

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto
semestrale aran
sulle retribuzioni
dei pubblici
dipendenti

1

Anno 2023

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Anno 14, n. 1

*Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, realizzato in base alle informazioni ed ai dati disponibili alla data del **31 gennaio 2024**, salvo diversa indicazione.*

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. La configurazione finanziaria della tornata contrattuale 2022-2024 ed il confronto con quelle precedenti.....	3
1.1 Le caratteristiche specifiche della tornata 2022-24.....	3
1.2 Un confronto con le altre tornate	7
1.3 Il raffronto con l'inflazione	11
 2. Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato.....	 13
2.1 Variazioni congiunturali 2023	14
2.2 Variazioni tendenziali 2023	16
2.3 Variazioni annue dal 2013 al 2023	17
2.4 Variazioni dal 2001 al 2023.....	21
 3. Appendice statistica	 24
3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti)	24
3.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti)	25
3.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata	26
3.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico	27
3.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione	28
3.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva.....	29
3.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico	30

1. La configurazione finanziaria della tornata contrattuale 2022-2024 ed il confronto con quelle precedenti

1.1 Le caratteristiche specifiche della tornata 2022-24

Nel mese di gennaio 2024 è stato trasmesso all'Aran l'Atto di indirizzo quadro che consente di fatto l'avvio di tutta l'attività negoziale per la prossima tornata 2022-24. Rispetto all'esperienza più recente, le novità non sono di poco conto e meritano una serie di importanti chiarimenti per fugare non poche incertezze apparse in molti sommari resoconti.

Nella *tavola 1* è mostrata la struttura temporale degli appostamenti. La prima riga riporta quanto stanziato nella legge di bilancio del dicembre 2021 coerente con una dinamica retributiva pari allo 0,33% nel 2022 e allo 0,53% a regime. Si tratta evidentemente di quanto necessario per finanziare l'IVC (Indennità di vacanza contrattuale) nelle quote previste in sede normativa, a partire da una previsione del tasso di inflazione IPCA- NEI (Indice dei prezzi al consumo armonizzato al netto degli energetici importati) elaborato dall'ISTAT nel giugno 2021, pari per l'anno successivo all'1,0%.

La seconda riga della tavola riporta le risorse appostate nella legge di bilancio successiva, quella per il 2023, e pari ad un miliardo di euro. Si tratta di uno stanziamento con caratteristiche del tutto diverse da quelle consuete in quanto, innanzitutto, la legge stessa lo destina ad un emolumento accessorio, con natura di una tantum e solo per il 2023. In secondo luogo, la sua determinazione è fissata nell'1,5% del trattamento stipendiale di tutto il personale pubblico, senza alcun intervento formale e sostanziale da parte della contrattazione collettiva nazionale. Questa dinamica dell'1,5% appare ridotta nella tavola a circa l'1%, in quanto è calcolata in funzione non solo del trattamento stipendiale, ma del complesso della retribuzione di fatto.

La terza riga della tavola fa riferimento ad un dispositivo con caratteristiche ancora più irruenti. Con un decreto-legge dell'ottobre 2023, sono infatti stati stanziati 2 miliardi per garantire una IVC "potenziata" di 6,7 volte, a valere sul 2024, ma con disponibilità di cassa per le Amministrazioni statali già nel 2023. L'ultima riga riporta infine l'integrazione finale disposta in legge di bilancio, che consente una dinamica a regime complessiva pari al 5,78%.

Tavola 1

Risorse finanziarie per i CCNL del settore statale, 2022-24¹

Valori in milioni di euro e incidenze %

	Milioni di € al lordo oneri riflessi				Incidenze % sulla base di riferimento ⁽⁶⁾			
	2022	2023	2024	2025	22/21	23/21	24/21	25/21
Legge di Bilancio per il 2022 ²	310	500	500	500	0,33	0,53	0,53	0,53
Legge di Bilancio per il 2023 ³	—	1.000	—	—	—	1,05	—	—
Decreto Legge "Anticipi" ⁴	—	—	2.000	—	—	—	2,10	—
Legge di Bilancio per il 2024 ⁵	—	—	3.000	5.000	—	—	3,15	5,25
Totale	310	1.500	5.500	5.500	0,33	1,58	5,78	5,78

¹ Comprende il personale contrattualizzato (dirigente e non) dei settori cui si applicano i CCNL sottoscritti in sede Aran: Funzioni centrali (Ministeri e Agenzie fiscali), Istruzione e ricerca (Istituzioni scolastiche e accademie/conservatori), Presidenza del consiglio dei ministri. Comprende inoltre il personale non contrattualizzato dei seguenti settori: Forze armate e corpi di polizia, Vigili del fuoco, Polizia penitenziaria, Carriera prefettizia, Carriera diplomatica, Magistratura.

² Legge n. 234/21, art. 1 c. 609.

³ Legge n. 197/22, art. 1 c. 330 (importo cosiddetto *Una tantum*)

⁴ D.L. n. 145/23, art. 3.

⁵ Legge n. 213/23, art. 1 c. 27.

⁶ Incidenze cumulate sul monte di costo del lavoro, calcolato includendo le assunzioni in deroga successive al 2021.

La struttura della tavola rivela la chiara volontà di fare arrivare celermente in busta paga le nuove risorse, rispettando così una qualche coerenza temporale con la tornata cui si riferiscono, di fatto “aggirando” la contrattazione collettiva ed evitando così i ritardi che da molti anni l’hanno caratterizzata.

La tavola che segue (*tavola 2*) quantifica il complesso delle risorse anche per i comparti non statali, applicando il solito principio di garantire gli stessi incrementi percentuali con risorse messe a carico dei rispettivi bilanci¹. Per semplicità, la tavola non riprende le risorse a regime per il 2025 in quanto coincidono con quelle per il 2024. È così possibile quantificare in poco meno di 10 miliardi di euro le risorse necessarie a regime per rinnovare i CCNL del complesso del pubblico impiego.

¹ La tavola ha stimato per i settori non statali gli stessi incrementi percentuali riconosciuti per i settori statali. In realtà, potrebbero esservi lievi differenze tra i due macro-settori, oltretutto tra i diversi comparti di ciascun macro-settore, poiché le risorse relative agli anni 2022 e 2023 sono state determinate a copertura dell’IVC nonché dell’una tantum 2023 per il settore statale, voci retributive entrambe calcolate in percentuale rispetto allo stipendio tabellare. Pertanto, nei settori/comparti ove si registra una maggiore incidenza del tabellare sulla retribuzione complessiva, rispetto all’incidenza media del settore statale, il tasso effettivamente riconosciuto potrà risultare di poco superiore ai tassi indicati in tabella. Al contrario, il tasso potrà risultare di poco inferiore, dove la suddetta incidenza del tabellare è inferiore all’incidenza media del settore statale.

Sotto l'apparente omogeneità che caratterizza i comparti statali e gli altri, è in realtà presente una diversa modalità di erogazione della maggiorazione IVC. Per i settori statali la corresponsione è avvenuta in via anticipata, con l'inserimento nella busta paga di dicembre 2023 dell'intero ammontare annuale dovuto per il 2024, mentre nel caso dei settori non statali questa modalità era possibile, ma non dovuta.

Tavola 2

Risorse finanziarie per i CCNL dell'intera P.A., 2022-24

Valori in milioni di euro e incidenze %

	Milioni di € al lordo oneri riflessi			Incidenze % sulla base di riferimento ³		
	2022	2023	2024	22/21	23/21	24/21
CCNL, settori statali	310	1.500	5.500	0,33	1,58	5,78
CCNL, settori non statali ^{1,2}	250	1.210	4.437	0,33	1,58	5,78
Totale CCNL	560	2.710	9.937	0,33	1,58	5,78

¹ Importo a carico dei bilanci delle amministrazioni non statali stimato con i medesimi criteri utilizzati per determinare lo stanziamento delle amministrazioni statali, come richiamato dalla Legge n. 213/23, art. 1 c. 29.

² Comprende il personale contrattualizzato (dirigente e non) dei seguenti comparti e settori Aran: Funzioni centrali (enti pubblici non economici), Istruzione e ricerca (enti di ricerca, università), Funzioni locali (regioni ed enti regionali, enti locali, camere di commercio, ex Ipab), Sanità (aziende sanitarie, compresi IRCCS e istituti zooprofilattici). Comprende inoltre il personale contrattualizzato che opera presso regioni a statuto speciale o province autonome, che non applica contratti Aran, nonché il settore non contrattualizzato dei professori e ricercatori universitari.

³ Incidenze cumulate sul monte di costo del lavoro.

La successiva **tavola 3** mostra come si articolano temporalmente le due diverse modalità di erogazione, ponendo così in luce anche l'agire degli assorbimenti nel corso del tempo. Va ricordato come in ambedue i casi si ipotizza che il rinnovo dei CCNL avvenga in tempo utile affinché i relativi disposti economici abbiano effetto in busta paga entro il 2024. Infine, i valori riportati nella tavola fanno riferimento alle dinamiche retributive cumulate nei diversi anni di vigenza del CCNL, sempre rispetto all'anno finale della tornata precedente, cioè il 2021.

Tavola 3

Le possibilità di erogazione della maggiorazione IVC

Incidenze % sulla base di riferimento del 2021

	Amministrazioni con erogazione IVC maggiorata nel:					
	2024 ⁴			2023 ⁵		
	23/21	24/21	25/21	23/21	24/21	25/21
IVC 2023 ¹	0,53	0,53	–	0,53	0,53	–
Una tantum ²	1,05	–	–	1,05	–	–
Maggiorazione IVC ³	–	2,10	–	2,10	–	–
CCNL	–	3,15	5,78	0,00	3,15	5,78
Totale	1,58	5,78	5,78	3,68	3,68	5,78

¹ Legge n. 234 del 2021, art. 1 c.609. L'incidenza include anche gli arretrati per il personale che non percepisce IVC.

² Legge n. 197/22, art. 1 c. 330.

³ Legge n. 213/23, art. 1 c. 28.

⁴ Amministrazioni non statali che non hanno applicato il decreto anticipi (art. 3, c. 3 DL n. 145/2023) e che, conseguentemente, stanno erogando l'IVC maggiorata mensilmente nel 2024.

⁵ Amministrazioni statali, tenute all'applicazione del decreto anticipi (art. 3, c. 1 DL n. 145/2023) ed amministrazioni non statali che hanno deciso di applicarlo (art. 3, c. 3 DL n. 145/2023) e che, conseguentemente, hanno erogato l'importo annuo dell'IVC maggiorata nel mese di dicembre del 2023.

Il lato sinistro della tavola illustra innanzitutto la modalità consueta di erogazione nel 2024 della maggiorazione IVC. La prima riga mostra l'effetto dell'IVC standard, erogata anche nel 2024, poi assorbita a regime, nel 2025, all'interno degli adeguamenti da CCNL².

Nella seconda e terza riga è riportato l'effetto dell'una tantum dell'1,5%, che cessa di essere erogata nel 2024, e similmente quello della maggiorazione IVC, che cessa nel 2025³. La tavola mostra in questo modo lo spazio lasciato alla contrattazione nazionale, pari a poco più della metà del 5,78%

² L'incidenza mostrata nella tavola include anche gli arretrati che dovranno essere corrisposti ad alcune categorie di personale che non percepiscono IVC ed il cui trattamento economico è direttamente disciplinato da disposizioni di legge, quali, ad esempio, i magistrati, il personale dirigente delle forze armate e delle forze di polizia (ad ordinamento civile e militare), i professori ed i ricercatori universitari.

³ Ovviamente, nella ipotesi - su cui è basata la tavola - che i contratti siano rinnovati entro il 2024. Diversamente, l'erogazione dell'IVC maggiorata continuerà anche nel 2025.

conseguibile a regime, ed ottenuto in via residuale sottraendovi quanto già erogato come IVC in complesso.

Per aggiungere maggiore concretezza a queste valutazioni è senza dubbio utile riportare gli incrementi mensili lordi che giungeranno in busta paga. Impiegando una base retributiva media per i comparti statali di circa 36 mila euro lordi, il beneficio a regime si ragguaglia attorno ai 160 euro mese, di cui poco più di 70 già erogati sotto forma di IVC complessiva (IVC standard + maggiorazione IVC).

Il *prospetto a destra* della [tavola 3](#) si riferisce invece a quei comparti che hanno erogato la maggiorazione IVC nel corso del 2023, corrispondendo cioè i circa 60 euro per tredici mensilità, vale a dire poco meno di 800 euro in un'unica tranche. In questo modo la retribuzione complessivamente erogata nel 2023 risulterà sostanzialmente analoga rispetto a quanto verrà percepito nel 2024, nell'ipotesi che vengano effettivamente rinnovati i CCNL. In assenza del rinnovo, invece, la busta paga media del 2024 non conterrebbe più né l'una tantum né la maggiorazione IVC, registrando così una decisa caduta, stimabile in circa 1.100 euro annui.

1.2 Un confronto con le altre tornate

Da quanto prima illustrato emerge come la configurazione della nuova tornata 2022-24 presenti elementi di novità davvero rilevanti assieme a tratti di continuità con il passato. Per chiarire meglio questi profili, la [tavola 4](#) riassume le caratteristiche salienti delle ultime tre tornate.

Un primo aspetto di novità è costituito dalla quota di risorse che sono state direttamente erogate in anticipo in base ad un disposto legislativo. Un tipico emolumento attribuito in via legislativa è costituito dall'IVC (Indennità di vacanza contrattuale) pari nella tornata 2019-21 al 13% del complesso delle risorse "standard", cioè quelle attribuite per rinnovare i CCNL.

Tavola 4

Configurazione finanziaria delle tre tornate

Valori in milioni di euro, incidenze %, numero di mesi, tassi di crescita %

	Tornate contrattuali		
	2016 -2018	2019 -2021	2022 -2024
Costi della tornata contrattuale			
Risorse standard della tornata, mln. di euro	5.084	6.734	9.937
<i>di cui pre-erogate con disposto legislativo¹</i>	–	13%	45%
Altre risorse destinate alla contrattazione ²	–	367	–
Altri disposti legislativi, mln. di euro ²	–	1.210	735
<i>di cui Comparto sanità^{2,3}</i>	–	835	600
<i>di cui Comparto sicurezza^{2,4}</i>	–	235	88
Risorse complessive della tornata	5.084	8.310	10.672
<i>di cui pre-erogate con disposto legislativo</i>	–	25%	49%
Dinamica % di crescita a regime			
Risorse standard	3,48	4,07	5,78
Risorse complessive	3,48	5,02	6,21
Ritardo di sottoscrizione⁵			
Media dei 4 comparti, mesi	28,8	44,2	—
Ritardo invio Atto di indirizzo quadro, mesi	17,8	27,1	24,0
Tasso di inflazione IPCA⁶			
Generale ⁷	2,5	2,4	17,3
NEI (netto energetici importati) ⁸	1,9	2,2	16,9
Ex energy ⁷	2,4	2,1	13,4

¹ In tutte le tornate comprende l'IVC a regime. Per il 2022-24 comprende inoltre l'una tantum erogata nel 2023 e il DL "anticipi".

² Per la tornata 2019-21, cfr. *Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti* n.1, 2022.

³ Per la tornata 2022-24: incremento risorse per l'Indennità prestazioni aggiuntive e per altre Indennità, Legge n. 213/23, art. 1 c. 217 e 220.

⁴ Per la tornata 2022-24: trattamento accessorio per la dirigenza, incrementi retributivi vari, assicurazione sanitaria integrativa, Legge n. 213/23, art. 1 c. 347, 348 e 355.

⁵ Calcolato rispetto al primo mese della tornata.

⁶ Inflazione cumulata sul triennio (tasso calcolato rapportando l'anno di arrivo della tornata all'anno di arrivo di quella precedente).

⁷ Previsioni di consenso per il 2024.

⁸ Previsioni ISTAT per il 2024.

Nella tornata precedente 2016-18, dopo il lungo blocco contrattuale, l'IVC non fu attribuita⁴, ma se si risalisse a quelle ancora precedenti si ritroverebbe una incidenza analoga, mentre nella tornata attuale il quadro conosce una netta novità, in quanto l'incidenza è pari a circa il 45%⁵. È stato lo strumento legislativo che ha consentito di erogare l'una tantum dell'1,5% (sul trattamento stipendiale) nel corso del 2023 e lo stesso vale per l'IVC maggiorata fra la fine del 2023 e l'inizio del 2024, ottenendo così che quasi la metà delle risorse giungesse in busta paga ben entro il periodo di vigenza contrattuale.

Per illustrare meglio questa dimensione temporale, la tavola riporta una ulteriore statistica, rappresentata dai mesi di ritardo medio dei quattro principali rinnovi contrattuali. Si vede così che dai 29 mesi della tornata 2016-18 si è passati ai 44 di quella successiva, pari a quasi un anno dopo la chiusura del periodo di vigenza. Come si ricorderà, nel 2016-18 sono state necessarie tre leggi di bilancio per stanziare quanto dedicare al miglioramento retributivo dei pubblici dipendenti e ben quattro nella tornata successiva. Ciò introduce un forte ritardo di fondo, con l'atto di indirizzo iniziale, quello che consente all'Aran di avviare la propria attività negoziale, che però giunge quasi alla fine del periodo di vigenza dei CCNL stessi. Per mettere a fuoco questo aspetto, la tavola riporta anche questa ulteriore informazione.

Per completare il quadro, vengono riportate altre informazioni ed in particolare le risorse ulteriori rispetto a quelle dedicate al rinnovo dei CCNL. Un primo ammontare riguarda risorse la cui attribuzione è comunque devoluta alla contrattazione collettiva. Sono risorse rese disponibili in misura importante nella scorsa tornata, in relazione innanzitutto allo sblocco dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale delle amministrazioni, che prima non poteva superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. In secondo luogo, si tratta di risorse di nuovo indirizzate a tutti i comparti, per mettere in atto i nuovi ordinamenti del personale destinatario di disposizioni che hanno previsto l'istituzione delle commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionali.

⁴ Non fu attribuita una IVC specifica per il triennio, ma continuò ad essere erogata l'IVC dal 2010, durante tutto il periodo di blocco contrattuale.

⁵ Se si considerano anche le altre risorse erogate attraverso disposizioni di legge, l'incidenza di quanto pre-erogato raggiunge il 49%.

Un secondo gruppo di finanziamenti si riferisce, infine, a risorse messe a disposizione di nuovo attraverso disposizioni legislative ed afferente in larga parte al personale dei comparti della sicurezza e della sanità, quantificabili nella scorsa tornata in oltre 1,2 miliardi di euro. Con tutta evidenza si tratta di un valore che interviene decisamente sulle disponibilità complessive per riadeguare i trattamenti retributivi del personale. In effetti, come riporta sempre la tavola, la dinamica retributiva e a regime si innalza dal 4,1% al 5%.

Sempre in questo ambito, nel corso dell'attuale tornata va innanzitutto menzionato lo stanziamento straordinario di 3 miliardi, contenuto nella Legge di stabilità (art.1, c. 217) e dedicati alla Sanità. A questo proposito, la quantificazione riportata nella tavola offre lo spunto per un chiarimento di rilievo. Una quota pari a circa 2,4 miliardi è già considerata nelle risorse della **tavola 2**, afferenti al costo del rinnovo dei CCNL, e dunque costituisce per questa parte una diversa modalità di finanziamento che non altera le dinamiche in termini retributivi. Si tratta, cioè, di risorse aggiuntive di cui le singole aziende sanitarie saranno dotate per rinnovare i CCNL. I restanti 600 milioni rappresentano invece uno stanziamento indirizzato ad una pluralità di obiettivi.

Senza dubbio varrà ad incrementare le buste paghe in larga misura attraverso valorizzazioni delle specificità medico-veterinaria, infermieristica e dell'altro personale del comparto secondo specifiche indicazioni da individuare nell'atto di indirizzo. A questo si somma quanto già indicato sempre in legge di stabilità (art. 1, c. 220) per rivalutare le indennità connesse a prestazioni aggiuntive. Lo stanziamento di cui sopra è inoltre dedicato all'acquisto di prestazioni ospedaliere, al perseguimento di obiettivi sanitari di carattere prioritario, al potenziamento delle attività di prevenzione e assistenza sanitaria e sociosanitaria in favore dei soggetti che versano in condizioni di vulnerabilità sociale ed economica.

Vanno poi segnalate risorse specifiche dedicate al personale del comparto della sicurezza, che si aggiungono a quelle previste nella tornata precedente. Alla fine questo complesso di risorse aggiuntive innalza la dinamica retributiva a regime dal 5,78% al 6,21%.

1.3 Il raffronto con l'inflazione

La tavola consente anche un'altra lettura lungo le diverse tornate, centrata sui rispettivi miglioramenti retributivi che vanno dal 3,5% della prima sino al 6,2% di quella attuale. In termini di "grande media" per il complesso del settore pubblico e limitandosi alle risorse standard, queste dinamiche offrivano miglioramenti retributivi di circa 90 euro nel 2016-18, poco meno di 110 nel 2019-21 ed infine circa 160 a regime nel 2024.

Confrontando queste dinamiche con il tasso di inflazione dei rispettivi periodi si nota l'assenza di una relazione particolarmente robusta. Anche l'evidenza quantitativa conferma, dunque, una caratteristica specifica dei rinnovi che si sono succeduti dopo il blocco retributivo che dal 2010 è giunto sino al 2016 e che dunque costituisce un tratto di continuità.

In precedenza, cioè prima del blocco, in molti casi traendo ispirazione da quanto concordato nel settore privato, i miglioramenti retributivi venivano parametrati, con modalità piuttosto articolate, ad una qualche indicazione di inflazione preventiva, allora espressa in termini di TIP (tasso di inflazione programmata). Dal 2009 l'ISTAT ha prodotto una previsione al netto dell'effetto dei prodotti energetici importati alla quale si è ancorata, pur con formulazioni decisamente differenziate, la gestione dei rinnovi contrattuali del settore privato. Nel mondo pubblico, alla ripresa dell'attività negoziale nel 2016, non si è invece provveduto ad alcuna formalizzazione esplicita, preferendo percorrere direttamente la strada dell'accordo politico fra Autorità di Governo e sindacati e così dismettendo molto delle pratiche regolatorie invalse in precedenza.

In termini quantitativi nei diversi rinnovi si è scelta una via mediana, con dinamiche più sostanziose, in periodi di bassa crescita dei prezzi ed al contrario evitando di rincorrere l'impennata inflazionistica oggi. Questo ha senza dubbio contribuito a garantire un sentiero di sostenibilità macroeconomica.

A questo proposito la tavola riporta diverse misure di inflazione, le cui differenziazioni sono chiaramente osservabili nell'ultimo periodo. Impiegando previsioni di consenso per il 2024 si vede che l'indice complessivo dei prezzi al consumo armonizzati in ambito europeo (IPCA), sarà cresciuto nel 2024 rispetto al 2021 oltre il 17%. La depurazione attuata dall'Istat, volta a catturare l'impatto interno del maggior costo esterno dei

beni energetici importati, non modifica in misura sostanziale le risultanze. Impiegando per il 2024 la previsione fornita dall'ISTAT, il dato si ragguaglia al 16,9%. Ben diversa è la terza indicazione, che riporta il 13,4%.

È d'obbligo chiarire che nella seconda misurazione viene impiegata dall'ISTAT una tecnica innovativa, che costruisce la depurazione per via econometrica, mentre nel terzo si impiega la metodologia tradizionale che semplicemente non considera nell'indice i beni energetici come: Energia elettrica, gas, combustibili da autotrazione e così via. Parrebbe quindi che molta dell'inflazione registrata abbia avuto un propellente interno.

La strada dell'accordo politico diretto fra Autorità di governo e sindacati prima dell'apertura delle trattative (o, comunque, di momenti preliminari di confronto e consultazione, come avvenuto nella presente tornata 2022-2024) presenta l'indubbio vantaggio di avere semplificato il gioco contrattuale, chiarendo responsabilità e prerogative sostanziali dei diversi attori ed al contempo, come già osservato, garantendo stabilità macroeconomica. Non pare invece aver risolto una patologia endemica del sistema, più volte ricordata e cioè di rinnovare CCNL con tempistiche tali che, alla loro sigla, i CCNL stessi risultano già scaduti.

È difficile non cogliere una relazione tra questa perdurante problematica e la configurazione finanziaria della presente tornata, ove circa la metà delle risorse ha visto una pre-erogazione decisa per via legislativa, anticipando in misura rilevante le decisioni che saranno assunte dal tavolo negoziale⁶.

⁶ L'erogazione anticipata, attraverso la legge, di una parte delle risorse contrattuali dedicate alla nuova stagione contrattuale ha risentito anche della esigenza, particolarmente avvertita in questa fase, di un maggiore allineamento tra previsioni ed andamenti effettivi dei flussi di cassa, nella gestione del bilancio dello stato.

2. Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato⁷

Come di consueto, si passa ora all'approfondimento della dinamica registrata per le retribuzioni contrattuali⁸, basata sui dati Istat, *aggiornati al comunicato stampa del 31 gennaio 2024*, che riporta le informazioni dell'ultimo trimestre del 2023.

È il caso di ricordare che, in questa analisi, si prendono in considerazione solo gli andamenti delle voci retributive con importi definiti nel contratto nazionale (ad esempio, stipendi tabellari ed indennità fisse). Dunque, si osserva una dinamica retributiva diversa da quella delle retribuzioni complessive.

Pur in assenza di effetti significativi connessi a recenti rinnovi contrattuali dei settori pubblici, i dati presentati registrano comunque gli effetti delle consistenti anticipazioni - di cui si è dato ampiamente conto nella prima parte di questo Rapporto - sulle somme che saranno erogate con i rinnovi contrattuali 2022-2024.

Complessivamente, nel corso dell'anno, sono stati sottoscritti 13 contratti⁹, tutti del settore privato, in particolare sei nell'industria e sette nei servizi privati. I dipendenti interessati dagli accordi firmati sono circa 1,4 milioni, che corrispondono ad un monte retributivo dell'11,8% del totale economia. I contratti firmati più importanti, in termini di lavoratori coinvolti, sono quelli del credito e dei servizi socio assistenziali.

⁷ 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.

⁸ 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 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.

⁹ Gli altri accordi firmati nel 2023 sono: autorimesse e autonoleggio, servizi socio assistenziali, gomma e materie plastiche, vetro, Fiat, lavanderia industriale, legno e prodotti in legno, vigilanza privata, società e consorzi autostradali, pelli e cuoio, agenzie recapiti espressi, credito e grafiche-editoriali. Si ricorda che la rilevazione Istat delle retribuzioni contrattuali non monitora i contratti dei dirigenti.

Alla fine di dicembre sono in vigore 44 contratti che regolano il trattamento economico del 47,6% della forza lavoro (circa 5,9 milioni). L'incidenza percentuale del monte retributivo dei dipendenti con contratto in vigore è pari al 63,7% nel settore privato, mentre nella pubblica amministrazione l'incidenza è pari a zero, in quanto tutti i contratti sono scaduti.

Nella media del 2023 la variazione dell'indice generale delle retribuzioni contrattuali è del +3,1% rispetto all'anno precedente.

2.1 Variazioni congiunturali 2023

Le *variazioni congiunturali*¹⁰ relative agli indici mensili degli ultimi tre trimestri 2023 sono analizzate sia per il settore privato per il settore pubblico.

Per il *settore privato* (cfr. [Appendice statistica 3.1](#)) gli incrementi più importanti sono rilevati a giugno con un +1,3% e ad aprile e dicembre (rispettivamente con +0,6% e 0,5%), effetto diretto degli aumenti tabellari nei settori che hanno rinnovato in contratti collettivi nazionali. Per i restanti mesi le variazioni sono quasi nulle.

Per il macro-aggregato *dell'intero complesso della PA (dirigenti e non dirigenti)*, l'anticipazione dell'IVC maggiorata al mese di dicembre del 2023 secondo le indicazioni del DL n. 145/2023¹¹ (di cui si è dato ampiamente conto nella prima sezione di questo rapporto) ha avuto l'effetto di un rilevante - quanto particolare - aumento congiunturale del +16,6% nel mese di dicembre (cfr. [Appendice statistica 3.2](#)).

Poiché non sono note, al momento, le amministrazioni non statali che hanno effettivamente erogato l'anticipo, l'Istat ha stimato l'incremento anzidetto considerando le sole amministrazioni statali, cioè quelle obbligate all'erogazione dell'anticipazione, ed il solo personale a tempo indeterminato¹², poiché l'anticipazione è stata erogata solo a quest'ultimo personale. Pertanto, non avendo considerato le amministrazioni non statali che

¹⁰ Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente. Per approfondimenti, si rinvia all'Appendice statistica, dove nella prima sezione sono riportati gli indici mensili e nella seconda sezione le variazioni % congiunturali.

¹¹ Art. 3 DL n. 145/2023. Come è noto, tale decreto prevede l'erogazione di una maggiorazione dell'IVC pari a 6,7 volte il suo valore, nonché l'anticipazione di tale maggiorazione per il personale a tempo indeterminato, nell'importo che avrebbe dovuto, ordinariamente, essere erogato nel corso del 2024, al mese di dicembre del 2023.

L'anticipazione è obbligatoria per le amministrazioni statali ed è facoltativa per tutte le altre.

¹² Il personale a tempo determinato, pur non avendo avuto l'anticipo, beneficerà comunque dell'incremento dell'IVC, che sarà corrisposto mensilmente, in modalità ordinaria, per tutto l'anno 2024.

hanno comunque erogato l'anticipo sulla base della facoltà loro concessa, l'incremento dovrebbe essere sottostimato.

È abbastanza agevole prevedere che a questo incremento congiunturale così rilevante nel mese di dicembre, seguiranno nei prossimi mesi del 2024, variazioni congiunturali negative, dal momento che la maggiorazione di IVC anticipata nel mese di dicembre del 2023 non sarà pagata al personale a tempo indeterminato, per tutto l'anno 2024. Ovviamente, si avrà inoltre di nuovo una risalita dell'indice nel momento in cui saranno sottoscritti i nuovi contratti collettivi¹³.

L'incremento complessivo del +16,6% è la risultante di tutte le variazioni congiunturali che hanno interessato i diversi settori della PA.

Il *personale non dirigente della PA* (cfr. [Appendice statistica 3.5](#)) registra a dicembre un +19,7%. A sua volta, questo incremento si compone di un +17,8% per il personale non dirigente dei *comparti di contrattazione Aran* (cfr. [Appendice statistica 3.6](#)) e di un +27,5% per il personale non dirigente del *comparto sicurezza* (cfr. [Appendice statistica 3.7](#)). A fronte della medesima percentuale utilizzata per il calcolo dell'anticipazione da applicarsi allo stipendio tabellare, la spiegazione di questa differenza tra comparti Aran e comparti Sicurezza risiede nel minor peso dello stipendio tabellare, sul complesso delle voci che formano la retribuzione contrattuale, registrato nei primi rispetto ai secondi.

Per la *dirigenza contrattualizzata Aran* (cfr. [Appendice statistica 3.3](#)) l'aumento congiunturale di dicembre è solo dell'1,7%. Si tratta di un dato, a prima vista, non coerente con il quadro generale e, in particolare, con l'aumento del 19,7% registrato per il personale non dirigente. Dato tuttavia spiegabile ove si consideri che l'anticipazione era obbligatoria solo per le statali (per di più, Istat ha escluso del calcolo tutte le amministrazioni non statali, pur avendo queste ultime la facoltà di erogare l'anticipazione) e che la parte largamente prevalente della dirigenza contrattualizzata Aran è costituita dalla dirigenza medica, che opera – come noto – presso amministrazioni non statali.

Infine, per la *dirigenza in regime di diritto pubblico* (cfr. [Appendice statistica 3.4](#)) l'aumento congiunturale di dicembre è perfino più basso: solo +0,1%.

¹³ Anche nell'ipotesi in cui i nuovi contratti non dovessero essere sottoscritti entro l'anno, l'indice registrerà comunque di nuovo una crescita dal 1/1/2025 per le amministrazioni che hanno erogato l'anticipazione nel dicembre 2023, in quanto da quella data – nel caso di mancata sottoscrizione dei contratti – ricomincerà ad essere erogata, su base mensile, la maggiorazione dell'IVC anticipata a dicembre 2023.

Ciò si deve al fatto che per una parte di questa dirigenza non vi è erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale e, conseguentemente, non vi sono effetti significativi del decreto anticipi.

2.2 Variazioni tendenziali 2023

La **tavola 5** riporta le *variazioni tendenziali*¹⁴ dell'intero 2023 che mostrano per l'intera economia una linea di tendenza in rilevante aumento.

Tavola 5 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 31 gennaio 2024 (ottobre/dicembre 2023)

	gen-23	feb-23	mar-23	apr-23	mag-23	giu-23	lug-23	ago-23	set-23	ott-23	nov-23	dic-23
Settore privato (non dirigenti) ¹	1,2	1,3	1,1	1,7	1,7	2,7	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	3,3
Industria	1,6	1,7	1,4	1,6	1,6	3,9	4,5	4,5	4,5	4,4	4,4	4,5
Servizi privati	0,9	0,9	0,9	1,5	1,5	1,6	1,6	1,7	1,6	1,6	1,6	2,4
P.A. (non dirigenti)	4,7	4,9	4,9	4,7	4,4	4,4	3,3	3,3	3,3	3,1	2,2	22,2
Comparti di contrattazione collettiva ²	4,9	5,1	5,1	4,8	4,5	4,5	3,9	3,9	3,9	3,9	2,7	20,9
Altri comparti pubblici ³	4,3	4,3	4,3	4,0	4,0	4,0	0,7	0,7	0,7	0,0	0,0	27,5
P.A. (dirigenti)	0,7	0,7	0,7	0,5	0,5	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	1,3
Dirigenti contrattualizzati ⁴	0,3	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,0	0,7	0,7	0,7	0,7	0,4	0,5
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	4,0	4,2	4,2	4,0	3,8	3,7	2,8	2,8	2,8	2,6	1,9	18,7
Indice generale economia ⁶	2,0	2,1	2,1	2,4	2,3	3,0	2,9	2,9	2,9	2,8	2,6	7,6

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.

Nel *settore privato* gli aumenti registrano l'attività contrattuale del macro settore, con variazioni nel primo semestre inferiori ai valori dell'intera economia e nel secondo semestre aumenti tendenziali che riflettono gli andamenti dell'indice generale. In particolare, la sezione dell'*industria* restituisce variazioni di poco superiori all'intero settore privato nei primi cinque mesi dell'anno e in forte distacco da giugno in poi, mentre la divisione

¹⁴ Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

dei *servizi privati* espone valori in continuo e costante aumento, ma sempre sotto il valore del macro settore di riferimento.

Il *personale non dirigente della PA* mostra, nei primi mesi del 2023, gli effetti della sottoscrizione dei contratti Funzioni locali (novembre 2022), Sanità (novembre 2022), Istruzione e ricerca (dicembre 2022). Le variazioni mostrano una diminuzione nella seconda parte dell'anno, poiché gli aumenti dei tre contratti sottoscritti a fine 2022, i cui effetti si sono prodotti in larga parte nel 2023, si ragguagliano a valori retributivi del 2022 che, da maggio, hanno acquisito gli incrementi del contratto Funzioni centrali sottoscritto nel maggio 2022 e da aprile gli effetti della corresponsione dell'IVC relativa al triennio 2022-2024. Le variazioni sono nell'ordine del 3-4%, incremento coerente con i tassi che hanno caratterizzato la tornata contrattuale 2019-2021. La variazione di dicembre (+20,9%) è invece diretta conseguenza del decreto anticipi, precedentemente illustrati.

La *dirigenza contrattualizzata Aran* fa registrare incrementi tendenziali inferiori all'1% e in calo, con variazione nulla da luglio a novembre, per lo più dovuti all'erogazione dell'IVC parziale da aprile 2022 e, in misura piena, dal giugno dello stesso anno. Il +1,7% registrato a dicembre è invece l'effetto del decreto anticipi.

Per il *personale non dirigente non contrattualizzato* (forze armate e dell'ordine) le percentuali sono in netta diminuzione fino a toccare una variazione nulla a ottobre e novembre e raggiungere il +27,5% a dicembre, sempre per effetto del decreto anticipi.

La *dirigenza non contrattualizzata* (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine) restituisce aumenti tendenziali di +1,4% da gennaio, in applicazione del DPCM 6 agosto 2021 "Adeguamento triennale degli stipendi e delle indennità del personale di magistratura ed equiparati" e poi scende fino al +0,4 di novembre e al +0,5 di dicembre. Su questo aggregato il decreto anticipi non ha avuto effetti.

2.3 Variazioni annue dal 2013 al 2023

Per un'analisi di medio periodo la [tavola 6](#) riporta le *medie annue* degli indici mensili dal 2013 al 2023, e le relative *variazioni percentuali annue e*

cumulate. In questo intervallo l'indice generale dell'economia mostra una linea di tendenza in crescita sebbene, durante il primo quadriennio, si rilevi una continua e costante diminuzione, passando da un +1,4% del 2013 fino al +0,5% del 2016; solo nel biennio 2018/2019, grazie alla 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 e risalire al +1,1% per il 2022 e +3% per il 2023.

Ponendo l'attenzione al triennio di ripresa delle attività negoziali nella PA per il 2019, la variazione dell'indice generale dell'economia (+1%) 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 un +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 riporta un +0,7%. Il settore che consegue 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%¹⁵. 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, il macro-aggregato del personale non dirigente della PA riporta una crescita annua di +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

¹⁵ 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 ininfluente sugli incrementi delle retribuzioni complessive.

il macro-aggregato della *dirigenza pubblica*, si registra un +3,1%, mentre per il *personale non dirigente della PA* la variazione è nulla.

Tavola 6 – Retribuzioni contrattuali: medie annue dei numeri indice, variazioni % annue e cumulate

Indici base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 31 gennaio 2024 (ottobre/dicembre 2023)

		<i>Numeri indici - Medie annue</i>										
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Settore privato (non dirigenti)¹		96,4	97,9	99,5	100,3	101,0	102,1	102,9	103,6	104,5	105,5	107,9
	Industria	95,3	97,4	99,7	100,2	100,7	101,6	102,5	103,4	104,4	106,0	109,3
	Servizi privati	104,6	98,5	99,4	100,4	101,2	102,5	103,1	103,7	104,4	104,9	106,4
P.A. (non dirigenti)		100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,8	104,7	105,0	105,0	106,1	111,9
	Comparti di contrattazione collettiva ²	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	102,2	104,1	104,3	104,3	105,3	111,2
	Altri comparti pubblici ³	100,0	100,0	100,0	100,0	100,8	105,4	107,4	107,6	107,6	109,8	114,8
P.A. (dirigenti)		100,1	100,3	100,2	100,0	100,0	100,1	100,6	105,3	108,5	109,3	109,8
	Dirigenti contrattualizzati ⁴	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,7	107,0	110,9	111,1	111,4
	Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	100,3	100,9	100,7	100,0	100,0	100,2	100,5	101,8	103,5	105,5	106,5
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	106,6	111,6
Indice generale economia⁶		97,4	98,5	99,7	100,2	100,7	102,2	103,2	104,0	104,8	105,8	109,0

		<i>Variazioni percentuali annue e cumulate</i>											
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/2013
Settore privato (non dirigenti)¹		1,9	1,6	1,6	0,8	0,7	1,1	0,8	0,7	0,9	1,0	2,4	14,3
	Industria	1,8	2,2	2,3	0,5	0,5	0,9	0,9	0,8	1,1	1,5	3,2	16,8
	Servizi privati	2,0	1,0	0,9	1,0	0,9	1,3	0,5	0,6	0,8	0,5	1,4	11,4
P.A. (non dirigenti)		0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	2,7	1,9	0,2	0,0	1,0	5,5	11,8
	Comparti di contrattazione collettiva ²	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2	0,0	0,9	5,7	11,2
	Altri comparti pubblici ³	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2	0,0	2,0	4,5	14,7
P.A. (dirigenti)		0,7	0,2	-0,1	-0,2	0,0	0,1	0,6	4,7	3,1	0,7	0,5	10,5
	Dirigenti contrattualizzati ⁴	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2	3,7	0,2	0,3	11,4
	Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	2,0	0,6	-0,2	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3	1,7	1,9	1,0	8,3
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	1,0	4,6	11,6
Indice generale economia⁶		1,4	1,1	1,1	0,5	0,6	1,4	1,0	0,7	0,8	1,1	3,0	13,4
Inflazione⁷		1,2	0,2	0,1	-0,1	1,2	1,2	0,6	-0,2	1,9	8,1	5,7	14,9

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 2023 è relativo all'inflazione pubblicata da Istat in data 16 gennaio 2024.

Per il 2022 i dati riportano una variazione annua dell'intera economia del +1,1%. Il settore della PA (dirigenti e non dirigenti, contrattualizzati e non) registra una variazione del +1% con valori più elevati per il personale non contrattualizzato Aran (non dirigenti +2% dirigenti +1,9%); anche per il

settore privato la crescita è del +1% con un valore più elevato per l'industria (+1,5%) e molto al di sotto del macro settore di riferimento per i servizi privati (+0,5%).

Nel 2023 la crescita del totale economia è pari al +3%, effetto degli incrementi a regime dei rinnovi della PA relativi al triennio 2019-2021 e l'anticipazione dei futuri rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024 prevista dall'art. 3 del DL 145/2023 di dicembre che restituiscono una crescita delle retribuzioni contrattuali del +4,6% per il *complesso PA* – dirigenti e non dirigenti.

La dinamica retributiva rilevata nell'*industria* (+3,2%) si associa alla limitata entità degli aumenti riportati nel settore dei *servizi privati* (+1,4%), dove peraltro più di 3 milioni di dipendenti è in attesa del rinnovo dei contratti scaduti.

Il rallentamento dell'inflazione nel corso del 2023 ha ridotto la distanza tra la dinamica dei prezzi e le retribuzioni contrattuali a quasi tre punti percentuali. L'inflazione annua è stata del 5,7%.

L'ultima colonna della seconda parte di [tavola 6](#) riporta la *variazione cumulata per l'intero periodo 2013-2023*, con una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia del +13,4%, così divisibile:

- +14,3% per il complesso del *settore privato*; in particolare il +16,8% 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;
- +11,4% per i *servizi privati*, che riportano quasi sempre una crescita vicino alla media dell'intera economia;
- +11,6% per il complesso della *pubblica amministrazione*, frutto del blocco contrattuale fino al 2016. In particolare, la crescita cumulata del periodo è composta dal +14,7% per il *personale non dirigente delle forze armate e dell'ordine*, e dal +11,2% per il *personale non dirigente rappresentato dall'Aran* quale parte datoriale. Il complesso della *dirigenza* restituisce, invece un +10,5% che si compone nella crescita del +11,4% per la *dirigenza contrattualizzata Aran*¹⁶, e del +8,3% per i *dirigenti in regime di diritto pubblico*.

¹⁶ L'incremento dell'11,4% 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 analizzato nei precedenti Rapporti, una parte

Nell'intero periodo la variazione cumulata dell'inflazione è pari al +14,9%, ben lontana da molti dei valori di crescita rilevati per le retribuzioni contrattuali.

2.4 Variazioni dal 2001 al 2023

Infine, come di consueto per un'analisi di lungo periodo, riportiamo gli *indici mensili delle retribuzioni contrattuali*, a far data dal dicembre 2001. Nel grafico di [tavola 7](#) 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.

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 consumo¹⁷ 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) e con l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale ad aprile e luglio 2022, l'adeguamento dell'indennità di amministrazione di alcuni ministeri in applicazione del DPCM 23/12/2021 a maggio, l'applicazione dei contratti Funzioni Centrali Sanità, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Funzioni Locali e infine Istruzione e Ricerca fra luglio 2022 e febbraio 2023, infine con l'applicazione dell'anticipo dei rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024 prevista dall'art. 3 del DL 145/2023¹⁸.

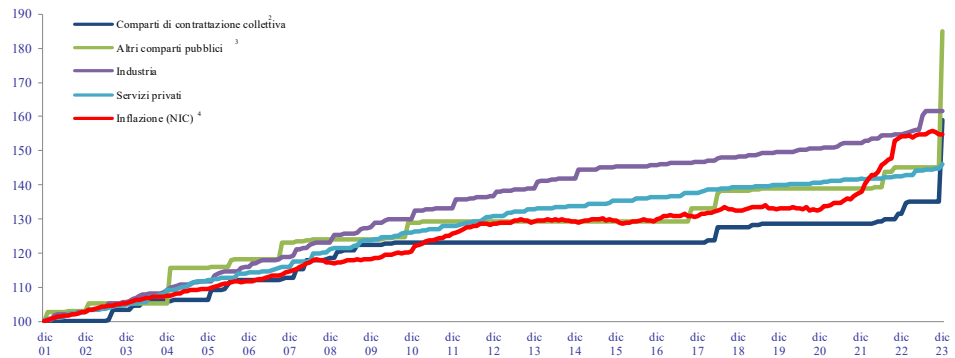
importante di questa crescita delle "retribuzioni contrattuali" si deve al trasferimento di risorse dalla retribuzione di posizione parte variabile alla retribuzione di posizione parte fissa, operazione tuttavia ininfluente sugli incrementi complessivi).

¹⁷ Si tenga conto che da dicembre 2001 con valore pari a 100, a dicembre 2023 il valore dell'inflazione è pari a 155.

¹⁸ 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) e da aprile 2022 è passato a 128,9 con l'erogazione IVC, da maggio a 129,3 con gli adeguamenti indennità ministeri e da luglio a 130 con l'applicazione del CCNL Funzioni Centrali fino a giungere con le applicazioni dei CCNL dei comparti Funzioni Locali, Sanità, PCM e Istruzione e Ricerca al valore di dicembre 2023 pari a 159.

Tavola 7 – 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 31 gennaio 2024 (ottobre/dicembre 2023)



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).

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 consumo¹⁹ 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) e con l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale ad aprile e luglio 2022, l'adeguamento dell'indennità di amministrazione di alcuni ministeri in applicazione del DPCM 23/12/2021 a maggio, l'applicazione dei contratti Funzioni Centrali Sanità, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Funzioni Locali e infine Istruzione e Ricerca fra luglio 2022 e febbraio 2023, infine con l'applicazione dell'anticipo dei rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024 prevista dall'art. 3 del DL 145/2023²⁰.

¹⁹ Si tenga conto che da dicembre 2001 con valore pari a 100, a dicembre 2023 il valore dell'inflazione è pari a 155.

²⁰ 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) e da aprile 2022 è passato a 128,9 con l'erogazione IVC, da maggio a 129,3 con gli adeguamenti indennità ministeri e da luglio a 130 con l'applicazione del CCNL Funzioni Centrali fino a giungere con le applicazioni dei CCNL dei comparti Funzioni Locali, Sanità, PCM e Istruzione e Ricerca al valore di dicembre 2023 pari a 159.

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, giugno e luglio 2018 e la corresponsione dell'IVC ad aprile, luglio e ottobre 2019, nel 2022 ad aprile si registra il pagamento IVC e a luglio gli aumenti tabellari in applicazione dei DPCM menzionati in precedenza, poi a dicembre l'applicazione dell'anticipo dei rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024 prevista dall'art. 3 del DL 145/2023²¹.

Le retribuzioni per l'*industria* mostrano una crescita costante e certamente superiore sia agli altri raggruppamenti sia all'inflazione²².

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 fino a marzo 2022, sopra la curva dell'inflazione²³.

²¹ Il valore dell'indice per il personale non dirigente in regime di diritto pubblico a dicembre 2023 è pari a 185.

²² Il valore dell'indice per l'industria a dicembre 2023 è pari a 162.

²³ I servizi privati a dicembre 2023 riportano un indice pari a 146.

3. Appendice statistica

3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti) ¹

Indici delle retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti) ¹

Agg.to: comunicato stampa 31 gennaio 2024 (ottobre/dicembre 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	102,6	103,2	104,1	104,9	106,3	0,1	0,0	0,2	0,1	0,3
feb.	102,6	103,3	104,1	105,0	106,3	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
mar.	102,7	103,4	104,2	105,1	106,4	0,0	0,2	0,1	0,2	0,0
apr.	102,7	103,4	104,2	105,2	106,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
mag.	102,8	103,5	104,2	105,2	106,9	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	102,9	103,6	104,5	105,6	108,4	0,2	0,1	0,3	0,4	1,3
lug.	103,0	103,6	104,6	105,7	108,8	0,0	0,0	0,1	0,2	0,5
ago.	103,0	103,6	104,6	105,7	108,9	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
set.	103,0	103,7	104,7	105,8	108,9	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
ott.	103,1	103,9	104,7	105,9	109,0	0,1	0,2	0,0	0,1	0,1
nov.	103,1	103,9	104,7	105,9	109,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
dic.	103,2	103,9	104,8	106,0	109,5	0,0	0,0	0,1	0,1	0,5

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	1,1	0,5	0,9	0,9	1,2	1,1	0,7	0,7	0,8	1,1
feb.	1,0	0,6	0,8	0,9	1,3	1,1	0,7	0,7	0,8	1,1
mar.	0,8	0,8	0,7	1,0	1,1	1,1	0,7	0,7	0,9	1,1
apr.	0,8	0,8	0,7	1,0	1,7	1,1	0,7	0,7	0,9	1,2
mag.	0,8	0,7	0,7	0,9	1,7	1,0	0,7	0,7	0,9	1,2
giu.	0,9	0,6	0,9	1,1	2,7	1,0	0,7	0,7	0,9	1,4
lug.	0,7	0,6	1,0	1,1	2,9	1,0	0,7	0,7	0,9	1,5
ago.	0,7	0,6	1,1	1,1	2,9	0,9	0,6	0,8	0,9	1,7
set.	0,8	0,6	1,0	1,1	2,9	0,9	0,6	0,8	0,9	1,8
ott.	0,7	0,7	0,8	1,1	2,9	0,9	0,6	0,8	1,0	2,0
nov.	0,7	0,7	0,9	1,1	2,9	0,8	0,7	0,8	1,0	2,1
dic.	0,7	0,7	1,0	1,0	3,3	0,8	0,7	0,8	1,0	2,2

	Riepilogo annuale ⁵				
	2019	2020	2021	2022	2023
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	102,9	103,6	104,5	105,5	107,9
b. Variazione % su anno precedente	0,8	0,7	0,9	1,0	2,4
- determinata da trascinamento ⁶	0,4	0,2	0,3	0,4	0,5
- determinata in corso d'anno ⁷	0,4	0,5	0,6	0,6	1,9

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.

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

Agg.to: comunicato stampa 31 gennaio 2024 (ottobre/dicembre 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	103,6	105,0	105,5	105,6	109,9	0,0	0,6	0,5	0,0	1,6
feb.	103,6	105,0	105,5	105,6	110,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
mar.	103,6	105,0	105,5	105,6	110,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	104,0	105,0	105,5	105,9	110,1	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0
mag.	104,0	105,0	105,5	106,1	110,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
giu.	104,0	105,0	105,5	106,1	110,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	104,3	105,0	105,5	107,1	110,1	0,3	0,0	0,0	0,9	0,0
ago.	104,3	105,0	105,5	107,1	110,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	104,3	105,0	105,5	107,1	110,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	104,3	105,0	105,6	107,2	110,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
nov.	104,4	105,0	105,6	108,0	110,1	0,1	0,0	0,0	0,7	0,0
dic.	104,4	105,0	105,6	108,1	128,3	0,0	0,0	0,0	0,2	16,6

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	3,1	1,4	0,5	0,1	4,0	2,5	1,5	0,9	0,5	1,4
feb.	3,1	1,4	0,5	0,1	4,2	2,7	1,4	0,8	0,4	1,7
mar.	2,8	1,4	0,5	0,1	4,2	2,8	1,2	0,7	0,4	2,0
apr.	3,2	1,0	0,5	0,3	4,0	3,0	1,1	0,7	0,4	2,3
mag.	3,2	1,0	0,5	0,5	3,8	3,3	0,9	0,6	0,4	2,6
giu.	0,4	1,0	0,5	0,5	3,7	3,0	0,9	0,6	0,4	2,9
lug.	0,7	0,7	0,5	1,4	2,8	2,7	0,9	0,6	0,5	3,0
ago.	0,7	0,7	0,5	1,4	2,8	2,5	0,9	0,6	0,6	3,1
set.	0,7	0,7	0,5	1,4	2,8	2,2	1,0	0,5	0,7	3,2
ott.	0,7	0,7	0,6	1,5	2,6	2,0	1,0	0,5	0,7	3,3
nov.	0,7	0,6	0,6	2,3	1,9	1,8	0,9	0,5	0,9	3,2
dic.	0,7	0,6	0,6	2,4	18,7	1,8	0,9	0,5	1,0	4,4

	Riepilogo annuale ⁵				
	2019	2020	2021	2022	2023
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	104	105,0	105,5	106,6	111,6
b. Variazione % su anno precedente	1,6	0,9	0,5	1,0	4,6
- determinata da trascinamento ⁶	1,2	0,3	0,0	0,1	1,4
- determinata in corso d'anno ⁷	0,4	0,6	0,5	0,9	3,2

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.

3.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata ¹

Agg.to: comunicato stampa 31 gennaio 2024 (ottobre/dicembre 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	100,0	106,9	110,9	110,9	111,2	0,0	5,6	3,7	0,0	0,0
feb.	100,0	106,9	110,9	110,9	111,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	106,9	110,9	110,9	111,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,3	106,9	110,9	111,1	111,2	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0
mag.	100,3	106,9	110,9	111,1	111,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,3	107,0	110,9	111,1	111,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
lug.	101,2	107,0	110,9	111,2	111,2	0,9	0,0	0,0	0,1	0,0
ago.	101,2	107,0	110,9	111,2	111,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	101,2	107,0	110,9	111,2	111,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	101,2	107,0	110,9	111,2	111,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	101,2	107,0	110,9	111,2	111,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	101,2	107,0	110,9	111,2	113,2	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	0,0	6,9	3,7	0,0	0,3	0,0	1,3	6,0	3,4	0,2
feb.	0,0	6,9	3,7	0,0	0,3	0,0	1,8	5,7	3,0	0,3
mar.	0,0	6,9	3,7	0,0	0,3	0,0	2,4	5,4	2,7	0,3
apr.	0,3	6,6	3,7	0,2	0,1	0,0	2,9	5,2	2,4	0,3
mag.	0,3	6,6	3,7	0,2	0,1	0,0	3,5	4,9	2,1	0,3
giu.	0,3	6,7	3,7	0,2	0,1	0,1	4,0	4,7	1,8	0,3
lug.	1,2	5,7	3,7	0,3	0,0	0,2	4,4	4,5	1,6	0,2
ago.	1,2	5,7	3,7	0,3	0,0	0,3	4,7	4,3	1,3	0,2
set.	1,2	5,7	3,7	0,3	0,0	0,4	5,1	4,2	1,0	0,2
ott.	1,2	5,7	3,7	0,3	0,0	0,5	5,5	4,0	0,7	0,2
nov.	1,2	5,7	3,7	0,3	0,0	0,6	5,9	3,8	0,5	0,1
dic.	1,2	5,7	3,7	0,3	1,7	0,6	5,9	3,8	0,5	0,3

	Riepilogo annuale ⁵				
	2019	2020	2021	2022	2023
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,7	107,0	110,9	111,1	111,4
b. Variazione % su anno precedente	0,7	6,2	3,7	0,2	0,3
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,5	0,0	0,0	0,1
- determinata in corso d'anno ⁷	0,7	5,7	3,7	0,2	0,2

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.

3.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico ¹

Agg.to: comunicato stampa 31 gennaio 2024 (ottobre/dicembre 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	100,2	101,8	103,0	105,0	106,5	0,0	0,0	1,2	0,4	0,4
feb.	100,2	101,8	103,0	105,0	106,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,2	101,8	103,0	105,0	106,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,2	101,8	103,0	105,3	106,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,2	101,8	103,3	105,3	106,5	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
giu.	100,2	101,8	103,3	105,3	106,5	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
lug.	100,2	101,8	103,3	105,3	106,5	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
ago.	100,2	101,8	103,3	105,3	106,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,2	101,8	103,3	105,3	106,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,6	101,8	104,6	105,3	106,5	0,4	0,0	1,3	0,0	0,0
nov.	101,8	101,8	104,6	105,3	106,5	1,2	0,0	0,0	0,3	0,0
dic.	101,8	101,8	104,6	105,3	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	0,0	1,6	1,2	2,0	1,4	0,2	0,4	1,3	1,7	1,8
feb.	0,0	1,6	1,2	2,0	1,4	0,2	0,6	1,2	1,8	1,8
mar.	0,0	1,6	1,2	2,0	1,4	0,2	0,7	1,2	1,9	1,7
apr.	0,0	1,6	1,2	2,0	1,4	0,2	0,8	1,2	2,0	1,7
mag.	0,0	1,6	1,4	1,7	1,4	0,1	1,0	1,1	2,0	1,7
giu.	0,0	1,6	1,4	2,1	1,0	0,1	1,1	1,1	2,0	1,6
lug.	0,0	1,6	1,4	2,4	0,7	0,1	1,2	1,1	2,1	1,4
ago.	0,0	1,6	1,4	2,4	0,7	0,1	1,4	1,1	2,1	1,3
set.	0,0	1,6	1,4	2,4	0,7	0,1	1,5	1,1	2,2	1,2
ott.	0,4	1,2	2,7	1,1	0,7	0,1	1,6	1,2	2,0	1,1
nov.	1,6	0,0	2,7	1,4	0,4	0,2	1,4	1,4	1,8	1,1
dic.	1,6	0,0	2,7	1,4	0,5	0,3	1,3	1,5	1,7	1,0

	Riepilogo annuale ⁵				
	2019	2020	2021	2022	2023
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,5	101,8	103,5	105,2	106,5
b. Variazione % su anno precedente	0,3	1,3	1,7	1,9	1,0
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	1,3	0,0	1,0	0,6
- determinata in corso d'anno ⁷	0,3	0,0	1,7	0,9	0,4

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.

3.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione ¹

Agg.to: comunicato stampa 31 gennaio 2024 (ottobre/dicembre 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	104,3	105,0	105,0	105,0	109,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9
feb.	104,3	105,0	105,0	105,0	110,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
mar.	104,3	105,0	105,0	105,0	110,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	104,7	105,0	105,0	105,2	110,1	0,4	0,0	0,0	0,2	0,0
mag.	104,7	105,0	105,0	105,5	110,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
giu.	104,7	105,0	105,0	105,5	110,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	105,0	105,0	105,0	106,6	110,1	0,3	0,0	0,0	1,0	0,0
ago.	105,0	105,0	105,0	106,6	110,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	105,0	105,0	105,0	106,6	110,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	105,0	105,0	105,0	106,8	110,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
nov.	105,0	105,0	105,0	107,7	110,1	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0
dic.	105,0	105,0	105,0	107,9	131,8	0,0	0,0	0,0	0,2	19,7

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	3,7	0,7	0,0	0,0	4,7	2,9	1,6	0,2	0,0	1,5
feb.	3,7	0,7	0,0	0,0	4,9	3,2	1,3	0,1	0,0	1,9
mar.	3,4	0,7	0,0	0,0	4,9	3,4	1,1	0,1	0,0	2,3
apr.	3,8	0,3	0,0	0,2	4,7	3,6	0,8	0,0	0,0	2,7
mag.	3,8	0,3	0,0	0,5	4,4	3,9	0,5	0,0	0,1	3,0
giu.	0,5	0,3	0,0	0,5	4,4	3,6	0,5	0,0	0,1	3,3
lug.	0,7	0,0	0,0	1,5	3,3	3,2	0,5	0,0	0,2	3,5
ago.	0,7	0,0	0,0	1,5	3,3	2,9	0,4	0,0	0,4	3,6
set.	0,7	0,0	0,0	1,5	3,3	2,6	0,4	0,0	0,5	3,7
ott.	0,7	0,0	0,0	1,7	3,1	2,4	0,3	0,0	0,6	3,9
nov.	0,7	0,0	0,0	2,6	2,2	2,1	0,3	0,0	0,9	3,8
dic.	0,7	0,0	0,0	2,8	22,2	2,0	0,2	0,0	1,0	5,3

	Riepilogo annuale ⁵				
	2019	2020	2021	2022	2023
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	104,7	105,0	105,0	106,1	111,9
b. Variazione % su anno precedente	1,9	0,2	0,0	1,0	5,5
- determinata da trascinamento ⁶	1,4	0,2	0,0	0,0	1,7
- determinata in corso d'anno ⁷	0,5	0,0	0,0	1,0	3,8

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.

3.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva¹

Agg.to: comunicato stampa 31 gennaio 2024 (ottobre/dicembre 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	103,7	104,3	104,3	104,3	109,4	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4
feb.	103,7	104,3	104,3	104,3	109,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
mar.	103,7	104,3	104,3	104,3	109,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	104,1	104,3	104,3	104,6	109,6	0,4	0,0	0,0	0,3	0,0
mag.	104,1	104,3	104,3	104,9	109,6	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
giu.	104,1	104,3	104,3	104,9	109,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	104,3	104,3	104,3	105,4	109,6	0,2	0,0	0,0	0,6	0,0
ago.	104,3	104,3	104,3	105,4	109,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	104,3	104,3	104,3	105,4	109,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	104,3	104,3	104,3	105,4	109,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	104,3	104,3	104,3	106,6	109,6	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0
dic.	104,3	104,3	104,3	106,8	129,1	0,0	0,0	0,0	0,1	17,8

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	3,7	0,6	0,0	0,0	4,9	2,5	1,6	0,2	0,0	1,3
feb.	3,7	0,6	0,0	0,0	5,1	2,8	1,3	0,1	0,0	1,7
mar.	3,3	0,6	0,0	0,0	5,1	3,1	1,1	0,1	0,0	2,1
apr.	3,7	0,2	0,0	0,2	4,8	3,4	0,8	0,0	0,0	2,5
mag.	3,7	0,2	0,0	0,6	4,5	3,6	0,6	0,0	0,1	2,8
giu.	0,4	0,2	0,0	0,6	4,5	3,3	0,6	0,0	0,1	3,2
lug.	0,6	0,0	0,0	1,2	3,9	3,1	0,5	0,0	0,1	3,4
ago.	0,6	0,0	0,0	1,2	3,9	2,8	0,4	0,0	0,1	3,6
set.	0,6	0,0	0,0	1,2	3,9	2,6	0,4	0,0	0,2	3,8
ott.	0,6	0,0	0,0	1,1	3,9	2,3	0,3	0,0	0,5	4,1
nov.	0,6	0,0	0,0	2,3	2,7	2,1	0,3	0,0	0,6	4,1
dic.	0,6	0,0	0,0	2,4	20,9	2,0	0,2	0,0	0,8	5,4

	Riepilogo annuale ⁵				
	2019	2020	2021	2022	2023
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	104,1	104,3	104,3	105,2	111,2
b. Variazione % su anno precedente	1,8	0,2	0,0	0,9	5,7
- determinata da trascinamento ⁶	1,4	0,2	0,0	0,0	1,5
- determinata in corso d'anno ⁷	0,4	0,0	0,0	0,9	4,2

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.

3.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico ¹

Agg.to: comunicato stampa 31 gennaio 2024 (ottobre/dicembre 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	107,1	107,6	107,6	107,6	112,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	107,1	107,6	107,6	107,6	112,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	107,1	107,6	107,6	107,6	112,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	107,4	107,6	107,6	107,8	112,2	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0
mag.	107,4	107,6	107,6	107,8	112,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	107,4	107,6	107,6	107,8	112,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	107,6	107,6	107,6	111,4	112,2	0,2	0,0	0,0	3,3	0,0
ago.	107,6	107,6	107,6	111,4	112,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	107,6	107,6	107,6	111,4	112,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	107,6	107,6	107,6	112,2	112,2	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0
nov.	107,6	107,6	107,6	112,2	112,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	107,6	107,6	107,6	112,2	143,1	0,0	0,0	0,0	0,0	27,5

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	3,9	0,5	0,0	0,0	4,3	4,6	1,7	0,1	0,0	2,4
feb.	3,9	0,5	0,0	0,0	4,3	4,7	1,4	0,1	0,0	2,7
mar.	3,9	0,5	0,0	0,0	4,3	4,8	1,1	0,1	0,0	3,1
apr.	4,2	0,2	0,0	0,2	4,0	4,9	0,8	0,0	0,0	3,4
mag.	4,2	0,2	0,0	0,2	4,0	5,0	0,5	0,0	0,1	3,7
giu.	0,7	0,2	0,0	0,2	4,0	4,5	0,4	0,0	0,1	4,0
lug.	0,5	0,0	0,0	3,5	0,7	3,9	0,4	0,0	0,1	3,8
ago.	0,5	0,0	0,0	3,5	0,7	3,4	0,3	0,0	0,1	3,5
set.	0,5	0,0	0,0	3,5	0,7	2,8	0,3	0,0	0,2	3,3
ott.	0,5	0,0	0,0	4,3	0,0	2,5	0,3	0,0	1,3	2,9
nov.	0,5	0,0	0,0	4,3	0,0	2,2	0,2	0,0	1,6	2,6
dic.	0,5	0,0	0,0	4,3	27,5	2,1	0,2	0,0	1,8	4,5

	Riepilogo annuale ⁵				
	2019	2020	2021	2022	2023
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	107,4	107,6	107,6	109,8	114,8
b. Variazione % su anno precedente	1,9	0,2	0,0	2,0	4,5
- determinata da trascinamento ⁶	1,6	0,2	0,0	0,0	2,2
- determinata in corso d'anno ⁷	0,3	0,0	0,0	2,0	2,3

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.