

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

1

Anno 2020

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Anno 11, n. 1

Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, realizzato in base alle informazioni disponibili alla data del 31 dicembre 2020.

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

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

Via del Corso 476 - 00186 Roma

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

E-mail: ufficiostudi@aranagenzia.it

http://www.aranagenzia.it

Hanno collaborato alla stesura del presente rapporto: 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>La chiusura della stagione contrattuale 2016-18 e l'apertura della nuova</i>	3
I tempi del rinnovo.....	3
Le evidenze quantitative del biennio 2018-2019	6
Gli andamenti di medio periodo ed il confronto con i settori privati	8
Gli appostamenti per la tornata 2019-2021	11
Le relatività salariali nel pubblico impiego	14
 2. <i>Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato</i>	 19
Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali	20
 3. <i>Appendice statistica</i>	 27
1.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato.....	27
1.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti).....	28
1.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata.....	29
1.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico	30
1.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione.....	31
1.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva.....	32
1.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico	33

1. La chiusura della stagione contrattuale 2016-18 e l'apertura della nuova

I tempi del rinnovo

Per gli osservatori esterni, la tempistica dei rinnovi dei CCNL del settore pubblico costituisce un aspetto per molti versi di difficile comprensione, a causa dei forti ritardi con cui vengono siglati. È quindi sempre utile fornire un quadro aggiornato di tali tempistiche, che peraltro rappresenta una guida imprescindibile per interpretare le dinamiche retributive desumibili dalle diverse fonti.

Dopo la ridefinizione dei comparti contrattuali compiuta prima dell'inizio della precedente tornata 2016-2018, attualmente gli ambiti della contrattazione nazionale riguardano quattro nuovi comparti relativi al personale dei livelli ed altrettanti quattro riservati alle aree dirigenziali. Le figure qui riportate mostrano lo stato dei rinnovi relativo al triennio 2016-2018.

La prima parte della figura si riferisce ai primi quattro comparti per i quali la sigla, ancorché in forte ritardo, è comunque giunta almeno prima del termine del periodo coperto dal CCNL stesso.

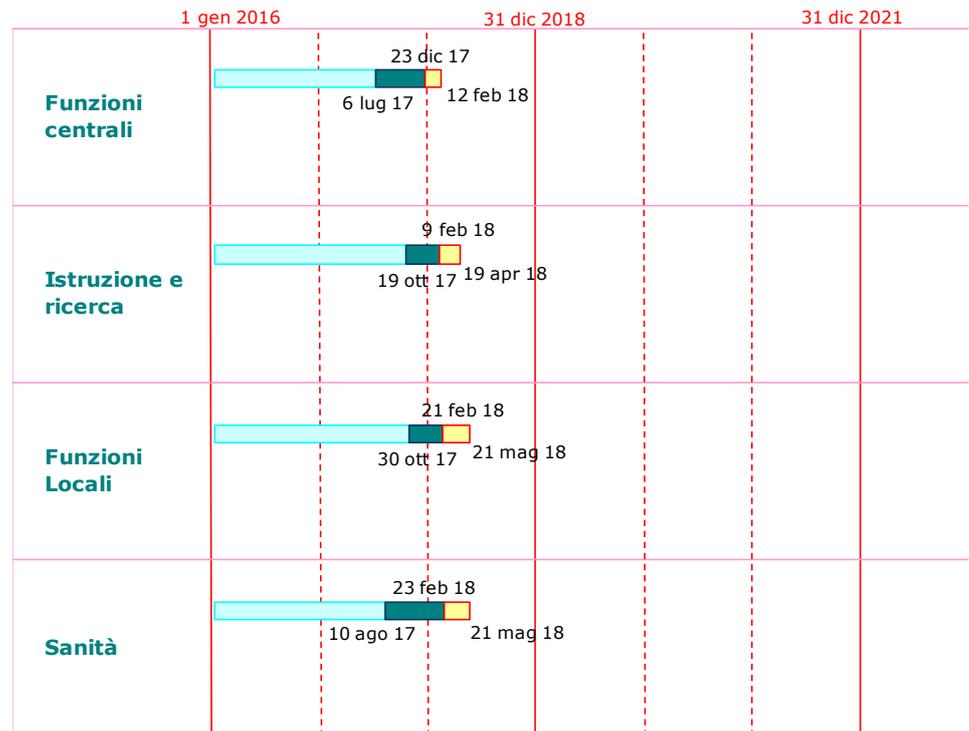
Anche per le Aree dirigenziali la tornata dei rinnovi si è completata, ma questo è avvenuto ben oltre la scadenza del CCNL che si stava rinnovando, con il ritardo più significativo registrato per i dirigenti delle Funzioni Locali, ove la sottoscrizione definitiva è giunta alla fine del 2020. La rappresentazione grafica offerta nelle *Figure 1a e 1b* riassume queste evidenze, chiarendo anche le diverse tappe dell'iter procedurale che caratterizza la contrattazione collettiva del pubblico impiego. È così possibile apprezzare quali siano le fasi dove l'intero processo continua a trovare le maggiori difficoltà.

Le *Figure 1a e 1b* presentano in prospettiva anche il triennio 2019-2021, per il quale non si dispone ancora degli atti di indirizzo per l'avvio della nuova tornata. La *Figura 1a* mostra che per il triennio 2016-2018 il primo atto di indirizzo relativo ai rinnovi del personale non dirigenziale (quello relativo al comparto Funzioni centrali) giunse nel *luglio 2017*. Mentre per i rinnovi della

dirigenza (*Figura 1b*), il primo atto di indirizzo (Area Istruzione e ricerca), venne formalizzato, qualche mese dopo, nell'ottobre 2017.

Figura 1a – La tempistica dei rinnovi contrattuali – comparti

CCNL Personale dei Comparti, triennio 2016-2018

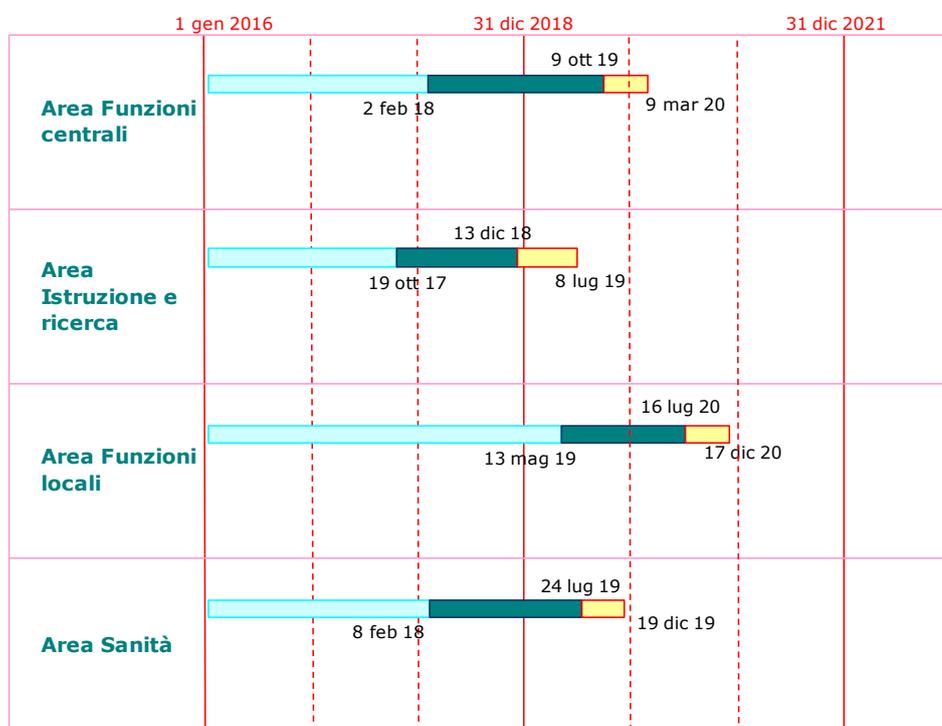


Legenda

- Fase I** - Preparazione (Comitati di Settore e Governo). Termina con trasmissione atto d'indirizzo all'Aran.
- Fase II** - Negoziazione (Aran e OO.SS). Termina con la firma della Ipotesi di CCNL.
- Fase III** - Approvazione e certificazione (Comitati di Settore, Governo e Corte dei Conti). Termina con la firma del CCNL definitivo.

Figura 1b – La tempistica dei rinnovi contrattuali – aree dirigenziali

CCNL Personale delle Aree dirigenziali, triennio 2016-2018



Legenda

- Fase I** - Preparazione (Comitati di Settore e Governo). Termina con trasmissione atto d'indirizzo all'Aran.
- Fase II** - Negoziazione (Aran e OO.SS). Termina con la firma della Ipotesi di CCNL.
- Fase III** - Approvazione e certificazione (Comitati di Settore, Governo e Corte dei Conti). Termina con la firma del CCNL definitivo.

Il nuovo processo per il triennio in corso ha preso avvio con la Legge di bilancio per il 2019, ha visto un ulteriore stanziamento in quella per l'anno successivo, ma non ha ancora trovato l'Accordo complessivo con le OO.SS. Al solito è stata necessaria una terza Legge di Bilancio, quella per il 2021, per giungere a regolare retroattivamente il periodo contrattuale, confermando la sostanziale cronicizzazione dello sfasamento temporale fra stipula e vigenza dei CCNL, per cui nel momento del loro rinnovo molti CCNL risultano già scaduti.

Nella prossima sezione ed in quella successiva si trarrà un bilancio delle evidenze circa le dinamiche retributive ad oggi disponibili, mentre in quella a seguire si riprenderà il tema della tornata 2019-2021, dando conto degli stanziamenti attualmente sul terreno.

Le evidenze quantitative del biennio 2018-2019

Allo stato attuale, con dati di Istat di Contabilità Nazionale aggiornati al 2019, è possibile offrire un primo riscontro degli esiti complessivi di fatto dei rinnovi per il personale pubblico, con il grado di dettaglio reso possibile da questa fonte statistica.

È sempre utile sottolineare che si tratta di dinamiche retributive pro-capite di fatto, che quindi recepiscono tutto quanto avviene alla retribuzione media. La dinamica retributiva calcolata sui macro numeri della Contabilità nazionale risente quindi sicuramente dei miglioramenti salariali definiti in sede di CCNL o comunque decisi dalla contrattazione integrativa, ma anche degli sviluppi di carriera, dagli effetti indotti dal turnover e da ogni ricomposizione di comparto o professionale.

Questo complesso di fenomeni non esclude tuttavia di rinvenire nei dati di Contabilità nazionale il forte segnale proveniente dagli effetti dei rinnovi dei CCNL della tornata 2016-2018. Già nello scorso aggiornamento erano disponibili le prime risultanze relative al 2018, dalle quali era evidente lo sfasamento temporale di andamento fra Amministrazioni centrali e locali, con una dinamica rispetto all'anno precedente pari rispettivamente al 4,0% ed al 2,9%, connesso al diverso impatto che l'analogo ritardo di rinnovo del CCNL del personale dirigenziale, come illustrato nella *Figura 1b*, ha comportato.

Come si ricorderà, il rinnovo del triennio 2016-18 valeva a regime il 3,48% ma per trovare riscontro di quanto previsto dai CCNL è tuttavia necessario tenere conto degli effetti degli arretrati: sommando quanto dovuto per il 2016 ed il 2017, il 3,48% diviene pari al 4,95%. Questa è l'evidenza che ci si potrebbe attendere di veder riflessa nella Contabilità nazionale qualora i rinnovi del CCNL fossero tutti avvenuti entro il 2018.

Tavola 1 – La dinamica retributiva pro-capite di fatto

Variazioni % medie annue

	12/11	13/12	14/13	15/14	16/15	17/16	18/17	19/18	19/00	15/10	19/15
									media annua	media annua	media annua
Contabilità nazionale, ISTAT											
Amministrazioni pubbliche⁽¹⁾	-0,3	0,3	-0,8	-0,6	1,2	1,3	3,6	0,2	2,0	-0,5	1,5
di cui: Amm. centrali	-0,3	0,9	-0,8	-1,1	1,7	1,8	4,4	-1,3	2,1	-0,4	1,6
Amm. Locali	-0,3	-0,3	-0,8	0,2	0,6	0,9	2,5	2,1	1,9	-0,5	1,5
Settore privato⁽²⁾	0,7	1,6	0,6	1,9	0,5	0,5	1,2	1,6	2,1	1,4	0,9
di cui: Attività manifatturiere	2,5	2,8	1,6	2,5	0,7	1,2	0,8	1,7	2,7	2,5	1,1
Servizi vendibili	-0,1	2,0	1,0	1,2	0,1	-0,4	1,0	1,5	1,8	1,0	0,6
Tassi d'inflazione											
Prezzi al consumo, NIC	3,0	1,2	0,2	0,1	-0,1	1,2	1,1	0,6	1,7	1,1	0,7
Prezzi al consumo, IPCA netto	3,2	1,3	0,3	0,7	0,1	0,9	0,8	0,7	-	1,2	0,6

⁽¹⁾ Contabilità Nazionale ISTAT, Conti ed aggregati economici delle Pubbliche Amministrazioni (Ottobre 2020)

⁽²⁾ Stima basata sui Conti ed aggregati economici nazionali (Settembre 2020) e delle Pubbliche Amministrazioni (Ottobre 2020)

Come riportano le prime righe della **Tavola 1**, per le Amministrazioni centrali la dinamica del 2018 rispetto all'anno precedente è pari al 4,4% e dunque un valore non dissimile da quello "teorico" appena richiamato. Questa vicinanza riflette il peso tutto sommato contenuto delle aree della dirigenza - che non hanno rinnovato il CCNL entro il 2018 - nelle Amministrazioni Centrali. A questo proposito va tenuto conto che in questo gruppo di Amministrazioni appartengono anche i comparti non contrattualizzati (Forze Armate, Corpi di Polizia ecc.), la cui dirigenza ha invece rinnovato il contratto entro il 2018.

Per le Amministrazioni locali la dinamica illustrata in **Tavola 1**, relativamente al 2018, è stata rivista verso il basso rispetto alle precedenti stime pubblicate, dal 2,9% al 2,5% e dunque un valore sostanzialmente dimezzato rispetto al 4,95% "teorico". Su questo risultato incide principalmente la struttura interna del comparto della Sanità, dove tutto il personale medico ha qualifica dirigenziale.

La **Tavola 1** riporta anche la quantificazione relativa al 2019. Per le Amministrazioni centrali il valore negativo pari al -1,3% è del tutto coincidente con il venir meno del pagamento degli arretrati. In effetti, si tratta di una corresponsione monetaria registrata nei conti 2018 che viene meno nell'anno successivo. Il suo valore è facilmente ottenibile sottraendo dal

valore “teorico” visto prima, pari al 4,95% l’effetto a regime del contratto, e cioè il 3,48%. Al valore che si ottiene, cioè il -1,47% va poi applicato un modesto abbattimento per tener conto che al personale dirigenziale contrattualizzato non è stata corrisposta alcuna cifra. Al contempo nel 2019, gli effetti di dinamica aggiuntiva da CCNL, per le amministrazioni centrali sono limitati al solo contratto dell’Area Istruzione e ricerca sottoscritto nel luglio 2019, in quanto il contratto dei dirigenti dell’area delle Funzioni centrali è stato siglato nel 2020.

Per le Amministrazioni locali va considerato che vanno a comporsi due effetti di segno opposto. Di nuovo si verifica il venir meno degli arretrati, ma in questo caso con un maggior abbattimento, in quanto la dirigenza che non ha rinnovato nel 2018 pesa molto di più, ottenendo un effetto stimabile del -0,4%. Al contempo il rinnovo siglato nel dicembre del 2019 per i dirigenti della sanità, si porta dietro anche gli arretrati di quello stesso anno, comportando un maggior esborso per lo stesso personale pari al 8,4%, con un effetto stimabile sul macro settore delle Amministrazioni Locali. La composizione stimata di questi diversi effetti è compatibile con il 2,1% riportato dalla *Tavola 1*.

Gli andamenti di medio periodo ed il confronto con i settori privati

Oltre a questo esercizio di riscontro fra le evidenze di spesa della Contabilità nazionale Istat con quanto concordato in sede di CCNL, la *Tavola 1* consente anche uno sguardo di più ampio respiro, sia in chiave temporale, sia di confronto con i settori privati dell’economia.

Nelle ultime colonne della Tavola, vengono riprodotti i tassi medi annui di crescita delle retribuzioni, calcolandoli innanzitutto sul complesso degli ultimi 20 anni e poi distinguendo l’ultimo decennio in due quasi-quinquenni. Si vede così che nel lungo periodo la dinamica pro-capite dei comparti manifatturieri si è ragguagliata al 2,7% l’anno e dunque ben oltre la crescita dei prezzi nello stesso periodo risultata pari all’1,7%. Il guadagno reale complessivo non è trascurabile, appunto perché perdurante per circa un ventennio.

Naturalmente si tratta di una quantificazione abbastanza “spuria”, utile come valore segnaletico, ma non facilmente riconducibile a miglioramenti salariali goduti da un addetto medio. Si pensi, ad esempio, che l’eventuale aumento di peso, durante questo periodo, di comparti che pagano salari più alti, si riflette

in una maggior dinamica retributiva senza che ciò possa essere ricondotto a fenomeni di politica salariale.

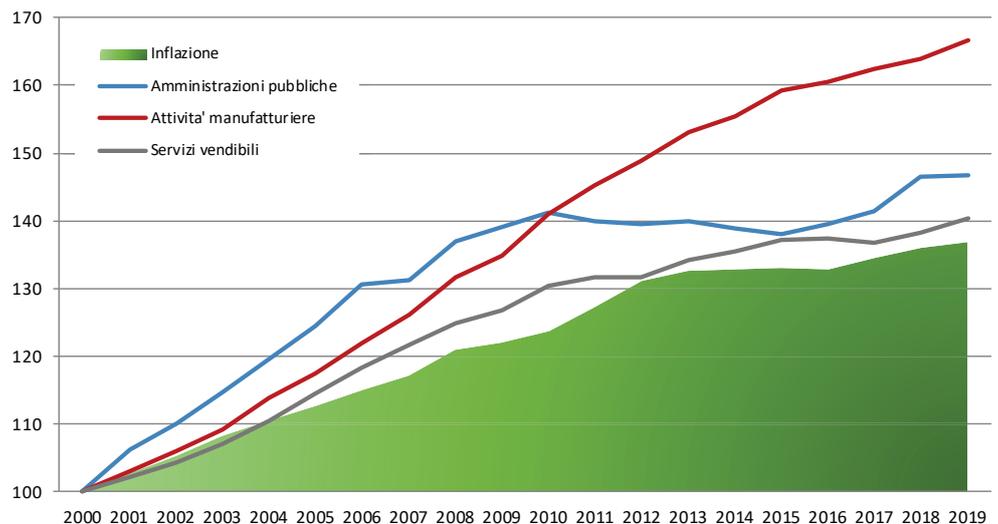
Tenendo a mente queste avvertenze, nel caso dei servizi la crescita media annua nello stesso periodo si è posizionata decisamente più in basso, nell'intorno del 2%. E questo sia per i servizi privati (Servizi vendibili in *Tavola 1*), sia per quelli pubblici, distinti appunto in Amministrazioni centrali e Locali.

La *Figura 2* mostra lo svolgimento di questa lunga storia in chiave di numeri indice. Questo significa che le curve non vanno assolutamente lette come livelli retributivi, ma piuttosto come dinamiche cumulate. Non illustrano quindi euro pro-capite alla fine del periodo, ma il complesso degli aumenti percentuali nel corso del tempo.

E ancora una volta va sottolineato che gli andamenti raffigurati fanno riferimento ad una media complessiva pro-capite di fatto, nella quale sono sintetizzati fenomeni di natura davvero eterogenea: disposti contrattuali nazionali, interventi di natura integrativa, ricomposizioni professionali, governo del turnover, progressioni di carriera, modifiche di incidenza dei vari sottocomparti, ecc. In ogni caso il riferimento è comunque sempre a valori pro-capite, che dunque non risentono del movimento delle consistenze.

Figura 2 - Retribuzioni di fatto pro-capite nella PA e nel privato

Variazioni % annue, medie annue e cumulate



Fonte: elaborazioni Aran su dati di Contabilità Nazionale ISTAT, Conti ed aggregati economici nazionali e delle Pubbliche Amministrazioni (Ottobre 2020)

Le curve di *Figura 2* suggeriscono anche una significativa periodizzazione temporale, che è impiegata nelle due ultime colonne della *Tavola 1*. Limitando l'analisi all'ultimo decennio, la tavola mostra nella penultima colonna quanto avvenuto dal 2010 al 2015 e poi da quella data sino al 2019. I primi cinque anni corrispondono a quelli del blocco retributivo del pubblico impiego e le evidenze mostrano come si sia trattato di un congelamento assoluto, che in realtà ha indotto anche fenomeni di arretramento della retribuzione media. Nello stesso periodo l'inflazione procedeva a tassi attorno all'1% l'anno. Gli enormi timori di instabilità finanziaria che si produssero e si aggravarono in quegli anni, hanno prodotto una lunga stagione di forte moderazione salariale del pubblico impiego.

Negli ultimi quattro anni, sino al 2019, gli equilibri si sono modificati e le retribuzioni pubbliche sono cresciute ad un tasso medio annuo dell'1,5%, un valore pressoché doppio rispetto a quello dell'inflazione. I due macro settori privati hanno invece mostrato un rallentamento rispetto all'esperienza precedente.

Le curve rappresentate in *Figura 2* registrano il riflesso dello scenario macroeconomico sull'attività contrattuale del Pubblico impiego, costituito da rapide accelerazioni ed altrettanto brusche frenate. Da lungo tempo i sistemi di regolazione non sono riusciti a confrontarsi con i molti stati di eccezione che gli shock esterni hanno finito per produrre. Sinora non è stato possibile mettere in campo dispositivi di tecnologia regolatoria che attutissero nell'immediato e stemperassero nel tempo questi shock.

Come più volte peraltro sottolineato, il sistema attualmente non possiede nemmeno una cornice di assetti contrattuali attorno alla quale predefinire un equilibrio negoziale. Sempre più si va affermando un modello nel quale Autorità di governo e OO.SS. negoziano direttamente un valore di incremento retributivo a regime, svincolato da riferimenti espliciti a grandezze macroeconomiche.

Anche il riferimento a quanto negoziato nei comparti privati tende a divenire difficoltoso, stante l'estrema dispersione dei risultati e la forte irritualità che caratterizza anche quei comparti. Resta l'idea di parametrarsi a quanto riconosciuto nella tornata precedente, con un nuovo atteggiamento da parte delle OO.SS. che consiste nel ritenere una diminuzione di quel livello come un esito non accettabile.

Nella crisi finanziaria avviatasi verso la fine del decennio scorso l'esigenza di raggiungere equilibri di bilancio pubblico compatibili con la stabilità macroeconomica del sistema ha costituito il vincolo determinante nell'orientare le politiche di spesa. Attualmente l'esigenza di porre un qualche argine al crollo dei redditi privati provocati dal dilagare della pandemia da Covid-19 e l'attesa di futuri finanziamenti dall'Unione Europea hanno relegato sullo sfondo il vincolo di bilancio¹.

Gli appostamenti per la tornata 2019-2021

È in questo nuovo paradigma economico che si stanno negoziando gli incrementi retributivi per il triennio 2019-2021. Negli istogrammi delle *Figure 1a e 1b*, ci si trova, dunque, nella fase contraddistinta dal colore azzurro, in attesa del primo atto di indirizzo che, nella scorsa tornata, giunse con un ritardo di circa un anno e mezzo dall'inizio del periodo di riferimento. Attualmente, il ritardo cumulato ha già raggiunto i due anni e, come già avvenuto in passato, lo stanziamento delle risorse ha richiesto ben tre leggi di bilancio.

Come mostra la *Tavola 2*, le prime risorse per i rinnovi 2019-2021 appostate nella legge di bilancio per il 2019 non si sono limitate a finanziare unicamente l'IVC, cioè l'Indennità di vacanza contrattuale, come invece avvenne tre anni orsono per il 2016. La legge ha, infatti, stanziato per i comparti statali maggiori risorse nel triennio rispettivamente per 1.100, 1.425 e 1.775 milioni di euro. Ma, con un rituale ormai istituzionalizzato, questo appostamento è stato giudicato del tutto insoddisfacente dalle organizzazioni sindacali, anche perché include le risorse che hanno consentito di continuare ad erogare l'Elemento perequativo anche nel triennio 2019-2021, il cui costo è stimabile per il personale statale, in circa 250 milioni di euro l'anno². Peraltro gli stanziamenti della prima riga di *Tavola 2* includono anche le risorse

¹ Sarebbe utile ricordare, in proposito, che tutte le risorse con le quali si sta tentando di sostenere l'attività economica sono finanziate con nuovo debito ed in ogni caso nessuno strumento europeo consentirà mai di finanziare spesa corrente di carattere stabile.

² L'elemento perequativo è una voce retributiva "una tantum" prevista nei contratti del personale non dirigente relativi al triennio 2016-2018, con finalità di perequazione retributiva. In base ai contratti ed in coerenza con la sua natura di "una tantum", la sua erogazione sarebbe dovuta cessare il 31/12/2018. La legge di bilancio per il 2019, nel definire lo stanziamento per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021, ha previsto, invece, che l'erogazione di tale elemento continuasse anche oltre la scadenza fissata contrattualmente, nelle more della definizione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro ed a valere sulle risorse a copertura dei rinnovi contrattuali stessi. Ha inoltre stabilito che gli stessi nuovi contratti avrebbero dovuto prevederne le modalità di riassorbimento (si veda art. 1, comma 440 della legge n. 145/2018).

specificamente destinate ai trattamenti accessori del comparto sicurezza-difesa, per 210 milioni di euro, a partire dal 2019. Si tratta dello stesso comparto il cui andamento di lungo periodo verrà illustrato in **Figura 3**.

Successivamente la legge di bilancio per il 2020 ha innalzato lo stanziamento a regime di altri 1.600 milioni di euro, quindi quasi raddoppiando la posta. Ma anche questo non è stato ritenuto accettabile e, come già avvenuto nella precedente tornata contrattuale, le OO.SS. hanno atteso l'intervento della terza legge di bilancio, quella per il 2021, che ha ulteriormente stanziato 400 milioni.

Come mostra di nuovo la **Tavola 2** questa consente incrementi retributivi a regime per il personale statale di poco superiori al 4%, corrispondenti ad un aumento salariale medio pro-capite mensile di circa 107 euro. Depurando dall'elemento perequativo, le stesse quantificazioni si riducono corrispondentemente al 3,8% e a circa 100 euro³. Se si considera che l'attuale fase economica è caratterizzata da tassi di inflazione che non raggiungono l'1% all'anno risulta evidente che una parte di questi miglioramenti configurano crescita reali di potere d'acquisto.

Tavola 2 – Risorse finanziarie per i CCNL della PA statale –Triennio 2019-2021

Valori in milioni di euro e incidenze %

	Milioni di € al lordo oneri riflessi			Incidenze % sulla base di riferimento ⁶		
	2019	2020	2021	19/18	20/18	21/18
Legge di Bilancio per il 2019 ²	1.100	1.425	1.775	1,19	1,54	1,91
Legge di Bilancio per il 2020 ³	—	325	1.600	—	0,35	1,73
Legge di Bilancio per il 2021 ⁴	—	—	400	—	—	0,43
Totale, lordo elemento perequativo	1.100	1.750	3.775	1,19	1,89	4,07
Elemento perequativo ⁵	254	254	254			
Totale, netto elemento perequativo	846	1.496	3.521	0,91	1,61	3,80

¹ Dei settori statali fanno parte: ministeri, agenzie fiscali, scuola, accademie e conservatori, presidenza del consiglio dei ministri.

E' ricompreso sia il personale contrattualizzato (dirigente e non) cui si applicano i CCNL sottoscritti in sede Aran, sia il personale non contrattualizzato (carriera prefettizia, diplomatica, penitenziaria, forze armate, corpi di polizia, vigili del fuoco, magistrature).

² Legge n. 145 del 30-12-2018, art. 1 c.436.

³ Legge n. 160 del 27-12-2019, art. 1 c.127.

⁴ Legge n. 178 del 30-12-2020, art. 1 c.959.

⁵ Onere per il settore statale (in particolare, per il personale dei comparti Funzioni centrali e Istruzione e ricerca). La legge di bilancio per il 2019 ha previsto che l'erogazione di tale elemento continuasse anche oltre la scadenza fissata

⁶ Calcolate sul monte di costo del lavoro 2018, incorporando gli effetti della tornata contrattuale 2016-18.

³ La legge di bilancio per il 2021 (art. 1, comma 869 della legge n. 178/2020) ha previsto che quota parte delle risorse stanziate per gli incrementi contrattuali del settore statale, cifrabile in circa 255 milioni di Euro, sia specificamente destinata ai comparti Funzioni centrali e Istruzione e ricerca per la copertura a regime dell'onere occorrente per stabilizzare l'elemento perequativo: questa specifica destinazione porterà quindi a riconoscere ai suddetti comparti contrattualizzati, sul triennio 2019-2021, incrementi contrattuali superiori al 4,07%, stimabili in circa il 4,2%.

Per completare il quadro economico-finanziario della nuova stagione contrattuale, va anche valutato il riflesso di quanto previsto in legge di bilancio per lo Stato, sui bilanci delle amministrazioni non statali⁴. Al riguardo, è utile rammentare che tali amministrazioni appostano nei rispettivi bilanci le risorse per corrispondere gli incrementi contrattuali, con i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello stato.⁵ Ne consegue che anch'esse, al pari dello Stato, dovranno stanziare, per il triennio 2019-2021, incrementi retributivi a regime superiori al 4%.

Per valutare l'effetto complessivo di spesa sull'intera PA, occorre quindi calcolare quanto comporta l'incremento retributivo percentuale, previsto per i settori statali, una volta applicato al monte retributivo dei settori non statali. Utilizzando le rilevazioni dell'ultimo Conto annuale della RGS relativo al 2018 - e verificandole anche in base all'andata a regime della precedente tornata contrattuale 2016-2018 - si può stimare una massa al lordo degli oneri riflessi non lontana da circa 72 miliardi di euro. Come mostra la **Tavola 3**, ciò consente di prevedere una spesa a regime dal 2021, per i rinnovi contrattuali delle amministrazioni non statali, di poco più di 3 miliardi di euro.

Tavola 3 – Risorse finanziarie per i CCNL dell'intera PA – Triennio 2019-2021

Valori in milioni di euro e incidenze %

	Milioni di € al lordo oneri riflessi			Incidenze % sulla base di riferimento ²		
	2019	2020	2021	19/18	20/18	21/18
CCNL, settori statali	1.100	1.750	3.775	1,21	1,93	4,07
CCNL, settori non statali ^{1,2}	940	1.418	3.040	1,21	1,93	4,07
Totale CCNL	2.040	3.168	6.815	1,21	1,93	4,07

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. 145 del 30-12-2018, art. 1 c.438 e 439.

² Dei settori non statali fanno parte: regioni ed enti regionali, enti ed amministrazioni del S.S.N., enti locali, camere di commercio, università, enti pubblici non economici, enti di ricerca, enti ed amministrazioni di cui all'art. 70, comma 4 del d. lgs. n. 165/2001. E' ricompreso sia il personale contrattualizzato (dirigente e non), ivi compreso quello delle regioni a statuto speciale, sia il personale non contrattualizzato (professori universitari).

⁴ Ci si riferisce alle amministrazioni pubbliche che quantificano gli incrementi contrattuali a carico dei rispettivi bilanci, secondo le previsioni dell'art. 48, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 (regioni ed enti regionali, enti ed amministrazioni del S.S.N., enti locali, camere di commercio, università, enti pubblici non economici, enti di ricerca, enti ed amministrazioni di cui all'art. 70, comma 4 del d. lgs. n. 165/2001).

⁵ Si veda art. 1, comma 438 della legge n. 145/2018 (L.B. per il 2019).

Come sintetizzato nella stessa Tavola, sommando a questo importo lo stanziamento in legge di bilancio, si ottiene una previsione di spesa per l'intera PA a regime, dal 2021, di 6.815 milioni di Euro. Non si può non rilevare che questo complesso di risorse si raffronta con una equivalente quantificazione per la tornata 2016-18 inferiore e pari a circa 5,4 miliardi di euro.

Le relatività salariali nel pubblico impiego

Gli stanziamenti riportati nella *Tavola 3* e nella *Tavola 4*, rimandano ad un altro delicato snodo delle politiche del pubblico impiego e cioè al governo delle relatività salariali fra i diversi comparti.

Pur con le dovute diversità, sia nel sistema vigente sino al 2010, sia in quello successivo adottato nella tornata 2016-2018, il sistema di adeguamento dei salari pubblici da parte della contrattazione collettiva nazionale si articola, come già descritto, attorno a tre grandezze: la negoziazione dell'adeguamento retributivo monetario pro-capite a regime, il calcolo del corrispondente incremento percentuale che rende operativo il sistema, la quantificazione delle risorse necessarie.

A questo sistema che, in larga misura, sembra dover offrire miglioramenti retributivi non troppo dissimili sulle componenti fisse del salario, si aggiunge tutta la parte del salario accessorio. Si tratta di una voce che comprende diversi istituti retributivi e che ha trovato alimento da diversi canali.

Attraverso un primo canale sono spesso fluite risorse che tendevano a rivalutare il salario accessorio con logiche non molto diverse dalle componenti stipendiali e dunque abbastanza omogene fra comparti.

Il salario accessorio è stato poi ulteriormente finanziato attraverso specifiche modalità caratteristiche di ogni singolo comparto o settore della PA, che hanno determinato dinamiche salariali differenziate.

La *Tavola 4* consente di completare il quadro finanziario prima descritto considerando anche quest'ultima tipologia di finanziamenti. Sono appostamenti, con destinazione vincolata a specifici settori della PA (e, in taluni casi, a specifiche categorie di personale), previsti nelle ultime due leggi di bilancio, i quali avranno comunque effetti di incremento delle retribuzioni, ancorché non ricompresi nello specifico stanziamento per i rinnovi contrattuali. Come mostra la tavola, si tratta di somme appostate per lo stesso

triennio 2019-2021, da considerarsi comunque stabilizzate anche per gli anni successivi.

Nel caso della *legge di bilancio per il 2020* si ritrovano gli 80 milioni di Euro, a decorrere dall'anno 2021, finalizzati alla graduale armonizzazione delle indennità di amministrazione corrisposte al personale dei ministeri e dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti; i 30 milioni di Euro dall'anno 2020 per proseguire nel percorso di convergenza e avvicinamento delle retribuzioni dei dirigenti scolastici a quelle della restante dirigenza pubblica, attraverso l'incremento dei relativi fondi utilizzati per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato; i 22,5 milioni per indennità destinate al personale non dirigenziale del Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo, coperti mediante utilizzo di una quota dei proventi derivanti dalla vendita dei biglietti agli istituti e ai luoghi della cultura; infine, i 7 milioni di euro destinati al personale della Presidenza del Consiglio dei ministri, a decorrere dal 2020.

Tavola 4 – Risorse finanziarie dedicate ad adeguamenti retributivi specifici¹

Valori in milioni di euro

	Milioni di € al lordo oneri riflessi		
	2019	2020	2021
Legge di Bilancio per il 2020 ⁽²⁾			
Corpi di Polizia e VV.FF, lavoro straordinario	—	50	50
VV.FF, armonizzazione trattamenti economici ⁽³⁾	—	65	120
Ministeri, armonizzazione trattamenti accessori dirigenti e non	—	—	80
Presidenza Consiglio dei Ministri, trattamenti accessori	—	7	7
Dirigenti scolastici, armonizzazione trattamenti accessori	—	30	30
MIBAC, non dirigenti, trattamenti accessori	—	23	23
Legge di Bilancio per il 2021 ⁽⁴⁾			
Indennità di esclusività della dirigenza medica	—	—	500
Indennità di specificità infermieristica	—	—	335
Indennità di tutela del malato e promozione della salute ⁽⁵⁾	—	—	100
Indennità operativa Arma dei carabinieri	—	—	8
Comparto sicurezza, retribuzione servizi esterni e attività operative	—	—	50
Guardia di Finanza, incremento fondo di assistenza	—	—	15
Totale stanziamenti specifici	—	175	1.317

⁽¹⁾ Risorse stanziare in Legge di Bilancio, anche qualora dedicate ad amministrazioni non statali.

⁽²⁾ Legge n. 160 del 27-12-2019, art. 1 commi 129, 131, 133, 143, 255, 362.

⁽³⁾ Lo stanziamento si innalza a 165 milioni nel 2022.

⁽⁴⁾ Legge n. 178 del 30-12-2020, art. 1, commi 407, 409, 414, 919, 996, 999.

⁽⁵⁾ Indennità riconosciuta alle professioni sanitarie della riabilitazione e della prevenzione, tecnico sanitarie, di ostetrica, agli assistenti sociali ed agli operatori socio-sanitari

La legge di bilancio per il 2021 ha ulteriormente ampliato le categorie beneficiarie prevedendo, innanzitutto, 500 milioni per l'Indennità di esclusività della dirigenza medica, 335 milioni per quella di specificità infermieristica, 100 milioni per un'indennità di tutela del malato e per la promozione della salute da riconoscersi alle professioni sanitarie della riabilitazione, della prevenzione, tecnico-sanitarie e di ostetrica, alla professione di assistente sociale nonché agli operatori socio-sanitari⁶. Vi è qui un aspetto da sottolineare e cioè che, pur trattandosi di amministrazioni non statali, tali risorse non sono confluite negli stanziamenti complessivi del Fondo sanitario,

⁶ Da notare, che mentre l'incremento dell'indennità di esclusività è riconosciuto direttamente, senza alcun passaggio contrattuale, il riconoscimento degli incrementi per infermieri e professioni sanitarie sarà effettuato nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale di comparto.

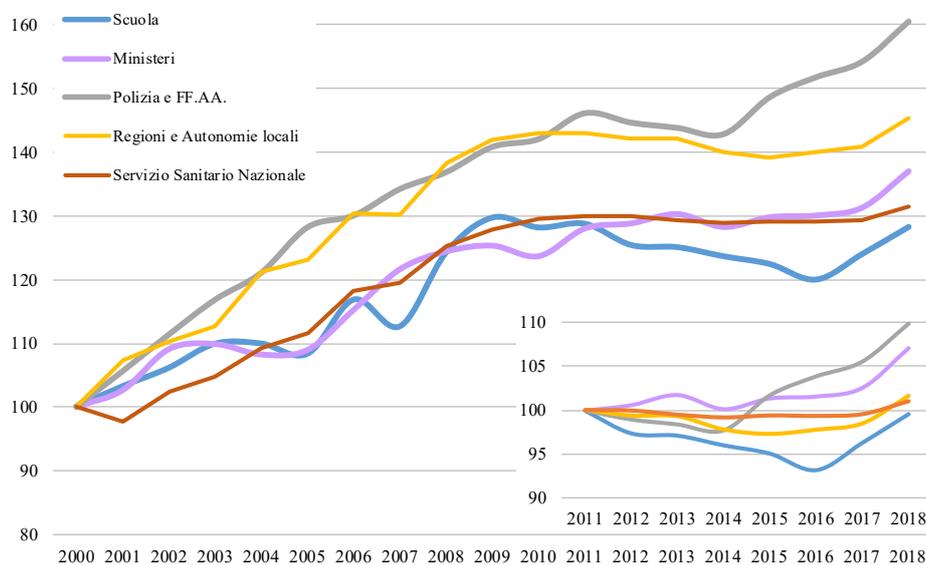
ma hanno trovato una visibilità e destinazione esplicita in legge di bilancio. Si aggiungono poi altri 70 milioni per il personale del comparto sicurezza.

Complessivamente, queste ulteriori poste restituiscono un impegno finanziario di tutto rilievo sul bilancio dello stato di circa 1.300 milioni di Euro a regime nel 2021, che si aggiungono agli oltre 6.800 milioni stanziati per i rinnovi contrattuali.

La **Figura 3** mostra l'effetto che nel passato hanno prodotto queste destinazioni specifiche. È di nuovo rappresentata la dinamica cumulata delle retribuzioni pro-capite di fatto che in questo modo comprende, anche questa tipologia di stanziamenti specifici oltre, naturalmente, al complesso di fenomeni più volte descritti in precedenza. La figura utilizza come base il 2000 e giunge sino al 2018, tracciando quindi un'evidenza di medio periodo, dalla quale si evincono politiche retributive davvero difformi. A queste differenziazioni prodotte in passato si aggiungeranno poi gli effetti di quanto visto per il triennio 2019-2021 nella **Tavola 4**.

Figura 3 – Dinamica retributiva dei principali comparti della P.A.

Indici, 2000 = 100 (e nel riquadro 2011 = 100)



Fonte: elaborazioni Aran su dati RGS - IGOP

Una prima distinzione afferisce ai comparti non contrattualizzati a fronte di quelli negoziati in sede Aran. Ricadono nel primo caso, innanzitutto, le Forze Armate e i Corpi di Polizia - rappresentati in figura e spesso richiamati come comparto sicurezza-difesa - oltre alla Magistratura, ai Professori universitari e così via. Le curve evidenziano una dinamica salariale decisamente più sostenuta per il comparto sicurezza-difesa.

Circa i comparti contrattualizzati viene riportato innanzitutto l'andamento di Scuola, Ministeri e Sanità per i quali si evince una dinamica retributiva non troppo dissimile. Per una corretta lettura delle evidenze, va segnalato che trattandosi di rilevazioni ferme al 2018 non hanno ancora recepito il rinnovo del personale della dirigenza, un elemento che nel caso della Sanità ha un peso di estremo rilievo. Se ne deduce che il livello di arrivo, per Ministeri e Sanità, dopo aver scontato il rinnovo integrale della tornata 2016-18, si posizionerà non lontano dal 40%.

Le Amministrazioni locali, pur essendo un comparto contrattualizzato, sino al 2014, hanno condiviso una storia retributiva analoga a quella del comparto Sicurezza-Difesa. Successivamente la dinamica è nettamente rallentata e riflette invece quella degli altri comparti contrattualizzati.

All'interno della [Figura 4](#) è riprodotta una diversa elaborazione, che riprende gli stessi andamenti ma utilizzando come base di calcolo non il 2000, ma il 2011, cioè l'anno in cui è andato a regime il blocco retributivo durato per circa un quinquennio. In questo modo si "azzera" la storia precedente e ci si concentra su quanto avvenuto successivamente.

I divari retributivi sono più contenuti, ma di nuovo si evidenzia un andamento più sostenuto del comparto sicurezza-difesa. Anche quello dei Ministeri registra una maggiore dinamica, ma in recupero di quanto perso relativamente sino al 2010.

Come già più volte ricordato, i comparti della Sanità e delle Autonomie locali sino al 2018 non hanno potuto recepire i rinnovi dei CCNL delle aree della dirigenza. Per le Autonomie locali il rinnovo del CCNL per il personale non dirigente si riflette sulla curva come un recupero di quanto perso a partire dal periodo di blocco. Lo stesso si registra nel caso della Scuola, che alla fine del periodo ritorna sui livelli del 2010.

Si ha infine il caso della Sanità, per la quale si registra un profilo più piatto. Le risorse dedicate a questo comparto e riportate in [Tavola 4](#) non sono trascurabili e dovrebbero auspicabilmente indurre un maggior equilibrio agli andamenti della [Figura 3](#).

2. Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato⁷

Dopo le analisi sugli andamenti delle retribuzioni complessive visti nella prima parte di questo Rapporto, si passa ora al consueto approfondimento sulla dinamica registrata per le retribuzioni contrattuali.

Si tratta di un focus specifico 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, l’indennità di vacanza contrattuale⁸.

I dati delle retribuzioni contrattuali del settore privato e della pubblica amministrazione di questa sezione, *sono aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 ottobre 2020*, che riporta le informazioni del trimestre luglio/settembre 2020.

Nel periodo aprile/settembre sono stati recepiti tre accordi⁹ e ne è scaduto uno¹⁰; in questa fase l’incertezza sull’evoluzione della situazione economica e il progressivo indebolimento dell’inflazione, che riporta da cinque mesi dati negativi, condizionano sfavorevolmente la chiusura delle numerose trattative in corso.

Alla fine di settembre sono 49 i contratti in attesa di rinnovo, che si applicano a quasi 9,7 milioni di dipendenti, corrispondenti al 77,8% del monte

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 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 74.

⁹ Alimentari, vetro, gomma e materie plastiche.

¹⁰ Tessili, vestiario e maglierie.

retributivo complessivo – quota molto superiore a quella registrata nello stesso periodo del 2019 (46,2%).

Nel terzo trimestre 2020, la crescita delle retribuzioni contrattuali su base annua è rimasta contenuta (+0,5%), rallentando lievemente rispetto al trimestre precedente, che aveva restituito un +0,6%.

Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali

Le *variazioni congiunturali*¹¹ (cfr. l'*Appendice statistica*, nella prima sezione sono riportati gli indici mensili e nella seconda sezione le variazioni congiunturali) relative agli indici mensili del secondo e terzo trimestre 2020 evidenziano:

- per il *settore privato* (cfr. *Appendice statistica 3.1*) un incremento di +0,1% a giugno e a settembre - generato dall'applicazione di aumenti tabellari in vari settori (v. nota 2) – mentre per il resto del periodo le variazioni sono nulle;
- per il *complesso della PA (dirigenti e non dirigenti)* durante i sei mesi analizzati non si annotano variazioni (cfr. *Appendice statistica 3.2, 3.4*);
- anche per la macro aggregazione del *personale non dirigente della PA* (cfr. *Appendice statistica 3.5*) e nello specifico, sia per il *personale afferente 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 si rileva alcuna variazione;
- solo per la *dirigenza contrattualizzata Aran*, (cfr. *Appendice statistica 3.3*) nel mese di giugno si registra una variazione di un +0,1% dovuta all'applicazione del contratto dei dirigenti delle Funzioni Centrali.

Le *variazioni tendenziali*¹² da ottobre 2019 a settembre 2020, riportate in *Tavola 5*, rilevano per l'intera economia dei valori in lieve e costante aumento fino a marzo (da +0,6% a +0,9%) che si stabilizzano per un intero trimestre al +0,8% e scendono ancora a +0,6% nel bimestre luglio/agosto per risalire ad un +0,7% a settembre 2020.

¹¹ Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente.

¹² Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

Distinguendo gli andamenti tendenziali tra settore privato e settore pubblico, si nota:

- per il *settore privato* variazioni che oscillano fra il valore minimo di +0,5% a gennaio e il valore massimo di +0,8% di marzo e aprile, per poi stabilizzarsi con un +0,6% nel periodo giugno/settembre. In particolare, il macro settore *dell'industria* restituisce variazioni tendenziali superiori all'intero settore privato ma in leggera diminuzione, mentre il macro settore dei *servizi privati* espone valori oscillanti e in lieve crescita;
- per il *personale non dirigente della PA* si trovano variazioni in caduta dal +0,7% dei primi sei mesi al +0,3% del trimestre aprile/giugno e alla crescita nulla degli ultimi 3 mesi di luglio/settembre. Nello specifico, per il *personale dei comparti di contrattazione collettiva* la crescita tendenziale passa dal +0,6% al +0,2%; mentre, per il *personale non dirigente non contrattualizzato Aran* (forze armate e dell'ordine) si scende dal +0,5% al +0,2%;
- la *dirigenza non contrattualizzata (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine)* restituisce ad ottobre un +0,4% e in tutto il restante periodo osservato un +1,6% generato da aumenti tabellari per una specifica figura delle forze dell'ordine e militari e difesa, in applicazione dei D.Lgs. 94 e 95 del maggio 2017 e del DPCM del 24 ottobre 2019;
- infine, la *dirigenza contrattualizzata Aran* per l'ultimo trimestre 2019 mostra un +1,2% proveniente dalla firma del CCNL dell'Area Istruzione e ricerca; nel primo trimestre del 2020 l'applicazione del contratto dell'Area Sanità (sottoscritto nel dicembre 2019) fa registrare un +6,9% della retribuzione contrattuale; questo incremento, superiore rispetto a quello riconosciuto complessivamente dal contratto (circa 3,48%), si deve al fatto che tale CCNL ha operato 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); il tendenziale di giugno scende, invece, al 6,7% nonostante l'aumento apportato dal CCNL dell'Area Sanità e gli ulteriori effetti del sopravvenuto contratto dell'Area Funzioni centrali, firmato nel marzo del 2020; questa diminuzione si spiega con il fatto

che le retribuzioni di giugno 2020 si raffrontano con le retribuzioni del giugno dell'anno precedente, mese nel quale si è avuto un aumento delle retribuzioni contrattuali per effetto del pagamento dell'indennità di vacanza contrattuale.

Tavola 5 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici in base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 ottobre 2020 (luglio-settembre 2020)

	ott-19	nov-19	dic-19	gen-20	feb-20	mar-20	apr-20	mag-20	giu-20	lug-20	ago-20	set-20
Settore privato ¹	0,7	0,7	0,7	0,5	0,6	0,8	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6
Industria	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	0,7	0,8	0,8	0,7	0,7	0,8
Servizi privati	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5
P.A. (non dirigenti)	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0
Comparti di contrattazione collettiva ²	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0
Altri comparti pubblici ³	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0
P.A. (dirigenti)	1,0	1,3	1,3	5,2	5,2	5,2	5,0	5,0	5,1	4,4	4,4	4,4
Dirigenti contrattualizzati ⁴	1,2	1,2	1,2	6,9	6,9	6,9	6,6	6,6	6,7	5,7	5,7	5,7
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	0,4	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,7	0,7	0,7	1,4	1,4	1,4	1,0	1,0	1,0	0,7	0,7	0,7
Indice generale economia ⁶	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9	0,8	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.

In un'analisi di medio periodo la **Tavola 6** riporta le *medie annue* degli indici mensili dal 2010 al 2020 e le relative *variazioni percentuali annue*. In questo periodo l'indice generale dell'economia ha evidenziato una continua e costante diminuzione, passando da un +2,2% del 2010 fino al +0,5% del 2016; solo nel biennio 2018/2019 la variazione annua risale ad un +1,4% e +1% per poi registrare un +0,7% nel 2020.

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

Indici in base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 ottobre 2020 (luglio-settembre 2020)

		<i>Numeri indici - Medie annue</i>										
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Settore privato ¹		90,9	92,7	94,6	96,4	97,9	99,5	100,3	101,0	102,1	102,9	103,5
	Industria	89,2	91,4	93,7	95,3	97,4	99,7	100,2	100,7	101,6	102,5	103,2
	Servizi privati	92,4	93,9	95,6	104,6	98,5	99,4	100,4	101,2	102,5	103,1	103,6
P.A. (non dirigenti)		99,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,8	104,7	105,0
	Comparti di contrattazione collettiva ²	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	102,2	104,1	104,3
	Altri comparti pubblici ³	97,2	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,8	105,4	107,4	107,6
P.A. (dirigenti)		98,5	99,5	99,5	100,1	100,3	100,2	100,0	100,0	100,1	100,6	105,3
	Dirigenti contrattualizzati ⁴	98,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,7	106,9
	Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	98,1	98,4	98,4	100,3	100,9	100,7	100,0	100,0	100,2	100,5	101,8
Complesso P.A. (dir. e non dir.)		99,2	99,9	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,4	104,0	105,0
Indice generale economia ⁶		93,2	94,8	96,1	97,4	98,5	99,7	100,2	100,7	102,2	103,2	103,9

		<i>Variazioni percentuali annue</i>										
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Settore privato ¹		2,4	2,1	2,0	1,9	1,6	1,6	0,8	0,7	1,1	0,8	0,7
	Industria	2,7	2,5	2,4	1,8	2,2	2,3	0,5	0,5	0,9	0,9	0,8
	Servizi privati	2,2	1,7	1,8	2,0	1,0	0,9	1,0	0,9	1,3	0,5	0,5
P.A. (non dirigenti)		1,4	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	2,7	1,9	0,2
	Comparti di contrattazione collettiva ²	1,4	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2
	Altri comparti pubblici ³	1,2	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2
P.A. (dirigenti)		2,6	1,0	0,0	0,7	0,2	-0,1	-0,2	0,0	0,1	0,6	4,7
	Dirigenti contrattualizzati ⁴	2,2	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2
	Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	3,6	0,3	0,0	2,0	0,6	-0,2	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3
Complesso P.A. (dir. e non dir.)		1,6	0,8	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	2,2	1,6	0,9
Indice generale economia ⁶		2,2	1,7	1,4	1,4	1,1	1,1	0,5	0,6	1,4	1,0	0,7
Inflazione ⁷		1,5	2,8	3,0	1,2	0,2	0,1	-0,1	1,2	1,2	0,6	-0,2

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 2020 è relativo all'inflazione acquisita su base annua, pubblicata da Istat in data 16 novembre 2020 (prezzi al consumo ottobre 2020).

Per il 2019 la variazione dell'indice generale dell'economia del + 1% deriva, come già accaduto per il 2018, dalla sottoscrizione dei contratti per il personale non dirigente della PA (+1,9%) e da un minore aumento (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 minori è quello della dirigenza della PA, che rileva 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 rileva 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 ha quasi concluso la tornata contrattuale, e riporta 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 fissa.

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 (+0,5%). 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.

La *variazione cumulata* per l'intero periodo 2010-2020 restituisce una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia pari al +13,9%, così scomponibile:

- +18,9% per l'*industria* che, tranne nel triennio 2017/2019, 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;
- +14,6% per i *servizi privati*, che presentano quasi sempre una crescita vicino alla media dell'intera economia;
- +7,6% per il complesso della *pubblica amministrazione*, frutto essenzialmente del blocco contrattuale registrato fino a tutto il 2016 e del riavvio delle trattative dell'ultimo triennio. In particolare, la crescita cumulata del periodo è composta dal +12% per il personale

non dirigente delle forze armate e dell'ordine, e dal +6,1% per il personale non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale. Il complesso della dirigenza riporta, invece un +9,7% che si compone nella crescita del +10,7% per la dirigenza contrattualizzata Aran¹³ e del +7,5% per i dirigenti in regime di diritto pubblico.

Analizzando gli indici mensili nel lungo periodo riportiamo, infine, la tendenza delle retribuzioni contrattuali a far data da dicembre 2001. Nel grafico di *Figura 4* 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 consumo¹⁴ da aprile 2011, come visto più volte, è tornata a crescere con la sottoscrizione dei CCNL di competenza Aran (Funzioni Centrali a febbraio 2018, Istruzione e ricerca ad aprile 2018 e Funzioni Locali e Sanità a maggio 2018)¹⁵.

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 e luglio 2019¹⁶.

Le retribuzioni per l'*industria* mostrano una crescita costante e certamente superiore sia agli altri raggruppamenti sia all'inflazione¹⁷.

¹³ L'incremento del 10,7% 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) nonché agli aumenti fatti registrare nel 2010 e nel 2011, anni sui quali si sono scaricati gli incrementi del biennio 2008-2009, per effetto del notevole ritardo con cui furono definiti i contratti collettivi della dirigenza relativi a tale biennio.

¹⁴ Si tenga conto che da dicembre 2001 con valore pari a 100, a settembre 2020 il valore dell'inflazione è pari a 132,4.

¹⁵ 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 settembre 2019 (altra corresponsione IVC).

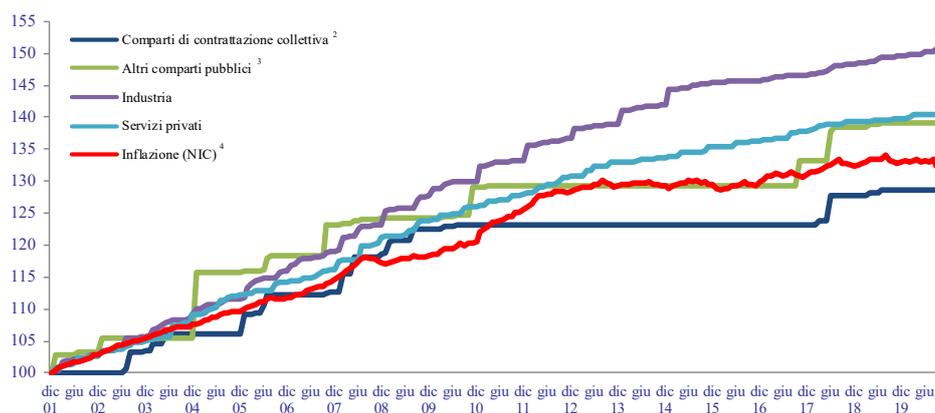
¹⁶ Il valore dell'indice per il personale non dirigente in regime di diritto pubblico da luglio 2019 a settembre 2020 è fisso a 139,1.

¹⁷ Il valore dell'indice per l'industria a settembre 2020 è pari a 150,6.

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'inflazione¹⁸.

Figura 4 – 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 16 novembre 2020



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).

¹⁸ I servizi privati a settembre 2020 riportano un indice pari a 140,4.

3. Appendice statistica

1.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato¹

Agg.to: comunicato stampa 29 ottobre 2020 (luglio-settembre 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,6	101,5	102,6	103,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0
feb.	100,1	100,6	101,6	102,6	103,3	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
mar.	100,1	100,7	101,9	102,7	103,4	0,0	0,1	0,2	0,0	0,2
apr.	100,1	100,8	101,9	102,7	103,4	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
mag.	100,1	100,8	101,9	102,8	103,5	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
giu.	100,3	100,9	102,1	102,9	103,6	0,2	0,0	0,2	0,2	0,1
lug.	100,3	100,9	102,3	103,0	103,6	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
ago.	100,3	101,2	102,3	103,0	103,6	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
set.	100,4	101,2	102,3	103,0	103,7	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
ott.	100,5	101,4	102,5	103,1		0,1	0,1	0,2	0,1	
nov.	100,5	101,4	102,5	103,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,5	101,4	102,5	103,2		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	0,9	0,6	0,9	1,1	0,5	1,6	0,7	0,8	1,1	0,7
feb.	0,9	0,5	1,0	1,0	0,6	1,5	0,7	0,8	1,1	0,7
mar.	1,0	0,6	1,2	0,8	0,8	1,5	0,7	0,8	1,1	0,7
apr.	0,7	0,7	1,1	0,8	0,8	1,4	0,7	0,9	1,1	0,7
mag.	0,7	0,7	1,1	0,8	0,7	1,3	0,7	0,9	1,0	0,7
giu.	0,8	0,6	1,2	0,9	0,6	1,3	0,6	1,0	1,0	0,7
lug.	0,8	0,6	1,4	0,7	0,6	1,2	0,6	1,0	1,0	0,7
ago.	0,8	0,9	1,1	0,7	0,6	1,1	0,6	1,0	0,9	0,6
set.	0,7	0,9	1,0	0,8	0,6	1,0	0,6	1,1	0,9	0,6
ott.	0,7	0,9	1,1	0,7		1,0	0,7	1,1	0,9	
nov.	0,5	0,9	1,1	0,7		0,9	0,7	1,1	0,8	
dic.	0,5	0,9	1,1	0,7		0,8	0,7	1,1	0,8	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,3	101,0	102,1	102,9	103,5
b. Variazione % su anno precedente	0,8	0,7	1,1	0,8	0,7
- determinata da trascinamento ⁶	0,5	0,2	0,4	0,4	0,2
- determinata in corso d'anno ⁷	0,3	0,5	0,7	0,4	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 29 ottobre 2020 (luglio-settembre 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,0	100,5	103,6	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
feb.	100,0	100,0	100,5	103,6	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,8	103,6	105,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,8	104,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
mag.	100,0	100,0	100,8	104,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	103,5	104,0	105,0	0,0	0,0	2,8	0,0	0,0
lug.	100,0	100,0	103,6	104,3	105,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,0
ago.	100,0	100,0	103,6	104,3	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	103,6	104,3	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,5	103,6	104,3		0,0	0,5	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,5	103,6	104,4		0,0	0,0	0,0	0,1	
dic.	100,0	100,5	103,6	104,4		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	0,0	0,0	0,5	3,1	1,4	0,0	0,0	0,2	2,5	1,5
feb.	0,0	0,0	0,5	3,1	1,4	0,0	0,0	0,2	2,7	1,4
mar.	0,0	0,0	0,8	2,8	1,4	0,0	0,0	0,3	2,8	1,2
apr.	0,0	0,0	0,8	3,2	1,0	0,0	0,0	0,3	3,0	1,1
mag.	0,0	0,0	0,8	3,2	1,0	0,0	0,0	0,4	3,3	0,9
giu.	0,0	0,0	3,5	0,4	1,0	0,0	0,0	0,7	3,0	0,9
lug.	0,0	0,0	3,6	0,7	0,7	0,0	0,0	1,0	2,7	0,9
ago.	0,0	0,0	3,6	0,7	0,7	0,0	0,0	1,3	2,5	0,9
set.	0,0	0,0	3,6	0,7	0,7	0,0	0,0	1,6	2,2	1,0
ott.	0,0	0,5	3,1	0,7		0,0	0,0	1,8	2,0	
nov.	0,0	0,5	3,1	0,7		0,0	0,1	2,0	1,8	
dic.	0,0	0,5	3,1	0,7		0,0	0,1	2,1	1,8	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,1	102,4	104	105,0
b. Variazione % su anno precedente	-0,0	0,1	2,2	1,6	0,9
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,4	1,2	0,3
- determinata in corso d'anno ⁷	-0,0	0,1	1,8	0,4	0,6

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 contrattualizzata¹

Agg.to: comunicato stampa 29 ottobre 2020 (luglio-settembre 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,0	100,0	100,0	106,9	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6
feb.	100,0	100,0	100,0	100,0	106,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,0	100,0	106,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,0	100,3	106,9	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
mag.	100,0	100,0	100,0	100,3	106,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	100,0	100,3	107,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
lug.	100,0	100,0	100,0	101,2	107,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0
ago.	100,0	100,0	100,0	101,2	107,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	100,0	101,2	107,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,0	100,0	101,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	100,0	101,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,0	100,0	101,2		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3
feb.	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4
apr.	0,0	0,0	0,0	0,3	6,6	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9
mag.	0,0	0,0	0,0	0,3	6,6	0,0	0,0	0,0	0,0	3,5
giu.	0,0	0,0	0,0	0,3	6,7	0,0	0,0	0,0	0,1	4,0
lug.	0,0	0,0	0,0	1,2	5,7	0,0	0,0	0,0	0,2	4,4
ago.	0,0	0,0	0,0	1,2	5,7	0,0	0,0	0,0	0,3	4,7
set.	0,0	0,0	0,0	1,2	5,7	0,0	0,0	0,0	0,4	5,1
ott.	0,0	0,0	0,0	1,2		0,0	0,0	0,0	0,5	
nov.	0,0	0,0	0,0	1,2		0,0	0,0	0,0	0,6	
dic.	0,0	0,0	0,0	1,2		0,0	0,0	0,0	0,6	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,0	100,0	100,7	106,9
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,0	0,0	0,7	5,7

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 pubblico¹

Agg.to: comunicato stampa 29 ottobre 2020 (luglio-settembre 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,0	100,2	100,2	101,8	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,2	100,2	101,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,2	100,2	101,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,2	100,2	101,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,0	100,0	100,2	100,2	101,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	100,2	100,2	101,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	100,0	100,2	100,2	101,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	100,0	100,0	100,2	100,2	101,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	100,2	100,2	101,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,0	100,2	100,6		0,0	0,0	0,0	0,4	
nov.	100,0	100,0	100,2	101,8		0,0	0,0	0,0	1,2	
dic.	100,0	100,0	100,2	101,8		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	-0,9	0,0	0,2	0,0	1,6	-0,3	-0,6	0	0,2	0,4
feb.	-0,9	0,0	0,2	0,0	1,6	-0,4	-0,5	0	0,2	0,6
mar.	-0,9	0,0	0,2	0,0	1,6	-0,5	-0,5	0,1	0,2	0,7
apr.	-0,9	0,0	0,2	0,0	1,6	-0,5	-0,4	0,1	0,2	0,8
mag.	-0,9	0,0	0,2	0,0	1,6	-0,6	-0,3	0,1	0,1	1,0
giu.	-0,9	0,0	0,2	0,0	1,6	-0,7	-0,2	0,1	0,1	1,1
lug.	-0,9	0,0	0,2	0,0	1,6	-0,8	-0,2	0,1	0,1	1,2
ago.	-0,9	0,0	0,2	0,0	1,6	-0,8	-0,1	0,1	0,1	1,4
set.	-0,9	0,0	0,2	0,0	1,6	-0,9	0,0	0,2	0,1	1,5
ott.	0,0	0,0	0,2	0,4		-0,8	0,0	0,2	0,1	
nov.	0,0	0,0	0,2	1,6		-0,8	0,0	0,2	0,2	
dic.	0,0	0,0	0,2	1,6		-0,7	0,0	0,2	0,3	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,0	100,2	100,5	101,8
b. Variazione % su anno precedente	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3
- determinata da trascinamento ⁶	-0,7	0,0	0,0	0,0	1,3
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,0	0,2	0,3	0,0

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 Amministrazione¹

Agg.to: comunicato stampa 29 ottobre 2020 (luglio-settembre 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,0	100,6	104,3	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,6	104,3	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,9	104,3	105,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,9	104,7	105,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
mag.	100,0	100,0	100,9	104,7	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	104,2	104,7	105,0	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0
lug.	100,0	100,0	104,3	105,0	105,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,0
ago.	100,0	100,0	104,3	105,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	104,3	105,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,6	104,3	105,0		0,0	0,6	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,6	104,3	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,6	104,3	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	0,0	0,0	0,6	3,7	0,7	0,0	0,0	0,2	2,9	1,6
feb.	0,0	0,0	0,6	3,7	0,7	0,0	0,0	0,2	3,2	1,3
mar.	0,0	0,0	0,9	3,4	0,7	0,0	0,0	0,3	3,4	1,1
apr.	0,0	0,0	0,9	3,8	0,3	0,0	0,0	0,4	3,6	0,8
mag.	0,0	0,0	0,9	3,8	0,3	0,0	0,0	0,5	3,9	0,5
giu.	0,0	0,0	4,2	0,5	0,3	0,0	0,0	0,8	3,6	0,5
lug.	0,0	0,0	4,3	0,7	0,0	0,0	0,0	1,2	3,2	0,5
ago.	0,0	0,0	4,3	0,7	0,0	0,0	0,0	1,5	2,9	0,4
set.	0,0	0,0	4,3	0,7	0,0	0,0	0,0	1,9	2,6	0,4
ott.	0,0	0,6	3,7	0,7		0,0	0,0	2,2	2,4	
nov.	0,0	0,6	3,7	0,7		0,0	0,1	2,4	2,1	
dic.	0,0	0,6	3,7	0,7		0,0	0,1	2,5	2,0	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,1	102,8	104,7	105,0
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,1	2,7	1,9	0,2
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,4	1,4	0,2
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,1	2,3	0,5	0,0

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 collettiva¹

Agg.to: comunicato stampa 29 ottobre 2020 (luglio-settembre 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,0	100,0	103,7	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,0	103,7	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,4	103,7	104,3	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,4	104,1	104,3	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
mag.	100,0	100,0	100,4	104,1	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	103,7	104,1	104,3	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0
lug.	100,0	100,0	103,7	104,3	104,3	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
ago.	100,0	100,0	103,7	104,3	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	103,7	104,3	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,0	103,7	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	103,7	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,0	103,7	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	0,0	0,0	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	2,5	1,6
feb.	0,0	0,0	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	2,8	1,3
mar.	0,0	0,0	0,4	3,3	0,6	0,0	0,0	0,0	3,1	1,1
apr.	0,0	0,0	0,4	3,7	0,2	0,0	0,0	0,1	3,4	0,8
mag.	0,0	0,0	0,4	3,7	0,2	0,0	0,0	0,1	3,6	0,6
giu.	0,0	0,0	3,7	0,4	0,2	0,0	0,0	0,4	3,3	0,6
lug.	0,0	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	0,7	3,1	0,5
ago.	0,0	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	1,0	2,8	0,4
set.	0,0	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	1,3	2,6	0,4
ott.	0,0	0,0	3,7	0,6		0,0	0,0	1,6	2,3	
nov.	0,0	0,0	3,7	0,6		0,0	0,0	1,9	2,1	
dic.	0,0	0,0	3,7	0,6		0,0	0,0	2,1	2,0	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,0	102,2	104,1	104,3
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,0	1,4	0,2
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,0	2,2	0,4	0,0

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 pubblico¹

Agg.to: comunicato stampa 29 ottobre 2020 (luglio-settembre 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,0	103,0	107,1	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	103,0	107,1	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	103,0	107,1	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	103,0	107,4	107,6	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
mag.	100,0	100,0	103,0	107,4	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	106,7	107,4	107,6	0,0	0,0	3,5	0,0	0,0
lug.	100,0	100,0	107,1	107,6	107,6	0,0	0,0	0,4	0,2	0,0
ago.	100,0	100,0	107,1	107,6	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	107,1	107,6	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	103,0	107,1	107,6		0,0	3,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	103,0	107,1	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	103,0	107,1	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	0,0	0,0	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,0	4,6	1,7
feb.	0,0	0,0	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,3	4,7	1,4
mar.	0,0	0,0	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,5	4,8	1,1
apr.	0,0	0,0	3,0	4,2	0,2	0,0	0,0	1,8	4,9	0,8
mag.	0,0	0,0	3,0	4,2	0,2	0,0	0,0	2,0	5,0	0,5
giu.	0,0	0,0	6,7	0,7	0,2	0,0	0,0	2,6	4,5	0,4
lug.	0,0	0,0	7,1	0,5	0,0	0,0	0,0	3,2	3,9	0,4
ago.	0,0	0,0	7,1	0,5	0,0	0,0	0,0	3,8	3,4	0,3
set.	0,0	0,0	7,1	0,5	0,0	0,0	0,0	4,3	2,8	0,3
ott.	0,0	3,0	3,9	0,5		0,0	0,3	4,4	2,5	
nov.	0,0	3,0	3,9	0,5		0,0	0,5	4,5	2,2	
dic.	0,0	3,0	3,9	0,5		0,0	0,7	4,4	2,1	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,8	105,4	107,4	107,6
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	2,3	1,6	0,2
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,8	2,3	0,3	0,0

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.