimento della spesa in tema di pubblico impiego. Dovendo riequilibrare i conti dello Stato molti sono i Paesi che hanno messo mano alle retribuzioni pubbliche.

Nel caso del nostro Paese, l'anno nel quale si è determinata una svolta nell'andamento delle retribuzioni dei lavoratori pubblici è stato il 2010: la maggior parte delle misure di blocco e di contenimento varate hanno infatti assunto i valori di tale anno come limite invalicabile per gli anni successivi¹¹. Così è avvenuto per i trattamenti retributivi individuali, per i fondi destinati alle componenti accessorie della retribuzione, per le progressioni economiche e di carriera.

Le varie misure sono intervenute in più di una direzione, allo scopo di inibire i diversi canali attraverso i quali si sarebbero potute generare maggiori spese per retribuzioni.

Come già evidenziato negli ultimi due numeri del presente Rapporto¹², le risultanze rese disponibili a fine anno hanno posto in luce una sostanziale tenuta del blocco, anche se, in ogni caso, il sistema ha mostrato alcuni elementi “inerziali” che apparivano dalle stesse risultanze e che interessavano in larga misura i comparti statali.

La **Tavola 3**, riprodotta in queste pagine, riporta queste evidenze curate dall'Istat, arricchendole con quanto recentemente è stato diffuso dalla Ragioneria generale dello Stato, attraverso le rilevazioni di Conto annuale. Per quanto riguarda l'Istat, si tratta della versione dei conti che consente di focalizzarsi sul personale e sulle amministrazioni che appartengono al Pubblico impiego, cioè quell'universo costituito da circa 3,5 milioni di

¹¹ Le misure di contenimento riguardano in prevalenza gli anni 2011, 2012 e 2013. Alcune di esse, come il blocco della contrattazione ed il blocco della dinamica degli scatti di anzianità per il personale scolastico, incidono invece sul triennio 2010-2012. L'art. 16, comma 1, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, prevede la possibilità di disporre con DPR, tra l'altro, la proroga di un anno dell'efficacia delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni per le amministrazioni dello stato e di limitazione alla crescita dei trattamenti economici del personale delle pubbliche amministrazioni, la fissazione delle modalità di calcolo relative all'indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2015-2017, nonché ulteriori misure di risparmio, razionalizzazione e qualificazione della spesa delle amministrazioni centrali. La citata proroga di un anno dell'efficacia delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni del pubblico impiego, è già stata attuata dall'articolo 14, comma 1 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni in legge 7 agosto 2012, n. 135.

¹² Si vedano Rapporti semestrali n. 1-2012 e n. 2 -2011, consultabili e scaricabili su: <http://www.aranagenzia.it/index.php/statistiche-e-pubblicazioni/rapporti-sulle-retribuzioni>.

dipendenti. Pur con alcune differenze di qualche rilievo, questo è anche l'universo rappresentato nel Conto annuale¹³.

Tavola 3 – 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	11/00
Contabilità nazionale, ISTAT												
Amm. pubbliche ⁽¹⁾	5,1	3,8	4,1	4,4	4,4	4,5	0,8	4,3	1,7	1,9	-0,8	39,8
di cui: Amm. centrali	4,1	3,9	5,7	2,6	5,0	2,0	4,4	1,1	3,9	1,9	-0,2	40,2
Amm. Locali	6,4	3,6	1,9	6,9	3,6	7,1	-3,3	8,1	-0,9	2,0	-1,5	38,8
Settore privato ⁽²⁾	2,8	2,2	2,9	3,1	3,2	3,0	2,9	3,2	1,7	2,4	2,1	33,7
di cui: Attività manifatturiere ⁽³⁾	3,0	2,5	2,7	4,1	3,1	3,6	3,3	4,0	2,6	3,9	2,7	41,8
Servizi vendibili ⁽⁴⁾	2,5	1,6	2,0	2,8	3,4	3,3	2,8	2,6	0,9	2,0	1,5	28,4
Conto annuale, RGS ⁽⁵⁾												
di cui: Regioni e Autonomie locali	6,2	2,0	1,7	8,3	1,6	5,9	-0,2	6,5	3,1	0,4	0,0	41,5
Enti sanitari	3,1	5,8	2,9	5,5	0,7	5,9	1,2	4,8	3,5	0,3	0,3	39,5
Ministeri	1,5	3,2	3,5	-1,5	1,0	5,5	5,7	2,2	1,0	-1,9	3,9	26,6
Scuola	4,1	2,9	3,7	-0,2	-1,9	8,0	-3,7	10,2	4,4	-1,4	0,6	29,2

⁽¹⁾ Contabilità Nazionale Istat, Conti delle Amministrazioni pubbliche (27/11/2012).

⁽²⁾ Stima basata sul Conto consolidato delle Amministrazioni pubbliche e sulla Contabilità funzionale.

⁽³⁾ Contabilità Nazionale Istat, Conti funzionali (versione ATECO 2007).

⁽⁴⁾ Contabilità Nazionale Istat, Conti funzionali (Settori da G a N della classificazione Ateco 2007).

⁽⁵⁾ Elaborazione Aran su dati IGOP-RGS (esclude i dirigenti e gli arretrati anni precedenti).

Come mostra la **Tavola 3**, la contabilità nazionale Istat registra, nel complesso, una dinamica retributiva pro-capite negativa, pari al -0,8%. Il dato si riferisce alle retribuzioni di fatto e ciò significa, in termini macroeconomici, che il blocco ha tenuto e che gli aggregati di finanza pubblica hanno potuto beneficiare, nel corso del 2011, per la prima volta dopo anni di crescita ininterrotta, di una dinamica negativa. Questa certezza è importante, sotto il

¹³ Gli ultimi dati sull'occupazione nella pubblica amministrazione diffusi dalla Ragioneria generale dello Stato, relativi al 2011, nell'ambito delle rilevazioni di Conto annuale, evidenziano circa 3,1 milioni di personale stabile, cui si aggiungono circa 100 mila unità con rapporto di lavoro flessibile (tempi determinati, formazione e lavoro, somministrazione). Occorre precisare che, sulla base della convenzione statistica adottata dal Conto annuale le circa 135 mila unità a tempo determinato dei comparti Scuola ed Afam con contratto annuale e con contratto fino al termine dell'attività didattica sono censite nell'ambito di un altro aggregato statistico denominato "altro personale". Inoltre, occorre tener conto che, nella rilevazione di conto annuale RGS non sono compresi alcuni enti presenti invece nella lista denominata S13 utilizzata dall'Istat per le proprie rilevazioni. Si tratta nello specifico delle seguenti tipologie: gli organi costituzionali, le federazioni sportive, le autorità portuali, le casse previdenziali e le società per azioni a partecipazione statale.

profilo della tenuta dei conti pubblici, in quanto si tratta della grandezza statistica che viene osservata in ambito internazionale e che orienta il giudizio che si forma sui mercati finanziari.

Il “disallineamento” tra amministrazioni centrali e locali

Come si è già osservato qualche tempo fa, distinguendo fra i due principali aggregati, cioè Amministrazioni centrali e locali, emerge un quadro meno chiaro e lineare. Per le Amministrazioni locali, si osserva una diminuzione pari all'1,5%, mentre per quelle centrali la riduzione è prossima a zero (-0,2%). L'esito della media fra queste due situazioni offre il risultato visto sopra.

Nella lettura del primo dato, quello relativo alle *Amministrazioni locali*, è di ausilio ricordare che l'anno precedente, cioè il 2010, si sono rinnovati tutti i CCNL della dirigenza contrattualizzata. I rinnovi si riferiscono sia al biennio 2008-09, sia a quello precedente, cioè il 2006-07, con l'eccezione delle due Aree della Sanità (dirigenza medica e non medica) che hanno visto rinnovato nel 2010 il solo biennio 2008-2009. A causa dei rinnovi, sui conti del 2010 si è scaricata una massa ingente di arretrati, la quale, sostanzialmente, tende a giustificare buona parte della dinamica dell'1,9%, registrata in tale anno per le Amministrazioni locali. Simmetricamente, venendo meno gli arretrati, l'annualità 2011 parte con un “tasso acquisito” negativo, coerente con la variazione negativa del -1,5%.

Le risultanze del Conto annuale recentemente rese note, riprodotte nella metà inferiore della *Tavola 3*, tendono a confermare questa lettura. In effetti, il dettaglio con il quale sono disponibili i dati nei quadri del Conto annuale, consente di depurare la dinamica dagli arretrati che fanno riferimento a pagamenti di competenza degli anni precedenti. E' così che per le Autonomie territoriali (Regioni - Autonomie locali e Sanità) si osserva, al netto del gioco degli arretrati, una sostanziale stabilità di andamento.

Per le Amministrazioni locali, la dinamica negativa del 2011 rilevata dall'Istat è quindi coerente con le attese. Il venir meno degli arretrati induce una diminuzione del valore retributivo pro-capite di cassa, diminuzione alla quale non si sovrappone alcun elemento di crescita. Il blocco ha tenuto appieno.

Per le *Amministrazioni centrali* la spiegazione è meno immediata. Anche in questo caso, la crescita dell'1,9% del 2010, visibile nei dati Istat, è spiegata

dai contratti delle aree dirigenziali, sottoscritti nel corso di tale anno, che hanno determinato consistenti pagamenti di arretrati, relativi ai due bienni 2006-2007 e 2008-2009, anche se di entità inferiore a quanto ipotizzabile per l'altro gruppo di amministrazioni¹⁴. Fin qui, dunque, il comportamento dei due gruppi appare sostanzialmente allineato. Il disallineamento si ha invece con il 2011, che registra, per le amministrazioni centrali, un dinamica sostanzialmente ferma. Anche in questo caso, tuttavia, tenuto conto dell'entità degli arretrati relativi ad anni precedenti contabilizzati nel 2010, l'attesa sarebbe stata di una dinamica con un "segno meno" più marcato, tenuto conto degli stringenti vincoli normativi che hanno inciso su tutte le possibili cause di crescita retributiva. Il disallineamento era già emerso nel precedente rapporto. Nei primi dati diffusi dall'Istat nel maggio 2012, esso appariva perfino più rilevante, stante l'indicazione allora emersa, per le amministrazioni centrali, di una variazione addirittura positiva (+0,9%). Si era notato, in tale sede, che il dato 2011, che incorpora il gioco degli arretrati che si sono scaricati sul 2010, tende a sottovalutare quanto avvenuto in termini di sola competenza e, quindi, al netto dell'effetto "arretrati".

Sembrerebbe, dunque, che in questo caso i provvedimenti di blocco abbiano incontrato maggiori difficoltà a frenare l'inerzia del sistema, pur in un quadro di sostanziale tenuta delle misure varate.

Le recenti risultanze del Conto annuale aiutano a costruire una interpretazione più solida di quanto avvenuto, confermando e corroborando la prima analisi del dato. Di nuovo, è infatti possibile osservare la dinamica depurando i dati dagli arretrati degli anni precedenti ed è inoltre rilevabile il dettaglio dei diversi comparti che compongono l'aggregato.

In particolare, per la *Scuola* la dinamica procapite è effettivamente cresciuta dello 0,6% mentre per i Ministeri si è raggiunto quasi il 4%. In quest'ultimo caso l'inerzia si è rivelata davvero elevata.

Per la *Scuola*, da una disamina più attenta dei dati si evince che le retribuzioni hanno beneficiato di un miglioramento reso possibile da un provvedimento, successivo all'emanazione del D.L. n. 78/2010, che ha consentito di fare valere l'anno 2010 ai fini della maturazione degli scatti stipendiali correlati all'anzianità del personale¹⁵. A livello procapite, si tratta di circa 250 euro annui, che tuttavia riguardano consistenze di personale molto ampie.

¹⁴ Nel gruppo delle autonomie territoriali la componente della dirigenza medica ha un peso rilevante sul totale degli occupati, che amplifica, per tale settore, l'effetto dei rinnovi che hanno interessato le aree dirigenziali.

¹⁵ Decreto interministeriale MIUR e MEF n. 3 del 14 gennaio 2011. La copertura finanziaria del costo della riattivazione dell'utilità del 2010 è avvenuta a carico di una quota delle economie realizzate nel settore Scuola, a

Per i *Ministeri*, varie evidenze portano ad avanzare una spiegazione di diverso tenore. Sul versante dei trattamenti accessori non si osservano variazioni di rilievo, a conferma del fatto che il blocco relativo alle risorse dei Fondi che alimentano tali emolumenti ha funzionato. Cresce, invece, il trattamento stipendiale medio. Questo, evidentemente, non è attribuibile a miglioramenti dei tabellari, che possono derivare solo da rinegoziazioni del CCNL, certamente non avvenute. Lo stipendio medio cresce, invece, come effetto di progressioni economiche che hanno innalzato i livelli stipendiali di ampie fasce di personale.

Si tratta, a prima vista, di un fenomeno inatteso che sembrerebbe contraddire quanto avvenuto sul fronte degli interventi di carattere normativo. Come più volte evidenziato, i blocchi di legge hanno inciso su tutti gli elementi che avrebbero potuto determinare aumenti delle retribuzioni. Oltre al blocco dei CCNL, alla invarianza dei trattamenti individuali ed al limite di crescita delle risorse destinate ai trattamenti accessori, nel pacchetto delle misure varate vi è anche la sterilizzazione degli effetti economici di progressioni economiche e di carriera, effettuate nel triennio 2011-2013. In pratica, eventuali progressioni ricadenti nel triennio, ancorché possibili sul piano giuridico, non hanno alcun effetto economico fino alla fine del periodo di blocco¹⁶.

La *Tavola 3* illustra invece che effetti economici importanti si sono avuti proprio nel 2011. Le misure di contenimento non hanno quindi tenuto sul versante delle progressioni economiche?

L'interpretazione più convincente di questa evidenza quantitativa è che, durante il 2010, si siano attivate una serie di progressioni economiche che hanno avuto manifestazione economica nell'anno successivo. Il blocco stesso, già noto dal maggio del 2010, avrebbe infatti indotto molte amministrazioni centrali, nella seconda metà del 2010, ad avviare, prima dell'entrata a regime del nuovo vincolo, un numero significativo di progressioni economiche. Molte delle procedure avviate si sono effettivamente concluse, sul piano amministrativo, nei primi mesi del 2011. Su tale anno, si è dunque scaricato l'effetto economico di un numero rilevante di progressioni economiche ante-blocco, probabilmente anche con il connesso pagamento degli arretrati.

seguito di alcune misure di razionalizzazione e riduzione di personale varate nel corso del 2008 (al riguardo, si veda art. 64, comma 9, D.L. n. 112/2008).

¹⁶ La Ragioneria generale dello Stato ha chiarito, nella circolare n. 12/2011, che le progressioni effettuate nel triennio 2011-2013 non hanno effetti sulla retribuzione percepita fino al termine del triennio, ma determinano comunque, da subito, un prelievo, dai fondi destinati alla contrattazione integrativa, della somma necessaria a finanziarle. Di conseguenza, l'effetto di progressioni economiche effettuate nel triennio dovrebbe determinare perfino un effetto di risparmio, nel triennio medesimo.

Questa lettura sembrerebbe trovare conferma indiretta nella diminuzione dei trattamenti accessori registrata nel 2010, la quale potrebbe sottendere minori spese sui Fondi 2010, proprio a causa degli accantonamenti di risorse destinate alle progressioni economiche.

Sarà importante verificare se, nel corso del 2012, l'inerzia del sistema si sarà definitivamente azzerata. Allo stesso modo risulterà di estremo interesse capire se vi saranno eventuali ulteriori canali attraverso i quali potrebbero essersi determinati fenomeni di maggiore spesa.

Il confronto con il “privato”

Al di là delle inerzie, si confermano in ogni caso i due dati di fondo che hanno caratterizzato questa fase, più volte oggetto di analisi negli ultimi numeri di questo Rapporto semestrale. Da un lato, come si è già detto, la sostanziale tenuta dei vincoli, con la conseguenza di una dinamica retributiva praticamente “congelata” a partire dal 2011; dall'altro, come effetto combinato della moderazione salariale della stagione 2008-2009 e della successiva fase di blocco delle retribuzioni, il graduale riassorbimento (ormai prossimo all'azzeramento) del differenziale di crescita registrato a favore dei salari pubblici rispetto a quelli del settore privato nel decennio 2000.

In questa prospettiva, il grafico di *Tavola 4* ripropone il confronto, più volte oggetto di attenzione nei numeri del Rapporto semestrale, tra la dinamica retributiva pro-capite di fatto delle *Amministrazioni pubbliche* e quella registrata in due importanti aggregati del settore privato: *Attività manifatturiere* e *Servizi vendibili*¹⁷.

Nel precedente Rapporto, erano state poste in evidenza le differenze di comportamento dei tre settori nel far fronte alla fase di forte contrazione dell'attività economica che sta vivendo il Paese¹⁸.

Quel confronto offre ora nuovi spunti di riflessione. Il grafico evidenzia infatti, in termini di variazioni cumulate, l'evoluzione delle retribuzioni di fatto nei tre settori su un periodo di undici anni¹⁹.

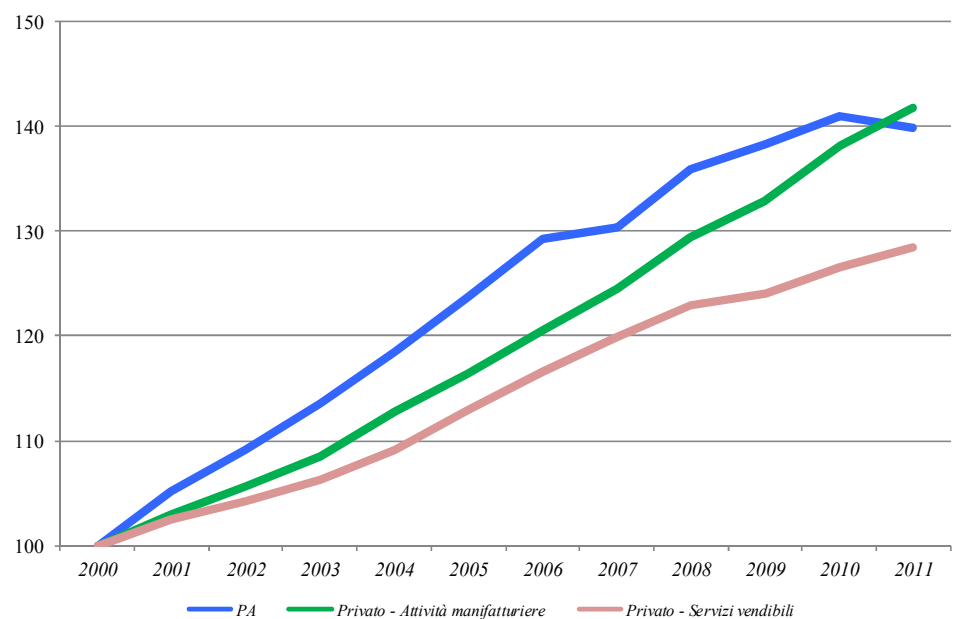
¹⁷ Si ricordi che il primo di questi due aggregati, che vanno a comporre il Settore privato, annovera un numero di dipendenti analogo a quelli pubblici, cioè circa 3,5 milioni di unità. I Servizi vendibili vedono consistenze occupazionali pressoché doppie, di cui quasi 4 milioni di unità concentrate nel comparto del Commercio, ristorazione ed alloggio.

¹⁸ A fronte di una PA con salari sostanzialmente congelati, emergevano differenze tra Attività manifatturiere, con salari in crescita nonostante la crisi, e Servizi vendibili, che invece mostravano un più forte rallentamento della dinamica retributiva. Per approfondimenti, si rinvia al Rapporto n. 1-2012.

Dopo un lungo periodo di crescita cumulata dei salari pubblici superiore a quella delle attività manifatturiere, il 2011 segna il ricongiungimento delle due curve ed anzi registra, seppur di pochi punti percentuali, una crescita cumulata nella PA di poco inferiore a quanto rilevato per i settori manifatturieri. In pratica, per effetto dei blocchi che hanno interessato il settore pubblico, in una fase in cui il settore manifatturiero ha visto comunque il rinnovo di importanti contratti, è stato interamente riassorbito il differenziale di crescita tra i due aggregati. I servizi vendibili si mantengono, invece, al di sotto delle altre due curve di circa 10 punti percentuali, a conferma di una dinamica retributiva di questo settore comunque più contenuta.

Tavola 4 – La dinamica retributiva pro-capite di fatto

Variazioni cumulate (base 100=2000)



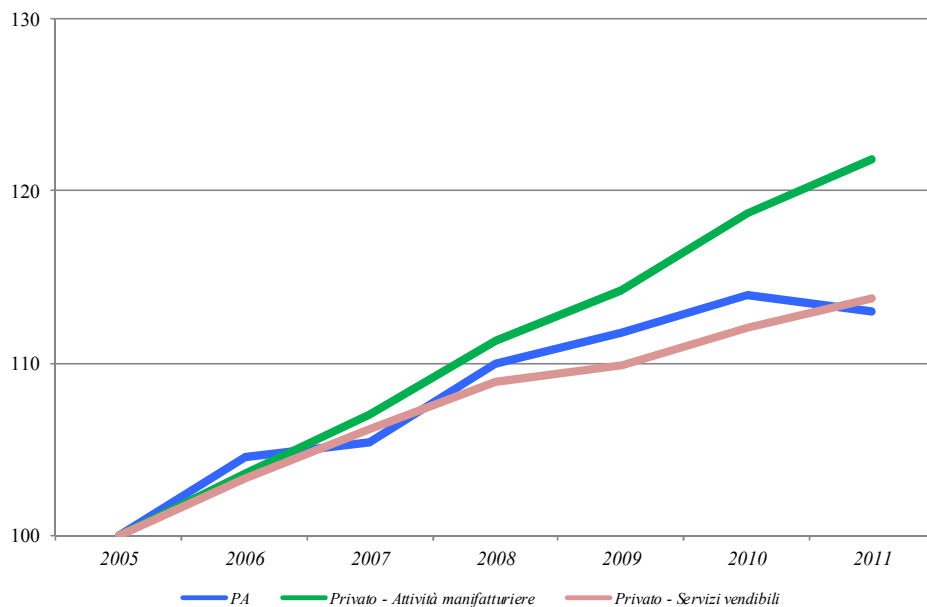
Fonte: Elaborazioni Aran su dati Contabilità nazionale, Istat

E' interessante osservare le medesime crescite cumulate ponendo la base della serie in corrispondenza dell'anno 2005, come mostrato nel grafico di *Tavola 5*.

¹⁹ Esso è stato costruito attraverso i numeri indice delle retribuzioni ponendo la base 100 della serie nell'anno 2000

Tavola 5 – La dinamica retributiva pro-capite di fatto

Variazioni cumulate (base 100=2005)



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Contabilità nazionale, Istat

Questa vista consente di concentrare l’attenzione su quanto avvenuto nella seconda metà degli anni 2000 fino al 2011, primo anno di blocco retributivo nel settore pubblico. Ciò che emerge, è una situazione di sostanziale parità tra PA e Servizi vendibili in termini di crescita cumulata (circa 14%): le due curve mantengono, per tutto il periodo osservato, un certo allineamento, arrivando a convergere proprio in corrispondenza dell’anno 2011, pur attraverso un andamento molto più discontinuo della PA, che risente degli addensamenti dei diversi rinnovi contrattuali. Una crescita significativamente superiore di circa 9 punti percentuali, fa registrare, invece, nel medesimo periodo, il settore delle Attività manifatturiere.

In queste ultime elaborazioni si ha dunque la conferma di quanto previsto dall’Aran, proprio nelle pagine di questo Rapporto, all’indomani del varo della manovra di correzione dei conti pubblici del maggio 2010, circa il graduale riallineamento della curva di crescita dei salari pubblici rispetto a quella del Settore privato, con conseguente riassorbimento della maggiore crescita che si era registrata nella prima metà del decennio²⁰.

²⁰ Cfr. Rapporto semestrale n. 1-2010.

3. Fabbisogni standard di personale. La proposta di un metodo ed una applicazione

Il precedente numero del Rapporto semestrale aveva dedicato un focus di approfondimento al tema della mobilità tra le diverse amministrazioni che compongono il sistema delle PA. L'analisi, riferita al 2010, aveva evidenziato passaggi di personale tra amministrazioni contenute, pur con differenze tra i diversi settori e le diverse tipologie di mobilità. Era stata inoltre rilevata, una netta prevalenza di passaggi effettuati su base volontaria, nonché una preferenza, soprattutto nelle amministrazioni centrali, per forme di mobilità temporanea (comandi e distacchi)²¹. Emergeva comunque, in linea generale, un quadro tendenzialmente statico, dove non era dato cogliere, fatta eccezione per taluni settori più esposti alla pressione dei fabbisogni esterni (come il settore sanitario), alcuna tendenza in qualche misura assimilabile alle dinamiche tipiche di un mercato del lavoro.

Occorre ricordare, in proposito, che il quadro normativo che regola, nel settore pubblico, il passaggio di personale tra diverse amministrazioni, non si pone certamente in un'ottica di favore e di incentivazione nei confronti della mobilità, sia quella volontaria sia quella derivante da esigenze produttive ed organizzative del datore di lavoro. Ad esempio, con le attuali regole, non è possibile passare da un'amministrazione all'altra, senza il preventivo consenso dell'amministrazione di appartenenza²².

Il Rapporto non aveva mancato di sottolineare i notevoli benefici che potrebbero derivare da una maggiore mobilità nel settore pubblico. Benefici, innanzitutto, in termini di qualificazione e sviluppo del personale, che potrebbe trarre notevoli vantaggi, sul piano delle competenze professionali, all'interno di percorsi che contemplino più esperienze di lavoro fatte in diverse amministrazioni ed in diversi contesti lavorativi. Ma, a ben vedere, ve ne sono altri e non meno importanti. Nella pubblica amministrazione è generalmente assente il riferimento a concetti come il “*retaining*” delle risorse

²¹ Per approfondimenti sul tema, si rinvia al Rapporto semestrale n. 1-2012.

²² Il passaggio è qualificato giuridicamente come “cessione di contratto”, presupponendo sempre ed imprescindibilmente l'accordo bilaterale tra amministrazione cedente ed amministrazione ricevente, oltre che il necessario consenso del lavoratore interessato. Vi sono taluni contratti collettivi nazionali (ad esempio, CCNL medici e CCNL dirigenza di Regioni e autonomie locali), i quali hanno previsto che il preavviso dato nei termini contrattualmente stabiliti, possa sostituire il consenso dell'amministrazione di appartenenza. Si dubita, tuttavia, che tali clausole siano tuttora applicabili, anche alla luce della nuova qualificazione giuridica della mobilità come “cessione di contratto”.

umane. Si tratta, come è noto, delle politiche adottate dalle aziende per trattenere il proprio personale, agendo sia sulla leva retributiva, sia su variabili “soft” come la motivazione ed il clima organizzativo. Tanto meno, sono attuate misure per qualificarsi all’esterno come “datore di lavoro attraente”. Questa disattenzione al tema di come attrarre o trattenere deriva certamente anche dalla mancanza, per i lavoratori, di un’opzione “uscita”, da esercitarsi mediante il passaggio ad altra amministrazione. L’ulteriore beneficio di una maggiore apertura alla mobilità è dunque anche quello di incentivare i “datori di lavoro” ad occuparsi di più delle proprie risorse umane, mettendo in atto strategie per trattenere, motivare, sviluppare, ma anche per utilizzare in modo più razionale e corretto strumenti come la valutazione delle prestazioni o delle posizioni.

L’idea di rendere la mobilità un’opzione liberamente attivabile, secondo un meccanismo di domanda-offerta, rimuovendo il vincolo del “nulla osta” dell’amministrazione cedente, certamente di grande suggestione, incontra tuttavia un limite oggettivo. C’è il rischio, infatti, che a prevalere siano unicamente gli interessi dei singoli (al riavvicinamento familiare piuttosto che al ritorno nel proprio paese di origine), senza alcuna attenzione ai problemi di efficienza allocativa del sistema. Tanto più, in una situazione come l’attuale in cui sarebbero richiesti interventi per migliorare la distribuzione del personale, anche su base territoriale nell’ambito delle medesime amministrazioni, oltre alla necessità già presente, per effetto delle recenti misure in tema di “spending review”, di ricollocare personale in esubero.

Viene dunque in evidenza la *questione dei fabbisogni di personale*. Occorre cioè fare in modo che la “domanda” di lavoro da parte delle amministrazioni sia realmente ancorata ai fabbisogni organizzativi e, in ultima analisi, ai fabbisogni dei cittadini e dei territori.

Il quadro normativo

Nell’ambito delle politiche di riforma della pubblica amministrazione, con l’obiettivo di pervenire ad una più efficiente allocazione della spesa di personale, sempre più frequentemente si fa riferimento a criteri di regolazione che trovano fondamento nei concetti di costo e fabbisogno standard. I tentativi in questa direzione vantano una lunga storia, anche se sono state le difficili condizioni economiche attuali a ravvivare un grande interesse verso questi temi.

Già negli anni '90 il legislatore auspicava che la programmazione del personale nelle pubbliche amministrazioni fosse attuata avendo a mente proprio i fabbisogni organizzativi. L'obiettivo, recepito nel D. Lgs. n. 165/2001, era quello di determinare dinamicamente le dotazioni organiche, in raccordo con le risorse finanziarie disponibili e con l'analisi dei fabbisogni.

L'evidenza sembra tuttavia indicare che la programmazione dei fabbisogni di personale e la definizione delle dotazioni organiche abbiano incontrato molte difficoltà ad essere impiegate dalle amministrazioni pubbliche come un vero strumento di pianificazione, riducendosi piuttosto ad un adempimento burocratico. Su questa "deriva" dello strumento ha certamente pesato anche un quadro regolativo basato unicamente su vincoli assunzionali di tipo "lineare" (possibilità di assumere definite secondo percentuali ragguagliate al numero dei cessati dell'anno precedente, uguali per tutte le amministrazioni) e sulla concessione di deroghe ad hoc, per via legislativa, non sempre ispirate a logiche di analisi e valutazione dei reali fabbisogni di personale.

L'interesse sulla questione è ritornato in auge con gli importanti interventi volti alla determinazione dei fabbisogni standard per le amministrazioni locali. In effetti, nell'ambito dei processi di federalismo fiscale, sono in via di definizione i fabbisogni standard, in attuazione di quanto disposto con la legge delega del 2009. Più di recente, nella riscrittura dell'art. 16 del D.L. n. 95/2012, i fabbisogni standard sono stati inoltre indicati, non solo come criterio per il finanziamento degli enti locali, ma anche come punto di riferimento per la revisione, a breve termine, della spesa delle stesse amministrazioni.

L'attenzione per questo tema ha investito anche le amministrazioni statali. A partire dal 2012, in attuazione di quanto previsto dal D.L. n. 98/2011, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha avviato la predisposizione di metodologie per quantificare i fabbisogni delle amministrazioni con dislocazioni periferiche sul territorio.

Di nuovo tuttavia, come già avvenuto in passato, la necessità stringente di risparmiare risorse per far fronte a esigenze di contenimento della spesa pubblica, ha portato in primo piano provvedimenti di taglio emergenziale, lasciando sullo sfondo questi importanti interventi di respiro riformatore.

Nel 2012, si è dunque intervenuti nuovamente sugli uffici dirigenziali e sulle dotazioni organiche delle amministrazioni, ma con un approccio tutt'altro che selettivo e comunque certamente lontano dall'idea di fabbisogno standard.

Nello specifico, il decreto D.L. n. 95/2012, cosiddetto “spending review 2”, stabilisce che gli uffici dirigenziali vengano ridotti del 20% rispetto a quelli esistenti e indica nel 10% la riduzione da attuare sulla spesa complessiva afferente il numero di posti in organico per il personale non dirigenziale. In parallelo, sempre lo stesso disposto, prevede per le amministrazioni locali che la determinazione delle dotazioni organiche avvenga con riferimento a parametri che rischiano di esaurirsi in un semplice rapporto dipendenti/popolazione.

L'intenzione di questo approfondimento è, dunque, quello di ritornare a logiche di maggior respiro, offrendo un contributo per la regolazione delle consistenze di personale. Il metodo che si intende proporre appartiene senza dubbio alla famiglia dei fabbisogni standard. L'attenzione sarà rivolta, in particolare, alle amministrazioni centrali dello stato con dislocazioni periferiche sul territorio. Si tratta, tuttavia, di un metodo replicabile anche in altre realtà e contesti.

Quantificare fabbisogni standard significa cimentarsi con valutazioni di performance e misurazioni di efficienza. Si tratta, infatti, di evidenziare eventuali utilizzi eccessivi di risorse o, al contrario, utilizzi di risorse insufficienti e inadeguate rispetto a quanto sarebbe necessario. Da ciò discende anche la possibilità di ripartire, in modo razionale e secondo criteri di efficienza allocativa, una dotazione complessiva.

E' difficile non vedere che questo approccio interseca un altro filone di interventi di riforma nella gestione delle risorse umane della pubblica amministrazione: vale a dire, la questione della premialità individuale e collettiva, con le correlate dimensioni di performance individuale ed organizzativa.

Il fatto che per definire fabbisogni standard occorra passare attraverso una quantificazione dell'efficienza organizzativa non potrà che portare benefici anche ad una più incisiva messa in atto delle pratiche di premialità. Molti dei ritardi e delle difficoltà applicative che si scontano su questo fronte derivano anche dal fatto che valutare la performance individuale senza disporre di un robusto fondamento in quella organizzativa è un esercizio abbastanza fragile. E' come se, una impresa privata, dovesse definire la propria politica dei bonus annuali, senza avere una chiara idea dei risultati aziendali conseguiti. Si è spesso perso di vista il fatto che l'efficienza organizzativa non costituisce tanto un concetto parallelo a quello di efficienza individuale, quanto una cornice ineludibile per valutare la seconda.

I fondamenti del metodo

In via generale, vi sono tre importanti caratteristiche che un metodo di determinazione dei fabbisogni è opportuno possieda.

Innanzitutto, esso dovrebbe essere attivabile impiegando il patrimonio statistico disponibile, rendendo così possibile produrre primi risultati a partire da informazioni già rilevate e, quindi, con costi contenuti.

La seconda caratteristica attiene alla possibilità di effettuare raffronti tra organizzazioni con caratteristiche simili. L'evidenza empirica ha mostrato, infatti, che uno degli strumenti più efficaci nell'attività di regolazione è quello della *yardstick competition*: le migliori esperienze servono da punto di riferimento (“yardstick”) per tutti gli altri. Questa sembra la strada più promettente per disporre di un meccanismo di quasi-mercato.

Infine, vista anche la finalità regolatoria che i fabbisogni assumono, sono da preferirsi fonti statistiche ufficiali, o comunque terze, piuttosto che statistiche autoprodotte dalle amministrazioni. Ciò non esclude, tuttavia, che in successivi affinamenti si possano validare anche archivi statistici interni.

Quelle appena descritte sono caratteristiche che, in modo abbastanza condiviso ed unanime, sono ritenute importanti per applicare con successo un metodo di determinazione dei fabbisogni avente finalità di regolazione. La difficoltà è, semmai, quella di riuscire a soddisfarle.

A valle, si pongono poi le opzioni tecniche su come, concretamente, pervenire ad un'affidabile determinazione dei fabbisogni: su questi aspetti, il dibattito è sicuramente meno assestato.

Una *prima opzione tecnica* per definire fabbisogni standard è quella di mettere in relazione la produzione di ciascuna amministrazione (*output*) con le risorse occorrenti per realizzare quella produzione (*input*). Nell'ambito di questa opzione, il fabbisogno standard può essere definito come “la quantità di *input* occorrente per produrre una unità di *output*, in condizioni di ‘normale’ efficienza produttiva”.

Senonché, la misurazione dell'output, in un sistema pubblico, costituisce una difficoltà di primario rilievo che non si presenta, invece, per un settore privato. Esistendo un mercato dove emerge una naturale valutazione monetaria dell'output prodotto, nel privato la misurazione è immediatamente disponibile. Nulla di questo è presente nel caso delle pubbliche amministrazioni, per le quali la misurazione dell'output richiederebbe, invece,

una minuziosa rilevazione di una grande quantità di output, da aggregare con “prezzi” fittizi, non chiaramente definibili, per ottenere una misura sintetica. Con il rischio di cogliere solo le attività più standardizzate e meno rilevanti. Lungo questa strada, di rilevazione degli output delle singole amministrazioni, sarebbe peraltro molto difficile soddisfare la regola di “terzietà” delle indagini vista sopra.

Su questa difficoltà si sono spesso “arenati”, nel passato, metodi di determinazione dei fabbisogni, su cui erano state riposte grandi aspettative. Negli anni '90, la rilevazione dei carichi di lavoro, che interessò ad ampio raggio quasi tutta la pubblica amministrazione italiana, produsse grandi quantità di dati, ma deboli ed incerti risultati sul piano della razionalizzazione amministrativa e dell'accrescimento dell'efficienza. L'approccio seguito fu proprio quello di analizzare i singoli processi di lavoro e gli specifici output prodotti. L'aggregazione di questi dati, per pervenire a misure sintetiche di efficienza a livello di ente, risultò tuttavia estremamente difficile e, soprattutto, largamente manipolabile. Nessuna delle caratteristiche più sopra indicate come requisiti che un metodo di determinazione dei fabbisogni dovrebbe possedere erano peraltro presenti nei metodi allora utilizzati: i dati erano, in larga misura, “autoprodotti”; non erano attivati meccanismi di “yardstick competition”; l'utilizzo di dati già disponibili era l'eccezione piuttosto che la regola (difatti, i costi di rilevazione furono assai elevati).

Vi è poi una *seconda opzione tecnica*, probabilmente più vicina al quadro normativo più sopra richiamato, che si distacca da minuziose ed analitiche misurazioni di prodotti e produttività. In questo caso l'informazione centrale non è più rappresentata da una incerta misurazione di un output da mettere in relazione con gli input necessari a produrlo, quanto dalla spesa sostenuta da ciascuna amministrazione, posta in relazione con le condizioni di fondo che esprimono le esigenze dei diversi territori, sui quali insiste l'azione di ciascuna amministrazione. Su questa relazione e, conseguentemente, sulla quantità di spesa “spiegata” dalle condizioni del territorio si fondano, nell'ambito di questa seconda opzione, le regole di determinazione dei fabbisogni standard.

L'intuizione è che i servizi e prodotti offerti dalle amministrazioni pubbliche siano la risposta a condizioni di domanda espresse da un territorio, condizioni rappresentabili da un insieme di grandezze economiche come il reddito procapite locale, la popolazione, la densità di imprese, la demografia ecc. La metodologia propone dunque di affrontare la questione della misurazione dal versante della spesa, in correlazione con alcune variabili esprimenti i

fabbisogni di un territorio. Con apposite tecniche statistiche, si tratta di estrarre la norma dalle concrete configurazioni esistenti fra spese e caratteristiche del territorio. Tale norma, vale a dire il fabbisogno standard, può essere calibrata sulle configurazioni medie oppure su quelle di maggiore efficienza. E' così possibile superare tutte le difficoltà connesse con la misurazione del paniere di output e di servizi prodotti, regolando la spesa in base alle esigenze esistenti sul territorio.

Dato questo quadro di riferimento, risulta percorribile una importante semplificazione consistente nel concentrarsi unicamente sulle spese di personale, che nel caso delle amministrazioni pubbliche rappresentano una quota del tutto preponderante del costo complessivo.

La funzione di spesa salariale così ottenuta può quindi essere opportunamente trasformata in modo da arrivare ad un fabbisogno di personale con il quale si contestualizza l'impiego di lavoro agli elementi strutturali, di domanda ed offerta, che caratterizzano le diverse amministrazioni. Il tipico interrogativo al quale si può rispondere con questa metodologia attiene alla distribuzione territoriale delle consistenze di personale di un'amministrazione statale.

Definito il metodo, è attualmente disponibile un database ufficiale su cui applicarlo, mentre la dislocazione territoriale di molte delle Amministrazioni centrali ne consente l'applicazione in chiave di *benchmarking*. Ecco così soddisfatte le tre condizioni viste sopra.

Va infine segnalato che resta anche la possibilità di un utilizzo di policy mirato a definire un fabbisogno in termini di massa salariale, piuttosto che di consistenze di personale. Con questa modalità di regolazione alternativa si consente che ciò che viene definito come norma al "centro" sia un semplice controllo sulla spesa complessiva, potendo di fatto decentrare alle singole unità amministrative la politica salariale, ovvero consentendo alle singole unità di contrattare le parti variabili del salario, nonché le politiche di avanzamento delle carriere. Piuttosto che assegnare dotazioni di personale, ciò consente di lasciare alle singole unità periferiche la scelta tra quanto personale impiegare e quale politica retributiva adottare.

Lo Stato sul territorio

Volendo applicare il metodo appena presentato alla distribuzione territoriale delle consistenze di personale delle amministrazioni centrali, è opportuno

chiarire meglio dimensione e natura di questo settore. Appartiene alle amministrazioni centrali un aggregato di enti piuttosto ampio che nel complesso nel 2011 contava circa 1,8 milioni di dipendenti. Escludendo il comparto Scuola (con circa 1 milione di dipendenti), quello delle Forze armate e dei Corpi di polizia (pari a circa 500 mila unità) e tralasciando alcuni enti minori, la maggior parte dei restanti dipendenti si distribuisce principalmente tra Ministeri (170 mila unità) e Agenzie fiscali (54 mila unità).

Ministeri e Agenzie fiscali costituiscono un sottoinsieme specifico, che può essere pensato come il “cuore” della macchina amministrativa statale e che, a livello territoriale, mostra una complessa articolazione sia con strutture periferiche, sia con una pluralità di uffici territoriali.

Un recente rapporto RGS quantifica che per i soli Ministeri, nel quinquennio 2008-2012, i costi delle strutture periferiche delle Amministrazioni centrali ammontano a circa il 93% del totale²³. Inoltre, nonostante la situazione complessiva sottenda una notevole diversificazione nelle amministrazioni, sul complesso di tale spesa, la voce di costo più rilevante è quella relativa al personale, cui afferisce oltre l’85% del totale dei costi delle strutture periferiche nel quinquennio.

Per analizzare il fenomeno dal lato delle consistenze di personale è possibile ricorrere alla distribuzione regionale del Conto annuale, escludendo in primissima approssimazione la regione Lazio così da avere una stima del personale che opera in periferia²⁴. Emerge così che, nel 2011, poco meno di $\frac{3}{4}$ del personale complessivamente impiegato in Ministeri e Agenzie fiscali operava in uffici localizzati in regioni diverse dal Lazio. In dettaglio, si osserva che per le Agenzie Fiscali circa l’85% del personale impiegato nel comparto attiene a strutture periferiche, mentre per i Ministeri poco meno del 75% delle unità totali si distribuiscono lungo il territorio, mentre solo il restante 25% è dislocato nella regione Lazio. Quanto osservato complessivamente, seppur con alcune specificità, vale anche per i singoli Ministeri ed Agenzie.

²³ RGS, *Rapporto sulla spesa delle Amministrazioni centrali*, 2012. Si osservi che anche escludendo i costi del Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca, tale peso non si riduce sostanzialmente, restando pari a circa l’88% nel quinquennio.

²⁴ La distribuzione regionale del Conto annuale non distingue gli uffici periferici (ovvero gli uffici il cui personale presta attività per il territorio analizzato) dal personale che nonostante sia dislocato sul territorio eroga dei servizi per più territori o per l’intera nazione. Questo è più evidente per la regione Lazio dove il dato di Conto annuale include anche il personale impiegato in attività svolte per tutto il territorio nazionale.

La **Tavola 6** riporta le consistenze di personale 2011 afferenti a tali comparti, evidenziando separatamente le unità dislocate in regioni diverse dal Lazio.

Tavola 6 – Personale amministrazioni statali

Anno 2011, dati in migliaia

	Unità complessive	di cui in uffici periferici⁽³⁾	%
Amministrazioni statali⁽¹⁾	1.799,9	-	-
Amministrazioni statali in senso stretto ⁽²⁾	229,4	-	-
di cui: Ministeri	169,4	119,4	70%
Agenzie Fiscali	53,9	45,5	84%

⁽¹⁾ Comprende le unità impiegate nei comparti: Ministeri, Agenzie Fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Carriera prefettizia e Carriera diplomatica, Scuola, Forze armate e Corpi di Polizia, Magistratura e Carriera penitenziaria. Il corrispondente dato Istat è pari a 1.850mila unità.

⁽²⁾ Esclude le unità impiegate nei comparti: Scuola, Forze armate e Corpi di Polizia, Magistratura e Carriera penitenziaria.

⁽³⁾ Il numero di unità degli uffici periferici corrisponde a tutte le unità dislocate in regioni diverse dal Lazio. Anche le unità di personale all'estero vengono escluse dalle periferiche.

Fonte: Elaborazioni Aran su dati di Conto annuale RGS 2011

I primi risultati

Le ragionerie territoriali dello Stato rappresentano un buon caso pilota su cui condurre un esercizio di simulazione per offrire prime valutazioni circa le dotazioni standard di personale.

Esse costituiscono un insieme di uffici periferici che appartengono al Ministero dell'Economia e delle Finanze e che operano su base provinciale. Attualmente le ragionerie territoriali dislocate sul territorio nazionale sono 93, con 116 uffici presenti nella quasi totalità delle province e con una consistenza media complessiva che, per l'anno 2011, è risultata attorno alle 4.000 unità persona/anno. Le consistenze medie sono state determinate in base alle risultanze del Service Personale Tesoro (SPT), il sistema informativo del Ministero dell'Economia e delle Finanze che gestisce in “service esterno” i processi di elaborazione, liquidazione e distribuzione degli stipendi del personale della quasi totalità delle amministrazioni statali e di altre pubbliche amministrazioni. Si tratta di un archivio amministrativo che, grazie alla

finalità pratica cui è adibito, ben si presta a fornire dati aggiornati e solidi sul trattamento economico e sulle consistenze delle amministrazioni aderenti.

Analizzando una variabile come le consistenze di personale, connesse ad unità territoriali dimensionalmente molto diverse, un elemento preliminare che è stato considerato è rappresentato dallo studio delle economie di scala. Per questo scopo, importante ma delimitato, la popolazione è la grandezza economica che ne coglie in modo più semplice e robusto i relativi effetti.

Per individuare poi gli specifici fattori di carico e di contesto è evidentemente necessario avere una chiara idea delle principali attività svolte da questi uffici periferici. A questo proposito, poiché le ragionerie svolgono principalmente attività di vigilanza e controllo degli organi periferici delle altre

Amministrazioni statali e degli enti a carattere locale, si è ritenuto che il carico di lavoro potenziale potesse essere determinato proprio da una misura dell'articolazione sul territorio delle altre amministrazioni pubbliche. In altre parole, si è ritenuto che una buona approssimazione dei fattori di carico delle ragionerie potesse essere individuata in elementi in grado di descrivere il dimensionamento delle altre amministrazioni periferiche su base provinciale.

Un modo per misurare tale fenomeno su base provinciale è risultato il riferimento al numero di dipendenti presenti in tali amministrazioni o, in assenza di tale informazione, il numero delle amministrazioni stesse. In questa direzione, è stato possibile utilizzare lo stesso archivio SPT con riferimento ai dipendenti degli uffici periferici delle altre amministrazioni statali. Per rappresentare poi il carico derivante da altri enti locali presenti sul territorio, ma non inclusi nell'archivio SPT, si è proceduto dunque alla determinazione del numero degli altri enti presenti sul territorio provinciale. Tra i dati immediatamente disponibili si sono scelti sia il numero di amministrazioni comunali, sia il numero di scuole primarie statali. E' evidente che questo set di grandezze connesse ai carichi di lavoro è suscettibile di successivi miglioramenti.

Oltre a quanto descritto, vi è un ulteriore set di variabili, finalizzato a completare l'analisi. La denotazione di province capoluogo di regione è stata introdotta con lo scopo di cogliere la presenza di un potenziale maggior carico di lavoro connesso ad un centro territoriale cui potrebbe corrispondere una domanda più elevata di servizio. Tra gli elementi considerati è inoltre stata aggiunta una variabile che riassume le condizioni economiche territoriali, sintetizzate nel reddito medio provinciale.

Infine, nella determinazione del numero dei dipendenti è stato inserito un meccanismo di prezzo, catturato attraverso la retribuzione media di fatto provinciale per addetto. Leggendo l'evidenza empirica l'idea è quella di verificare se valga una qualche legge di domanda, per cui ad un salario più elevato corrisponda una minore dotazione di addetti. In fase applicativa, questo apre la strada a mettere in atto anche una regolazione che incorpori un vincolo di bilancio.

Chiariti gli elementi fondamentali dell'analisi è possibile passare alla presentazione dei risultati. Come già accennato in precedenza, questo esercizio consente di determinare per ciascuna provincia una consistenza standard di personale, condizionata alle variabili che è stato possibile considerare.

Si ricordi che, in definitiva, nella spiegazione delle dotazioni di fatto, risultano significative le seguenti grandezze provinciali: popolazione, numerosità degli enti sul territorio e dei dipendenti delle Amministrazioni statali, condizione di capoluogo di regione, reddito medio provinciale, retribuzione media procapite di fatto per addetto. Le ultime due variabili mostrano segno negativo.

La modalità più semplice per impiegare a fini regolatori i risultati ottenuti è quella di riferirsi alla differenza tra la dotazione standard individuata come valore medio "contestualizzato" al set di variabili appena richiamato e i valori storici. Lo scarto fra questi due valori costituisce una grandezza di forte rilievo applicativo, utilizzabile come strumento per regolare le "attribuzioni" di personale. Attraverso lo scarto viene infatti misurato l'eccesso/il deficit di personale registrato dalle diverse unità amministrative.

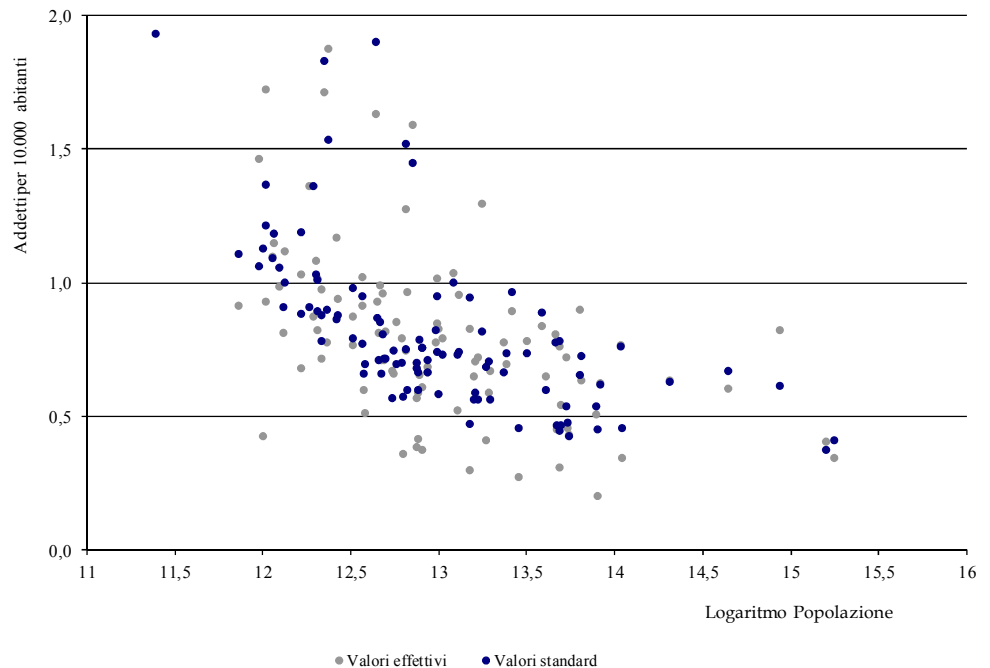
Il grafico di *Tavola 7* evidenzia in modo immediato i risultati ottenuti. I punti scuri rappresentano i valori standard di ciascuna provincia, mentre i punti chiari costituiscono la dotazione di fatto 2011. Per una lettura più efficace, l'asse verticale misura il numero di addetti per 10.000 abitanti²⁵.

Dall'osservazione dei dati emerge chiaramente l'operare di economie di scala, dove il numero di addetti impiegati (per 10.000 abitanti) decresce all'aumentare della popolazione servita. Nell'esercizio effettuato l'aspetto dimensionale resta un elemento importante che condiziona la distribuzione territoriale del personale.

²⁵ L'asse orizzontale è in scala logaritmica. Diversamente la presenza di grandi province produrrebbe uno schiacciamento a sinistra dei valori relativi alle altre. Come punti di riferimento, si ricordi che 13 corrisponde circa a 450mila abitanti e 15 a 3.250mila abitanti.

Tavola 7 - Addetti storici e standard

Ragionerie territoriali della Stato



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Service Personale Tesoro

Prima di passare a presentare gli effetti di riallocazione, va chiarito un aspetto applicativo di importanza centrale, connesso all'ammissibilità, o meno, di alcune variabili considerate nella definizione dei fabbisogni. Il riferimento attiene al ruolo delle variabili economiche, come il reddito pro-capite provinciale. Poiché tale grandezza riceve dall'evidenza numerica segno negativo, il risultato che emerge lasciandola operare equivale a "concedere" che le province economicamente meno ricche abbiano una dotazione di addetti più elevata; ovvero si ammette l'utilizzo dell'impiego pubblico come strumento di sostegno economico.

In sede regolatoria, questo aspetto è da considerare attentamente. Come mostrato nel seguito, la strumentazione messa a punto consente di neutralizzare l'operare di questa variabile senza che questo modifichi l'effetto degli altri elementi individuati.

La **Tavola 8** presenta gli effetti in termini di variazione delle dotazioni umane connesse alle due opzioni adottabili in via applicativa. Le soluzioni proposte vengono presentate a parità di risorse umane complessive, producendo quindi solo

mutamenti tra uffici provinciali e non nel complesso della dotazione di personale delle ragionerie territoriali.

Tavola 8 – Fabbisogni standard di personale: due applicazioni

Ragionerie territoriali dello Stato

Circoscrizione territoriale	Addetti storici (a)		fabbisogno standard di addetti					
			Applicazione base (b)		scarto (b/a)	Applicazione sterilizzata (c)		scarto (c/a)
	Totale	x 10.000 ab.	Totale	x 10.000 ab.		Totale	x 10.000 ab.	
Circoscrizione territoriale								
NORD ⁽¹⁾	1616	0,60	1618	0,60	0,1%	1736	0,64	7,4%
CENTRO	731	0,61	766	0,64	4,8%	805	0,67	10,2%
SUD E ISOLE	1687	0,81	1649	0,79	-2,2%	1492	0,71	-11,6%
Regione di appartenenza								
ABRUZZO	136	1,01	143	1,06	4,9%	130	0,97	-4,7%
BASILICATA	82	1,39	80	1,35	-2,9%	68	1,16	-16,6%
CALABRIA	226	1,12	199	0,99	-11,7%	173	0,86	-23,6%
CAMPANIA	450	0,77	375	0,64	-16,7%	353	0,60	-21,6%
EMILIA ROMAGNA	271	0,61	267	0,60	-1,2%	282	0,64	4,1%
FRIULI-VENEZIA GIULIA	118	0,95	105	0,85	-11,2%	109	0,88	-7,3%
LAZIO	276	0,48	278	0,49	0,6%	325	0,57	17,6%
LIGURIA	137	0,85	133	0,83	-2,6%	142	0,88	3,4%
LOMBARDIA	427	0,43	462	0,47	8,2%	537	0,54	25,8%
MARCHE	122	0,78	126	0,80	3,0%	118	0,75	-3,5%
MOLISE	57	1,80	59	1,85	3,2%	53	1,65	-8,0%
PIEMONTE	323	0,72	328	0,74	1,5%	338	0,76	4,6%
PUGLIA	245	0,60	264	0,65	8,0%	231	0,56	-5,8%
SARDEGNA	127	0,76	156	0,93	23,3%	142	0,85	12,3%
SICILIA	364	0,72	373	0,74	2,4%	342	0,68	-5,9%
TOSCANA	254	0,68	276	0,74	8,7%	281	0,75	10,4%
TRENTINO-ALTO ADIGE ⁽¹⁾	44	0,42	50	0,48	13,9%	52	0,50	19,4%
UMBRIA	78	0,86	86	0,94	9,9%	82	0,90	4,6%
VALLE D'AOSTA ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
VENETO	296	0,60	272	0,55	-8,1%	276	0,56	-6,9%
ITALIA ⁽¹⁾	4033		4033		-	4033		-
<i>Scarto interdecilico normalizzato</i>		<i>0,94</i>		<i>0,87</i>			<i>0,69</i>	

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Service Personale Tesoro

⁽¹⁾ Esclude l'amministrazione centrale, Aosta e Bolzano. Il dato del Nord non comprende dunque gli addetti di tali province.

⁽²⁾ (a) valori storici; (b) valori stimati senza sterilizzazione; (c) valori stimati con sterilizzazione dell'effetto di reddito.

Si vede così che, senza sterilizzare per l'effetto del reddito, le aree maggiormente interessate da riallocazioni sono quella centrale e meridionale, con un Sud che dovrebbe ridurre il proprio numero di addetti rispetto alla dotazione di fatto (-2.2%) e un Centro che dovrebbe incrementarli (+4.8%). L'area settentrionale presenta, invece, una dotazione standard non molto lontana da quella già registrata di fatto (+0.1%). Una cautela attiene al dato della regione Lazio e in particolare alla provincia di Roma. A tale provincia, infatti, l'esercizio tende ad associare una

dotazione di addetti coerente con le caratteristiche del territorio, senza tuttavia riuscire a scontare possibili esternalità positive dovute alla vicinanza con l'amministrazione centrale. Questo conduce ad un fabbisogno di addetti che potrebbe essere più elevato rispetto a quello ottenibile tramite l'introduzione di un controllo specifico.

La sterilizzazione per il reddito rende più marcata questa tendenza fra circoscrizioni, assegnando una dotazione standard ancora più consistente all'area centrale (+10%) ma anche all'area settentrionale, che presenta in questo caso un fabbisogno più elevato rispetto al dato storico di circa il 7.4%. E' un risultato che è corretto attendersi, in quanto l'assegnazione dei fabbisogni avviene in questo caso utilizzando il reddito medio, che tipicamente risulta più basso rispetto a quello di fatto tipicamente osservabile nelle aree settentrionali.

A livello regionale, in assenza di sterilizzazione, tra le regioni che risultano in deficit rispetto alla propria dotazione effettiva svettano Lombardia, Umbria e Sardegna; in parallelo Calabria, Campania e Friuli Venezia Giulia mostrano un fabbisogno minore rispetto alla propria dotazione effettiva. Sempre a livello regionale, la sterilizzazione, come è corretto aspettarsi, produce alcuni mutamenti negli effetti redistributivi: risulta ancora più elevato rispetto al dato storico il fabbisogno di addetti in Lombardia. Lazio e Toscana rientrano tra le regioni con un maggior fabbisogno; Basilicata, Calabria e Campania mostrano invece una dotazione di fatto più alta rispetto al proprio standard.

Un'ultima notazione attiene, infine, alla variabilità tra province nel numero di addetti impiegati. Una misura che può essere utilizzata per cogliere questo aspetto è lo scarto interdecilico normalizzato; dall'osservazione dei dati si ha che rispetto allo storico, le due applicazioni portano ad una minor variabilità sul territorio. Lo scarto normalizzato (rispetto alla media), dà un valore di escursione analogo al valor medio 0,94, si riduce a circa a 0,69 nell'applicazione sterilizzata, passando per lo 0,87 di quella iniziale.

4. Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato²⁶

I dati sulle retribuzioni contrattuali di questa sezione sono aggiornati con il comunicato stampa Istat del 28 gennaio 2013, che fornisce informazioni riferite al mese di dicembre 2012²⁷. I contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore coprono il 71,6% degli occupati e corrispondono al 68,1% del monte retributivo complessivo²⁸.

Analizzando le *variazioni congiunturali*²⁹, con riferimento agli indici mensili degli ultimi sette mesi, si rilevano i seguenti andamenti:

- il *settore privato*, evidenzia variazioni contenute, (cfr. *appendice statistica, 4.4*) che oscillano dal +0,3% del mese di ottobre, generato dall'applicazione di varie clausole contrattuali sia nell'industria (acqua e servizi di smaltimento rifiuti) che nei servizi privati (commercio), al valore nullo del mese di agosto, passando per un aumento dello 0,2% di giugno e dello 0,1% di luglio, novembre e dicembre 2012;
- il *complesso della pubblica amministrazione* (cfr. *appendice statistica, 4.1 – 2 – 3 – 5 – 6 – 7*) in coerenza con il quadro normativo di blocco della contrattazione nazionale continua, ovviamente, a riportare variazioni nulle.

Le *variazioni tendenziali*³⁰, osservate di mese in mese per l'intero anno 2012 (*Tavola 9*), evidenziano per l'intera economia, valori in oscillazione dal minimo di marzo (+1,2%) al +1,7% di fine anno. Gli andamenti sono tuttavia molto diversi tra settore privato e settore pubblico:

²⁶ Si ringraziano Angela Golino e Patrizia Marsili 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.

²⁷ 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 76 a cui corrispondono 78 differenti comparti di contrattazione a fronte di circa 270 contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente censiti per l'intera economia.

²⁸ I contratti in vigore a dicembre 2012 coprono il 100% dell'industria e agricoltura e l'85,2% dei servizi privati.

²⁹ Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente.

³⁰ Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

- per il *settore privato* i valori oscillano fra un minimo di marzo (+1,7%) ad un massimo di novembre e dicembre (+2,2%): in particolare, il raggruppamento *industria* restituisce costantemente dei valori sopra la media generale - fino a raggiungere il +2,7% nel mese di dicembre; mentre il raggruppamento dei *servizi privati* oscilla fra un minimo di 1,2% e un valore massimo di 1,9%;
- la *pubblica amministrazione* mostra un assiduo tendenziale nullo sia per il personale non dirigente nei comparti di riferimento Aran sia per il complesso della dirigenza della PA (contrattualizzata e non). Unici valori in crescita, nei mesi di gennaio e febbraio (+0,2%), sono quelli rilevati per il personale pubblico non contrattualizzato. In tale contesto il rinnovo del contratto per il biennio economico 2008/2009, sottoscritto a febbraio 2011 per i vigili del fuoco, ha chiuso la tornata contrattuale del pubblico impiego.

Tavola 9 – Retribuzioni contrattuali: variazioni percentuali e tendenziali

Indici in base dicembre 2005=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 gennaio 2013 (dicembre 2012)

	gen-12	feb-12	mar-12	apr-12	mag-12	giu-12	lug-12	ago-12	set-12	ott-12	nov-12	dic-12
Settore privato ⁽¹⁾	1,8	1,8	1,7	1,9	1,9	2,0	2,0	2,0	1,9	2,1	2,2	2,2
Industria	2,4	2,4	2,3	2,3	2,3	2,4	2,4	2,4	2,4	2,5	2,6	2,7
Servizi privati	1,4	1,4	1,2	1,7	1,6	1,7	1,7	1,7	1,5	1,9	1,9	1,9
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
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
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
P.A. (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
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
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,0	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	1,4	1,4	1,2	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6	1,4	1,5	1,6	1,7

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

⁽¹⁾ Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi destinabili alla vendita.

⁽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

La **Tavola 10** riporta le *medie annue* degli indici mensili con i valori definitivi per il 2012. Complessivamente sono stati sottoscritti 9 contratti nel settore privato, che hanno interessato poco più di 1 milione di lavoratori dipendenti. L'indice generale dell'economia registra una variazione del +1,5% rispetto al 2011; tale valore è superato sia dal raggruppamento dei servizi privati (+1,7%), sia dall'intero settore privato (+2%) sia, infine ed in misura maggiore, dall'industria (+2,4%). Anche per questo indicatore l'intero raggruppamento della P.A. (dirigenti e non dirigenti, contrattualizzati e non) restituisce valori nulli.

Tavola 10 – Retribuzioni contrattuali: medie annue e variazioni percentuali annue e cumulate

Indici in base dicembre 2005=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 gennaio 2013 (dicembre 2012)

		<i>Numeri indici - Medie annue</i>							
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Settore privato ⁽¹⁾		99,1	101,8	104,3	107,7	111,1	113,8	116,1	118,5
	Industria	99,4	102,6	105,7	109,4	113,1	116,1	119,0	121,9
	Servizi privati	98,8	100,9	102,7	106,1	109,1	111,5	113,4	115,2
P.A. (non dirigenti)		100,0	103,8	105,3	109,6	112,9	114,4	115,2	115,2
	Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	100,0	104,4	105,7	110,2	114,2	115,8	116,1	116,1
	Altri comparti pubblici ⁽³⁾	100,0	101,3	103,4	107,0	107,4	108,3	111,8	111,8
P.A. (dirigenti)		95,9	102,1	105,4	107,0	110,9	113,7	115,0	115,0
	Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	94,5	102,7	105,8	106,6	110,8	113,1	114,5	114,5
	Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	98,9	100,7	104,4	107,8	111,1	114,9	116,0	116,0
Complesso P.A. (dir. e non dir.)		99,3	103,5	105,3	109,2	112,5	114,2	115,2	115,2
Indice generale economia		99,3	102,3	104,5	108,2	111,5	113,9	115,9	117,6

		<i>Variazioni percentuali annue e cumulate</i>								
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012/2005
Settore privato ⁽¹⁾		3,4	2,7	2,5	3,3	3,2	2,4	2,1	2,0	23,7
	Industria	2,9	3,2	3,0	3,5	3,4	2,7	2,5	2,4	26,1
	Servizi privati	3,9	2,1	1,9	3,2	2,8	2,2	1,6	1,7	21,2
P.A. (non dirigenti)		2,4	3,8	1,4	4,1	3,0	1,3	0,7	0,0	17,9
	Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	0,7	4,4	1,3	4,3	3,6	1,4	0,3	0,0	16,9
	Altri comparti pubblici ⁽³⁾	9,1	1,3	2,1	3,5	0,3	0,9	3,2	0,0	22,0
P.A. (dirigenti)		1,6	6,4	3,3	1,5	3,6	2,5	1,2	0,0	21,9
	Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	1,2	8,7	3,1	0,8	3,9	2,2	1,2	0,0	22,7
	Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	2,4	1,8	3,7	3,2	3,1	3,4	1,0	0,0	20,2
Complesso P.A. (dir. e non dir.)		2,2	4,2	1,7	3,7	3,1	1,5	0,8	0,0	18,6
Indice generale economia		3,1	3,0	2,2	3,5	3,0	2,1	1,8	1,5	22,1

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

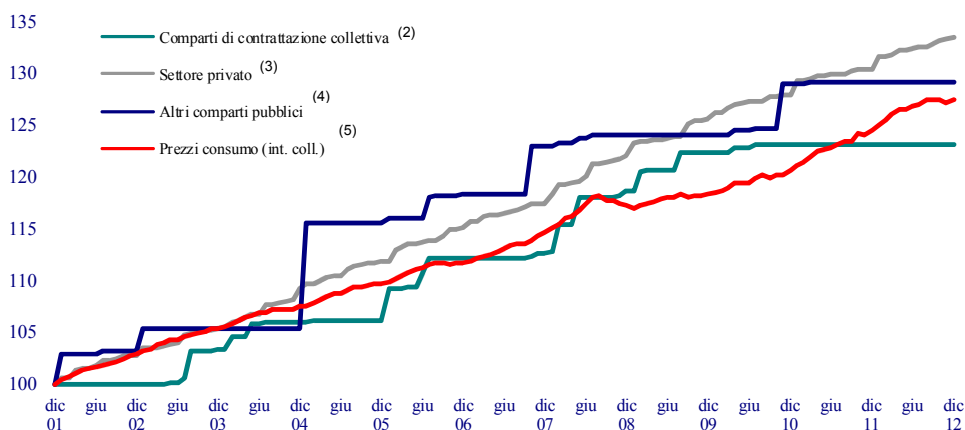
⁽⁵⁾ Dirigenza pubblica non contrattualizzata: Professori e Ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine

Nell’ambito delle analisi di medio periodo la *variazione cumulata* per l’intervallo 2005-2012 mostra una crescita delle retribuzioni contrattuali per l’intera economia pari al 22,1%: i settori che presentano valori sopra la media sono l’industria (+4% rispetto all’intera economia) e l’intero settore privato (con un +1,7%). Una crescita inferiore alla media è quella riportata dai comparti di contrattazione collettiva (-5,1%), il settore della P.A. non dirigente (-4,2%) e, in genere, dal complesso della P.A. (-3,4%).

Concludiamo con il grafico di **Tavola 11** 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 – dicembre 2012) confrontate con l’andamento mensile dell’indice dei prezzi al consumo per l’intera collettività.

Tavola 11 – Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione e nel Settore Privato e confronti con l’inflazione

Base dic.2001=100⁽¹⁾ Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa 28 gennaio 2013 (dicembre 2012)



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

⁽¹⁾ La base dicembre 2001, anziché dicembre 2005, 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).

La curva che rappresenta la retribuzione del lavoro per i dipendenti *dei comparti di contrattazione collettiva* è ormai stabile da luglio 2010 e, da luglio 2011, è al di sotto della curva dell'indice nazionale dei prezzi al consumo. L'andamento delle retribuzioni dei dipendenti *pubblici non contrattualizzati* è ormai fermo da marzo 2011. Le retribuzioni del *settore privato* si mantengono invece in crescita, risentendo dell'applicazione di nuove clausole contrattuali osservate quasi mensilmente.

La linea che raffigura la dinamica dell'indice nazionale dei *prezzi al consumo per l'intera collettività* mostra un andamento in costante crescita dalla fine del 2008, con un tasso di inflazione medio annuo per il 2012 pari al 3%, in aumento rispetto al 2,8% registrato per il 2011. Nell'ultimo anno l'inflazione ha rilevato crescite sostenute al 3,3% nei primi due trimestri per poi scendere al 3,2% nel terzo trimestre e ancora giù al 2,4% nell'ultimo trimestre del 2012. La dinamica dei prezzi ha risentito innanzitutto delle tensioni sui prezzi delle materie prime importate, in particolare quelle energetiche, che si sono attenuate soltanto nella parte finale del 2012.

5. Appendice statistica

Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 28 gennaio 2013 (dicembre 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	106,2	111,0	113,8	115,2	115,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	108,4	112,4	113,8	115,2	115,2	2,0	1,3	0,0	0,0	0,0
mar.	108,4	112,4	113,8	115,2	115,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
apr.	108,4	112,5	114,2	115,2	115,2	0,0	0,1	0,4	0,0	0,0
mag.	110,4	112,5	114,2	115,2	115,2	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	110,4	112,5	114,2	115,2	115,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	110,4	112,5	114,5	115,2	115,2	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
ago.	110,4	113,8	114,5	115,2	115,2	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0
set.	110,4	113,8	114,5	115,2	115,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	110,4	113,8	114,5	115,2	115,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	110,5	113,8	115,2	115,2	115,2	0,1	0,0	0,6	0,0	0,0
dic.	110,9	113,8	115,2	115,2	115,2	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	1,2	4,4	2,6	1,2	0,0	1,3	4,4	2,8	1,2	0,7
feb.	3,2	3,6	1,3	1,2	0,0	1,4	4,4	2,6	1,2	0,6
mar.	3,2	3,7	1,2	1,2	0,0	1,4	4,5	2,4	1,2	0,5
apr.	3,2	3,8	1,5	0,9	0,0	1,5	4,5	2,2	1,1	0,4
mag.	5,1	1,9	1,5	0,9	0,0	1,7	4,2	2,2	1,1	0,3
giu.	5,1	1,9	1,5	0,9	0,0	2,0	4,0	2,2	1,0	0,2
lug.	5,2	1,9	1,8	0,6	0,0	2,5	3,7	2,2	1,0	0,2
ago.	5,2	3,1	0,6	0,6	0,0	2,9	3,5	2,0	1,0	0,1
set.	5,2	3,1	0,6	0,6	0,0	3,3	3,3	1,8	1,0	0,1
ott.	4,2	3,1	0,6	0,7	0,0	3,6	3,2	1,6	1,0	0,0
nov.	4,1	3,0	1,2	0,0	0,0	3,8	3,1	1,4	0,9	0,0
dic.	4,5	2,6	1,2	0,0	0,0	4,1	3,0	1,3	0,7	0,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	109,6	112,9	114,4	115,2	115,2
b. Variazione % su anno precedente	4,1	3,0	1,3	0,7	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,9	1,2	0,8	0,7	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	3,2	1,8	0,5	0,0	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2005.

⁽¹⁾ Si tratta di 3.030.054 unità di personale non dirigente al 31 dicembre 2005 (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 28 gennaio 2013 (dicembre 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	106,2	111,8	115,3	116,1	116,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	108,8	113,5	115,3	116,1	116,1	2,4	1,5	0,0	0,0	0,0
mar.	108,8	113,6	115,3	116,1	116,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
apr.	108,8	113,7	115,7	116,1	116,1	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0
mag.	111,2	113,7	115,7	116,1	116,1	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	111,2	113,7	115,7	116,1	116,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	111,2	113,7	116,0	116,1	116,1	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
ago.	111,2	115,3	116,0	116,1	116,1	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0
set.	111,2	115,3	116,1	116,1	116,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
ott.	111,2	115,3	116,1	116,1	116,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	111,3	115,3	116,1	116,1	116,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	111,8	115,3	116,1	116,1	116,1	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	0,6	5,3	3,1	0,7	0,0	1,1	4,7	3,4	1,2	0,2
feb.	3,0	4,3	1,6	0,7	0,0	1,1	4,8	3,2	1,1	0,1
mar.	3,0	4,4	1,5	0,7	0,0	1,2	4,9	2,9	1,0	0,1
apr.	3,0	4,5	1,8	0,3	0,0	1,2	5,0	2,7	0,9	0,0
mag.	5,3	2,2	1,8	0,3	0,0	1,4	4,8	2,7	0,8	0,0
giu.	5,3	2,2	1,8	0,3	0,0	1,8	4,5	2,6	0,7	0,0
lug.	5,3	2,2	2,0	0,1	0,0	2,2	4,2	2,6	0,5	0,0
ago.	5,3	3,7	0,6	0,1	0,0	2,7	4,1	2,4	0,5	0,0
set.	5,3	3,7	0,7	0,0	0,0	3,1	4,0	2,1	0,4	0,0
ott.	5,0	3,7	0,7	0,0	0,0	3,5	3,9	1,8	0,3	0,0
nov.	4,9	3,6	0,7	0,0	0,0	3,9	3,8	1,6	0,3	0,0
dic.	5,3	3,1	0,7	0,0	0,0	4,3	3,6	1,4	0,3	0,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	110,2	114,2	115,8	116,1	116,1
b. Variazione % su anno precedente	4,3	3,6	1,4	0,3	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,4	1,4	1,0	0,2	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	3,9	2,2	0,4	0,1	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2005.

- (1) Personale pubblico non dirigente rappresentato per la parte datoriale dall'Aran (2.552.102 unità al 31.12.2005, 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 28 gennaio 2013 (dicembre 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	106,4	107,4	107,4	111,6	111,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	106,7	107,4	107,4	111,6	111,8	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	106,7	107,4	107,4	111,8	111,8	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
apr.	106,7	107,4	107,7	111,8	111,8	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
mag.	107,0	107,4	107,7	111,8	111,8	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	107,0	107,4	107,7	111,8	111,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	107,3	107,4	107,9	111,8	111,8	0,2	0,0	0,2	0,0	0,0
ago.	107,3	107,4	107,9	111,8	111,8	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	107,3	107,4	107,9	111,8	111,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	107,3	107,4	107,9	111,8	111,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	107,3	107,4	111,6	111,8	111,8	0,0	0,0	3,4	0,0	0,0
dic.	107,4	107,4	111,6	111,8	111,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	3,9	0,9	0,0	3,9	0,2	2,2	3,3	0,2	1,2	2,8
feb.	4,2	0,6	0,0	3,9	0,2	2,4	3,0	0,2	1,5	2,5
mar.	4,2	0,6	0,0	4,1	0,0	2,6	2,7	0,1	1,9	2,2
apr.	4,2	0,6	0,3	3,8	0,0	2,8	2,4	0,1	2,2	1,9
mag.	4,5	0,3	0,3	3,8	0,0	3,0	2,0	0,1	2,5	1,5
giu.	4,5	0,3	0,3	3,8	0,0	3,2	1,7	0,1	2,8	1,2
lug.	4,7	0,1	0,5	3,6	0,0	3,6	1,3	0,1	3,0	0,9
ago.	4,8	0,0	0,5	3,6	0,0	3,9	0,9	0,2	3,3	0,6
set.	4,8	0,0	0,5	3,6	0,0	4,3	0,5	0,2	3,5	0,4
ott.	0,9	0,0	0,5	3,6	0,0	4,0	0,4	0,2	3,8	0,1
nov.	0,9	0,0	3,9	0,2	0,0	3,8	0,4	0,6	3,5	0,0
dic.	0,9	0,0	3,9	0,2	0,0	3,5	0,3	0,9	3,2	0,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	107,0	107,4	108,3	111,8	111,8
b. Variazione % su anno precedente	3,5	0,3	0,9	3,2	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	2,9	0,3	0,0	3,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,6	0,0	0,9	0,2	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2005.

- (1) Personale non dirigente delle Forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco (477.952 unità al 31.12.2005, 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 28 gennaio 2013 (dicembre 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	105,8	110,3	112,9	115,6	117,8	0,7	1,1	0,5	1,1	0,9
feb.	106,7	110,3	112,9	115,6	117,8	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	106,7	110,3	113,3	115,8	117,8	0,0	0,0	0,3	0,2	0,1
apr.	106,8	110,5	113,5	116,0	118,3	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3
mag.	106,9	110,5	113,7	116,0	118,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
giu.	107,3	110,6	113,8	116,1	118,4	0,4	0,1	0,1	0,1	0,2
lug.	108,4	110,8	113,9	116,2	118,5	1,1	0,2	0,1	0,1	0,1
ago.	108,5	110,8	113,9	116,2	118,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	108,5	111,9	114,2	116,5	118,8	0,1	1,0	0,3	0,3	0,2
ott.	108,7	112,2	114,3	116,5	119,1	0,1	0,3	0,1	0,0	0,3
nov.	108,8	112,2	114,3	116,5	119,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
dic.	109,1	112,3	114,3	116,6	119,3	0,3	0,1	0,0	0,1	0,1

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	2,3	4,3	2,4	2,4	1,8	2,4	3,4	3,0	2,4	2,1
feb.	3,0	3,4	2,4	2,4	1,8	2,4	3,5	2,9	2,4	2,0
mar.	2,7	3,4	2,6	2,3	1,7	2,4	3,5	2,8	2,4	2,0
apr.	2,7	3,5	2,7	2,2	1,9	2,4	3,6	2,8	2,4	2,0
mag.	2,7	3,4	2,9	2,0	1,9	2,5	3,6	2,7	2,3	1,9
giu.	3,1	3,1	2,9	2,0	2,0	2,5	3,6	2,7	2,2	1,9
lug.	4,1	2,2	2,8	2,0	2,0	2,7	3,5	2,8	2,1	1,9
ago.	3,9	2,1	2,8	2,0	2,0	2,8	3,3	2,8	2,1	1,9
set.	3,7	3,1	2,1	2,0	1,9	2,9	3,3	2,7	2,1	1,9
ott.	3,5	3,2	1,9	1,9	2,1	3,0	3,3	2,6	2,1	2,0
nov.	3,6	3,1	1,9	1,9	2,2	3,1	3,2	2,5	2,1	2,0
dic.	3,9	2,9	1,8	2,0	2,2	3,3	3,2	2,4	2,1	2,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	107,7	111,1	113,8	116,1	118,5
b. Variazione % su anno precedente	3,3	3,2	2,4	2,1	2,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,7	1,4	1,1	0,5	0,4
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	2,6	1,8	1,3	1,6	1,6

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2005.

- (1) Media ponderata di agricoltura, industria e servizi privati. Si tratta di 10.036.536 unità di personale non dirigente al 31.12.2005 (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 28 gennaio 2013 (dicembre 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	106,3	110,8	113,5	115,2	115,2	0,1	0,0	0,0	-0,0	0,0
feb.	108,0	111,9	113,5	115,2	115,2	1,7	1,1	0,0	0,0	0,0
mar.	108,0	112,0	113,5	115,2	115,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
apr.	108,0	112,0	113,9	115,2	115,2	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0
mag.	109,7	112,1	113,9	115,2	115,2	1,5	0,1	0,0	0,0	0,0
giu.	109,7	112,2	114,1	115,2	115,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
lug.	109,7	112,4	114,4	115,2	115,2	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0
ago.	109,7	113,4	114,6	115,2	115,2	0,0	0,9	0,2	0,0	0,0
set.	109,8	113,4	114,6	115,2	115,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	109,8	113,4	114,6	115,2	115,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	110,4	113,4	115,2	115,2	115,2	0,5	0,0	0,5	0,0	0,0
dic.	110,7	113,4	115,2	115,2	115,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	1,2	4,2	2,4	1,5	0,0	1,6	3,9	2,9	1,4	0,7
feb.	2,9	3,6	1,4	1,5	0,0	1,6	4,0	2,8	1,5	0,6
mar.	2,9	3,7	1,3	1,5	0,0	1,6	4,0	2,6	1,5	0,5
apr.	2,9	3,7	1,6	1,2	0,0	1,6	4,1	2,4	1,4	0,4
mag.	4,4	2,2	1,6	1,2	0,0	1,8	3,9	2,3	1,4	0,3
giu.	4,4	2,3	1,8	0,9	0,0	2,0	3,7	2,3	1,3	0,2
lug.	4,5	2,4	1,8	0,7	0,0	2,3	3,6	2,2	1,2	0,1
ago.	4,3	3,4	1,0	0,5	0,0	2,6	3,5	2,0	1,2	0,1
set.	4,4	3,3	1,1	0,5	0,0	3,0	3,4	1,9	1,1	0,0
ott.	3,7	3,3	1,1	0,5	0,0	3,2	3,4	1,7	1,1	0,0
nov.	4,0	2,7	1,6	0,0	0,0	3,4	3,2	1,6	1,0	0,0
dic.	4,3	2,4	1,6	0,0	0,0	3,7	3,1	1,5	0,9	0,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	109,2	112,5	114,2	115,2	115,2
b. Variazione % su anno precedente	3,7	3,1	1,5	0,8	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,8	1,4	0,8	0,8	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	2,9	1,7	0,7	0,0	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2005.

⁽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 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 dirigenza pubblica contrattualizzata⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 28 gennaio 2013 (dicembre 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	105,9	110,2	111,0	114,5	114,5	0,0	0,0	0,0	-0,1	0,0
feb.	105,9	110,3	111,2	114,5	114,5	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
mar.	105,9	110,3	111,2	114,5	114,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	105,9	110,3	111,7	114,5	114,5	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
mag.	105,9	110,8	111,7	114,5	114,5	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
giu.	105,9	111,0	113,9	114,5	114,5	0,0	0,2	1,9	0,0	0,0
lug.	105,9	111,0	114,1	114,5	114,5	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
ago.	105,9	111,0	114,4	114,5	114,5	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
set.	105,9	111,0	114,6	114,5	114,5	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
ott.	105,9	111,0	114,6	114,5	114,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	110,1	111,0	114,6	114,5	114,5	3,9	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	110,1	111,0	114,6	114,5	114,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	0,3	4,0	0,8	3,2	0,0	2,6	1,1	3,6	2,4	1,0
feb.	0,3	4,1	0,8	3,0	0,0	2,2	1,4	3,3	2,5	0,7
mar.	0,3	4,1	0,8	3,0	0,0	1,8	1,7	3,0	2,7	0,5
apr.	0,3	4,1	1,3	2,5	0,0	1,3	2,0	2,8	2,8	0,3
mag.	0,0	4,6	0,8	2,5	0,0	1,0	2,4	2,5	3,0	0,1
giu.	0,0	4,8	2,5	0,6	0,0	0,6	2,8	2,3	2,8	0,0
lug.	0,0	4,8	2,7	0,4	0,0	0,2	3,2	2,1	2,6	0,0
ago.	0,0	4,8	3,1	0,1	0,0	0,2	3,6	2,0	2,3	0,0
set.	0,0	4,8	3,2	-0,1	0,0	0,2	4,0	1,9	2,1	0,0
ott.	0,0	4,8	3,2	-0,1	0,0	0,1	4,4	1,8	1,8	0,0
nov.	3,9	0,9	3,2	-0,1	0,0	0,4	4,1	2,0	1,5	0,0
dic.	4,0	0,8	3,2	-0,1	0,0	0,8	3,9	2,2	1,4	0,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	106,6	110,8	113,1	114,5	114,5
b. Variazione % su anno precedente	0,8	3,9	2,2	1,2	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,1	3,3	0,3	1,3	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,7	0,6	1,9	-0,1	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2005.

- (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 28 gennaio 2013 (dicembre 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	107,1	109,2	113,6	116,0	116,0	0,9	0,0	0,6	-0,4	0,0
feb.	107,1	109,2	113,6	116,0	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	107,1	109,2	113,6	116,0	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	107,1	109,2	113,6	116,0	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	107,1	109,2	113,6	116,0	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	107,1	109,2	113,6	116,0	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	107,1	113,0	113,6	116,0	116,0	0,0	3,4	0,0	0,0	0,0
ago.	107,1	113,0	116,6	116,0	116,0	0,0	0,0	2,6	0,0	0,0
set.	109,2	113,0	116,6	116,0	116,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	109,2	113,0	116,6	116,0	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	109,2	113,0	116,6	116,0	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	109,2	113,0	116,6	116,0	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	3,7	2,0	4,1	2,1	0,0	3,8	3,1	3,2	3,2	0,9
feb.	3,7	2,0	4,1	2,1	0,0	3,8	2,9	3,4	3,1	0,7
mar.	3,7	2,0	4,1	2,1	0,0	3,9	2,8	3,6	2,9	0,5
apr.	3,7	2,0	4,1	2,1	0,0	3,9	2,6	3,7	2,7	0,3
mag.	3,7	2,0	4,1	2,1	0,0	3,9	2,5	3,9	2,6	0,2
giu.	3,7	2,0	4,1	2,1	0,0	4,1	2,4	4,1	2,4	0,0
lug.	3,7	5,5	0,6	2,1	0,0	4,2	2,5	3,7	2,6	-0,2
ago.	0,9	5,5	3,2	-0,4	0,0	3,8	2,9	3,5	2,2	-0,1
set.	2,9	3,4	3,2	-0,4	0,0	3,6	2,9	3,5	1,9	-0,1
ott.	2,9	3,4	3,2	-0,4	0,0	3,4	3,0	3,4	1,6	-0,1
nov.	2,9	3,4	3,2	-0,4	0,0	3,3	3,0	3,4	1,3	0,0
dic.	2,9	3,4	3,2	-0,4	0,0	3,2	3,1	3,4	1,2	0,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	107,8	111,1	114,9	116,0	116,0
b. Variazione % su anno precedente	3,2	3,1	3,4	1,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,6	1,3	1,7	1,5	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,6	1,8	1,7	-0,5	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2005.

- (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.