

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Dicembre 2014

2

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Dicembre 2014 - Anno 5, 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 26 febbraio 2015

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

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

Via del Corso 476 - 00186 Roma

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

E-mail: ufficiostudi@aranagenzia.it

<http://www.aranagenzia.it>

Hanno collaborato alla stesura del presente rapporto: Rossella Di Tommaso, Vincenzo Emiliano Martire, Pierluigi Mastrogiuseppe, Claudia Peiti, Cesare Vignocchi. Ha collaborato alle elaborazioni statistiche: Alessandra D'Amore. Il gruppo di lavoro Aran è stato coordinato da Pierluigi Mastrogiuseppe.

Questo rapporto è disponibile solo in formato elettronico

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

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

Indice

1. Il blocco delle retribuzioni pubbliche verso un allentamento	3
2. Il welfare aziendale nella pubblica amministrazione	11
Prime evidenze quantitative.....	11
La previdenza complementare come ulteriore leva di welfare aziendale nella pubblica amministrazione	17
3. Retribuzioni contrattuali mensili e annue nella pubblica amministrazione e nel settore privato	22
Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali.....	22
Le retribuzioni contrattuali annue di competenza	28
Appendice statistica	32
1.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato	32
1.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti).....	33
1.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata.....	34
1.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico	35
1.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione	36
1.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva	37
1.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico	38

1. Il blocco delle retribuzioni pubbliche verso un allentamento

Le dinamiche retributive del pubblico impiego aggiornate al 2013 sono state già oggetto di analisi nel numero precedente di questo Rapporto. La rappresentazione di giugno, basata su dati di fonte Istat¹, mostrava per il 2013 un andamento delle retribuzioni di fatto che rifletteva il quadro normativo e contrattuale, evidenziandone una sostanziale stabilità.

La disponibilità di una nuova fonte di dati relativi al 2013 costituita dai quadri di spesa per il personale rilevati dal Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato (RGS-IGOP) e l'aggiornamento dei dati di contabilità nazionale² consentono di confermare quanto già evidenziato nel numero precedente della rivista.

Nonostante le peculiarità delle due serie di dati analizzate, la dinamica retributiva che risulta negli ultimi due anni è pressoché identica.

Come riporta la *Tavola 1*, la variazione delle retribuzioni pro capite di fatto registrata nel 2013 rispetto all'anno precedente è pari a -0,4% secondo i dati Istat e a -0,3% secondo il Conto annuale. Nel primo caso, i dati sono riferiti all'insieme delle "Amministrazioni Pubbliche" definito dal Sistema europeo dei conti nazionali (SEC 2010)³, nel secondo al "Totale Pubblico Impiego"⁴ inteso come l'insieme del personale in servizio presso le amministrazioni pubbliche individuate dal D. Lgs. 165/2001.

Dall'analisi dei dati disaggregati nei sottoinsiemi (sottosettori, secondo il Sistema europeo dei conti) delle Amministrazioni centrali e delle Amministrazioni locali, non emergono differenze sostanziali rispetto all'andamento dei dati relativi alla totalità delle amministrazioni pubbliche.

¹ Istat, Sintesi dei conti ed aggregati economici delle Amministrazioni pubbliche (SEC2010), del 3 ottobre 2014.

² Istat, Conti ed aggregati economici delle Amministrazioni pubbliche (SEC 2010), del 3 dicembre 2014.

³ Regolamento (UE) n.549/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 maggio 2013, relativo al Sistema europeo dei conti nazionali e regionali nell'Unione europea.

⁴ Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, Circolare n.15 del 30 aprile 2014.

La dinamica negativa registrata negli ultimi anni, infatti, interessa sia le amministrazioni centrali, sia quelle locali, seppur con lievi differenze⁵.

Tavola 1 - La dinamica retributiva procapite di fatto

Variazioni % medie annue

	01/00	02/01	03/02	04/03	05/04	06/05	07/06	08/07	09/08	10/09	11/10	12/11	13/12	13/00
Contabilità nazionale, ISTAT														
Amministrazioni pubbliche ⁽¹⁾	5,2	3,7	4,2	4,4	4,0	4,8	0,5	4,4	1,7	1,3	-0,8	-0,5	-0,4	37,4
Amm. centrali	4,1	4,0	5,9	2,6	4,4	3,0	4,0	1,6	3,9	1,5	-0,6	-0,6	-0,1	39,2
Amm. Locali	6,6	3,3	1,8	6,9	3,6	6,7	-3,4	8,0	-0,8	0,8	-1,3	-0,3	-0,6	35,2
Conto annuale, RGS ⁽²⁾														
Totale Pubblico Impiego	2,9	4,6	2,9	3,4	2,0	5,6	0,7	5,6	3,3	0,5	0,7	-0,9	-0,3	35,4
Amm. centrali	4,0	4,3	3,8	2,0	1,5	5,5	0,1	5,9	3,9	-0,3	2,2	-2,0	-0,2	35,2
<i>Scuola</i>	3,2	2,8	3,6	0,0	-1,5	7,9	-3,6	10,4	4,4	-1,2	0,5	-2,6	-0,3	25,2
<i>Ministeri</i>	2,6	6,3	0,8	-1,7	0,7	5,8	5,5	2,3	0,7	-1,3	3,7	0,9	0,7	30,1
<i>Polizia e FF.AA.</i>	5,6	5,4	5,1	3,6	6,3	1,4	3,2	1,9	2,9	0,9	2,9	-1,1	-0,3	44,7
Amm. Locali	2,0	6,1	0,7	5,2	2,7	5,3	1,1	5,2	2,3	1,1	-0,1	-0,2	-0,4	35,4
<i>Regioni e Autonomie locali</i>	7,4	2,5	2,0	7,8	1,5	5,7	-0,0	6,2	2,8	0,5	0,1	-0,8	-0,0	41,6
<i>Enti sanitari</i>	-2,2	4,9	2,3	4,2	2,5	5,5	1,1	4,8	2,0	1,3	0,3	-0,1	-0,6	28,8
Tassi d'inflazione														
Effettivo ⁽³⁾	2,7	2,5	2,7	2,2	1,9	2,1	1,8	3,3	0,8	1,5	2,8	3,0	1,2	32,5

¹ Contabilità Nazionale Istat, Conti ed aggregati economici delle Amministrazioni pubbliche (SEC 2010), 3 dicembre 2014.

² Elaborazione Aran su dati IGOP-RGS (include i dirigenti).

³ Indice dei prezzi al consumo NIC, Istat - Prezzi al consumo.

Il confronto tra le serie storiche, Istat e RGS non può non tener conto dei differenti quadri definitivi caratteristici delle due fonti, che possono contribuire a spiegare gli andamenti eterogenei e a volte divergenti registrati nel periodo osservato. L'effetto di maggior rilievo è da attribuire agli arretrati relativi ad anni precedenti quello di riferimento della rilevazione, esclusi in un caso (IGOP), considerati con il criterio della competenza economica nell'altro (ISTAT). Negli ultimi anni, il congelamento pressoché assoluto di ogni elemento di riadeguamento retributivo ha progressivamente ridotto il peso di

⁵ Gli aggregati "Amministrazioni centrali" e "Amministrazioni locali" IGOP sono calcolati a partire dai dati di Conto Annuale 2013, come media ponderata dei comparti di riferimento. Nel primo aggregato rientrano: Scuola, Ministeri, Agenzie fiscali, Vigili del fuoco, Corpi di polizia, Forze armate, Carriera diplomatica, prefettizia e penitenziaria, Magistratura, Altri comparti centrali. Nell'aggregato "Amministrazioni locali" rientrano invece i comparti: Università, Sanità, Regioni ad autonomie locali, Regioni a statuto speciale.

tale componente sulla retribuzione, fino ad annullarne gli effetti negli anni più recenti⁶.

Con la prudenza opportuna, è comunque interessante proseguire la lettura congiunta delle due serie storiche con l'introduzione di un ulteriore elemento di analisi: la dinamica dei prezzi⁷.

L'analisi dei dati sulle dinamiche retributive è agevolata dalla trasformazione in numeri indice a base fissa (con anno base il 2000=100) delle variazioni annuali riportate nella *Tavola 1* e dalle relative rappresentazioni grafiche.

Per il complesso delle amministrazioni pubbliche, dal 2000 al 2010, punto di massimo, la dinamica retributiva cumulata risulta di poco superiore al 35%, a fronte di una crescita dei prezzi inferiore di oltre 10 punti percentuali. Da quel momento in poi, il congelamento delle varie fonti di riadeguamento salariale mostra il suo effetto e le retribuzioni rallentano progressivamente la propria dinamica positiva fino ad attestarsi, nel 2013, ben sotto il livello massimo di 140.

Per le amministrazioni locali, le due fonti producono un percorso pressoché identico, a meno delle oscillazioni dovute alla contabilizzazione degli arretrati che caratterizzano la serie Istat (*Figura 1*).

Gli elementi che spiegano la tendenza alla diminuzione della retribuzione media pro capite sono due.

Il primo è il turnover in quanto, generalmente, il personale che entra ha retribuzioni relativamente più basse rispetto a coloro che escono. L'effetto del turnover, generalmente attenuato dai meccanismi di carriera, peraltro bloccati negli ultimi anni, spiega tuttavia una quota abbastanza marginale dell'arretramento evidenziato dal grafico, per gli anni che vanno dal 2010 al 2013.

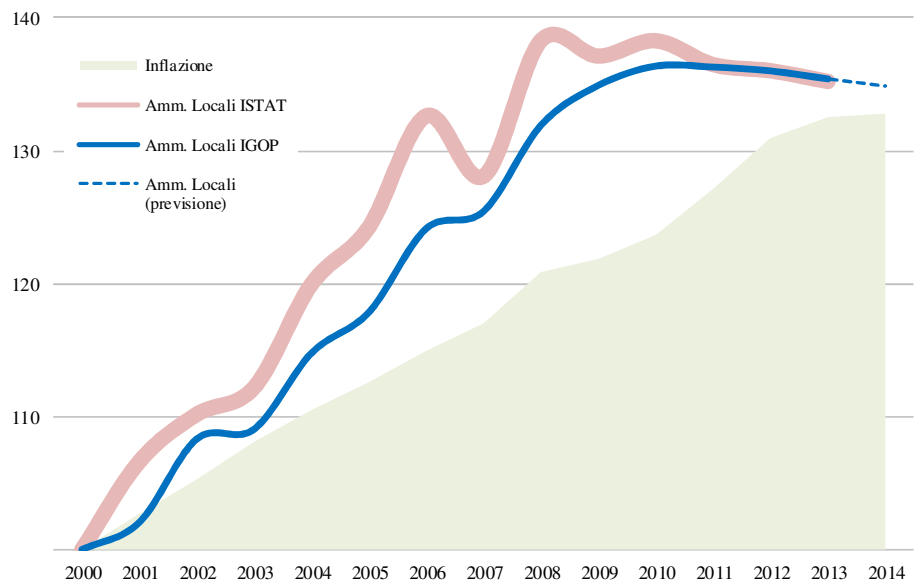
Il secondo elemento è rappresentato dalla maggiore attenzione che molte amministrazioni hanno posto nella costituzione dei fondi che alimentano la retribuzione accessoria. La tendenza è in particolare alla messa in atto di politiche di riduzione del fondo, quale esito di una maggiore attenzione ai disposti contrattuali, al rispetto dei parametri di bilancio nonché alla necessità di individuare risparmi di spesa che consentano di preservare i livelli di fornitura dei servizi. E' questo il fattore che spiega in maggior misura

⁶ Va precisato che anche la differente composizione degli insiemi di amministrazioni rappresentati nelle due fonti può influire sulle divergenze osservate.

⁷ Istat – Prezzi al consumo, anni diversi.

l'andamento calante di circa 1 punto percentuale registrato negli ultimi tre anni della serie.

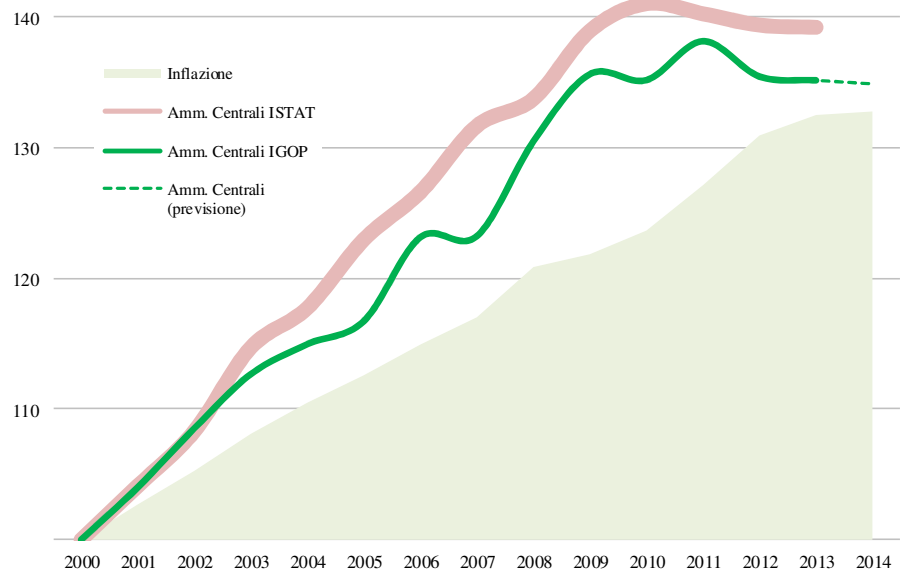
Figura 1 - Retribuzioni procapite delle Amministrazioni Locali
Indici, 2000 = 100



Nel periodo osservato, l'andamento delle retribuzioni nelle amministrazioni centrali è analogo a quello registrato per le amministrazioni locali sebbene presenti delle differenze (*Figura 2*) dovute alla eterogeneità dei comparti contrattazione e quindi dei sistemi di regolazione del rapporto di lavoro e delle retribuzioni del personale dipendente dall'insieme delle amministrazioni in esame.

Figura 2 - Retribuzioni procapite delle Amministrazioni Centrali

Indici, 2000 = 100



Nella **Figura 3**, sempre per il medesimo periodo di tempo, sono riportati oltre l’andamento delle retribuzioni relativo all’insieme delle amministrazioni centrali, quelli relativi al personale della Scuola, dei Corpi di polizia e delle Forze armate e, infine, dei Ministeri.

La figura rende evidente l’effetto della dinamica retributiva registrata nella Scuola – tra i comparti del pubblico impiego, il più rilevante in termini occupazionali - sull’andamento generale registrato dalle retribuzioni nel complesso delle amministrazioni centrali, nel periodo 2000-2014.

Per quanto attiene specificamente alla Scuola, analizzando le singole componenti salariali, si può verificare come la variabilità della serie dipenda in misura prevalente dall’istituto della RIA. Nei tre anni che vedono un cospicuo arretramento retributivo, il 2005, il 2007 e il 2012 si registrano, infatti, valori della RIA corrisposti in netta caduta⁸. Negli stessi anni, tuttavia,

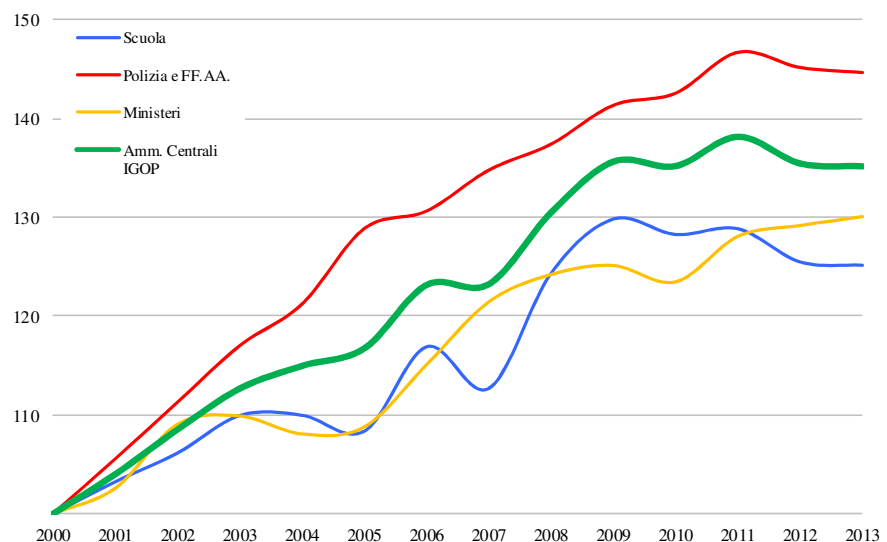
⁸ Giova ricordare che nel comparto della Scuola i riconoscimenti di carriera per i periodi pre-ruolo, ricompresi nella RIA come una sorta di anzianità figurativa, avvengono in modo irregolare e sono spesso riferiti ad assunzioni relative ad anni precedenti, con un effetto sulle retribuzioni molto simile a quello della corresponsione di arretrati. E’ il caso dei tre anni che vedono un cospicuo arretramento retributivo della Scuola, con corresponsioni di RIA in netta caduta, a significare che con buona probabilità negli anni precedenti si era proceduto ai riconoscimenti economici di carriera per i periodi pre-ruolo. La distribuzione del personale

ad eccezione del 2005, è il complesso della retribuzione accessoria che vede una cospicua riduzione.

Le forze armate e i corpi di polizia, nel medesimo periodo, fanno registrare una dinamica retributiva senza dubbio sostenuta la quale tuttavia, come negli altri comparti, vede negli ultimi anni una battuta di arresto.

In merito al 2014, è difficile ipotizzare una dinamica molto diversa da quella dell'anno precedente, in una situazione in cui sono continuati sia i fenomeni “fisiologici” sopra illustrati di contenimento della retribuzione pro-capite, sia una gestione più oculata dei fondi per il salario accessorio.

Figura 3 - Dinamica retributiva principali comparti delle Amministrazioni Centrali
Indici, 2000 = 100



Tale ipotesi è anche del tutto coerente con i quadri contabili programmatici contenuti nel Conto economico delle Amministrazioni pubbliche della legge di stabilità⁹.

per coorti di età fa sì inoltre che negli anni elencati vi potrebbe essere stato un numero di pensionamenti tale da giustificare il rallentamento retributivo.

⁹ Cfr. Nota tecnica-illustrativa al ddl legge di stabilità 2015. Conto economico delle Amministrazioni pubbliche. Quadro programmatico, Ottobre 2014.

Nelle rappresentazioni grafiche, tale ipotesi di evoluzione è identificata da una linea tratteggiata.

Nel fare le previsioni per l'anno in corso, non si può non tener conto della proroga a tutto il 2015 del blocco della contrattazione economica, già previsto fino alla fine del 2014 con conseguente ulteriore slittamento del triennio contrattuale dal 2015-2017 al 2016-2018.

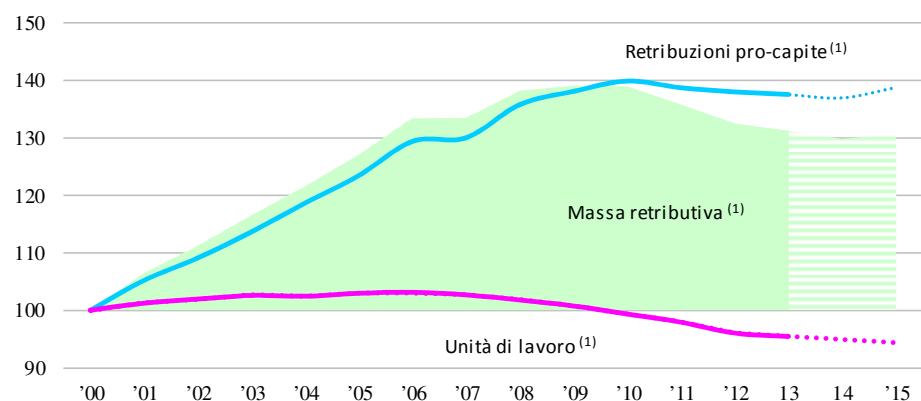
Per l'analisi dei dati in serie storica, analogamente, non può essere ignorato che tale blocco fu introdotto nel 2010 per il triennio 2010-2012 e fu prorogato al 2014 con DPR del settembre 2013, in attuazione del D.L. 98 del 2011.

Nel DPR citato furono ribaditi il congelamento della retribuzione individuale, il blocco della contrattazione integrativa e l'inibizione al riconoscimento economico delle progressioni di carriera.

La novità per il 2015 è legata al fatto che dal corrente anno questi tre provvedimenti cesseranno il loro effetto.

La **Figura 4** espone con linea tratteggiata le previsioni per gli anni 2014 e 2015 evidenziando le dinamiche della massa retributiva e delle sue due componenti (retribuzioni pro-capite e unità di lavoro).

Figura 4 - Retribuzioni, unità di lavoro e massa retribuitiva nella PA
Indici, 2000 = 100



Fonte: Elaborazione Aran su dati Istat, Contabilità nazionale.

(1) Per il 2014-15 previsioni come da dinamica dei redditi da lavoro dipendente, massa retributiva e unità di lavoro indicata nella nota tecnica-illustrativa ddI legge di stabilità 2015.

Le ipotesi di fondo di tali previsioni sono: i) un andamento delle consistenze di personale coerente con quanto osservato negli ultimi due anni e con il più recente allentamento dei vincoli sul turnover e ii) una dinamica della massa retributiva analoga a quella delle previsioni programmatiche del Governo per i redditi da lavoro dipendente.

La lieve ripresa della dinamica retributiva, che si presume assumerà valori intorno all'1% (ma non superiori all'1,5%), si può considerare connessa fondamentalmente all'allentamento dei vincoli sulle risorse della contrattazione integrativa e alla prevista minore caduta delle consistenze di personale, che negli ultimi due anni è risultata non lontano dall'-1%, dovuta alla ripresa del turnover, oltre al piano straordinario di assunzioni per la scuola.

2. Il welfare aziendale nella pubblica amministrazione

Crisi economica da un lato, e welfare pubblico sempre più in affanno dall'altro, fanno emergere, per ora soprattutto in ambito privato, una nuova idea di welfare e servizi alla famiglia, come legittima integrazione del salario.

Prime evidenze quantitative

Nel sistema privato, il welfare aziendale è generalmente inteso come l'insieme di benefit e servizi, forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa. I vantaggi per i lavoratori e per le aziende sono numerosi e, in molti casi, si riscontrano, nel medio periodo, per gli effetti positivi sulla motivazione, un miglioramento del clima aziendale e un aumento di produttività.

Gli strumenti di welfare utilizzati sono numerosi e ad ampio raggio. I principali ambiti riguardano l'assistenza sanitaria, agli aiuti ai non autosufficienti ed agli anziani, la maternità e la cura dei figli, il diritto allo studio, il supporto al reddito e del tempo libero, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le esperienze maturate nel privato negli ultimi anni sono caratterizzate da un ruolo importante della contrattazione di secondo livello e da una varietà di strumenti e interventi messi in campo. In tutti i casi, il comune denominatore è comunque un approccio negoziale innovativo, che sceglie di attribuire i benefici riguardanti particolari bisogni e necessità. In alcuni casi, i benefici di welfare sono destinati solo a una fascia di lavoratori (ad esempio, le spese per il sostegno dei figli allo studio o quelli legati alla maternità); in altri, coprono invece tutti i lavoratori (ad esempio, la previdenza e sanità integrative). Per intercettare al meglio i bisogni e per adottare schemi di welfare inclusivi, aziende e organizzazioni sindacali ritengono in molti casi necessario e propedeutico realizzare preventive indagini sui fabbisogni effettivi del

personale, nonché analisi dell'impegno, in termini di vincoli economici, organizzativi e gestionali, derivante dagli interventi ipotizzati¹⁰.

In un'ottica più innovativa, si stanno sviluppando i cosiddetti *modelli di welfare aziendale 2.0*, in cui una parte della retribuzione variabile è integrata con servizi interni al personale. In tal modo, i *benefit* divengono il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

Rilevata l'importanza assunta nel settore privato da questo investimento di risorse e idee, si ritiene utile fare il punto sulle esperienze di welfare aziendale nella pubblica amministrazione.

Per farsi una prima idea del rilievo assunto da questo tipo di interventi nel settore pubblico, è utile partire dai numeri che registrano i flussi di spesa delle amministrazioni per sostenere iniziative riconducibili al welfare aziendale, così come si è diffuso e va consolidandosi nel settore privato.

Questo tipo di informazione può essere ottenuta dai dati di conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato¹¹. Fra le numerose informazioni presenti nel *dataset* messo a disposizione dalla Ragioneria, figurano infatti anche le spese sostenute per il benessere del personale quali, ad esempio, contributi per spese sanitarie, protesi, sussidi, rimborsi della tassa di iscrizione ad albi professionali, rimborsi delle rette per l'accesso agli asili nido, rimborsi per gli abbonamenti al trasporto pubblico¹².

I dati di spesa per il benessere del personale, sostenuta in ciascuno dei comparti della pubblica amministrazione, sono riportati nella successiva [Tavola 2](#).

Le letture della Tavola evidenzia, immediatamente, una sostanziale modesta rilevanza complessiva del fenomeno: il beneficio medio pro-capite sull'intero universo pubblico si attesta a soli 34 euro per anno. È interessante, tuttavia, analizzare le differenze, anche decisamente significative, rilevate tra i comparti di contrattazione e che consentono di raggruppare le amministrazioni pubbliche in quattro insiemi.

¹⁰ Esempio di quanto tale ambito è delicato, e al tempo stesso in espansione, è la nascita di società che si inseriscono nel cosiddetto mercato dei voucher, oppure che offrono la loro consulenza nelle delicate fasi di implementazione di un programma di welfare aziendale.

¹¹ Si tratta della rilevazione, alimentata da tutte le amministrazioni pubbliche italiane, che consente di analizzare, tra l'altro, consistenze e dinamiche occupazionali, nonché i dati relativi a retribuzioni e costo del lavoro.

¹² Le amministrazioni sono tenute ad indicare questa tipologia di spese nella tabella 14 della rilevazione.

In primo luogo, *le autorità indipendenti*, che dedicano più ampie risorse alle iniziative rientranti nella voce “benessere del personale”, facendo registrare un valore medio pro-capite pari a 1.761 euro.

Tavola 2 – La spesa per il benessere del personale⁽¹⁾ nella pubblica amministrazione⁽²⁾

Anno 2013

Comparto	Importo	Occupati ⁽³⁾	Beneficio pro-capite medio annuo
Autorita' Indipendenti	3.563.653	2.024	1.761
Carriera Penitenziaria	5.318	363	15
Corpi di Polizia	6.697.920	314.505	21
Enti art. 70, comma 4, D.Lgs.165/01	821.014	1.296	633
Enti di Ricerca	10.208.466	20.482	498
Enti Pubblici Non Economici	26.486.923	46.133	574
Forze Armate	7.812.488	185.086	42
Magistratura	226.794	10.352	22
Ministeri	18.876.744	153.331	123
Presidenza Consiglio Ministri	91.268	2.338	39
Regioni a Statuto Speciale	2.533.103	85.847	30
Regioni ed Autonomie Locali	13.297.197	465.321	29
Scuola	2.508.517	969.854	3
Servizio Sanitario Nazionale	1.382.844	646.305	2
Universita'	6.035.268	50.347	120
Vigili del Fuoco	1.745.258	31.643	55
Totale P.A.	102.292.775	2.985.226	34

Fonte: Elaborazioni Aran su dati della Ragioneria generale dello Stato - Conto annuale 2013

⁽¹⁾ Sono indicate le spese per il benessere del personale, quali contributi per spese sanitarie, protesi, sussidi, rimborsi della tassa di iscrizione ad albi professionali, rimborsi rette asili nido, rimborsi per gli abbonamenti al trasporto pubblico, ecc.

⁽²⁾ E' escluso il personale dei seguenti comparti: agenzie fiscali, afam, carriera diplomatica, carriera prefettizia, Enti art. 60, comma 3, D.Lgs. 165/2001.

⁽³⁾ Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (dirigenti e personale non dirigente).

Alle dipendenze delle autorità indipendenti opera personale in regime di diritto pubblico, che rappresenta lo 0,07% dei dipendenti della pubblica amministrazione. Si può ritenere che la rilevanza assunta dalla tipologia di benefici che stiamo analizzando sia principalmente correlata alle regole speciali di fonte pubblicistica che regolano il personale di queste amministrazioni e che, presumibilmente, lasciano più ampi margini per adottare iniziative di welfare aziendale. Tuttavia, il dato pro-capite rilevante

registrato per questo primo gruppo, non ha alcun effetto sulla media generale del pubblico impiego, considerato il suo modestissimo peso in termini occupazionali.

Il *secondo gruppo* di amministrazioni, nel quale si trovano enti pubblici non economici, enti di ricerca ed enti “monocomparto” (cioè quelli regolati dall’art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001¹³), che riservano al benessere del personale risorse comunque significative, oscillante tra i 500 e i 600 euro pro-capite all’anno. Anche queste amministrazioni, tuttavia, pesano poco in termini occupazionali (poco meno di 23 mila persone, solo lo 0,04% di tutto il personale della PA); dunque, in analogia a quanto già rilevato per le Autorità, i valori pro-capite, pur significativi, si riflettono solo in misura minima sulla media generale di spesa per il benessere del personale di tutto il settore pubblico. L’attenzione riservata da questi enti al welfare aziendale va certamente posta in relazione con l’esistenza di specifiche disposizioni contrattuali, presenti solo in questi comparti, che espressamente prevedono la destinazione di risorse a questa tipologia di benefici. Non va infatti trascurata la circostanza che nella pubblica amministrazione, la corresponsione di elementi della retribuzione, come pure il riconoscimento di altri benefici economici che implicano spese a carico dei bilanci pubblici, ancorché non strettamente riconducibili a retribuzione, può avvenire in forza di norme di legge e di contratto collettivo. Conseguentemente, non stupisce che nei comparti ove tali previsioni sono presenti (con relativa provvista di risorse), si registrino le cifre più elevate in termini pro-capite.

Nello specifico, si tratta di disposizioni contrattuali di livello nazionale che demandano la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale alla contrattazione integrativa, con previsione di un onere complessivo a carico del bilancio dell’amministrazione, che non superi uno specifico tetto di spesa.

Nel caso degli enti pubblici non economici, la disposizione contrattuale di riferimento è l’art. 27 del CCNL sottoscritto il 14/2/2001 (si veda [box I](#)). Nel caso degli enti pubblici di ricerca, una analoga disposizione contrattuale è contenuta nell’art. 51 del CCNL del 7/10/1996. In entrambi i casi, comunque, l’onere complessivo a carico del bilancio degli Enti per la concessione dei benefici non può superare un importo pari all’1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

¹³ Fanno parte del raggruppamento degli enti art. 70, comma 4, D.Lgs. 165/2001 ASI, ENAC, CNEL, Digit PA, Unioncamere.

BOX 1

Articolo 27 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001
Benefici di natura assistenziale e sociale

1. Gli Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti:

- a) sussidi;*
- b) borse di studio;*
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
- d) prestiti;*
- e) interventi derivanti dall'applicazione dell'art. 46 del CCNL 6 luglio 1995, assicurando anche la permanenza degli enti interessati ai processi descritti nell'art. 1, comma 4, del CCNL 16/02/99;*
- f) mutui edilizi.*

2. L'onere complessivo a carico del bilancio degli Enti per la concessione dei benefici previsti dal punto a) al punto e) del comma 1 non può superare un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Un *terzo gruppo* di amministrazioni, composto da ministeri e università, le cui risorse, pur non trascurabili, raggiungono livelli comunque modesti. In tali comparti, che impiegano quasi il 7% dei dipendenti della PA, le cifre pro-capite si collocano infatti intorno ai 120 euro. Nei contratti collettivi nazionali del comparto Ministeri non vi sono disposizioni contrattuali nazionali che prevedono espressamente l'erogazione di benefici socio-assistenziali; nel comparto Università, viceversa, tali disposizioni sono presenti ma senza una previsione di risorse dedicate¹⁴. La mancanza di riferimenti nella contrattazione nazionale o, comunque, la mancata previsione di risorse dedicate a livello nazionale, rende probabilmente ragione, dei modesti valori pro-capite registrati nel conto annuale.

¹⁴ Per l'Università, la norma contrattuale di riferimento è l'art. 60, comma 5 del CCNL 16/10/2008: "Le Amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici".

Infine, un *quarto ed ultimo gruppo* di amministrazioni, coincidente con i restanti comparti¹⁵, che impiegano cifre trascurabili. Quest'ultimo gruppo di amministrazioni comprende, tuttavia, gran parte del personale in servizio nelle amministrazioni pubbliche considerate, che pesano per più del 90% sull'intero universo del personale della PA (70% se si considerano solo i comparti contrattualizzati) e che pertanto influiscono in misura molto rilevante sulla media generale e quindi sui risultati generali di questa prima analisi della spesa per il benessere del personale nelle amministrazioni pubbliche.

In conclusione, si può sicuramente affermare che il fattore fondamentale, che spiega la dimensione e la diffusione di esperienze di welfare aziendale nel settore pubblico, è dato dalla previsione a livello di contrattazione nazionale, di disposizioni specifiche e soprattutto di risorse dedicate in materia. Come si è già osservato, nella P.A. vi è un problema di legittimazione a monte dell'operato delle amministrazioni, soprattutto in campo retributivo, che ha trovato soluzione solo in alcuni comparti, storicamente più sensibili al tema del welfare aziendale, attraverso normative nazionali (peraltro, già operanti nel precedente assetto pubblicistico e successivamente trasfuse nei contratti) accompagnate da specifiche previsioni di risorse finanziarie dedicate.

Occorre ammettere, inoltre, che l'analisi finora condotta, puramente quantitativa, non consente di fornire indicazioni riguardanti l'ampiezza, le eventuali innovazioni e gli sviluppi in essere in sede di contrattazione integrativa.

I dati analizzati, per di più, non tengono conto di una ulteriore misura riconducibile al welfare aziendale: il contributo versato dal datore di lavoro, per ciascun dipendente iscritto al fondo di previdenza integrativa (Espero o Perseo Sirio), in misura proporzionale (1%) alla retribuzione utile al TFR e oggetto di approfondimento nel paragrafo che segue.

Tale spesa, espressa in valori pro capite, pur essendo obbligata e correlata al numero e alla tipologia di iscritti ai fondi e non alla sensibilità delle amministrazioni al benessere dei propri dipendenti, sommata alle misure finora analizzate, non incide significativamente sulla composizione dei gruppi di amministrazioni individuati e non migliora in misura sensibile l'impegno complessivo delle amministrazioni sulle misure di welfare aziendale.

¹⁵ Questo gruppo di comparti comprende: carriera penitenziaria, corpi di polizia, forze armate, magistratura, presidenza del consiglio dei ministri, regioni a statuto speciale, regioni e autonomie locali, scuola, servizio sanitario nazionale, vigili del fuoco.

La previdenza complementare come ulteriore leva di welfare aziendale nella pubblica amministrazione

Un approfondimento specifico va fatto appunto per la previdenza complementare (in particolare, quella basata su fondi negoziali chiusi), anch'essa strumento di welfare aziendale, il cui innesto sulla disciplina normativa e contrattuale del lavoro pubblico è avvenuto in tempi più recenti.

L'introduzione della previdenza complementare nel settore pubblico ha seguito un percorso non dissimile da quello che ha riguardato, nello stesso periodo, anche il settore privato. La comune matrice è stata infatti una legge nazionale¹⁶ emanata con l'obiettivo di sostenere i lavoratori nella costituzione di una rendita integrativa alla pensione obbligatoria. Su questa base comune, i contratti collettivi nazionali, in virtù di espressa delega della normativa nazionale, hanno definito e disciplinato le concrete modalità di attuazione per i diversi settori e comparti contrattuali.

Nel settore pubblico, prima un accordo quadro nazionale per tutti i comparti pubblici (accordo quadro in materia di TFR e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29/7/1999) e poi specifiche previsioni nei contratti di comparto¹⁷, con relativa previsione dell'impegno finanziario a carico delle amministrazioni¹⁸, hanno dato il via agli accordi istitutivi dei fondi di previdenza.

Come è noto, i fondi di previdenza negoziali accolgono e gestiscono risorse contributive provenienti da tre distinte fonti:

- ✓ contributi mensili del lavoratore;
- ✓ contributi mensili del datore di lavoro;

¹⁶ La prima normativa in materia di previdenza complementare è contenuta nel decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124. La materia è stata poi riformata dal decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 che ha abrogato il precedente d. lgs. n. 124/1993, fatto salvo per quanto previsto dall'art. 23, comma 6, dello stesso decreto legislativo. La riforma della previdenza complementare non ha però finora trovato applicazione per il settore del pubblico impiego, a causa del mancato esercizio da parte del governo della delega prevista nella legge 23 agosto 2004 n. 243. Il decreto del 2005 (art. 23 comma 6) prevedeva infatti che ai Fondi pensione rivolti al personale dipendente della pubblica amministrazione italiana di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 che aderisce alle forme pensionistiche negoziali destinate al pubblico impiego, fosse applicata la precedente normativa contenuta nel d.lgs. n. 124/1993.

¹⁷ L'istituzione della forma di previdenza complementare può avvenire con la costituzione di un fondo pensione dedicato al personale del comparto e alla relativa area dirigenziale oppure attraverso l'adesione ad un fondo esistente.

¹⁸ L'impegno finanziario deriva dal contributo al fondo a carico del datore di lavoro (il cosiddetto contributo datoriale).

✓ trattamento di fine rapporto (Tfr)¹⁹.

Le risorse accumulate sono investite nei mercati finanziari al fine di produrre un rendimento che va ad aggiungersi alla contribuzione. Le risorse accumulate ed il rendimento ottenuto nel tempo sono finalizzati a creare una rendita differita, complementare rispetto alla pensione obbligatoria.

Il contributo a carico del datore di lavoro, versato mensilmente al fondo pensione a vantaggio dell'iscritto e per tutta la vita lavorativa, pari all'1% della retribuzione utile al TFR, si inserisce pienamente nelle politiche di welfare aziendale, cogliendo contemporaneamente l'esigenza di tutela previdenziale del singolo, oggi più che mai avvertita anche nel pubblico impiego, e quella di sostenere il reddito del personale con un *benefit* che si affianca alla retribuzione (si tratta, infatti, di "risorse reali" ancorché differite ad un tempo futuro).

Tale forma di welfare aziendale è divenuta una leva negoziale, particolarmente appetibile, nel settore privato, soprattutto in periodi di contenimento delle politiche salariali e di bassa inflazione. Non sfugge peraltro il rilievo anche maggiore che potrebbe assumere il contributo datoriale nel settore pubblico, in un contesto di perdurante blocco della contrattazione di parte economica.

Per meglio contestualizzare l'effettiva portata della previdenza complementare nel settore pubblico, in un'ottica di welfare aziendale, conviene ora volgere l'attenzione ad alcune evidenze numeriche. In particolare, è utile avere contezza dell'entità del contributo datoriale, che rappresenta il beneficio più diretto ed immediato di cui si avvantaggiano gli iscritti ai fondi di previdenza complementare negoziali, correttamente

¹⁹ Nella pubblica amministrazione le risorse realmente investite sono limitate ai soli contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, in quanto il trattamento di fine rapporto continua ad essere gestito (e finanziariamente detenuto) dall'ente di previdenza. Sul TFR è comunque calcolato un rendimento (conteggiato annualmente ed erogato alla fine della vita lavorativa dell'iscritto) pari a quello ottenuto e certificato annualmente sulle restanti risorse realmente investite dal Fondo di previdenza (contributo datore e lavoratore). Occorre inoltre considerare che per i lavoratori in servizio al 31/12/2000 (personale già in TFS, transitato a TFR per effetto dell'adesione al fondo) confluisce nel fondo di previdenza solo una quota dei flussi complessivi di TFR (precisamente, il 2% del complessivo 6,90%). La restante quota (4,90%) continua ad essere gestita e rivalutata (ed alla fine erogata) come TFR. Per questa stessa platea di lavoratori, è inoltre riconosciuto un contributo datoriale al fondo di previdenza, pari all'1,5% della retribuzione utile TFS, ulteriore rispetto all'1%. Tale contributo aggiuntivo è conteggiato e rivalutato con modalità analoghe a quelle seguite per i flussi di TFR che confluiscono nel fondo di previdenza.

inquadabile tra gli strumenti di welfare aziendale, di cui si dà conto in questa parte del Rapporto.

In premessa, va ricordato che nel settore pubblico, al fine di rendere competitivi i fondi ed ottenere i migliori rendimenti per gli aderenti, le parti negoziali hanno seguito il principio dell'aggregazione dei comparti ed aree con affinità categoriali dando vita a due fondi pensione per tutti i dipendenti pubblici.

Il **Fondo pensione Espero** è dedicato a tutti i lavoratori - dirigenti, personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario - dei comparti Scuola e Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale. È stato istituito con l'accordo del 14 marzo 2001 e successivamente costituito con atto pubblico del 17 novembre 2003. Operativo dal 1° gennaio 2005, ha quasi raggiunto i 100.000 iscritti, su un potenziale bacino d'utenza di oltre un milione di addetti²⁰.

Il **Fondo pensione Perseo Sirio**, nato il 1 ottobre 2014 dalla fusione dei due omonimi fondi²¹, può contare su un bacino di personale di circa un milione e seicentomila: si tratta del personale occupato in tutti i restanti comparti pubblici, diversi da Scuola e Afam²². Gli attuali iscritti sono circa 20.000.

Il flusso di risorse destinato alla previdenza complementare in forma di contributo datoriale dalle pubbliche amministrazioni è attualmente rilevato anche nell'ambito del Conto annuale RGS, data la sua natura di componente del complessivo "costo del personale". Tuttavia, questa rilevazione dal lato "amministrazioni" è effettuata solo da un anno²³: pertanto, i dati non sono ancora del tutto consolidati.

²⁰ Al 28 febbraio 2015 le adesioni erano pari a 99.831 lavoratori.

²¹ Il fondo Perseo è stato istituito con l'Accordo sottoscritto il 14 maggio 2007 e costituito in forma associativa con atto pubblico in data 21 dicembre 2010, ha avviato la raccolta delle adesioni il 15 settembre 2012.

Il fondo Sirio attivo dal 18 ottobre 2012 è stato istituito con l'Accordo del 1° ottobre 2007 e costituito il 14 settembre 2011. Successivamente, hanno aderito a Sirio i dipendenti delle Università e degli Enti di ricerca e delle Agenzie fiscali (4 ottobre 2012).

²² Possono aderire sia il personale dei livelli che dirigenziale dei comparti Regioni ed autonomie locali, Sanità, Ministeri, Agenzie fiscali (Agenzia delle entrate e territorio, Agenzia delle dogane e Agenzia del demanio), Enti pubblici non economici, Università, Enti di ricerca e sperimentazione, Presidenza del consiglio dei ministri (solo dirigenti), Ente nazionale aviazione civile, Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, Coni e sue federazioni.

²³ Solo dall'anno 2013, visto il recente completamento dei Fondi pensioni negoziali, la Tabella 14 si è arricchita di questa informazione.

Per questa ragione, si è preferito operare sui dati forniti dai due fondi pensione pubblici, tra l'altro più aggiornati, permettendo di fotografare l'entità del beneficio al 31 dicembre 2014.

Sulla base delle elaborazioni effettuate, la **Tavola 3** mostra che la spesa complessiva sostenuta dai datori di lavori pubblici per il versamento del contributo di propria competenza (1% della retribuzione utile a TFR) è di poco superiore ai 30 milioni di euro, per i settori contrattuali di competenza Aran²⁴. La Tavola fornisce anche una distinta evidenza dei contributi datoriali che affluiscono ai due fondi Espero e Perseo Sirio.

Il dato di spesa viene rapportato sia al numero degli iscritti a ciascun Fondo (colonne centrali) sia al numero degli occupati al 31 dicembre 2013 estratto dal Conto annuale (colonne di destra)²⁵. Ciò consente di evidenziare due distinte misure: il beneficio medio pro-capite per iscritto (**261 euro**) e il beneficio medio pro capite per occupato (**12,7 euro**). Quest'ultimo, sottratto alla prima misura, consente di quantificare il beneficio “non goduto” dal dipendente e, simmetricamente, “non ceduto” dal datore di lavoro, a causa della mancata adesione del personale pubblico ai fondi negoziali qui presi in considerazione.

Il beneficio medio per iscritto risente del valore retributivo preso a base per il calcolo del contributo datoriale (1% della retribuzione utile ai fini del TFR). L'iscrizione ai fondi Espero e Perseo Sirio produce, per gli aderenti, benefici leggermente differenti e pari, nel 2014, rispettivamente a 257,7 e 287,3 euro annui. Evidentemente, nei due settori, la retribuzione utile al calcolo di tale misura è differente sia nel diverso mix di voci utili ai fini del TFR²⁶ sia nell'ammontare di tali componenti retributive.

²⁴ Sono esclusi dalla rilevazione i Fondi di previdenza complementare istituiti nelle regioni a statuto speciale, che annoverano tra i propri iscritti anche lavoratori del settore pubblico.

²⁵ Le unità di personale indicato appartengono alle aree dirigenziali e ai comparti destinatari dei Fondi.

²⁶ La disciplina del TFR nel settore pubblico, introdotta dall'Accordo Quadro del 29 luglio 1999, applica i criteri dell'art. 2120 del codice civile al trattamento stipendiale (comprensivo di tredicesima e indennità integrativa speciale) e agli altri emolumenti già utili al calcolo del TFS e demanda alla contrattazione collettiva nazionale di comparto la possibilità di considerare utili al calcolo del TFR ulteriori voci. Questa facoltà è stata esercitata in alcuni comparti del pubblico impiego ed ha reso ancor più vantaggiosa l'applicazione del TFR e l'adesione ai fondi pensione. Nello specifico, la differenza tra i due fondi si può collegare, ad esempio, alle scelte negoziali operate in alcuni comparti, intervenute ad ampliare l'utilità ai fini del TFR e conseguentemente la base di contribuzione al fondo pensione. Così se l'intervento contrattuale nel comparto Scuola ha reso utile per il personale parte del trattamento accessorio corrisposto in via continuativa (“Compenso individuale accessorio” erogato al personale amministrativo – tecnico – ausiliario (ATA), “Retribuzione professionale

Tavola 3 – Il contributo datoriale ai fondi negoziali pubblici: spesa complessiva e beneficio pro-capite, su base annua⁽¹⁾

Anno 2014.

Fondi	Flusso annuale contributi datoriali	Iscritti al Fondo ⁽²⁾	Beneficio pro-capite medio annuo ⁽³⁾	Occupati da Conto annuale ⁽⁴⁾	Beneficio pro-capite medio annuo ⁽⁵⁾
Fondo Espero	25.675.685	99.629	257,7	971.809	26,4
Fondo Perseo Sirio	4.336.219	15.093	287,3	1.385.552	3,1
Totale P.A.⁽⁶⁾	30.011.904	114.722	261,6	2.357.362	12,7

Fonte: Elaborazioni Aran su dati forniti dal Fondo Espero e Perseo Sirio.

- ⁽¹⁾ Sono indicati i versamenti effettuati dalle Amministrazioni pubbliche per le quote contributive a carico delle stesse e a favore dei lavoratori destinate ai Fondi di previdenza complementare (1%).
- ⁽²⁾ Il dato indicato per il Fondo Perseo Sirio corrisponde al numero effettivo di dipendenti iscritti al libro soci, mentre coloro che hanno sottoscritto il modulo di adesione al fondo al 31 dicembre 2014 sono pari a 18.144 unità. Tale differenza è generata dallo sfasamento temporale esistente tra la sottoscrizione del modulo e il versamento del contributo datoriale, generato dalla mancata unificazione dei flussi contributivi per le amministrazioni interessate a Perseo Sirio.
- ⁽³⁾ Beneficio pro-capite calcolato sugli iscritti
- ⁽⁴⁾ Personale dirigente e non estratto dal Conto annuale RGS 2013.
- ⁽⁵⁾ Beneficio pro-capite calcolato sugli occupati
- ⁽⁶⁾ Solo settori contrattuali di competenza Aran ed esclusi fondi delle regioni a statuto speciale

Per concludere questa breve analisi, non si può non constatare la scarsa adesione del personale dei comparti ai due fondi analizzati.

Espero, operativo ormai dal 2005, ha raggiunto nel 2014 un numero di adesioni (99.629) pari al 10,2% dei dipendenti dei comparti Scuola e Istituti di alta formazione e specializzazione artistica e musicale (che contano, nell'anno 2013, 971.809 unità di personale).

Perseo Sirio, nato nel 2014 dalla fusione dei due fondi omonimi, attivati nel 2012, conta nel medesimo anno di fondazione un numero di iscritti pari a 15.093, appena l'1,1% di 1.385.552 dipendenti delle amministrazioni dei comparti interessati.

docente” destinata al personale docente, “Indennità di direzione” dei direttore dei servizi generali e amministrativi), nei comparti delle Regioni e Autonomie locali e Sanità la medesima scelta ha coinvolto istituti economicamente più rilevanti legati allo svolgimento di particolari funzioni, quali l’indennità di “posizione organizzativa”.

3. Retribuzioni contrattuali mensili e annue nella pubblica amministrazione e nel settore privato²⁷

I dati riguardanti le retribuzioni contrattuali nel settore privato e nella pubblica amministrazione di questa sezione, sono aggiornati al comunicato stampa Istat del 26 febbraio 2015, che riporta le informazioni riferite al mese di gennaio 2015.

Durante tutto l'anno 2014, sono stati recepiti 17 contratti nazionali di lavoro, applicati a poco meno di due milioni di lavoratori dipendenti - che corrispondono al 13,1% del monte retributivo del totale economia. Alla fine di dicembre 2014 i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore corrispondono al 41,5% del monte retributivo.

Alla fine del mese di gennaio 2015, sono complessivamente in vigore 35 contratti, che regolano il trattamento economico di circa 5,5 milioni di dipendenti, pari al 39,9% del monte retributivo complessivo.

I contratti in attesa di rinnovo, invece, sono 40 (15 dei quali appartenenti alla pubblica amministrazione) e interessano circa 7,3 milioni di dipendenti – pari al 60,1% del monte retributivo complessivo.

Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali²⁸

Le *variazioni congiunturali*²⁹ relative agli indici mensili dell'ultimo trimestre 2014

²⁷ Si ringraziano Pierluigi Minicucci, Patrizia Marsili e Livia Fioroni per aver predisposto, nell'ambito dell'unità operativa Istat che elabora i numeri indice delle retribuzioni contrattuali, gli indicatori di base utilizzati per le elaborazioni.

²⁸ La rilevazione mensile Istat fornisce i numeri indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente, cioè una misura delle variazioni dei compensi che spetterebbero, nell'arco di un anno, ai lavoratori dipendenti, nell'ipotesi che essi siano presenti al lavoro tutti i giorni lavorativi durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta e per le ore previste. L'indagine tiene conto degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo – paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui essi assumono rilevanza), premi mensili; comprende, inoltre, le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni regolarmente corrisposte in specifici periodi dell'anno. Sono invece esclusi i premi occasionali, gli straordinari, gli effetti sanciti dalla contrattazione decentrata, gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum e in generale tutti gli emolumenti non continuativi. Gli indicatori fanno riferimento ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale. Complessivamente i contratti rilevati dall'indagine sono 74.

e gennaio 2015, rilevano i seguenti andamenti (cfr. [Appendice statistica](#)):

- il *settore privato* (cfr. [Appendice statistica 1.1](#)) mostra variazioni in costante discesa nell'ultimo trimestre del 2014 fino a riportare un incremento congiunturale nullo a dicembre, per poi ripartire con un cospicuo +0,8% nel primo mese del 2015 – generato prevalentemente dall'effetto dei miglioramenti economici previsti dai contratti in vigore³⁰;
- *i comparti di contrattazione collettiva Aran e gli altri comparti in regime di diritto pubblico (dirigenti e non)* (cfr. [Appendice statistica 1.2-3-4-5-6-7](#)), in coerenza con le disposizioni normative che dispongono il blocco della contrattazione nazionale per i pubblici dipendenti³¹, continuano a restituire variazioni nulle.

Le *variazioni tendenziali*³², per il periodo gennaio 2014 – gennaio 2015 ([Tavola 4](#)), evidenziano per l'intera economia dei valori oscillanti, ma comunque in riduzione, che partono dal +1,3% di gennaio 2014 fino ad arrivare al +1,1% di gennaio 2015. Distinguendo gli andamenti tra settore privato e settore pubblico, si evidenzia:

- per il *settore privato* - unico traino delle retribuzioni, con valori sempre oltre la media generale - una fluttuazione fra il valore massimo del primo trimestre 2014 (+1,9%) fino al valore minimo degli ultimi quattro mesi dell'anno (+1,3%). In particolare, il macro settore *industria* mostra valori costantemente al di sopra della media (sia del settore privato che del totale economia), e sempre superiori al 2%, fino ad arrivare al +2,4% del mese di gennaio 2015. Viceversa, il macro settore dei *servizi privati* restituisce variazioni tendenziali superiori alla media dell'economia solo nel primo trimestre dello scorso anno;

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

³⁰ Al riguardo, si segnala che dal gennaio 2015 sono scattati, fra gli altri, gli aumenti tabellari relativi al contratto metalmeccanici, che hanno un peso del 15,88% in termini di monte retributivo sul totale economia.

³¹ La legge n. 122/2010, all'art. 9 ha stabilito la sospensione delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010/2012 e il blocco a tutto il 2013 dei trattamenti economici individuali dei pubblici dipendenti. Di seguito, il DPR del 4 settembre 2013, n. 122 ha esteso a tutto il 2014 il blocco sia delle procedure negoziali per la sola parte economica sia dei trattamenti economici individuali. Infine, la legge di stabilità 2015 n. 190 del 23 dicembre 2014, all'art. 1, comma 254, ha esteso il blocco della contrattazione per la parte economica a tutto il 2015.

³² Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

Tavola 4 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici in base dicembre 2010=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 26 febbraio 2015 (gennaio 2015).

	gen-14	feb-14	mar-14	apr-14	mag-14	giu-14	lug-14	ago-14	set-14	ott-14	nov-14	dic-14	gen-15
Settore privato ⁽¹⁾	1,9	1,9	1,9	1,6	1,6	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,5
Industria	2,1	2,2	2,2	2,2	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	2,2	2,2	2,2	2,4
Servizi privati	1,6	1,7	1,7	1,0	1,0	0,9	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6	0,6	0,7
P.A. (non dirigenti)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
P.A. (dirigenti)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	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	0,0
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	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	0,0
Indice generale economia ⁽⁶⁾	1,3	1,4	1,4	1,1	1,2	1,1	1,1	1,0	1,0	0,9	1,0	1,0	1,1

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.

⁽⁶⁾ Il valore può differire da quello pubblicato dall'Istat in quanto considera anche il dato della dirigenza della PA.

- il personale non dirigente (contrattualizzato e non) della pubblica amministrazione rileva l'abituale tendenziale nullo degli ultimi anni;
- la dirigenza della pubblica amministrazione espone ancora gli effetti della sentenza della Corte Costituzionale 11 ottobre 2012, n. 223, per la parte riguardante le retribuzioni del personale di magistratura ed equiparati³³. Le conseguenze applicative della citata sentenza, e del DPR 8 marzo 2013, si mostrano nei tassi tendenziali, relativi al settore degli altri dirigenti comparti pubblici, che decrescono dal +0,5%, fino al progressivo esaurimento a gennaio 2015. Tale risultato si riflette anche sull'aggregato più generale dei dirigenti PA (comprendente sia i contrattualizzati Aran che i dirigenti in regime di diritto pubblico), il

³³ La sentenza n. 223/2012 dichiara l'illegittimità costituzionale, tra l'altro, dell'art. 9, comma 22, del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010, nella parte riguardante la mancata erogazione degli acconti e del conguaglio per gli anni 2011, 2012 e 2013, previsti dalla L. 27/1981 per il personale di magistratura e gli avvocati e procuratori dello Stato. In ottemperanza alla citata sentenza, con DPR 8 marzo 2013 (pubblicato in GU n. 99 del 29 aprile 2013), è stato decretato l'adeguamento degli stipendi e delle indennità del personale di cui alla L. n. 27/1981 (magistratura ed equiparati).

quale mostra andamenti che vanno dal +0,2% al +0,1% di fine 2014 per poi ritornare a valori nulli nel mese di gennaio 2015.

La **Tavola 5** riporta le *medie annue* degli indici mensili dal 2008 al 2015 e le relative variazioni percentuali (annue e cumulate).

Tavola 5 – Retribuzioni contrattuali: medie annue dei numeri indice, variazioni % annue e cumulate

Indici in base dicembre 2010=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 26 febbraio 2015 (gennaio 2015).

		Numeri indici - Medie annue							
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 ⁽¹⁾
Settore privato ⁽²⁾		94,2	97,1	99,5	101,5	103,6	105,5	107,3	108,5
	Industria	94,0	97,1	99,8	102,2	104,7	106,6	108,9	111,1
	Servizi privati	94,4	97,1	99,2	100,9	102,7	104,6	105,8	106,2
P.A. (non dirigenti)		95,1	98,0	99,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Comparti di contrattazione collettiva ⁽³⁾	94,9	98,3	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Altri comparti pubblici ⁽⁴⁾	95,9	96,2	97,4	100,1	100,2	100,2	100,2	100,2
P.A. (dirigenti)		92,8	96,1	98,6	99,7	99,8	100,2	100,4	100,4
	Dirigenti contrattualizzati ⁽⁵⁾	93,0	96,5	98,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁶⁾	92,4	95,3	98,6	99,4	99,4	100,7	101,0	101,0
Complesso P.A. (dir. e non dir.)		94,7	97,7	99,2	100,0	100,0	100,1	100,1	100,1
Indice generale economia ⁽⁷⁾		94,3	97,3	99,4	101,0	102,5	103,9	105,0	105,9

		Variazioni percentuali annue e cumulate								
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015/2008
Settore privato ⁽²⁾		3,3	3,1	2,4	2,1	2,1	1,8	1,6	1,2	18,9
	Industria	3,4	3,4	2,7	2,5	2,4	1,8	2,2	2,0	22,3
	Servizi privati	3,2	2,9	2,2	1,7	1,8	1,9	1,0	0,4	16,1
P.A. (non dirigenti)		4,1	3,0	1,4	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	9,4
	Comparti di contrattazione collettiva ⁽³⁾	4,2	3,6	1,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	9,9
	Altri comparti pubblici ⁽⁴⁾	3,5	0,3	1,2	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	8,1
P.A. (dirigenti)		1,6	3,6	2,6	1,1	0,0	0,5	0,1	0,0	9,9
	Dirigenti contrattualizzati ⁽⁵⁾	0,8	3,8	2,2	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4
	Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁶⁾	3,3	3,1	3,5	0,8	0,0	1,3	0,4	0,0	12,9
Complesso P.A. (dir. e non dir.)		3,7	3,1	1,6	0,8	0,0	0,1	0,0	0,0	9,5
Indice generale economia ⁽⁷⁾		3,4	3,1	2,2	1,7	1,4	1,4	1,1	0,8	16,1
Inflazione ⁽⁸⁾		3,3	0,8	1,5	2,8	3,0	1,2	0,2	-0,6	12,8

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

⁽¹⁾ La media dell'anno 2015 è calcolata mantenendo costante l'indice relativo al mese di gennaio anche per i restanti mesi dell'anno, ipotizzando che l'indice stesso rimanga al medesimo livello dell'ultimo dato mensile disponibile nella restante parte dell'anno.

⁽²⁾ Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi privati.

⁽³⁾ Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

⁽⁴⁾ Personale pubblico non dirigente per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran (Forze armate e dell'ordine).

⁽⁵⁾ Dirigenza pubblica contrattualizzata Aran - Aree da I a VIII.

⁽⁶⁾ Dirigenza pubblica non contrattualizzata: Professori e Ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine.

⁽⁷⁾ Il valore differisce da quello pubblicato dall'Istat in quanto considera anche il dato della dirigenza della PA.

⁽⁸⁾ Il dato 2015 è relativo all'inflazione acquisita su base annua, pubblicata da Istat in data 20 febbraio 2015 (dati definitivi prezzi al consumo gennaio 2015). Rappresenta la variazione media dell'indice nell'anno indicato, che si avrebbe ipotizzando che l'indice stesso rimanga al medesimo livello dell'ultimo dato mensile disponibile nella restante parte dell'anno.

L'indice generale dell'economia registra nel 2014 una variazione del +1,1% rispetto al 2013, il valore più basso degli ultimi sette anni; tale valore potrebbe addirittura scendere a +0,8% per il 2015, qualora si confermassero i dati di gennaio³⁴. Tornando ai dati consuntivi del 2014, la variazione dell'indice generale dell'economia (+1,1%) deriva da un aumento dell'1,6% per il *settore privato* che, a sua volta racchiude, una crescita ancora più sostenuta per l'*industria* (+2,2%) e più contenuta per i *servizi privati* (+1%). Tutte le variazioni sopra la media, sono mitigate dalla variazione nulla per il complesso della PA che incide al ribasso sulla crescita percentuale annua dell'intera economia.

L'ultima colonna della *Tavola 5* restituisce i dati di medio periodo, con la *variazione cumulata* per l'intervallo 2008-2015, e mostra una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia pari al +16,1%, così scomponibile:

- **+9,5%** per la *pubblica amministrazione*, frutto esclusivamente della dinamica registrata fino a tutto il 2011 (da quell'anno, infatti, le retribuzioni contrattuali sono praticamente ferme);
- **+16,1%** per i *servizi privati*, che presentano una crescita più sostenuta, e sopra la media dell'intera economia, fino al 2013 e in diminuzione negli anni successivi;
- **+22,3%** per l'*industria* che, sul fronte retributivo, sembra risentire meno della crisi con effetti che probabilmente hanno maggiormente interessato le dinamiche occupazionali e con valori sempre sopra la media.

Considerando tali risultati con l'ultima riga della *Tavola*, che riporta i valori dell'inflazione - che per la variazione cumulata restituisce un +12,8% - il valore di crescita delle retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione è completamente eroso dalla crescita dei prezzi.

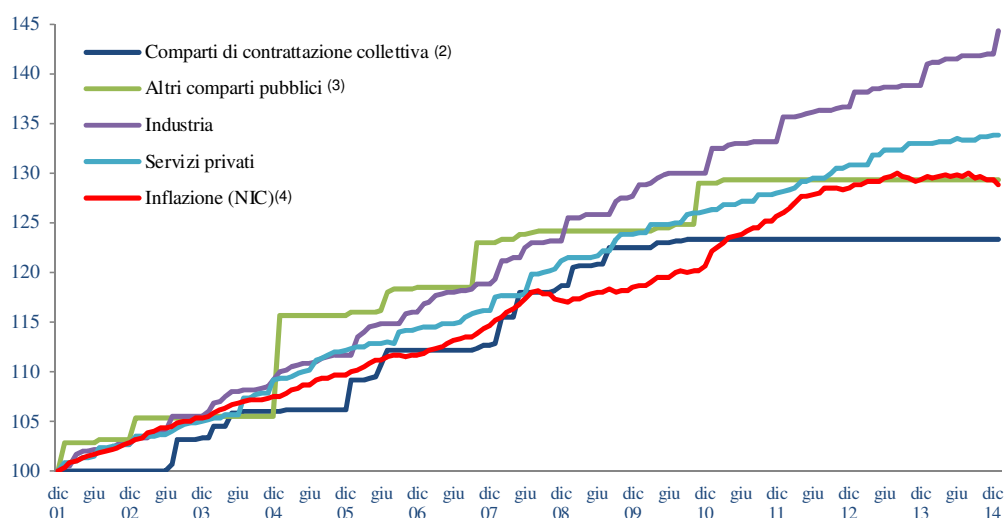
Concludiamo, infine, ricostruendo l'andamento delle retribuzioni contrattuali in un quadro di lungo periodo, utilizzando la base di dicembre 2001, anziché quella attualmente utilizzata da Istat di dicembre 2010, al fine di avere una visualizzazione di lungo periodo degli indici mensili (dicembre 2001 – gennaio 2015). A tal fine, il grafico di *Figura 5*, riporta l'andamento delle retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di

³⁴ Per il 2015, la media è stata calcolata mantenendo costante l'indice relativo al mese di gennaio anche per i restanti mesi dell'anno.

riferimento Aran, del personale in regime di diritto pubblico e del personale dell'industria e dei servizi privati, confrontate con l'andamento mensile dell'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività.

Figura 5 – Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione e nel Settore Privato e confronti con l'inflazione

Base dicembre 2001=100⁽¹⁾ Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 26 febbraio 2015 (gennaio 2015).



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

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

La curva delle retribuzioni contrattuali dei dipendenti dei comparti di contrattazione collettiva Aran è ormai stabile al valore di luglio 2010 e, da aprile 2011, è anche al di sotto della curva dell'indice nazionale dei prezzi al consumo³⁵.

³⁵ Si tenga conto che da dicembre 2001, con valore pari a 100, a gennaio 2015 il valore è di 123,2.

L'andamento delle retribuzioni contrattuali dei dipendenti in regime di diritto pubblico (comparti delle forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco) è altrettanto fermo al valore di marzo 2011³⁶.

Le retribuzioni per l'industria mostrano una crescita costante e certamente superiore sia agli altri raggruppamenti che all'inflazione³⁷.

Anche la curva delle retribuzioni dei servizi privati mostra un andamento in crescita costante, al di sotto dell'industria ma comunque da luglio 2004 sopra la curva dell'inflazione³⁸.

Le retribuzioni contrattuali annue di competenza

Le indagini svolte dall'Istat sulle retribuzioni contrattuali offrono, in aggiunta ai relativi indici mensili osservati finora, anche altri indicatori a carattere strutturale e in valore assoluto sull'intero ammontare delle retribuzioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, utilizzabili quindi per confronti più approfonditi tra settori e tra qualifiche. Tali indicatori sono la retribuzione contrattuale annua di competenza e quella di cassa. Nella presente sezione si analizzeranno valori e dinamica delle *retribuzioni contrattuali di competenza annue*³⁹, con base a dicembre 2010.

Le indagini sui livelli della retribuzione contrattuale annua (RCA)⁴⁰, prendendo in considerazione un orizzonte temporale ampio, quantificano voci non considerate dagli indici mensili (IRC) analizzati nella precedente sezione: cioè *una tantum e arretrati*. Nel calcolo della retribuzione annua di competenza tali voci retributive si attribuiscono nei corrispettivi mesi di vacanza contrattuale (*cd. ricollocazione degli arretrati*), secondo le esatte decorrenze stabilite dai contratti⁴¹. In alcuni casi, le due voci riguardanti arretrati e una tantum rivestono un ruolo importante nell'ammontare degli emolumenti contrattuali effettivamente corrisposti al lavoratore; ne consegue che, l'inserimento di tali importi può determinare una differenza di rilievo

³⁶ Il valore per il comparto in regime di diritto pubblico a gennaio 2015 è pari a 129,2.

³⁷ Il valore a gennaio 2015 per l'industria è pari a 144,3.

³⁸ I servizi privati a gennaio 2015 hanno un indice pari a 133,9.

³⁹ Per i dati delle rilevazioni Istat si veda la sezione del sito dedicato al *data warehouse* delle statistiche prodotte dall'istituto all'indirizzo: <http://dati.istat.it/Index.aspx>

⁴⁰ I dati sono riferiti al periodo 2010-2014, pubblicati al 3 marzo 2015.

⁴¹ Mentre nel caso della retribuzione annua di cassa, le stesse voci sono attribuite ai mesi in cui queste sono state corrisposte.

rispetto agli indici mensili che non li considerano⁴². E ancora, la presenza di arretrati e una tantum distribuiti su più anni fa sì che la dinamica della retribuzione contrattuale annua di competenza possa essere diversa da quella calcolata sulle medie annue degli indici mensili delle retribuzioni contrattuali che, per definizione, escludono tali voci retributive.

Incorporare tali importi secondo le decorrenze stabilite dai contratti rende possibile, a posteriori, la misurazione delle dinamiche salariali depurate dagli effetti prodotti dai ritardi nei rinnovi - che influenzano invece le retribuzioni di cassa e in parte gli indici mensili.

I valori di RCA, diffusi annualmente, sono – come già detto - calcolati per cassa e competenza⁴³, e sono espressi al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali.

Ulteriore ed efficace distinzione è quella effettuata in base alla tipologia di inquadramento del personale: *operai, impiegati/quadri, totale dipendenti al netto dirigenti*. Questa ripartizione è particolarmente utile poiché permette un confronto fra categorie di dipendenti omogenee nel privato e nella pubblica amministrazione, escludendo sia la categoria dei dirigenti sia quella degli operai, focalizzando l'analisi solo su impiegati e quadri.

A tal proposito, nelle due **Tavole 6** sono presentati, con riferimento al periodo 2010/2014, i dati relativi alle retribuzioni contrattuali annue di competenza per le categorie degli impiegati e dei quadri, espresse rispettivamente in valori assoluti e in variazioni percentuali annue e cumulate.

⁴² Nel caso di aumenti fissati con decorrenza retroattiva, che rappresentano il tipico caso nei contratti della pubblica amministrazione a copertura dei periodi di vacanza contrattuale, l'indice mensile delle retribuzioni contrattuali non segue l'evoluzione della retribuzione di competenza ma riflette, invece, il livello della retribuzione tabellare spettante al momento dell'entrata in vigore del contratto.

⁴³ La rilevazione prende in considerazione le retribuzioni degli occupati a tempo pieno previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con riferimento ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e livello di inquadramento contrattuale. I dati sono determinati conformemente alla struttura occupazionale e retributiva che ha base di riferimento dicembre 2010. In tal caso è soddisfatta l'esigenza di valutare la dinamica delle retribuzioni al netto degli effetti dovuti a: mutamenti nella struttura dell'occupazione per qualifica, livello di inquadramento, regime orario, anzianità, straordinari, contrattazione decentrata e al tempo di lavoro effettivamente prestato per assenze, conflitti, permessi, aspettative o altro ancora.

Tavola 6 a – Retribuzioni contrattuali annue di competenza⁽¹⁾. Valori assoluti medi pro-capite

Impiegati e quadri, anni 2010-2014. Base dicembre 2010

	2010	2011	2012	2013	2014
Settore privato	25.501	26.018	26.572	27.062	27.437
Agricoltura	22.708	23.226	23.361	24.071	24.624
Industria	25.973	26.619	27.282	27.780	28.446
Servizi privati	25.272	25.721	26.221	26.705	26.927
Totale attività P.A.	27.618	27.545	27.527	27.527	27.527
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	26.398	26.432	26.432	26.432	26.432
Forze dell'ordine	34.988	34.147	34.147	34.147	34.147
Militari - difesa	33.151	32.291	32.291	32.291	32.291
Totale economia	26.368	26.644	26.963	27.252	27.474

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat al 3 marzo 2015

⁽¹⁾ I valori considerati sono al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali (oneri sociali).

⁽²⁾ Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

La **Tavola 6 a** restituisce, per il 2014, un valore medio di retribuzione contrattuale annua per il complesso economia pari a € 27.474. L'intero aggregato del *settore privato* riporta un valore quasi pari al valore medio del totale economia (- 37 € la differenza). Valutando, invece, i principali raggruppamenti del settore privato, si nota un consistente scostamento rispetto al valore totale economia per l'agricoltura (-2.850 € pari al -10,4%), mentre la differenza per i servizi privati è negativa, ma con valori molto inferiori (-547 €, pari al -2,1%). Infine, il valore medio delle retribuzioni contrattuali annue per il settore dell'industria è superiore al totale economia per un importo di +972 euro, pari al +3,5%.

Anche l'aggregato *pubblica amministrazione* evidenzia livelli retributivi in linea con la media generale dell'economia. Anche in questo caso, come per il settore privato, si evidenziano differenze tra i comparti di contrattazione collettiva Aran (- 1.042 € pari al -3,8%) ed i comparti Forze dell'ordine e Militari e difesa, i cui valori sono più elevati rispetto alla media generale (rispettivamente +6.673 € che corrisponde al +24,3%, e +4.817 € per un +17,5%).

Passando alle *variazioni percentuali* annue, la **Tavola 6 b** evidenzia per il 2014, aumenti dello 0,8% per il totale economia, generati esclusivamente dal settore privato (+1,4%) e, all'interno dello stesso, ancor più dall'industria (+2,4%) e dall'agricoltura (+2,3%). Per lo stesso anno, tutti i settori della pubblica amministrazione non registrano alcuna crescita, come disposto dalla

legislazione in materia di blocco della dinamica retributiva per il pubblico impiego.

Tavola 6 b – Retribuzioni contrattuali annue di competenza. Variazioni % annue e cumulate.

Impiegati e quadri, anni 2010-2014. Base dicembre 2010.

	2011	2012	2013	2014	2014/2011
Settore privato	2,0%	2,1%	1,8%	1,4%	7,4%
Agricoltura	2,3%	0,6%	3,0%	2,3%	8,2%
Industria	2,5%	2,5%	1,8%	2,4%	9,2%
Servizi privati	1,8%	1,9%	1,8%	0,8%	6,4%
Totale attività P.A.	-0,3%	-0,1%	0,0%	0,0%	-0,3%
Comparti di contrattazione collettiva ⁽¹⁾	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Forze dell'ordine	-2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	-2,4%
Militari - difesa	-2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	-2,6%
Totale economia	1,0%	1,2%	1,1%	0,8%	4,1%

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat al 3 marzo 2015

⁽¹⁾ Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

Nell'ultima sezione della Tavola si riporta, infine, la *variazione cumulata* per il periodo 2011-2014. Per il totale economia la crescita è pari al 4,1%. Tale valore è superato dal settore privato (7,4%) - ed in particolare dall'industria (9,2%), l'agricoltura (8,2%) e dai servizi privati (6,4%) - mentre ampiamente sotto la media generale si colloca l'intera pubblica amministrazione, con una variazione negativa del -0,3%, che per le forze dell'ordine è pari al -2,4% e per i militari-difesa -2,6%.

Appendice statistica

1.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 26 febbraio 2015 (gennaio 2015)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	101,0	102,9	104,9	106,9	108,5	1,0	0,9	0,5	0,7	0,8
feb.	101,0	103,0	104,9	107,0		0,0	0,1	0,0	0,1	
mar.	101,2	103,0	104,9	107,0		0,2	0,1	0,0	0,0	
apr.	101,4	103,4	105,4	107,1		0,1	0,3	0,4	0,1	
mag.	101,4	103,4	105,4	107,2		0,1	0,0	0,0	0,1	
giu.	101,5	103,6	105,7	107,3		0,1	0,1	0,3	0,1	
lug.	101,5	103,6	105,7	107,3		0,0	0,1	0,0	0,0	
ago.	101,6	103,7	105,8	107,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	101,9	103,9	105,8	107,3		0,3	0,2	0,1	0,0	
ott.	101,9	104,2	106,1	107,5		0,0	0,2	0,2	0,2	
nov.	101,9	104,2	106,1	107,6		0,0	0,1	0,0	0,1	
dic.	101,9	104,4	106,1	107,6		0,1	0,1	0,1	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	2,3	1,9	2,0	1,9	1,5	2,4	2,0	2,1	1,9	1,6
feb.	2,3	1,9	1,9	1,9		2,4	2,0	2,1	1,9	
mar.	2,2	1,8	1,8	1,9		2,4	2,0	2,1	1,9	
apr.	2,1	2,0	1,8	1,6		2,3	2,0	2,1	1,9	
mag.	2,0	2,0	1,9	1,6		2,2	1,9	2,1	1,9	
giu.	2,0	2,0	2,1	1,4		2,2	1,9	2,1	1,8	
lug.	2,0	2,1	2,0	1,4		2,1	2,0	2,1	1,8	
ago.	2,0	2,1	1,9	1,4		2,1	2,0	2,1	1,7	
set.	2,0	2,0	1,8	1,3		2,1	2,0	2,0	1,7	
ott.	1,9	2,2	1,8	1,3		2,1	2,0	2,0	1,6	
nov.	1,9	2,3	1,7	1,3		2,1	2,0	2,0	1,6	
dic.	1,9	2,4	1,7	1,3		2,1	2,0	1,9	1,6	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	101,5	103,6	105,6	107,3	108,5
b. Variazione % su anno precedente	2,1	2,1	1,8	1,6	1,2
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,5	0,4	0,7	0,5	0,3
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,6	1,7	1,1	1,1	0,9

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Agg.to: comunicato stampa 26 febbraio 2015 (gennaio 2015)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	100,0	100,0	100,1	100,1	100,1	-0,0	-0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
mar.	100,0	100,0	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
apr.	100,0	100,0	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	100,0	100,0	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,0	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	100,0	100,0	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
ago.	100,0	100,0	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,0	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	100,1	100,1		0,0	0,1	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,1	100,1	100,1		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	1,5	0,0	0,1	0,0	0,0	1,5	0,7	0,0	0,1	0,0
feb.	1,4	0,0	0,1	0,0		1,5	0,5	0,0	0,1	
mar.	1,5	0,0	0,1	0,0		1,5	0,4	0,0	0,1	
apr.	1,1	0,0	0,1	0,0		1,4	0,3	0,0	0,1	
mag.	1,1	0,0	0,1	0,0		1,4	0,2	0,0	0,1	
giu.	0,9	0,0	0,1	0,0		1,3	0,2	0,0	0,1	
lug.	0,7	0,0	0,1	0,0		1,2	0,1	0,1	0,0	
ago.	0,5	0,0	0,1	0,0		1,2	0,1	0,1	0,0	
set.	0,4	0,0	0,1	0,0		1,1	0,0	0,1	0,0	
ott.	0,4	0,0	0,1	0,0		1,1	0,0	0,1	0,0	
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0		0,9	0,0	0,1	0,0	
dic.	0,0	0,1	0,0	0,0		0,8	0,0	0,1	0,0	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,0	100,0	100,1	100,1	100,1
b. Variazione % su anno precedente	0,8	-0,0	0,1	0,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,8	0,0	0,1	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	-0,0	-0,0	0,0	0,0	0,0

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

⁽¹⁾ Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della PA diffuso con il comunicato stampa Istat e degli indici della dirigenza pubblica contrattualizzata e della restante dirigenza pubblica (stima 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.

1.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 26 febbraio 2015 (gennaio 2015)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
mar.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
apr.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ago.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	1,1	0,0	0,0	0,0
feb.	3,2	0,0	0,0	0,0		2,7	0,8	0,0	0,0	
mar.	3,2	0,0	0,0	0,0		2,9	0,5	0,0	0,0	
apr.	2,8	0,0	0,0	0,0		3,0	0,3	0,0	0,0	
mag.	2,8	0,0	0,0	0,0		3,2	0,1	0,0	0,0	
giu.	0,7	0,0	0,0	0,0		3,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	0,5	0,0	0,0	0,0		2,8	0,0	0,0	0,0	
ago.	0,1	0,0	0,0	0,0		2,5	0,0	0,0	0,0	
set.	0,0	0,0	0,0	0,0		2,2	0,0	0,0	0,0	
ott.	0,0	0,0	0,0	0,0		1,9	0,0	0,0	0,0	
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0		1,6	0,0	0,0	0,0	
dic.	0,0	0,0	0,0	0,0		1,5	0,0	0,0	0,0	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
b. Variazione % su anno precedente	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0

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

- (1) Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della 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.

1.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 26 febbraio 2015 (gennaio 2015)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	99,4	99,2	100,6	101,0	101,0	-0,6	-0,2	0,0	0,3	0,0
feb.	99,4	99,2	100,6	101,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
mar.	99,4	99,2	100,6	101,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
apr.	99,4	99,2	100,6	101,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	99,4	99,2	100,6	101,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	99,4	99,2	100,7	101,0		0,0	0,0	0,2	0,0	
lug.	99,4	99,2	100,7	101,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ago.	99,4	99,2	100,7	101,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	99,4	99,2	100,7	101,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	99,4	99,2	100,7	101,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	99,4	100,0	100,7	101,0		0,0	0,8	0,0	0,0	
dic.	99,4	100,6	100,7	101,0		0,0	0,5	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	1,8	-0,2	1,4	0,5	0,0	3,3	0,6	0,1	1,2	0,3
feb.	1,8	-0,2	1,4	0,5		3,1	0,4	0,3	1,2	
mar.	1,8	-0,2	1,4	0,5		2,9	0,3	0,4	1,1	
apr.	1,8	-0,2	1,4	0,5		2,7	0,1	0,5	1,0	
mag.	1,8	-0,2	1,4	0,5		2,5	-0,1	0,7	0,9	
giu.	1,8	-0,2	1,6	0,3		2,3	-0,2	0,8	0,8	
lug.	1,8	-0,2	1,6	0,3		2,4	-0,4	1,0	0,7	
ago.	-0,6	-0,2	1,6	0,3		2,0	-0,3	1,1	0,6	
set.	-0,6	-0,2	1,6	0,3		1,7	-0,3	1,2	0,5	
ott.	-0,6	-0,2	1,6	0,3		1,4	-0,3	1,4	0,4	
nov.	-0,6	0,7	0,7	0,3		1,1	-0,2	1,4	0,4	
dic.	-0,6	1,2	0,2	0,3		0,9	0,0	1,3	0,4	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	99,4	99,4	100,7	101,0	101
b. Variazione % su anno precedente	0,8	0,0	1,3	0,4	0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,4	0,0	1,2	0,1	0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	-0,6	0,0	0,1	0,3	0

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

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

1.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 26 febbraio 2015 (gennaio 2015)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	100,0	100,0	100,0	100,0	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
mar.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
apr.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ago.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,6	0,0	0,0	0,0
feb.	1,2	0,0	0,0	0,0		1,2	0,5	0,0	0,0	
mar.	1,2	0,0	0,0	0,0		1,2	0,4	0,0	0,0	
apr.	0,8	0,0	0,0	0,0		1,2	0,3	0,0	0,0	
mag.	0,8	0,0	0,0	0,0		1,1	0,3	0,0	0,0	
giu.	0,8	0,0	0,0	0,0		1,0	0,2	0,0	0,0	
lug.	0,6	0,0	0,0	0,0		0,9	0,2	0,0	0,0	
ago.	0,6	0,0	0,0	0,0		0,9	0,1	0,0	0,0	
set.	0,6	0,0	0,0	0,0		0,9	0,1	0,0	0,0	
ott.	0,6	0,0	0,0	0,0		0,9	0,0	0,0	0,0	
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0		0,8	0,0	0,0	0,0	
dic.	0,0	0,0	0,0	0,0		0,8	0,0	0,0	0,0	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,0	100,0	100,0	100,0	100
b. Variazione % su anno precedente	0,7	0,0	0,0	0,0	0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,7	0,0	0,0	0,0	0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0

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

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

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

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

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

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

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

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

1.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva⁽¹⁾

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2011	2013	2012	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
mar.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
apr.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ago.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,0	100,0	100,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,2	0,0	0,0	0,0
feb.	0,7	0,0	0,0	0,0		1,2	0,1	0,0	0,0	
mar.	0,6	0,0	0,0	0,0		1,1	0,1	0,0	0,0	
apr.	0,3	0,0	0,0	0,0		1,0	0,1	0,0	0,0	
mag.	0,3	0,0	0,0	0,0		0,8	0,0	0,0	0,0	
giu.	0,3	0,0	0,0	0,0		0,7	0,0	0,0	0,0	
lug.	0,0	0,0	0,0	0,0		0,5	0,0	0,0	0,0	
ago.	0,0	0,0	0,0	0,0		0,5	0,0	0,0	0,0	
set.	0,0	0,0	0,0	0,0		0,4	0,0	0,0	0,0	
ott.	0,0	0,0	0,0	0,0		0,4	0,0	0,0	0,0	
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0		0,3	0,0	0,0	0,0	
dic.	0,0	0,0	0,0	0,0		0,3	0,0	0,0	0,0	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
b. Variazione % su anno precedente	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0

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

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

1.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 26 febbraio 2015 (gennaio 2015)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	100,0	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,2	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
mar.	100,2	100,2	100,2	100,2		0,2	0,0	0,0	0,0	
apr.	100,2	100,2	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	100,2	100,2	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,2	100,2	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	100,2	100,2	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
ago.	100,2	100,2	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,2	100,2	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,2	100,2	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,2	100,2	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,2	100,2	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
gen.	3,5	0,2	0,0	0,0	0,0	1,5	2,5	0,0	0,0	0,0
feb.	3,5	0,2	0,0	0,0		1,7	2,3	0,0	0,0	
mar.	3,7	0,0	0,0	0,0		2,0	1,9	0,0	0,0	
apr.	3,4	0,0	0,0	0,0		2,2	1,7	0,0	0,0	
mag.	3,4	0,0	0,0	0,0		2,5	1,4	0,0	0,0	
giu.	3,4	0,0	0,0	0,0		2,7	1,1	0,0	0,0	
lug.	3,2	0,0	0,0	0,0		2,9	0,8	0,0	0,0	
ago.	3,2	0,0	0,0	0,0		3,1	0,6	0,0	0,0	
set.	3,2	0,0	0,0	0,0		3,3	0,3	0,0	0,0	
ott.	3,2	0,0	0,0	0,0		3,5	0,1	0,0	0,0	
nov.	0,2	0,0	0,0	0,0		3,1	0,0	0,0	0,0	
dic.	0,2	0,0	0,0	0,0		2,9	0,0	0,0	0,0	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2011	2012	2013	2014	2015
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,1	100,2	100,2	100,2	100,2
b. Variazione % su anno precedente	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0

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

- (1) Personale non dirigente delle Forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco (477.257 unità al 31.12.2010, paniere base Istat).
- (2) Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- (3) Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- (4) Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- (5) Valori acquisiti per l'anno in corso.
- (6) Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- (7) Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

