

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

2

Anno 2021

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Anno 12, 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 aprile 2022.

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

E-mail: ufficiostudi@aranagenzia.it

<http://www.aranagenzia.it>

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

Questo rapporto è disponibile solo in formato elettronico

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

- ai fascicoli del **Rapporto semestrale Aran**;
 - ad alcune **elaborazioni statistiche**: 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;
 - ai fascicoli di **Aran Occasional Paper**;
 - ai **Rapporti sul Monitoraggio della contrattazione integrativa**;
 - ai **Rapporti Tematici Aran**.
-

Indice

1. <i>L'incidenza dei vari istituti contrattuali nella retribuzione complessiva del pubblico impiego</i>	3
Introduzione.....	3
La composizione attuale per macro-voci retributive.....	3
La dinamica nel tempo della Premialità	7
Livello retributivo e quota di Premialità.....	9
 2. <i>Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato</i>	12
Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali	13
 3. <i>Appendice statistica</i>	21
1.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti).....	21
1.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti).....	22
1.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata.....	23
1.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico.....	24
1.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione.....	25
1.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva.....	26
1.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico.....	27

1. L'incidenza dei vari istituti contrattuali nella retribuzione complessiva del pubblico impiego

Introduzione

Il taglio più frequentemente utilizzato su queste pagine nell'analisi delle retribuzioni pubbliche è quella della loro dinamica, sia in termini di resoconto storico sia in chiave prospettica, come guadagni derivanti dai rinnovi dei CCNL. In altre occasioni ci si è concentrati sul livello monetario raggiunto dalle retribuzioni stesse. Il tema cui è dedicata questa sezione del Rapporto riguarda invece la loro composizione interna, analizzata nei vari istituti retributivi che appunto la compongono.

Tre sono le visuali attraverso cui raggiungere una rappresentazione complessiva del fenomeno. La prima è quella di mostrarne la struttura attuale, impiegando le risultanze del 2019 e disaggregando per i principali comparti. La seconda è quella di tracciarne l'evoluzione in serie storica ed a questo proposito, si è scelto di concentrare l'attenzione sulla quota dedicata alla premialità erogata a vario titolo. La visuale finale è infine quella di mettere assieme le risultanze dei vari comparti, ponendone in evidenza regolarità e differenze.

La composizione attuale per macro-voci retributive

Come noto, la busta paga dei dipendenti pubblici si compone di una ampia serie di istituti contrattuali, spesso differenziati fra i diversi comparti. Per giungere a chiavi di lettura significative è dunque necessaria una loro riclassificazione, che ponga in evidenza i tratti fondamentali e consenta una comparazione sezionale fra comparti.

La prima aggregazione è denominata *Retribuzione base* - quella con il peso più rilevante - e comprende le voci retributive che sono dovute ai singoli dipendenti per il fatto stesso di appartenere ad un certo comparto e di essere inquadrati ad un determinato livello. Con questo criterio allo stipendio sono sommate: tredicesima mensilità, assegni ad personam, istituti di anzianità, ecc. Va ricordato che all'interno dello stipendio sono già ricompresi gli

emolumenti dovuti a progressioni economiche, variamente definite nei diversi CCNL, rispetto al livello base del tabellare.

La seconda aggregazione è quella delle *Indennità fisse* che comprende voci largamente assimilabili a quelle della Retribuzione fissa, in quanto sono percepite da tutto il personale, con valori spesso graduati in base alle categorie di inquadramento. Nei vari comparti sono denominate diversamente. Si parla di Indennità di *amministrazione* per le Agenzie fiscali e per i Ministeri, di *ente* per gli Enti pubblici non economici (d'ora in poi EPNE) e per gli Enti di ricerca, di *comparto* per le Autonomie locali, di *ateneo* per le Università. Per la Scuola si parla di Retribuzione professionale docenti, appunto attribuita a tutto il personale docente e per la Sanità di Indennità professionale specifica, attribuita principalmente al personale del ruolo sanitario. Negli Enti di ricerca si aggiunge una Indennità della valorizzazione professionale, attribuita ai ricercatori ed ai tecnologi.

Il terzo raggruppamento è composto da una grande quantità di istituti, usualmente legati ad una specifica prestazione (turnazione), che può implicare un impegno aggiuntivo come la turnazione, un determinato disagio o rischio. Si tratta quindi di *Indennità variabili*, legate al fatto di svolgere una prestazione non richiesta a tutto il personale.

Si ha poi la categoria della *Premialità*, la quale raccoglie gli Istituti legati alla premialità collettiva ed individuale. Si tratta delle voci che in via teorica dovrebbero avere una elevata variabilità sia a livello microeconomico, cioè fra i singoli individui, sia lungo la dimensione temporale. Sono anche gli istituti sui quali, nelle diverse ondate di impulso riformatore che ha caratterizzato il trentennio che dai primi anni '90 giunge sino a noi, sono state riposte molte aspettative di significativa innovazione nella gestione delle risorse umane. E il richiamo va a tutta la questione della performance, declinata come grandezza individuale e complessiva di ente ed alla possibilità di ottenerne credibili misurazioni.

Vi è poi la categoria della *Responsabilità*, che rappresenta una leva relativamente nuova e di notevole interesse in chiave gestionale. Come si vedrà, la sua incidenza quantitativa è fisiologicamente abbastanza limitata in quanto si tratta di istituti destinati a quote limitate di personale e che tendono a valorizzare situazioni di marcata eccellenza. In molti casi si tratta dell'Indennità di funzione per le posizioni organizzative o comunque di una retribuzione di posizione. Nel caso della Sanità vi è una indennità di incarico ed una di coordinamento mentre per l'Università vi è una indennità di responsabilità professionale.

Resta infine lo *Straordinario*, una modalità abbastanza marginale e che ha un peso di non grande rilievo.

Per i principali comparti, la *Figura 1* scompone la retribuzione media in queste sei macrocategorie. Si tratta di una “grande media” che comprende tutte le figure non dirigenziali ed inquadrato con un contratto a tempo indeterminato.

Le prime due torte della Figura si riferiscono a due comparti, vale a dire le Agenzie fiscali e gli Enti pubblici non economici con una composizione per alcuni tratti pressoché identica. Emerge innanzitutto una quota della Retribuzione fissa attorno ai 2/3, una Premialità poco sotto il 15%, un complesso delle Indennità prossimo al 18% ed una Responsabilità al 2%. La differenza di rilievo fra i due comparti risiede nella composizione interna delle Indennità, in buona parte fisse per le Agenzie fiscali mentre vale il contrario per gli EPNE.

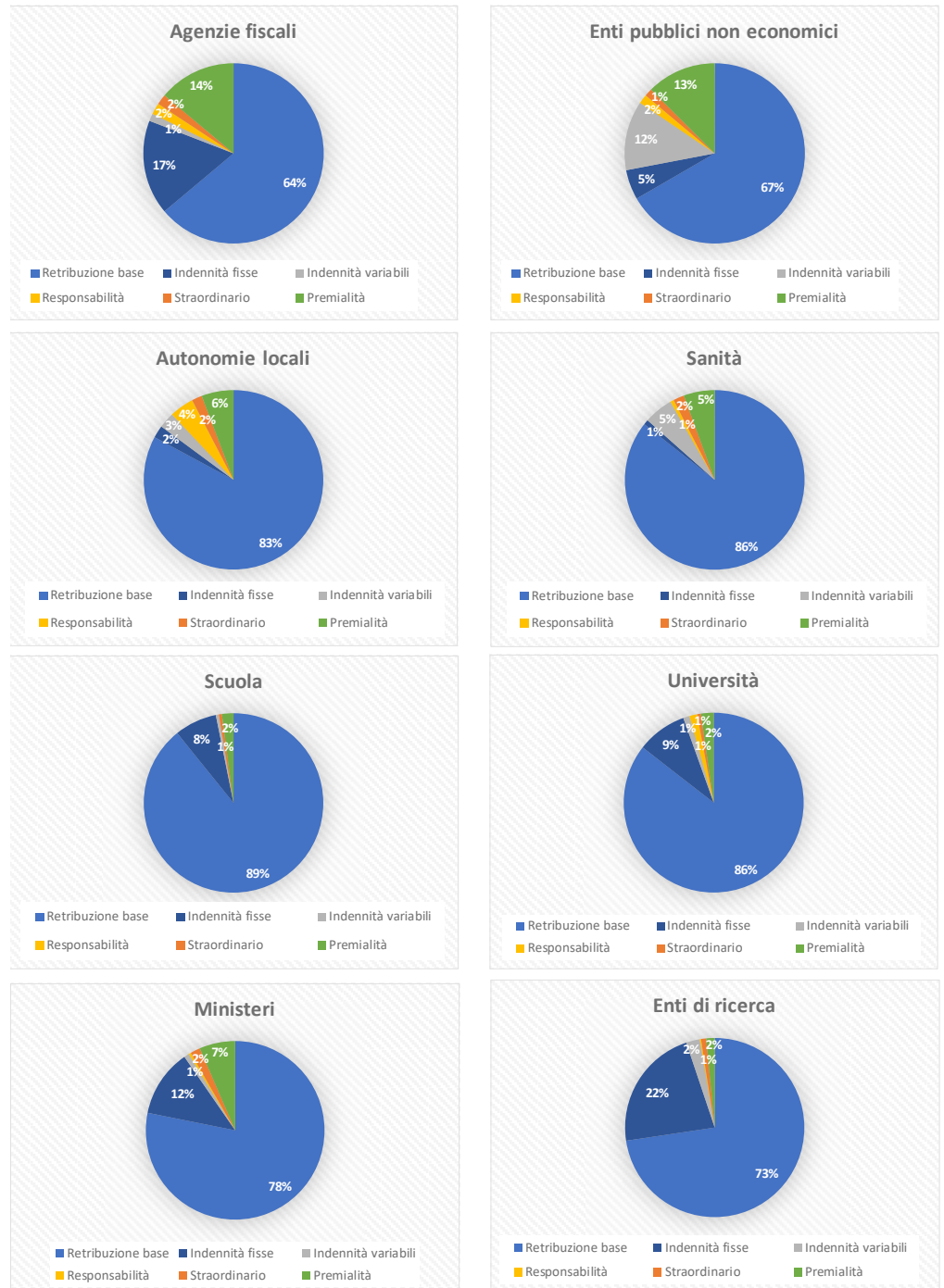
I colori della *Figura 1* non sono casuali: sommando le due aree blu, chiaro per la Retribuzione base e scuro per le Indennità fisse, si ottiene una misura della retribuzione legata a componenti fisse. Il suo valore è prossimo all’80% per le Agenzie fiscali ed al 70% per gli EPNE.

Anche le due torte che seguono mostrano una composizione abbastanza simile e si riferiscono a due comparti che formano il grande settore delle Autonomie territoriali, cioè le Autonomie locali ed il Servizio sanitario nazionale. Si osserva un peso della Retribuzione base in un intervallo attorno all’85%, Premialità ed Indennità (fisse e variabili) fra il 5% ed il 6% e Straordinario al 2%. Per le Autonomie locali si osserva tuttavia un peso di rilievo per la Responsabilità, quasi assente nella Sanità, dove invece gioca un ruolo maggiore il gruppo delle Indennità variabili.

La terza serie di torte fa riferimento al mondo dell’Educazione, cioè ai comparti della Scuola e dell’Università, e mostra una struttura caratteristica nella composizione retributiva affatto diversa da quelle appena commentate. La quota della Retribuzione base non è molto lontana dal 90% e sommando le Indennità fisse si ottiene una misura pari a circa il 95%. Il risultato è di grande momento in quanto mostra che le componenti retributive fisse quasi esauriscono la busta paga in questi due comparti.

Figura 1 - Il peso delle diverse voci nella retribuzione complessiva

Personale dei Comparti, valori al 2019



In fondo alla *Figura 1*, a sinistra è mostrata la composizione nel comparto dei Ministeri, con caratteristiche non dissimili ai primi due comparti statali, ma con un peso della Retribuzione base non lontano dall'80% a spese in larga misura della Premialità. Si ha poi la situazione degli Enti di ricerca, con una struttura che richiama quella posta in rilievo per i due comparti dell'Educazione. Si vede infatti che le componenti fisse hanno un peso pari al 95% della retribuzione.

La dinamica nel tempo della Premialità

Come già accennato la seconda chiave di lettura è quella di mostrare come si sia giunti, nel corso del tempo, alla situazione attuale e la categoria di impieghi più interessante è senza dubbio quella della Premialità. Uno sguardo specifico richiederebbe anche il gruppo retributivo della Responsabilità, ma in questo caso ci si dovrebbe innanzitutto chiedere quanto personale percepisce questi emolumenti e ciò implica un approccio diverso da quelli qui proposti.

Nella lettura di queste evidenze vi è poi un elemento di cautela che va sottolineato. In prima approssimazione, vale a dire ciò che si può fare con dati aggregati, l'evidenza di una quota elevata di Premialità sembra costituire un indizio di una struttura retributiva incentivante.

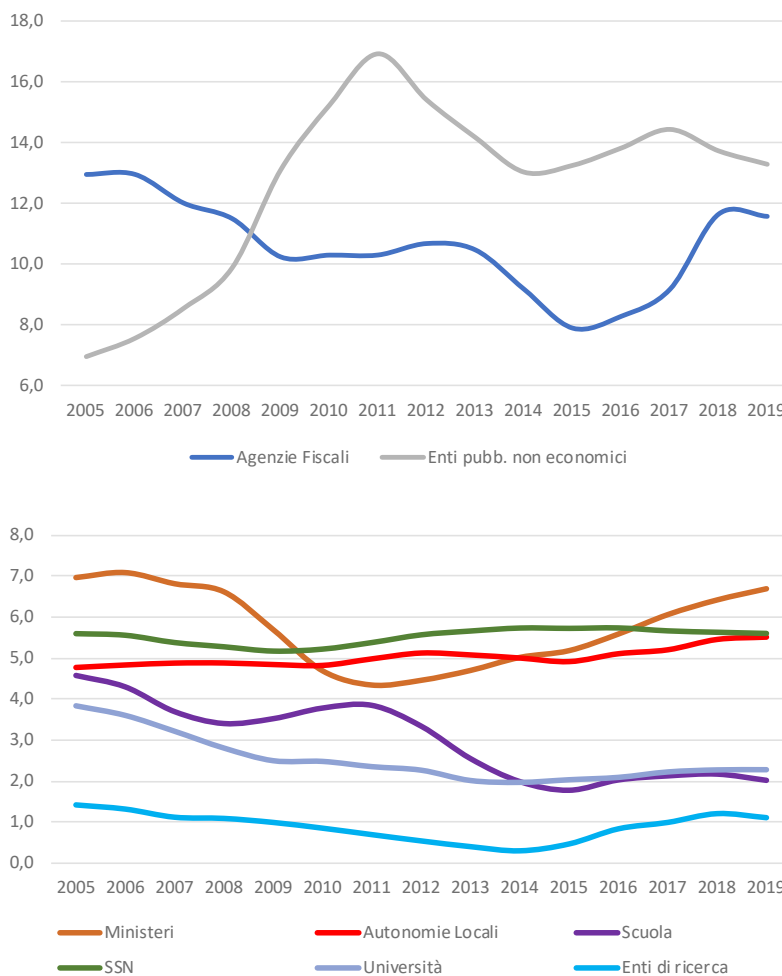
In realtà questa evidenza configura solo una condizione necessaria e l'indizio troverebbe una effettiva conferma qualora anche l'attribuzione ai singoli segua criteri di una adeguata valutazione delle prestazioni individuali e dell'intera organizzazione. In questo senso, anche quote modeste di premialità, ma attribuite solo in presenza di un elevato merito, possono configurare uno stile gestionale auspicabile. Tuttavia, per giungere a queste valutazioni sarebbero necessari dati individuali, attualmente non disponibili.

La *Figura 2* è composta da due grafici, di cui il primo dedicato ai due comparti con un valore elevato della premialità e cioè le Agenzie fiscali e gli Enti pubblici non economici. Le evoluzioni temporali attraverso le quali si è giunti nel 2019 a quote molto simili, fra il 12% ed il 14% della retribuzione complessiva, sono affatto diverse. Per le Agenzie fiscali si tratta dello stesso valore che si registrava nel 2005 e a cui si è tornati dopo una significativa diminuzione che ha visto un minimo pari all'8% nel 2015. Gli EPNE partivano da un valore basso nel 2005 e dopo una forte crescita sino al

massimo davvero elevato e pari al 16% nel 2011, si è registrata una progressiva stabilizzazione su valori più contenuti.

Figura 2 - L'andamento della quota di premialità

Personale dei Comparti, quota di premialità



La seconda parte della **Figura 2** riguarda gli altri comparti. Per la metà di essi la quota è rimasta su valori poco significativi (Enti di ricerca) oppure è diminuita nel corso del periodo analizzato giungendo a quote poco rilevanti ed è il caso dei due comparti dell'Istruzione. Gli altri tre comparti, Ministeri, Autonomie locali e SSN, mostrano andamenti tutto sommato abbastanza stabili, con quote fra il 5% ed il 7%.

Nel corso del periodo analizzato la regolazione salariale del Pubblico impiego è stata caratterizzata, da un severo blocco retributivo introdotto a partire dal 2010, che ha inibito i diversi canali da cui avevano origine i miglioramenti in

busta paga. In prima approssimazione la configurazione temporale che ci si poteva attendere è quella evidenziata nel secondo grafico, di sostanziale stabilità nel corso del tempo e dove le modeste diminuzioni coincidono con ricomposizioni del Fondo per il salario accessorio, cioè con trasferimenti da un impiego ad un altro fra le diverse macrocategorie.

Per i primi due comparti il quadro è diverso, con oscillazioni di tutto rilievo della quota di Premialità. Per gli EPNE il ridimensionamento della quota, evidente dal massimo del 2011, è avvenuto in un contesto di un generale ridimensionamento retributivo che ha mutato di segno solo alla fine del periodo. In questo quadro è proprio la Premialità che maggiormente ha risentito del generale andamento, con un minor peso che è rimasto tale ed un valore monetario pro-capite che si aggira attorno ai 5.000 euro annui. Per le Agenzie fiscali la diminuzione di quota è invece servita come ammortizzatore temporaneo ed alla fine il valore pro-capite è di poco inferiore ai 6.000 euro. Confrontando questi valori con quelli degli altri tre comparti dove la premialità assume comunque un qualche rilievo - Ministeri, Autonomie locali e SSN - si ritrova un ammontare pro-capite poco sotto ai 2.000 euro.

Giova porre l'accento su queste configurazioni che sembrano costituire un fatto stilizzato da ricordare. Per due comparti la premialità media comporta cifre di tutto rilievo, per altri tre si tratta in ogni caso di valori non trascurabili mentre per Scuola, Università ed Enti di Ricerca questa tipologia di istituto retributivo non è entrato nella pratica corrente.

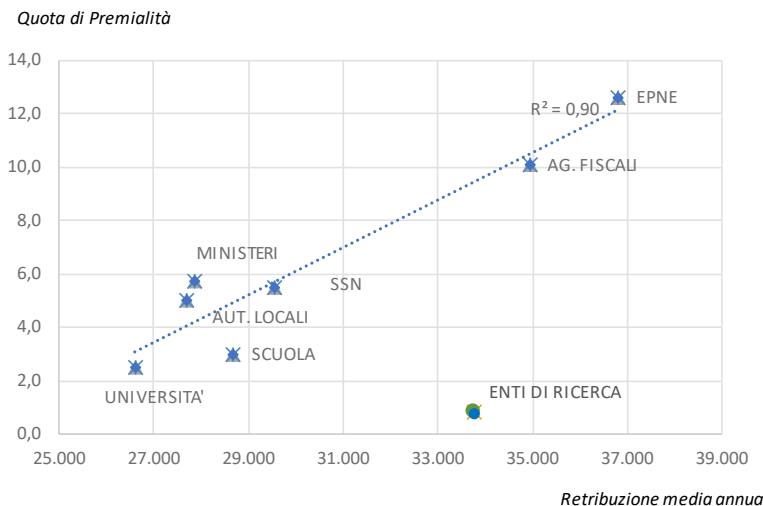
Livello retributivo e quota di Premialità

Alcune delle osservazioni illustrate nelle Sezioni precedenti, relative alla relazione fra le incidenze dei diversi istituti, nel confronto fra i vari comparti, possono trovare un'utile sintesi in forma grafica. Una prima suggestione è quella di indagare se valori retributivi più alti facilitino il mantenimento di una quota di premialità più consistente.

La **Figura 3** riporta sull'asse orizzontale i valori medi retribuitivi sull'intero periodo nei diversi comparti, mentre l'asse verticale mostra la media sullo stesso periodo della quota di premialità. L'evidenza grafica tende a confermare l'idea che una maggiore disponibilità di risorse si associ ad una loro destinazione su impieghi più flessibili.

Figura 3 - Retribuzione media e quota di premialità

Personale dei Comparti, valori medi 2005-2019



La relazione è in buona misura timonata dal comparto delle Agenzie fiscali e da quello degli EPNE, ma mostra in ogni caso una buona regolarità anche sulle evidenze degli altri comparti, con l’eccezione degli Enti di ricerca, i quali presentano una configurazione del tutto difforme, con una retribuzione relativamente elevata e con il valore minimo di quota.

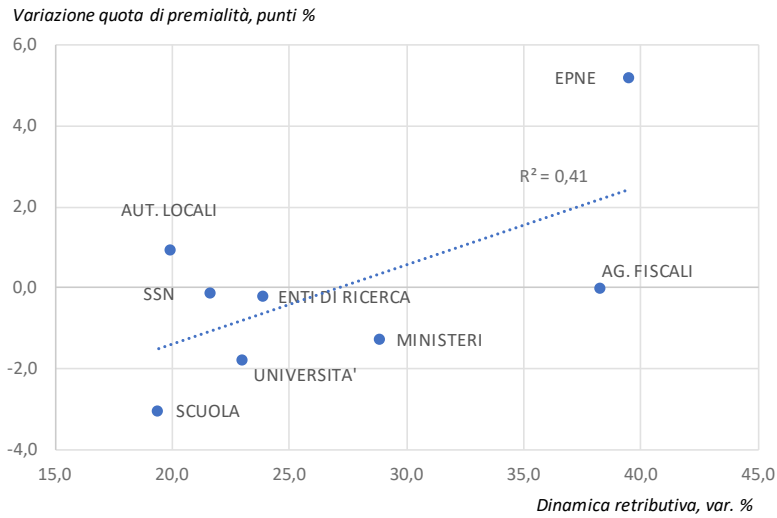
La linea retta tratteggiata mostra la tendenza di fondo che governa l’associazione fra le due grandezze, cioè valore della retribuzione pro-capite e la quota della Premialità. Dalla stima di questa tendenza di fondo è stato escluso il comparto degli Enti di ricerca.

Vi è un secondo aspetto di questa relazione che è meritevole di essere indagato. Al di là del fatto che una quota consistente di premialità si associ con un livello retributivo elevato, resta da capire se anche una robusta dinamica retributiva agevoli un innalzamento della quota stessa. In questo modo si potrebbe dar conto delle diminuzioni di quota che hanno interessato alcuni comparti durante il periodo.

La **Figura 4** illustra questo tipo di relazione che appare tuttavia meno robusta di quella vista in precedenza. Si vede ad esempio che per i due comparti dell’Istruzione la caduta della quota di premialità è associata ad una dinamica retributiva più contenuta rispetto a quanto registrato dagli altri, ma ciò non è vero nel caso delle Autonomie locali che hanno visto comunque un qualche innalzamento della Premialità.

Figura 4 - Dinamica retributiva e della quota di premialità

Personale dei Comparti, variazioni 2005-2019



Allo stesso tempo la relazione è dominata da quanto messo a segno dagli EPNE, ma lo stesso non vale per le Agenzie fiscali, un comparto dove ad una elevata dinamica retributiva non si è avuto un innalzamento della quota di premialità.

In conclusione, sembra di poter dire che il legame che intercorre fra quote di premialità e retribuzioni si manifesta principalmente come relazione di equilibrio afferente i livelli delle due grandezze, cioè quella mostrata dalla *Figura 3*.

2. Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato¹

Dopo aver analizzato i macro aggregati della retribuzione complessiva, passiamo ora al consueto approfondimento sulla dinamica registrata per le retribuzioni contrattuali.

Si tratta di un focus che prende in considerazione gli andamenti delle sole voci retributive con importi “tabellati”, definiti nel contratto nazionale. Vi rientrano, ad esempio, oltre agli stipendi tabellari, elementi retributivi quali la retribuzione di posizione parte fissa, l’indennità di specificità medica, l’indennità di esclusività medica, l’indennità di vacanza contrattuale².

Gli andamenti presentati non registrano ovviamente gli effetti della contrattazione in corso presso la nostra Agenzia relativa al triennio 2019-2021, poiché non si è ancora giunti alla sottoscrizione definitiva dei relativi contratti.

I dati delle retribuzioni contrattuali del settore privato e della pubblica amministrazione di questa sezione, *sono aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 aprile 2022*, che riporta le informazioni del trimestre gennaio/marzo.

A fine marzo 2022, sono in vigore 39 contratti collettivi nazionali, che riguardano per la parte economica il 44,6% dei dipendenti – circa 5,5 milioni – e corrispondono al 45,7% del monte retributivo complessivo.

Nel corso del quarto trimestre 2021 sono stati recepiti 3 accordi - carta e cartotecnica, farmacie private e trasporto aereo-vettori -, mentre durante il

¹ Si ringraziano Pierluigi Minicucci, Livia Fioroni e Laura Esposito per aver predisposto e fornito, nell’ambito dell’unità operativa Istat che elabora i numeri indice delle retribuzioni contrattuali, gli indicatori di base utilizzati per le elaborazioni di questa sezione.

² 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 contratto 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 73.

primo trimestre 2022 sono stati recepiti 5 contratti - scuola privata religiosa, cemento, calce e gesso, edilizia, mobilità – attività ferroviarie e Rai.

I contratti che, a fine marzo 2022, sono in attesa di rinnovo coinvolgono circa 6,8 milioni di dipendenti, il 55,4% del totale.

La crescita retributiva tendenziale nell'ultimo trimestre 2021, ha superato di poco l'1,0% nei settori agricolo e industriale, si è fermata appena sopra lo 0,6% in quello dei servizi privati ed è stata nulla nel pubblico impiego, mentre nel primo trimestre 2022 è rimasta molto contenuta.

Data la tempistica dei rinnovi contrattuali, i meccanismi di determinazione degli incrementi attualmente seguiti e considerata la persistenza della spinta inflazionistica, a fine 2022 si giungerebbe ad una perdita di potere d'acquisto valutabile in quasi cinque punti percentuali. Ad oggi, incrementi retributivi basati sull'inflazione effettiva si segnalano solo per il settore del legno (prassi avviata nel 2016); incrementi sostenuti – decisamente più favorevoli rispetto alle previsioni dell'indicatore di inflazione (IPCA al netto beni energetici importati) – si registrano per gli edili, grazie all'accordo di rinnovo che sembra riflettere la performance particolarmente positiva mostrata da questo comparto nell'ultimo periodo.

Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali

Le *variazioni congiunturali*³ (cfr. l'*Appendice statistica*, nella prima sezione sono riportati gli indici mensili e nella seconda sezione le variazioni congiunturali) relative agli indici mensili del quarto trimestre 2021 e primo trimestre 2022 evidenziano:

- per il *settore privato* (cfr. *Appendice statistica 3.1*) incrementi di +0,1% a novembre dicembre e gennaio e +0,2% a marzo - generati dall'applicazione di aumenti tabellari nei settori sopra citati⁴ – mentre a ottobre e febbraio non si registrano variazioni;
- per il macro aggregato del *personale non dirigente della PA* (cfr. *Appendice statistica 3.5*) e, ancor più nello specifico, sia per il *personale*

³ Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente.

⁴ Nel quarto trimestre 2021 sono stati recepiti 3 accordi: carta e cartotecnica, farmacie private e trasporto aereo-vettori; nel primo trimestre 2022 sono stati recepiti 5 contratti: scuola privata religiosa, cemento, calce e gesso, edilizia, mobilità – attività ferroviarie e Rai.

afferre ai comparti di contrattazione collettiva Aran (cfr. [Appendice statistica 3.6](#)), che per il personale non dirigente del comparto sicurezza (cfr. [Appendice statistica 3.7](#)), non vi sono variazioni;

- anche per la *dirigenza contrattualizzata Aran* (cfr. [Appendice statistica 3.3](#)) durante i sei mesi analizzati non si registra alcun aumento;
- per la *dirigenza in regime di diritto pubblico* (cfr. [Appendice statistica 3.4](#)) ottobre riporta un +1,3% - dato dall'applicazione del DPCM 6 agosto 2021 "Adeguamento triennale degli stipendi e delle indennità del personale di magistratura ed equiparati";
- per il *complesso della PA (dirigenti e non dirigenti)* solo il mese di ottobre genera una variazione del +0,1%, scaturita dall'applicazione degli adeguamenti al personale di magistratura ed equiparati di cui sopra (cfr. [Appendice statistica 3.2](#));

La [Tavola 1](#) riporta le *variazioni tendenziali*⁵ da aprile 2021 a marzo 2022, ed evidenzia per l'intera economia una linea di tendenza in lieve diminuzione; distinguendo gli andamenti tendenziali tra settore privato e settore pubblico, si nota:

- per il *settore privato* variazioni che oscillano fra il valore minimo di +0,7% di aprile e maggio e valori in crescita fino al massimo di +1,1% di agosto, con una linea di tendenza in netto rialzo. In particolare, la sezione *dell'industria* restituisce variazioni tendenziali superiori all'intero settore privato e in aumento - con valori superiori al punto percentuale da giugno fino al +1,6% di marzo 2022, mentre la divisione dei *servizi privati* espone valori oscillanti, tendenzialmente in diminuzione e sotto il valore del macro settore di riferimento, fino a riportare un +0,4% a marzo;
- per il *personale non dirigente della PA* non vi sono variazioni tendenziali per tutto periodo preso in esame, sia per il *personale dei comparti di contrattazione collettiva* che per il *personale non dirigente non contrattualizzato Aran* (forze armate e dell'ordine);
- per la *dirigenza contrattualizzata Aran* si registrano valori fissi al +3,7% fino a fine 2021, dovuti al rinnovo del CCNL Area Sanità

⁵ Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

prima e del CCNL Area delle Funzioni Locali poi⁶ per il primo trimestre 2022 le variazioni sono nulle;

- la *dirigenza non contrattualizzata* (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine) restituisce aumenti tendenziali fra il +1,2% e +2,7% per il 2021 e +2,0% nel primo trimestre 2022. Gli incrementi sono generati dall'applicazione del DPCM 25 gennaio 2021 e DPCM 6 agosto 2021 "Adeguamento triennale degli stipendi e delle indennità del personale di magistratura ed equiparati".

Tavola 1 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 aprile 2022 (gennaio/marzo 2022)

	apr-21	mag-21	giu-21	lug-21	ago-21	set-21	ott-21	nov-21	dic-21	gen-22	feb-22	mar-22
Settore privato (non dirigenti) ¹	0,7	0,7	0,9	1,0	1,1	1,0	0,8	0,9	1,0	0,9	0,9	1,0
Industria	0,9	0,9	1,2	1,3	1,3	1,2	1,1	1,1	1,2	1,2	1,3	1,6
Servizi privati	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6	0,8	0,5	0,5	0,4
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	0,0	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)	2,9	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,4	3,4	3,4	0,6	0,6	0,6
Dirigenti contrattualizzati ⁴	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	0,0	0,0	0,0
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	1,2	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	2,7	2,7	2,7	2,0	2,0	2,0
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,1	0,1	0,1
Indice generale economia ⁶	0,7	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7	0,8	0,8	0,6	0,6	0,7

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.

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

⁶ Il valore differisce da quello pubblicato dall'Istat in quanto considera anche il dato della dirigenza della PA.

Per un'analisi di medio periodo la **Tavola 2** riporta le *medie annue* degli indici mensili, dal 2013 al 2022, e le relative *variazioni percentuali annue e*

⁶ Questi aumenti, superiori rispetto a quello riconosciuto complessivamente dal contratto (circa 3,48%), sono dovuti al fatto che tali CCNL hanno operato, per una parte dei dirigenti destinatari del CCNL (Dirigenti professionali, tecnici e amministrativi delle aziende ed enti del servizio sanitario nazionale) un incremento della retribuzione di posizione parte fissa (componente retributiva rilevata nell'ambito della retribuzione contrattuale), con contestuale riduzione della retribuzione di posizione parte variabile (componente definita a livello aziendale e, pertanto, non conteggiata come retribuzione contrattuale), mediante un trasferimento di risorse ininfluenti sulla retribuzione complessiva. Tutto ciò spiega la crescita delle "retribuzioni contrattuali" in quanto tale operazione di trasferimento viene rilevata nelle indagini Istat degli indici mensili delle retribuzioni contrattuali, anche se ininfluenti sugli incrementi delle retribuzioni complessive.

cumulate. In questo decennio l'indice generale dell'economia ha mostrato una continua e costante diminuzione durante il primo quadriennio, passando da un +1,4% del 2013 fino al +0,5% del 2016; solo nel biennio 2018/2019, complice la ripartenza dei negoziati nella PA, la variazione annua risale ad un +1,4% e +1% per poi scendere al +0,7% nel 2020, +0,8% nel 2021 – ipotizzato, ad oggi, anche per il 2022.

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

Indici base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 aprile 2022 (gennaio/marzo 2022)

Numeri indici - Medie annue

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Settore privato (non dirigenti)¹	96,4	97,9	99,5	100,3	101,0	102,1	102,9	103,6	104,5	105,1
Industria	95,3	97,4	99,7	100,2	100,7	101,6	102,5	103,4	104,4	105,5
Servizi privati	104,6	98,5	99,4	100,4	101,2	102,5	103,1	103,7	104,4	104,7
P.A. (non dirigenti)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,8	104,7	105,0	105,0	105,3
Comparti di contrattazione collettiva ²	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	102,2	104,1	104,3	104,3	104,7
Altri comparti pubblici ³	100,0	100,0	100,0	100,0	100,8	105,4	107,4	107,6	107,6	108,0
P.A. (dirigenti)	100,1	100,3	100,2	100,0	100,0	100,1	100,6	105,3	108,5	109,4
Dirigenti contrattualizzati ⁴	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,7	107,0	110,9	111,3
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	100,3	100,9	100,7	100,0	100,0	100,2	100,5	101,8	103,5	105,4
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,4	104,0	105,0	105,6	106,0
Indice generale economia⁶	97,4	98,5	99,7	100,2	100,7	102,2	103,2	104,0	104,8	105,3

Variazioni percentuali annue e cumulate

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022/2013
Settore privato (non dirigenti)¹	1,9	1,6	1,6	0,8	0,7	1,1	0,8	0,7	0,9	0,9	11,5
Industria	1,8	2,2	2,3	0,5	0,5	0,9	0,9	0,8	1,1	1,5	13,2
Servizi privati	2,0	1,0	0,9	1,0	0,9	1,3	0,5	0,6	0,8	0,4	9,7
P.A. (non dirigenti)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	2,7	1,9	0,2	0,0	0,3	5,3
Comparti di contrattazione collettiva ²	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2	0,0	0,3	4,7
Altri comparti pubblici ³	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2	0,0	0,3	8,0
P.A. (dirigenti)	0,7	0,2	-0,1	-0,2	0,0	0,1	0,6	4,7	3,1	0,8	10,0
Dirigenti contrattualizzati ⁴	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2	3,7	0,3	11,3
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	2,0	0,6	-0,2	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3	1,7	1,8	7,1
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	2,2	1,6	0,9	0,5	0,4	6,1
Indice generale economia⁶	1,4	1,1	1,1	0,5	0,6	1,4	1,0	0,7	0,8	0,8	9,8
Inflazione⁷	1,2	0,2	0,1	-0,1	1,2	1,2	0,6	-0,2	1,9	5,2	11,8

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.

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

⁶ Il valore differisce da quello pubblicato dall'Istat in quanto considera anche il dato della dirigenza della PA.

⁷ Il dato 2022 è relativo all'inflazione acquisita su base annua, pubblicata da Istat in data 15 aprile (prezzi al consumo marzo 2022).

Ponendo l'attenzione al triennio 2019/2021, per il 2019, si rileva la variazione dell'indice generale dell'economia del +1% che proviene, come già accaduto per il 2018, dalla sottoscrizione dei contratti per il personale non dirigente della PA (+1,9%) e da un aumento minore (+0,8%) per il settore privato – che comprende la crescita più sostenuta per l'industria (+0,9%) e più contenuta per i servizi privati (+0,5%). Il settore che riporta incrementi inferiori è quello della dirigenza della PA, che raggiunge una crescita del +0,6%, data la tardiva e neppure completa sottoscrizione dei CCNL di riferimento.

Per il 2020 la variazione dell'indice generale dell'economia continua a scendere e consegue un + 0,7%. Il settore che riporta incrementi maggiori è quello della dirigenza della PA con una crescita del 4,7%, ed in particolare la dirigenza contrattualizzata Aran che, in piena attività negoziale, fa registrare un +6,2%. Per collocare nel giusto contesto questi incrementi è necessario tuttavia ricordare che le retribuzioni contrattuali comprendono le sole voci retributive “tabellate” da contratto nazionale. Nel caso specifico, il +6,2% delle retribuzioni contrattuali della dirigenza contrattualizzata Aran (a fronte di incrementi della retribuzione complessiva cifrabili all'incirca nel 3,48%) è in buona parte dovuto all'incremento apportato dal CCNL dell'Area Sanità (il settore di gran lunga più numeroso di tutta la dirigenza contrattualizzata e, quindi, quello maggiormente incidente sugli incrementi complessivi dell'aggregato) ed alla concomitante circostanza che una parte significativa di tale incremento è stato ottenuto attraverso un trasferimento di risorse da retribuzione di posizione variabile a retribuzione di posizione parte fissa, operazione che viene qui rilevata ai fini della retribuzione contrattuale, ma ininfluenza sugli incrementi delle retribuzioni complessive. La variazione del settore privato coincide pienamente con la crescita generale (+0,7%) e comprende un aumento più alto per l'industria (+0,8%) e minore per i servizi privati (+0,6%). Infine, per il macro-aggregato del personale non dirigente della PA la crescita annua riporta un +0,2% dovuto all'aggiornamento dell'indennità di vacanza contrattuale.

Nel 2021 gli andamenti sono simili, con una crescita dell'intera economia che restituisce un +0,8%. L'intero settore privato espone una crescita superiore (+0,9%) con una crescita più sostenuta (+1,1%) per l'industria e inferiore (+0,8%) per i servizi privati. Con la conclusione della tornata contrattuale per il macro-aggregato della dirigenza pubblica, si registra un +3,1%, mentre per il personale non dirigente della PA la variazione è nulla.

I dati del primo trimestre 2022 fanno registrare una variazione annua del +0,8%. All'intero settore della PA (dirigenti e non dirigenti, contrattualizzati e

non) viene per ora attribuita solo l'indennità di vacanza contrattuale (+0,4%), mentre per il settore privato la crescita è del +0,9% con un valore ben più elevato per l'industria (+1,5%) e molto al di sotto del macro settore di riferimento per i servizi privati (+0,4%).

L'inflazione acquisita a marzo 2022 è al +5,2%.

L'ultima colonna della *Tavola 2* riporta la *variazione cumulata* per l'intero periodo 2013-2022, con una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia del +9,8%, così divisibile:

- +11,5% per il complesso del *settore privato*; in particolare il +13,2% per l'*industria* che sembra risentire meno della crisi, con valori sempre sopra la media e con effetti che probabilmente hanno interessato maggiormente le dinamiche occupazionali che non quelle retributive;
- +9,7% per i *servizi privati*, che riportano quasi sempre una crescita vicino alla media dell'intera economia;
- +6,1% per il complesso della *pubblica amministrazione*, frutto del blocco contrattuale fino al 2016 e del riavvio delle trattative dell'ultimo triennio. In particolare, la crescita cumulata del periodo è composta dal +8,0% per il personale non dirigente delle forze armate e dell'ordine, e dal +4,7% per il personale non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale. Il complesso della dirigenza restituisce, invece un +10,0% che si compone nella crescita del +11,3% per la dirigenza contrattualizzata Aran⁷, e del +7,1% per i dirigenti in regime di diritto pubblico.

Nel decennio la variazione cumulata dell'inflazione è pari al +11,8%.

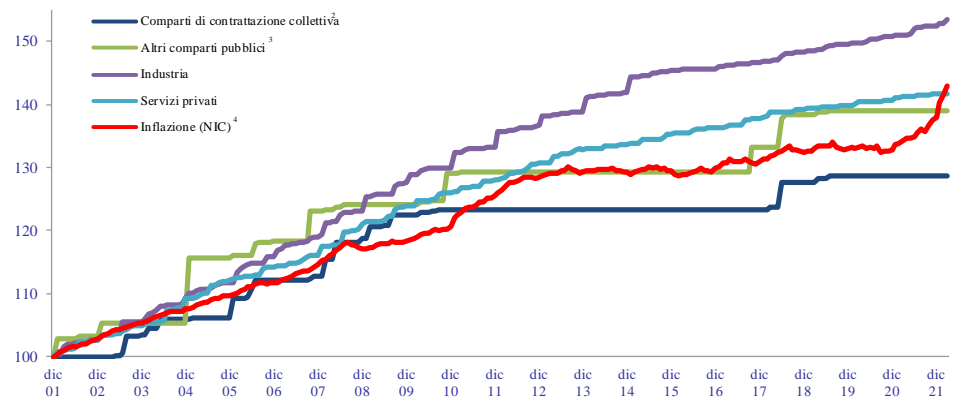
Infine, per un'*analisi di lungo periodo*, come di consueto riportiamo gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali, a far data da dicembre 2001. Nel grafico di *Figura 5* è mantenuta, per tutta la serie storica, la stessa base e si espone l'andamento delle retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di 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.

⁷ L'incremento dell'11,3% si deve essenzialmente all'aumento del 6,2% del 2020 sul 2019, incremento sul quale ha influito significativamente il rinnovo del CCNL Area Sanità (come si è già visto, una parte importante di questa crescita delle "contrattuali" si deve al trasferimento di risorse dalla retribuzione di posizione parte variabile alla retribuzione di posizione parte fissa, operazione tuttavia ininfluente sugli incrementi complessivi).

La curva delle retribuzioni contrattuali del *personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva Aran*, stabile da luglio 2010 a febbraio 2018, e al di sotto della curva dell'indice nazionale dei prezzi al consumo⁸ da aprile 2011, è tornata a crescere con la sottoscrizione nel 2018 dei CCNL di competenza Aran (Funzioni Centrali a febbraio 2018, Istruzione e ricerca ad aprile e Funzioni Locali e Sanità a maggio 2018)⁹ e ferma da allora.

Figura 5 – Retribuzioni contrattuali della Pubblica Amministrazione e del Settore Privato e confronti con l'inflazione

Base dicembre 2001=100⁽¹⁾ Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 aprile 2022 (gennaio/marzo 2022)



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

¹ La base dicembre 2001, anziché dicembre 2015, 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).

L'andamento delle retribuzioni contrattuali del *personale non dirigente in regime di diritto pubblico* (comparti delle forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco) è altrettanto stabile da marzo 2011 a settembre 2017, e mostra l'aumento ad ottobre 2017 e poi a giugno e luglio 2018 ed infine la corresponsione dell'IVC ad aprile, luglio e ottobre 2019¹⁰.

Le retribuzioni per l'*industria* mostrano una crescita costante e certamente superiore sia agli altri raggruppamenti sia all'inflazione¹¹.

⁸ Si tenga conto che da dicembre 2001 con valore pari a 100, a marzo 2022 il valore dell'inflazione è pari a 142,9.

⁹ Il valore da luglio 2010 a febbraio 2018 è rimasto fisso a 123,2. A marzo 2018 è salito a 123,7 con l'applicazione del CCNL Funzioni centrali, per poi giungere a giugno a 127,7 (applicazione CCNL Funzioni locali, Sanità, Istruzione e ricerca), a 128,2 ad aprile 2019 con la corresponsione dell'IVC, ed infine a 128,6 a luglio 2019 (altra corresponsione IVC).

¹⁰ Il valore dell'indice per il personale non dirigente in regime di diritto pubblico a marzo 2022 è pari a 139,1.

¹¹ Il valore dell'indice per l'industria a marzo 2022 è pari a 153,4.

Anche la curva delle retribuzioni contrattuali dei servizi privati espone un andamento in crescita costante, al di sotto dell'industria ma, comunque, da luglio 2004 sopra la curva dell'inflazione¹².

¹² I servizi privati a marzo 2022 riportano un indice pari a 141,7.

3. Appendice statistica

3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti)⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 28 aprile 2022 (gennaio-marzo 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	101,5	102,6	103,2	104,1	104,9	0,1	0,1	0,0	0,2	0,1
feb.	101,6	102,6	103,3	104,1	105,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0
mar.	101,9	102,7	103,4	104,2	105,1	0,2	0,0	0,2	0,1	0,2
apr.	101,9	102,7	103,4	104,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	101,9	102,8	103,5	104,2		0,0	0,1	0,0	0,0	
giu.	102,1	102,9	103,6	104,5		0,2	0,2	0,1	0,3	
lug.	102,3	103,0	103,6	104,6		0,2	0,0	0,0	0,1	
ago.	102,3	103,0	103,6	104,6		0,0	0,0	0,0	0,1	
set.	102,3	103,0	103,7	104,7		0,0	0,1	0,1	0,0	
ott.	102,5	103,1	103,9	104,7		0,2	0,1	0,2	0,0	
nov.	102,5	103,1	103,9	104,7		0,0	0,0	0,0	0,1	
dic.	102,5	103,2	103,9	104,8		0,0	0,0	0,0	0,1	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	0,9	1,1	0,5	0,9	0,9	0,8	1,1	0,7	0,7	0,8
feb.	1,0	1,0	0,6	0,8	0,9	0,8	1,1	0,7	0,7	0,8
mar.	1,2	0,8	0,8	0,7	1,0	0,8	1,1	0,7	0,7	0,9
apr.	1,1	0,8	0,8	0,7		0,9	1,1	0,7	0,7	
mag.	1,1	0,8	0,7	0,7		0,9	1,0	0,7	0,7	
giu.	1,2	0,9	0,6	0,9		1,0	1,0	0,7	0,7	
lug.	1,4	0,7	0,6	1,0		1,0	1,0	0,7	0,7	
ago.	1,1	0,7	0,6	1,1		1,0	0,9	0,6	0,8	
set.	1,0	0,8	0,6	1,0		1,1	0,9	0,6	0,8	
ott.	1,1	0,7	0,7	0,8		1,1	0,9	0,6	0,8	
nov.	1,1	0,7	0,7	0,9		1,1	0,8	0,7	0,8	
dic.	1,1	0,7	0,7	1,0		1,1	0,8	0,7	0,8	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2018	2019	2020	2021	2022
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	102,1	102,9	103,6	104,5	105,1
b. Variazione % su anno precedente		1,1	0,8	0,7	0,9
- determinata da trascinamento ⁶		0,4	0,4	0,2	0,3
- determinata in corso d'anno ⁷		0,7	0,4	0,5	0,5

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

¹ Media ponderata di agricoltura, industria e servizi privati. Si tratta di 9.538.870 unità di personale non dirigente al 31.12.2015 (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 28 aprile 2022 (gennaio-marzo 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	100,5	103,6	105,0	105,5	105,6	0,0	0,0	0,6	0,5	0,0
feb.	100,5	103,6	105,0	105,5	105,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,8	103,6	105,0	105,5	105,6	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,8	104,0	105,0	105,5		0,0	0,3	0,0	0,0	
mag.	100,8	104,0	105,0	105,5		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	103,5	104,0	105,0	105,5		2,8	0,0	0,0	0,0	
lug.	103,6	104,3	105,0	105,5		0,1	0,3	0,0	0,0	
ago.	103,6	104,3	105,0	105,5		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	103,6	104,3	105,0	105,5		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	103,6	104,3	105,0	105,6		0,0	0,0	0,0	0,1	
nov.	103,6	104,4	105,0	105,6		0,0	0,1	0,0	0,0	
dic.	103,6	104,4	105,0	105,6		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	0,5	3,1	1,4	0,5	0,1	0,2	2,5	1,5	0,9	0,5
feb.	0,5	3,1	1,4	0,5	0,1	0,2	2,7	1,4	0,8	0,4
mar.	0,8	2,8	1,4	0,5	0,1	0,3	2,8	1,2	0,7	0,4
apr.	0,8	3,2	1,0	0,5		0,3	3,0	1,1	0,7	
mag.	0,8	3,2	1,0	0,5		0,4	3,3	0,9	0,6	
giu.	3,5	0,4	1,0	0,5		0,7	3,0	0,9	0,6	
lug.	3,6	0,7	0,7	0,5		1,0	2,7	0,9	0,6	
ago.	3,6	0,7	0,7	0,5		1,3	2,5	0,9	0,6	
set.	3,6	0,7	0,7	0,5		1,6	2,2	1,0	0,5	
ott.	3,1	0,7	0,7	0,6		1,8	2,0	1,0	0,5	
nov.	3,1	0,7	0,6	0,6		2,0	1,8	0,9	0,5	
dic.	3,1	0,7	0,6	0,6		2,1	1,8	0,9	0,5	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2018	2019	2020	2021	2022
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	102,4	104	105,0	105,5	105,6
b. Variazione % su anno precedente	2,2	1,6	0,9	0,5	0,3
- determinata da trascinamento ⁶	0,4	1,2	0,3	0,0	0,1
- determinata in corso d'anno ⁷	1,8	0,4	0,6	0,5	0,2

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

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, per un totale di 3.073.326 unità.

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 28 aprile 2022 (gennaio-marzo 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	100,0	100,0	106,9	110,9	110,9	0,0	0,0	5,6	3,7	0,0
feb.	100,0	100,0	106,9	110,9	110,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	106,9	110,9	110,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,3	106,9	110,9		0,0	0,3	0,0	0,0	
mag.	100,0	100,3	106,9	110,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,3	107,0	110,9		0,0	0,0	0,1	0,0	
lug.	100,0	101,2	107,0	110,9		0,0	0,9	0,0	0,0	
ago.	100,0	101,2	107,0	110,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	101,2	107,0	110,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	101,2	107,0	110,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	101,2	107,0	110,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	101,2	107,0	110,9		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	0,0	0,0	6,9	3,7	0,0	0,0	0,0	1,3	6,0	3,4
feb.	0,0	0,0	6,9	3,7	0,0	0,0	0,0	1,8	5,7	3,0
mar.	0,0	0,0	6,9	3,7	0,0	0,0	0,0	2,4	5,4	2,7
apr.	0,0	0,3	6,6	3,7		0,0	0,0	2,9	5,2	
mag.	0,0	0,3	6,6	3,7		0,0	0,0	3,5	4,9	
giu.	0,0	0,3	6,7	3,7		0,0	0,1	4,0	4,7	
lug.	0,0	1,2	5,7	3,7		0,0	0,2	4,4	4,5	
ago.	0,0	1,2	5,7	3,7		0,0	0,3	4,7	4,3	
set.	0,0	1,2	5,7	3,7		0,0	0,4	5,1	4,2	
ott.	0,0	1,2	5,7	3,7		0,0	0,5	5,5	4,0	
nov.	0,0	1,2	5,7	3,7		0,0	0,6	5,9	3,8	
dic.	0,0	1,2	5,7	3,7		0,0	0,6	5,9	3,8	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2018	2019	2020	2021	2022
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,7	107,0	110,9	110,9
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,7	6,2	3,7	0,3
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,7	5,7	3,7	0,3

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

¹ Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali delle Aree della dirigenza contrattualizzata, per un totale di 157.185 unità.

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 28 aprile 2022 (gennaio-marzo 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	100,2	100,2	101,8	103,0	105,0	0,2	0,0	0,0	1,2	0,4
feb.	100,2	100,2	101,8	103,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,2	100,2	101,8	103,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,2	100,2	101,8	103,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	100,2	100,2	101,8	103,3		0,0	0,0	0,0	0,3	
giu.	100,2	100,2	101,8	103,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	100,2	100,2	101,8	103,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
ago.	100,2	100,2	101,8	103,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,2	100,2	101,8	103,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,2	100,6	101,8	104,6		0,0	0,4	0,0	1,3	
nov.	100,2	101,8	101,8	104,6		0,0	1,2	0,0	0,0	
dic.	100,2	101,8	101,8	104,6		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	0,2	0,0	1,6	1,2	2,0	0	0,2	0,4	1,3	1,7
feb.	0,2	0,0	1,6	1,2	2,0	0	0,2	0,6	1,2	1,8
mar.	0,2	0,0	1,6	1,2	2,0	0,1	0,2	0,7	1,2	1,9
apr.	0,2	0,0	1,6	1,2		0,1	0,2	0,8	1,2	
mag.	0,2	0,0	1,6	1,4		0,1	0,1	1,0	1,1	
giu.	0,2	0,0	1,6	1,4		0,1	0,1	1,1	1,1	
lug.	0,2	0,0	1,6	1,4		0,1	0,1	1,2	1,1	
ago.	0,2	0,0	1,6	1,4		0,1	0,1	1,4	1,1	
set.	0,2	0,0	1,6	1,4		0,2	0,1	1,5	1,1	
ott.	0,2	0,4	1,2	2,7		0,2	0,1	1,6	1,2	
nov.	0,2	1,6	0,0	2,7		0,2	0,2	1,4	1,4	
dic.	0,2	1,6	0,0	2,7		0,2	0,3	1,3	1,5	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2018	2019	2020	2021	2022
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,2	100,5	101,8	103,5	105,0
b. Variazione % su anno precedente	0,2	0,3	1,3	1,7	1,7
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	1,3	0,0	1,0
- determinata in corso d'anno ⁷	0,2	0,3	0,0	1,7	0,7

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

¹ Media ponderata degli indici relativi a professori e ricercatori universitari, magistrati e dirigenti delle forze dell'ordine, militari, difesa e vigili del fuoco, per un totale di 90.999 unità.

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 28 aprile 2022 (gennaio-marzo 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	100,6	104,3	105,0	105,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,6	104,3	105,0	105,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,9	104,3	105,0	105,0	105,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,9	104,7	105,0	105,0		0,0	0,4	0,0	0,0	
mag.	100,9	104,7	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	104,2	104,7	105,0	105,0		3,3	0,0	0,0	0,0	
lug.	104,3	105,0	105,0	105,0		0,1	0,3	0,0	0,0	
ago.	104,3	105,0	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	104,3	105,0	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	104,3	105,0	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	104,3	105,0	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	104,3	105,0	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	0,6	3,7	0,7	0,0	0,0	0,2	2,9	1,6	0,2	0,0
feb.	0,6	3,7	0,7	0,0	0,0	0,2	3,2	1,3	0,1	0,0
mar.	0,9	3,4	0,7	0,0	0,0	0,3	3,4	1,1	0,1	0,0
apr.	0,9	3,8	0,3	0,0		0,4	3,6	0,8	0,0	
mag.	0,9	3,8	0,3	0,0		0,5	3,9	0,5	0,0	
giu.	4,2	0,5	0,3	0,0		0,8	3,6	0,5	0,0	
lug.	4,3	0,7	0,0	0,0		1,2	3,2	0,5	0,0	
ago.	4,3	0,7	0,0	0,0		1,5	2,9	0,4	0,0	
set.	4,3	0,7	0,0	0,0		1,9	2,6	0,4	0,0	
ott.	3,7	0,7	0,0	0,0		2,2	2,4	0,3	0,0	
nov.	3,7	0,7	0,0	0,0		2,4	2,1	0,3	0,0	
dic.	3,7	0,7	0,0	0,0		2,5	2,0	0,2	0,0	
						Riepilogo annuale ⁵				
						2018	2019	2020	2021	2022
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)						102,8	104,7	105,0	105,0	105,0
b. Variazione % su anno precedente						2,7	1,9	0,2	0,0	0,3
- determinata da trascinamento ⁶						0,4	1,4	0,2	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁷						2,3	0,5	0,0	0,0	0,3

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

(1) Si tratta di 2.825.142 unità di personale non dirigente al 31 dicembre 2015 (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⁾

Agg.to: comunicato stampa 28 aprile 2022 (gennaio-marzo 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	100,0	103,7	104,3	104,3	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	103,7	104,3	104,3	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,4	103,7	104,3	104,3	104,3	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,4	104,1	104,3	104,3		0,0	0,4	0,0	0,0	
mag.	100,4	104,1	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	103,7	104,1	104,3	104,3		3,3	0,0	0,0	0,0	
lug.	103,7	104,3	104,3	104,3		0,0	0,2	0,0	0,0	
ago.	103,7	104,3	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	103,7	104,3	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	103,7	104,3	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	103,7	104,3	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	103,7	104,3	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	2,5	1,6	0,2	0,0
feb.	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	2,8	1,3	0,1	0,0
mar.	0,4	3,3	0,6	0,0	0,0	0,0	3,1	1,1	0,1	0,0
apr.	0,4	3,7	0,2	0,0		0,1	3,4	0,8	0,0	
mag.	0,4	3,7	0,2	0,0		0,1	3,6	0,6	0,0	
giu.	3,7	0,4	0,2	0,0		0,4	3,3	0,6	0,0	
lug.	3,7	0,6	0,0	0,0		0,7	3,1	0,5	0,0	
ago.	3,7	0,6	0,0	0,0		1,0	2,8	0,4	0,0	
set.	3,7	0,6	0,0	0,0		1,3	2,6	0,4	0,0	
ott.	3,7	0,6	0,0	0,0		1,6	2,3	0,3	0,0	
nov.	3,7	0,6	0,0	0,0		1,9	2,1	0,3	0,0	
dic.	3,7	0,6	0,0	0,0		2,1	2,0	0,2	0,0	
	Riepilogo annuale ⁵									
	2018	2019	2020	2021	2022					
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	102,2	104,1	104,3	104,3	104,3					
b. Variazione % su anno precedente	2,2	1,8	0,2	0,0	0,3					
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	1,4	0,2	0,0	0,0					
- determinata in corso d'anno ⁷	2,2	0,4	0,0	0,0	0,3					

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

¹ Personale pubblico non dirigente rappresentato per la parte datoriale dall'Aran (2.361.264 unità al 31.12.2015, 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 28 aprile 2022 (gennaio-marzo 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	103,0	107,1	107,6	107,6	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	103,0	107,1	107,6	107,6	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	103,0	107,1	107,6	107,6	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	103,0	107,4	107,6	107,6		0,0	0,3	0,0	0,0	
mag.	103,0	107,4	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	106,7	107,4	107,6	107,6		3,5	0,0	0,0	0,0	
lug.	107,1	107,6	107,6	107,6		0,4	0,2	0,0	0,0	
ago.	107,1	107,6	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	107,1	107,6	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	107,1	107,6	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	107,1	107,6	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	107,1	107,6	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,0	4,6	1,7	0,1	0,0
feb.	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,3	4,7	1,4	0,1	0,0
mar.	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,5	4,8	1,1	0,1	0,0
apr.	3,0	4,2	0,2	0,0		1,8	4,9	0,8	0,0	
mag.	3,0	4,2	0,2	0,0		2,0	5,0	0,5	0,0	
giu.	6,7	0,7	0,2	0,0		2,6	4,5	0,4	0,0	
lug.	7,1	0,5	0,0	0,0		3,2	3,9	0,4	0,0	
ago.	7,1	0,5	0,0	0,0		3,8	3,4	0,3	0,0	
set.	7,1	0,5	0,0	0,0		4,3	2,8	0,3	0,0	
ott.	3,9	0,5	0,0	0,0		4,4	2,5	0,3	0,0	
nov.	3,9	0,5	0,0	0,0		4,5	2,2	0,2	0,0	
dic.	3,9	0,5	0,0	0,0		4,4	2,1	0,2	0,0	
	Riepilogo annuale ⁵									
	2018	2019	2020	2021	2022					
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	105,4	107,4	107,6	107,6	107,6					
b. Variazione % su anno precedente	4,6	1,9	0,2	0,0	0,3					
- determinata da trascinamento ⁶	2,3	1,6	0,2	0,0	0,0					
- determinata in corso d'anno ⁷	2,3	0,3	0,0	0,0	0,3					

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

¹ Personale non dirigente delle Forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco (463.878 unità al 31.12.2015, 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.