

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Giugno 2011

1

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

Giugno 2011

Anno 2 n. 1

*Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165,
realizzato in base ad informazioni disponibili alla data del 27 giugno 2011*

Autorizzazione Tribunale di Roma n. 135/2006

***a cura
del Servizio Studi Aran***

Direttore Responsabile

Sergio Gasparrini

Redazione

Cesare Vignocchi, Pierluigi Mastrogiuseppe

Collaboratori di redazione

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

Servizio Studi Aran

Via del Corso 476 - 00186 Roma

Tel. 06 324832233 - Fax 06 32483351

E-mail: ufficiodistatistica@aranagenzia.it

<http://www.aranagenzia.it>

www.aranagenzia.it

permette, nella sezione "pubblicazioni", di accedere

- ai diversi fascicoli del Rapporto semestrale Aran (*pdf*)
- alle serie delle retribuzioni contrattuali (*xls*)
- alle informazioni sullo stato di avanzamento della contrattazione (*pdf*)

Indice

1. <i>Un aggiornamento di scenario negli andamenti delle retribuzioni e della spesa di personale.....</i>	4
2. <i>Il riconoscimento della produttività e della retribuzione di risultato: differenziazione individuale e specificità di comparto.....</i>	9
2.1 <i>La produttività del personale non dirigente</i>	10
2.2 <i>La retribuzione di risultato dei dirigenti</i>	21
3. <i>Le retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato.....</i>	32
4. <i>Appendice statistica.....</i>	36

1. Un aggiornamento di scenario negli andamenti delle retribuzioni e della spesa di personale

I dati Istat di contabilità nazionale relativi alle retribuzioni di fatto nella pubblica amministrazione¹ del 2010, ripresi nella recente relazione annuale della Banca d'Italia, evidenziano una *crescita delle retribuzioni medie per unità di lavoro dipendente nel 2010 attorno all'1,3%*, di poco inferiore dell'1,5% fatto registrare nel 2009. La misura contenuta di tali incrementi, inferiori a quelli del settore privato sul medesimo periodo (in particolare, dall'industria in senso stretto e dai servizi), conferma il quadro di sostanziale moderazione salariale che ha caratterizzato l'ultima stagione di rinnovi contrattuali nella pubblica amministrazione.

Per riconciliare questi dati con l'incremento del 3,2% riconosciuto dai contratti nazionali del biennio 2008-2009, quasi tutti sottoscritti nel corso del 2009, occorre rammentare che le statistiche di contabilità nazionale rilevano le retribuzioni secondo un criterio di "competenza giuridica"². Sulla base di tale criterio, sono stati quindi registrati *nel 2008* anche i consistenti arretrati contrattuali relativi al precedente biennio 2006-2007, per alcuni comparti contrattuali numericamente molto rilevanti - quali sanità e regioni-autonomie locali - che hanno sottoscritto in ritardo i contratti nazionali relativi a tale biennio³. *Il 2009*, che pure ha visto concentrati quasi tutti i rinnovi contrattuali del biennio 2008-2009, ha contabilizzato invece un minor carico di arretrati, per effetto dei più contenuti ritardi nella sottoscrizione dei contratti e dei minori benefici economici riconosciuti

¹ La definizione di "pubblica amministrazione" adottata dall'ISTAT segue la classificazione del sistema europeo dei conti Sec95. Per classificare l'insieme dei soggetti appartenenti al settore delle amministrazioni pubbliche il Sec 95, diversamente da quanto definito in ambito legislativo nazionale, utilizza un criterio di classificazione strettamente funzionale, mediante il quale vengono classificati tutti gli operatori del sistema economico. L'universo di rilevazione Istat si differenzia pertanto da quello del Conto annuale RGS (su cui si basano anche le elaborazioni dell'Aran), che adotta invece un criterio di classificazione di tipo "giuridico-amministrativo" (tutte le istituzioni della PA individuate agli art. 1, comma 2, art. 60 comma 3 e art. 70 comma 4 del d. lgs. n. 165/2001). Le retribuzioni di fatto comprendono i salari, gli stipendi e le competenze accessorie e occasionali, in denaro e in natura, al lordo delle trattenute erariali e previdenziali. Le retribuzioni di fatto si differenziano dalle retribuzioni contrattuali, analizzate nel paragrafo 3 del presente rapporto, perché queste ultime comprendono solo le competenze determinate dai contratti nazionali di lavoro.

² La registrazione avviene cioè nel momento in cui "sorge il diritto" ad esigere la prestazione oggetto dell'operazione. Sulla base del criterio della "competenza giuridica", gli arretrati sono pertanto registrati nell'anno di sottoscrizione del contratto.

³ Ciò spiega anche la crescita molto consistente del 2008 sul 2007, sempre da fonte ISTAT-contabilità nazionale, di poco inferiore al 6%. Occorre ricordare, in proposito, che l'incremento riconosciuto nelle contrattazioni Aran del biennio 2006-2007 è stato pari al 4,85%.

su tale biennio (circa 0,4% per l'anno 2008). Occorre infine considerare che sul dato di crescita 2010 (primo anno di blocco della contrattazione nazionale nel settore pubblico) hanno pesato solo la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale per tutti i comparti pubblici, nonché i rinnovi 2008-2009, numericamente più limitati, di quasi tutte le aree dirigenziali e del comparto "Difesa e sicurezza"⁴, conclusi nel 2010.

Pur scontando diversi effetti di disturbo (arretrati 2006-2007 e ritardi nella sottoscrizione di alcuni contratti), che rendono non immediata la correlazione con le scelte maturate in sede negoziale, si tratta di dati che segnalano indubbiamente una *inversione di tendenza*, rispetto al più sostenuto trend di crescita delle retribuzioni pubbliche registrato nel periodo 2000-2007.

Peraltro, essi trovano conferma anche nella dinamica rilevata sul campione Aran, aggiornata al 2009 e già commentata negli ultimi numeri del rapporto semestrale⁵.

Ripetendo analisi già svolte, ma all'interno di evidenze ora più solide e convergenti, vale la pena ripercorrere brevemente gli elementi di contesto che hanno inciso in modo più diretto su questi ultimi andamenti.

Un primo elemento va individuato nel clima che ha contraddistinto la *stagione contrattuale 2008-2009*. A differenza di quanto avvenuto nei precedenti rinnovi, i contratti sono stati sottoscritti con ritardi più contenuti, in certa misura fisiologici, e con una percezione più forte, da parte degli attori negoziali, dei vincoli e delle compatibilità economico-finanziarie. In particolare, non hanno "giocato" le dinamiche che, in altri momenti, avevano determinato una successione di revisioni verso l'alto del quadro iniziale delle compatibilità e degli stanziamenti, per effetto di successivi accordi conclusi in sede politica⁶.

Parallelamente ed in modo altrettanto significativo, hanno inciso anche gli *apporti più contenuti della contrattazione di secondo livello*. Anche di questo secondo elemento, i precedenti rapporti semestrali hanno dato ampiamente conto, attraverso la scomposizione della dinamica retributiva registrata sul campione Aran, nel

⁴ Le trattative per il rinnovo del comparto "Difesa e sicurezza"(personale non dirigente delle Forze di polizia e delle Forze armate) non avvengono in sede Aran, ma presso il Dipartimento Funzione Pubblica. Si deve rammentare, in proposito, che tale comparto effettua le proprie contrattazioni con un quadro di regole diverse da quelle applicate al personale contrattualizzato.

⁵ In particolare, a fronte di un dato complessivo di crescita del periodo 2000-2009 prossimo al 40%, si era evidenziato un deciso rallentamento nell'ultimo anno con una variazione vicina al 3%. Occorre rammentare che le elaborazioni Aran sulle retribuzioni, basate sui dati del Conto annuale RGS, utilizzano la diversa convenzione contabile di non considerare gli "arretrati relativi agli anni precedenti", registrati invece nell'ambito delle rilevazioni Istat di contabilità nazionale.

⁶ Per il biennio 2006-2007, si fa in particolare riferimento agli accordi diretti tra Governo e organizzazioni sindacali del 6 aprile e del 29 maggio 2007. In forza di questi accordi, è stata prevista la retrodatazione al 1° febbraio 2007 degli incrementi disposti dalla legge finanziaria 2007, pari al 4,46%, e ulteriori risorse aggiuntive (0,39%) decorrenti dal 1° gennaio 2008, per un incremento complessivo a regime pari al 4,85%.

periodo 2000-2009, nelle tre componenti del “contributo da competenze fisse”, del “contributo da carriera e turn-over” e del “contributo da competenze accessorie”. E’ evidente come le tre dinamiche consentano anche di isolare gli effetti delle scelte compiute in sede di contrattazione nazionale (competenze fisse), da quelli riconducibili alle scelte compiute localmente (i cosiddetti “effetti di slittamento retributivo”), in buona parte frutto della contrattazione di secondo livello (carriera/turn-over e competenze accessorie). Le analisi condotte, per le quali si rinvia ai precedenti rapporti dell’Aran⁷, dimostrano come, a partire dagli anni 2006-2007, si sia attenuato - in modo più marcato ed evidente per i comparti destinatari delle norme che avevano già imposto un tetto di crescita ai fondi per la contrattazione integrativa - l’apporto del secondo livello negoziale alla crescita salariale complessiva⁸.

Va sottolineato che la moderata crescita 2010, la quale ricade nel precedente assetto regolativo della contrattazione collettiva⁹, *non registra ancora pienamente gli impatti della manovra finanziaria varata nel maggio dello stesso anno* (D.L. n. 78/2010), i cui effetti più consistenti si manifesteranno soprattutto nel triennio 2011-2013¹⁰. Come è noto, quest’ultimo provvedimento, assunto per la messa in sicurezza dei conti pubblici a seguito del repentino mutamento di scenario negli andamenti di finanza pubblica e sulla scorta delle analoghe misure adottate in tutti i paesi dell’area Euro, ha imposto stringenti misure di “quasi-congelamento” della dinamica retributiva, con vincoli che agiscono a tre livelli: i) sulla contrattazione nazionale (blocco dei rinnovi del triennio 2010-2012, con riconoscimento della sola indennità di vacanza contrattuale); ii) sulla contrattazione integrativa (blocco dei fondi destinati alla contrattazione integrativa ai valori 2010 fino al 2013); iii) sulle retribuzioni individuali (retribuzioni dei singoli ferme ai valori 2010 e blocco

⁷ Si rinvia, in particolare, al Rapporto n. 2/2010 (<http://www.aranagenzia.it/attachments/article/50/A1n2s.pdf>).

⁸ Una conferma indiretta del minor apporto delle scelte del secondo livello negoziale si trae anche dai dati di conto annuale sul numero di progressioni economiche e di carriera. In particolare, essi registrano un andamento sensibilmente decrescente delle cosiddette progressioni verticali (di carriera vera e propria) a partire già dal 2006, ascrivibile ai mutati orientamenti giurisprudenziali sulla relativa disciplina ed alla conseguente piena riconduzione della carriera agli ordinari vincoli assunzionali. Tali orientamenti, da ultimo recepiti nelle norme di riforma previste dal d. lgs. n. 150/2009, rendono assai probabile un ulteriore contrazione del dato. Analoga tendenza, anche se con tratti meno evidenti, si riscontra per le “progressioni orizzontali” (avanzamenti solo economici). Esse hanno avuto, infatti, un forte impulso iniziale (2001), mantenendo un andamento tendenzialmente ciclico negli anni successivi. Dal 2009, è prevedibile una drastica riduzione delle progressioni (sia economiche che di carriera) per effetto dei più stringenti vincoli previsti nella manovra finanziaria 2010.

⁹ Si fa riferimento, in particolare, all’accordo del luglio 1993 sulla politica dei redditi ed alle specifiche regole sulla contrattazione pubblica definite nel d. lgs. n. 165/2001.

¹⁰ Per la quantificazione degli effetti del blocco dei CCNL, si rinvia al rapporto semestrale Aran n. 1/2010, p. 4 e segg. (<http://www.aranagenzia.it/attachments/article/50/A1n1s.pdf>). Per una quantificazione complessiva degli effetti della manovra correttiva sul pubblico impiego, cfr. “Gli interventi sul pubblico impiego: un approfondimento”, a cura della Ragioneria generale dello Stato (http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/LA-MANOVRA/2010/Gli-interventi-sul-pubblico-impiego.pdf).

degli automatismi stipendiali, della carriera e delle progressioni economiche, fino al 2013).

Le misure introdotte consentono di prevedere, per il prossimo triennio, tassi di crescita dei salari molto contenuti e, in ogni caso, sensibilmente inferiori a quelli 2009 e 2010. Sulla base di tali previsioni, il citato rapporto semestrale n. 1/2010 dell' Aran aveva evidenziato la tendenziale convergenza, valutata sul periodo 2000-2013, tra le curve di crescita delle retribuzioni di fatto nella PA e nel settore privato, con graduale riassorbimento ed annullamento del differenziale di crescita che ha visto, sul periodo 2000-2010, incrementi del settore pubblico più sostenuti di quelli del settore privato¹¹.

Il quadro fin qui delineato, *si completa con le ulteriori evidenze relative agli andamenti del costo del lavoro*, rilevati nel Conto annuale della Ragioneria generale dello Stato, oggetto di commento nella recente relazione sul costo del lavoro 2011 della Corte dei Conti. Nel conto annuale RGS, l' aggregato "costo del lavoro" rileva il monte complessivo della spesa di personale delle amministrazioni pubbliche, evidenziandone quindi l' impatto finanziario complessivo sui conti pubblici¹².

L' analisi della Corte dei Conti pone l' accento sul *significativo rallentamento della dinamica relativa a tale aggregato nel 2009*: l' aumento rispetto al 2008 è infatti dello 0,76%, a fronte di tassi di incremento più sostenuti negli anni precedenti. Considerando la sola spesa per retribuzioni lorde del personale (al netto quindi di IRAP, oneri sociali a carico del datore, altre spese non strettamente riconducibili a retribuzione) l' incremento 2009 su 2008 risulta pari allo 0,66%. Nel dato del "costo del lavoro" (nella sua accezione di "monte complessivo della spesa di personale") si sommano due effetti: in primo luogo, l' effetto del più contenuto incremento delle retribuzioni pro-capite messo in luce dalle analisi sugli andamenti retributivi; in secondo luogo, l' ulteriore e convergente effetto del calo occupazionale sul complesso delle pubbliche amministrazioni registrato nel 2009 (-2%), conseguente ai più stringenti vincoli sulle assunzioni e sul turn-over introdotti a partire dal 2008 . Su tale ultimo aspetto, va segnalato anche il contributo

¹¹ La previsione è stata effettuata proiettando nel futuro il quadro regolativo che governerà le dinamiche dei prossimi tre anni: per il settore pubblico, blocco dei contratti e riconoscimento della sola IVC; per il settore privato, applicazione del nuovo accordo di regolazione salariale basato sull' IPCA "netto energia", applicato a retribuzioni non convenzionali.

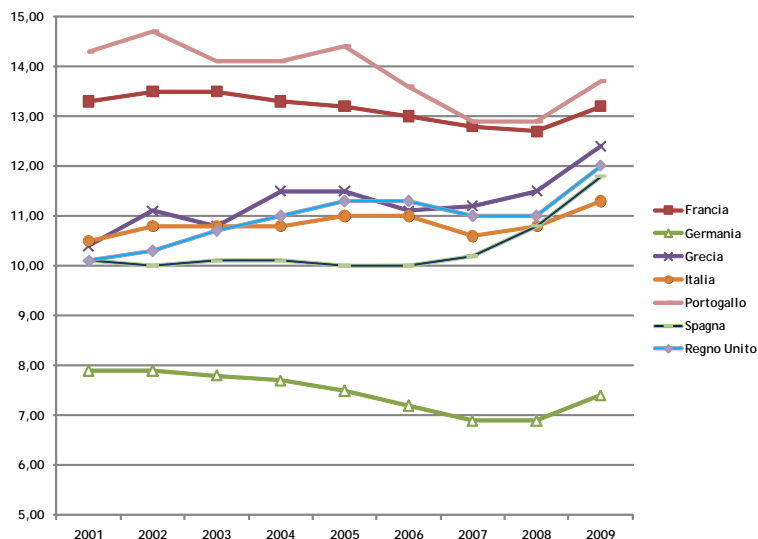
¹² Vi sono comprese in particolare le "Retribuzioni lorde" corrisposte al personale, cui si aggiungono tutte le altre spese collegate allo svolgimento della prestazione lavorativa (quali buoni pasto, spese di missione), l' IRAP, gli oneri sociali a carico del datore di lavoro (assegni familiari, equo indennizzo, coperture assicurative, contributi a carico dell' amministrazione, quote di accantonamento per la corresponsione del TFR), le spese per la formazione, saldo delle partite di giro per i compensi al personale comandato. E' bene precisare che si tratta di un aggregato non facilmente raffrontabile con quelli riportati nel conto economico delle amministrazioni pubbliche, impostato secondo i criteri di contabilità economica elaborati in sede Eurostat e riferito ad una diversa platea di istituzioni.

derivante dal settore non statale (- 0,84%), storicamente meno permeabile alle politiche di razionalizzazione degli organici.

Considerato che la manovra finanziaria dell'estate 2010, oltre alle misure che incidono sulle retribuzioni (di cui si è dato conto più sopra), prevede anche più stringenti vincoli sulle assunzioni e sul turn-over, la cui applicazione è stata estesa anche agli enti territoriali ed al sistema delle autonomie, è prevedibile un ulteriore consolidamento e rafforzamento delle due tendenze (contrazione degli occupati e moderata crescita salariale), con effetti di contenimento ancora più marcati sulla dinamica del monte complessivo del costo del lavoro nei prossimi anni.

Naturalmente, il mutamento di scenario delineato non può che essere visto in stretta dipendenza con l'attuale contesto di forte pressione sui conti pubblici nelle maggiori economie. Un rapido esame comparato dei dati relativi alla spesa complessiva per le retribuzioni nel settore pubblico in alcuni Paesi dell'area Euro in percentuale sul PIL¹³, mostra, al di là delle differenze strutturali tra le diverse economie, che la necessità di intervenire sulle retribuzioni (con misure di contenimento e, in più di un caso, di riduzione "tout-court") si pone in diretta relazione con il repentino aumento della percentuale della spesa per retribuzioni sul PIL, in conseguenza del generale rallentamento delle economie, a partire dal 2008 (figura 1). La portata generale e globale del problema ha dunque determinato politiche di intervento sulle retribuzioni pubbliche sostanzialmente omogenee e convergenti sui medesimi obiettivi di politica economica.

Figura 1 – Retribuzioni personale settore pubblico in percentuale sul PIL



Fonte: Banca d'Italia – Supplementi al bollettino statistico n. 44/2010

¹³ Cfr. Corte dei conti, Relazione 2011 sul costo del lavoro pubblico, p. 146.

2. Il riconoscimento della produttività e della retribuzione di risultato: differenziazione individuale e specificità di comparto¹⁴

Dopo aver accennato alle principali tendenze macro, anche alla luce degli ultimi dati disponibili, il presente rapporto intende proseguire su quella *linea di analisi*, inaugurata negli ultimi due numeri, volta ad indagare la concreta applicazione negli enti ed amministrazioni delle *logiche di premialità*, da ultimo rilanciate e rinvigorite dal d. lgs. n. 150/2009.

E' un approfondimento, questo, che *richiederebbe un'analisi a livello micro*, non limitata ai soli dati retributivi. Questi ultimi, infatti, anche se riferiti a singole organizzazioni, forniscono solo alcune prime evidenze, da corroborare con rilevazioni di ulteriore dettaglio.

Le informazioni che si traggono dalle analisi sulla composizione della retribuzione e sul peso che hanno al suo interno, componenti retributive tipicamente premiali, come i premi di produttività, sono solo *“ciò che si vede in superficie”*. *Dietro il dato retributivo* ci sono infatti sistemi di incentivazione economica, sistemi di misurazione dei risultati, sistemi di valutazione del personale e, più in generale, ambienti organizzativi, fatti anche di valori e stili comportamentali, che consentono di affermare (e concretamente praticare) logiche di premialità e di riconoscimento del merito. Nondimeno, la scelta di proseguire su questo filone dell'analisi retributiva, pur con la consapevolezza della *“parzialità”* della prospettiva adottata, si basa su due tipi di considerazioni.

In primo luogo, i dati retributivi non dicono *“tutto”*, ma segnalano tendenze (macro-tendenze nel caso di analisi effettuate su aggregati ampi quali sono i comparti di contrattazione). Quanto meno, indicano la propensione generale degli enti ed amministrazioni a gestire con logiche premiali una parte del salario.

In secondo luogo, come si dirà tra breve, le ultime rilevazioni di conto annuale, anche sulla scorta della più recente evoluzione del quadro normativo, si sono arricchite di nuove fonti informative che danno conto anche del grado di differenziazione della voce *“produttività”*. Si tratta di rilevazioni che andranno ulteriormente affinate e che presentano tassi di risposta non ancora del tutto

¹⁴ Un particolare ringraziamento a Ines Russo, Giuseppe Cananzi, Giovanni Crescenzi, Maria Cristina D'Angiò, dell'IGOP-RGS, per l'importante contributo fornito nella fase di acquisizione dei dati utilizzati per le elaborazioni contenute nella presente sezione del Rapporto.

soddisfacenti. Tuttavia, costituiscono un utile punto di partenza, anche al fine di apprezzare gli impatti delle più recenti riforme sui prossimi anni.

L'analisi condotta in questo numero verterà su *due temi*. In primo luogo, saranno analizzate proprio le nuove informazioni del conto annuale, tratte dalle cosiddette “schede informative”, con le quali è stato richiesto agli enti ed amministrazioni di fornire i *dati sulla differenziazione retributiva dei premi di produttività del personale non dirigente*. Queste informazioni completano, collocandole in una prospettiva più ampia, le analisi, già effettuate nei rapporti precedenti, sulla composizione del trattamento accessorio in alcuni comparti del lavoro pubblico e sul peso che ha la componente “produttività” all'interno di questo aggregato¹⁵.

A seguire, il rapporto si focalizzerà sui dirigenti. Le *analisi sulla premialità dei dirigenti* rivestono particolare interesse, sia per il non trascurabile peso della componente “risultato” sulla retribuzione dei dirigenti sia per la centralità che riveste, nel rapporto di lavoro dirigenziale, il tema della “responsabilità di risultato”.

Prima di entrare nel merito dell'analisi, una precisazione si rende necessaria. I dati sono riferiti all'anno 2009. Essi delineano dunque il *quadro pre-esistente alla riforma del lavoro pubblico avviata con il d. lgs. n. 150/2009*. Gli impatti della riforma non sono dunque ancora valutabili nei dati presentati e, verosimilmente, al netto degli eventuali effetti derivanti dai provvedimenti che hanno anticipato la riforma e più ancora dal mutamento del clima generale e dalla rinnovata attenzione al tema della premialità, non lo saranno neanche nel 2010, anno di transizione nel quale sono stati avviati alcuni primi interventi (nomina organismi di valutazione, adozione dei nuovi sistemi di valutazione), propedeutici alla sua piena entrata a regime (avvenuta nel 2011 con primi effetti sulle retribuzioni 2012).

2.1 La produttività del personale non dirigente

In attuazione dei principi di responsabilizzazione e di efficienza della pubblica amministrazione, nel disegno complessivo varato nell'estate del 2008 con il D.L. n. 112, il Conto annuale è stato completato da schede aggiuntive volte a capire se e come, in sede di contrattazione integrativa, si sia proceduto alla “... *applicazione di*

¹⁵ Per approfondimenti, si rinvia ai rapporti semestrali Aran n. 1 e 2 del 2010, che hanno analizzato rispettivamente la composizione del trattamento accessorio del Comparto Regioni-autonomie locali e del comparto Sanità.

criteri di riconoscimento e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale."¹⁶

Già il Conto annuale del 2008, riportava alcune prime statistiche con un carattere indubbiamente sperimentale. L'edizione del 2009, ha introdotto una modalità semplice, ma efficace per cominciare a capire il grado di differenziazione retributiva, fra dipendenti di una stessa amministrazione, nel riconoscimento dei premi di produttività.

La disponibilità di dati individuali costituirebbe evidentemente la strada maestra per misurare quanto i sistemi di valutazione portino ad una effettiva differenziazione dei premi. Meglio ancora se i dati fossero disponibili in serie storica. Si tratterebbe, tuttavia, di una operazione difficilmente praticabile in una rilevazione rivolta all'intero universo delle pubbliche amministrazioni italiane, come è nella natura del Conto annuale.

Per ovviare a ciò, nel Conto annuale si è fatta la scelta di ricorrere a rilevazioni sintetiche, ottenute mediante specifiche "domande" rivolte agli enti, contenute all'interno di una "scheda informativa". Nella rilevazione riferita al 2009 (quella utilizzata per le elaborazioni presentate in questo rapporto), è stata richiesta una semplice informazione "tripartita" sul numero di dipendenti con retribuzione di produttività:

- i) superiore o uguale al 90% del massimo attribuito;
- ii) compresa fra il 60% ed il 90% del massimo attribuito;
- iii) inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito.

Sulla base delle risposte, è possibile quindi "costruire" tre fasce di merito. Lo scopo della rilevazione non è quello di conoscere quanto è stato erogato, ma con quale differenziazione si è proceduto. Per le considerazioni già svolte in premessa circa la parzialità del punto di vista adottato, non si può escludere che questa griglia assimili sugli stessi valori situazioni diverse fra i vari enti. Nondimeno l'informazione che così viene raccolta sembra in grado di riassumere alcuni esiti importanti di un sistema di valutazione.

Questa griglia ricorda da vicino quanto il D. Lgs. n. 150/2009 prescrive per le amministrazioni pubbliche¹⁷. Il decreto richiede infatti che sia effettuata una graduatoria del personale sulla base dei punteggi riportati nella valutazione e che, scorrendo l'ordine della graduatoria, nella fascia di *merito alta* sia collocato il 25%

¹⁶ Art. 67 c. 9 D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla Legge n. 133/2008.

¹⁷ Il riferimento è all'art. 19 del citato decreto legislativo. Si ricorda che tale articolo non si applica a regioni, enti regionali, enti locali ed enti del servizio sanitario nazionale. Per questi ultimi, vale la diversa previsione di cui all'art. 31, comma 2.

dei dipendenti, in quella *intermedia* il 50% ed in quella *bassa* il restante 25%. Inoltre, il disposto legislativo prescrive anche quante siano le risorse destinate alle tre fasce: 50% alla prima fascia, 50% alla seconda e nulla alla terza¹⁸.

Nella rilevazione di Conto annuale, invece, le fasce sono “parametrate” sul massimo attribuito e si limitano a recepire la numerosità del personale assegnato a ciascuna di esse, senza alcuna garanzia che le differenze retributive tra le fasce riflettano uno schema di differenziazione definito a priori.

Nondimeno è possibile ottenere una prima fotografia di quello che sta avvenendo. Si può ad esempio cominciare a capire quanto corrisponda al vero l’evidenza aneddotica secondo la quale “tutti prendono il massimo”.

Come si vedrà nel seguito, elaborando le informazioni ottenute, in qualche caso si trova conferma della suddetta evidenza aneddotica, ma in molti altri la realtà rimanda ad una non trascurabile differenziazione della retribuzione di produttività.

I tassi di risposta

E’ opinione abbastanza condivisa che l’efficacia dei sistemi premianti, cioè in definitiva la loro capacità di indurre comportamenti proattivi, sia strettamente legata ad un mutamento di cultura organizzativa, che incorpori la valutazione come un tratto qualificante dell’ambiente lavorativo dove, chi più si impegna, più riceve. Sulla possibilità di indurre questo circolo virtuoso non vi è grande consenso fra gli esperti. Vi sono pochi dubbi però che, in assenza del suddetto mutamento culturale, è estremamente probabile un rigetto del sistema da parte dei dipendenti ed un suo inevitabile fallimento.

A questo proposito, per avere un’idea di quanto tali sistemi siano divenuti patrimonio integrante delle varie amministrazioni, ci si può chiedere quanti siano gli enti che hanno almeno risposto alle domande del Conto annuale dedicate a questa tematica. L’idea è che gli enti che hanno dedicato più energie e risorse alla definizione di buoni sistemi premianti e che hanno una maggiore consuetudine con le problematiche di differenziazione retributiva, siano anche quelli più propensi a rispondere ai quesiti.

Certamente, il rapporto fra *stato dell’arte dei sistemi premianti e tassi di risposta* è molto più articolato. Un ulteriore elemento che influenza la propensione a rispondere può essere rinvenuto nella dimensione dell’ente: la compilazione della scheda informativa ha infatti un costo che può essere sostenuto con maggiore

¹⁸ Le percentuali (sia relative alle persone che alle risorse) possono essere derogate dalla contrattazione integrativa, entro limiti strettamente predefiniti dal decreto, ai sensi dell’art. 19, comma 4.

difficoltà dagli enti più piccoli, dove non esistono servizi dedicati alla valutazione del personale. La “piccola dimensione”, a priori, parrebbe essere un elemento oggettivo che scoraggia la compilazione. In realtà, si vedrà che tale ipotesi non è poi così vera.

Anche la presenza di una vasta articolazione periferica potrebbe rendere più difficoltosa e meno immediata l’acquisizione dei dati da parte dell’unità centrale, quella che compila il Conto annuale. Si pensi ai Ministeri.

La *tavola 1* è senza dubbio interessante. Le statistiche sono riportate per CCNL applicato. La prima riga fa riferimento al *CCNL dei Ministeri*, il quale oltre ad essere adottato da queste amministrazioni, è stato scelto anche da alcuni Organi a rilevanza costituzionale e da alcune Agenzie. Ebbene, limitandosi ai Ministeri in senso stretto, colpisce che solo due delle tredici amministrazioni che hanno trasmesso il Conto annuale abbiamo compilato la sezione sulla produttività.

Si tratta infatti di grandi amministrazioni centrali che, a priori, avrebbero dovuto recepire la rilevanza del tema e, al contempo, essere in grado di rispondere ai quesiti. Come detto in precedenza, non si può escludere tuttavia che la distribuzione sul territorio di uffici ministeriali abbia in parte influenzato il tasso di compilazione.

Un quadro ancora meno rassicurante si evince per i quattro enti che applicano il CCNL delle *Agenzie fiscali*. Anche per il *comparto della Ricerca* il tasso di risposta è abbastanza deludente.

Le risultanze mutano significativamente per gli Enti pubblici non economici (EPNE). Si ritrova infatti un tasso di risposta superiore al 40%, sostenuto principalmente dagli *Enti previdenziali ed assistenziali* e dalle *delegazioni provinciali dell’ACI*.

Un quadro analogo emerge anche per i due principali comparti non statali, vale a dire quello delle Autonomie territoriali e quello della Sanità. In ambedue i casi, la quota degli enti che hanno compilato questa sezione del Conto annuale è superiore al 40%.

Per il primo comparto si hanno poi punte di eccellenza, in particolare per le *Camere di commercio* le quali, pur essendo in molti casi enti di dimensione non elevata, hanno comunque risposto positivamente per il 77% dei casi. Le *Regioni* battono questa percentuale, a partire tuttavia da una numerosità di enti più modesta e da una dimensione organizzativa ben diversa.

Va poi posto in evidenza quanto emerge per i *Comuni*, il sottocomparto che presenta la numerosità più elevata e in molti casi le dimensioni minori. Ottenere una compilazione della sezione dedicata alla produttività da parte di oltre 3.000

Comuni non è un cattivo risultato. Disaggregando per dimensione, sotto e sopra i 10.000 abitanti, si registrano tassi rispettivamente del 40% e del 50%. Fra i Comuni sopra i 10.000 abitanti non si nota nessuna relazione con la dimensione¹⁹.

Per il *comparto della Sanità* si osservano valori elevati nel caso delle ARPA. Si ha infine il *comparto delle Università* il quale, nel suo complesso, mostra il tasso di risposta più sostenuto, con oltre il 50%.

Tavola 1 - Personale non dirigente: tassi di risposta alla domanda sull'attribuzione dei premi di produttività

CCNL	Enti che hanno risposto alla Scheda informativa - Sezione produttività ⁽³⁾	
	Enti che hanno inviato il CA ⁽²⁾ numero	numero %
Ministeri⁽¹⁾	20	3 15%
di cui: Ministeri	13	2 15%
Agenzie fiscali	4	– 0%
Enti di ricerca	27	1 4%
Enti pubblici non economici	147	62 42%
di cui: Enti previdenziali ed assistenziali	8	4 50%
Automobil Club	91	43 47%
Regioni ed Autonomie territoriali	8.552	3.632 42%
di cui: Comuni	7.415	3.082 42%
Comunità Montane	275	109 40%
Province	100	54 54%
Regioni	15	13 87%
Camere di Commercio	93	72 77%
Servizio Sanitario Nazionale	316	139 44%
di cui: A SL e AO	241	104 43%
ARPA ⁽⁴⁾	18	10 56%
IRCCS ⁽⁵⁾	19	10 53%
Università	72	38 53%
di cui: Università degli studi	67	38 57%

⁽¹⁾ Il CCNL Ministeri è applicato anche da altre tipologie di enti oltre che ai Ministeri in senso proprio

⁽²⁾ Numero di enti che hanno inviato il Conto Annuale a RGS-IGOP/SICO

⁽³⁾ Numero di enti che hanno risposto ad almeno 1 domanda sulla produttività

⁽⁴⁾ Agenzie Regionali per la Protezione dell' Ambiente

⁽⁵⁾ Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Fonte: elaborazioni Aran su dati Conto annuale 2009

¹⁹ Dati non riportati in *tavola 1*.

I risultati della differenziazione

Si tratta ora di mostrare, a partire dalle risposte disponibili, quale sia la numerosità delle tre fasce di premialità individuate dalle schede di rilevazione. I risultati sono stati elaborati come macromedie dei diversi comparti e sottocomparti. Riportano quindi comportamenti medi aggregati, al cui interno possono trovarsi (e si trovano) situazioni fortemente differenziate. In questa fase, anche pensando alla natura ancora sperimentale di questa nuova sezione del Conto annuale, si è preferito limitare l'analisi alle evidenze di grande sintesi. Evidenze che, peraltro, possono considerarsi significative solo per quei comparti con un accettabile tasso di risposta.

Per collocare nella giusta prospettiva le rilevazioni effettuate, è necessario anche tenere a mente l'incidenza della voce “produttività” sulla retribuzione complessiva. Come si è già visto in precedenti rapporti, il peso di tale componente oscilla tra il 5 e il 10% del totale. Si tratta di valori percentuali certamente non elevati, a dispetto di quote complessive di “salario decentrato”²⁰ tutt'altro che irrilevanti²¹. Gli stessi valori medi assoluti, fatta eccezione per taluni comparti destinatari di norme di legge che prevedono risorse dedicate per il “salario di produttività”²², si mantengono su importi compresi tra i 1.000 e i 2.000 Euro annui (*tavola 2*).

La *figura 1* si concentra sulla differenziazione dei premi registrata nel comparto Regioni-autonomie locali, quello per cui in ogni caso si dispone del maggior numero di questionari compilati. Si è quindi in presenza di statistiche senza dubbio robuste.

In aggregato sull'intero comparto (media comparto), la quota di dipendenti che si è posizionata pressoché sul valore massimo non è lontana dal 50%. In altre parole, quasi la metà dei dipendenti è stata posta dai rispettivi sistemi di incentivazione sul valore più elevato, senza alcuna rilevante differenziazione. In relazione alla fascia di premialità più bassa, quella sotto il 60% del massimo attribuito, la numerosità non raggiunge il 20%. Infine, poco più del 30% si pone nella fascia intermedia.

²⁰ L'espressione “salario decentrato”, già utilizzata in precedenti rapporti Aran, fa riferimento all'insieme delle voci di salario gestite in sede locale (accessorio più progressioni economiche), nell'ambito di limiti e tetti fissati dalla sede nazionale attraverso i fondi per la contrattazione integrativa (più recentemente, anche limiti previsti da norme di legge) e secondo regole e criteri frutto, in parte, della contrattazione di secondo livello. Esso coincide, tendenzialmente, con i “fondi destinati alla contrattazione integrativa”, ma con alcune differenze, principalmente riconducibili al gioco dei “residui sui fondi” (somme non spese nell'anno di competenza e rinviate all'anno successivo). La differenza tra i due aggregati può anche discendere dalla presenza di voci di salario accessorio non soggette a contrattazione integrativa (ad esempio, in alcuni comparti, i compensi per lavoro straordinario). Nelle precedenti analisi dei rapporti Aran si è preferito utilizzare l'aggregato “salario decentrato” per avvicinarsi maggiormente ad una nozione di “pagato effettivo”, meno influenzata dalle convenzioni contabili della gestione dei fondi.

²¹ Ad esempio, nel comparto “Sanità” il salario decentrato medio è di poco superiore ai 6.500 Euro l'anno a fronte di una produttività media di poco più di 1.600 Euro (cfr. Rapporto semestrale Aran n. 2/2010, p. 22, <http://www.aranagenzia.it/attachments/article/50/AIn2s.pdf>).

²² Ci si riferisce, in particolare, ai comparti degli Enti pubblici non economici e delle Agenzie fiscali.

Tavola 2 - Personale non dirigente⁽¹⁾: valori medi annui lordi del “salario di produttività” e incidenza % su retribuzione complessiva (anno 2009)

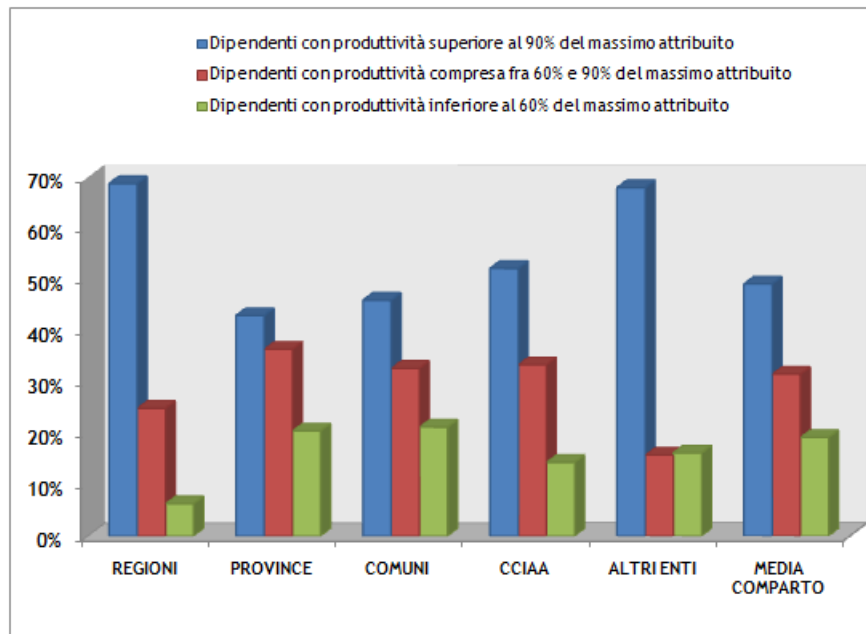
Comparti	Importo medio "produttività" ⁽²⁾	Incidenza % su retribuzione
Ministeri	1.718,66	6%
Agenzie fiscali	3.687,56	11%
Enti pubblici non economici	4.134,12	11%
Enti pubblici di ricerca	1.340,45	3%
Università	814,62	3%
Regioni - autonomie locali	1.543,96	5%
Servizio sanitario nazionale	1.725,92	6%

⁽¹⁾ Personale a tempo indeterminato compresi ricercatori/tecnologi comparto "Ricerca"

⁽²⁾ Comprende retribuzione di risultato e arretrati anni precedenti

Fonte: elaborazioni Aran su dati Conto annuale 2009

Figura 1 – Personale non dirigente comparto Regioni-autonomie locali: numerosità dei dipendenti nelle tre fasce di premialità (valori percentuali riferiti al 2009)



Fonte: elaborazioni Aran su dati Conto annuale 2009

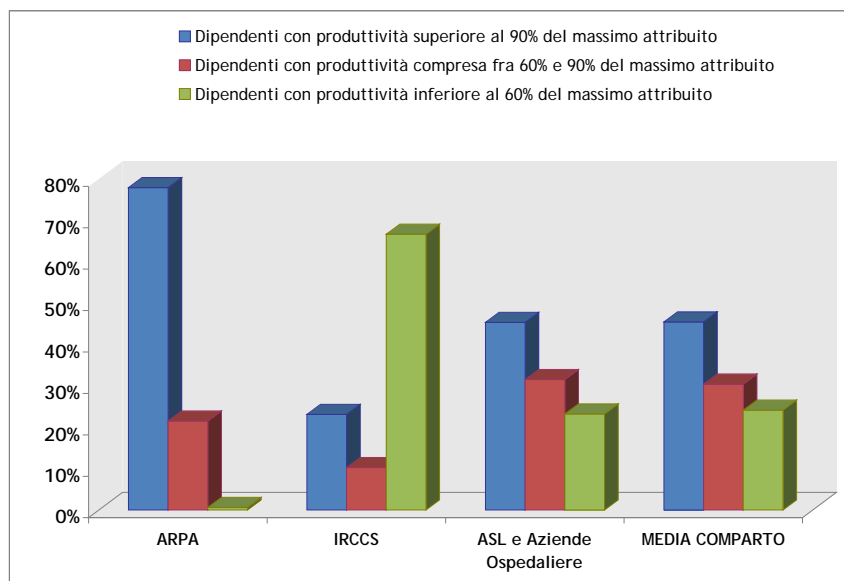
Osservando questi risultati, si potrebbe essere tentati di emettere un giudizio negativo, ma sarebbe sicuramente affrettato. Se essi originassero da sistemi di valutazione funzionanti e formalizzati e se fosse operante un collegamento tra valori retributivi e prestazioni individuali o collettive, pur in presenza di giudizi

poco selettivi, ci si troverebbe comunque sulla strada giusta per affermare una cultura organizzativa maggiormente incline a riconoscere merito ed impegno. Nei fatti, non si può certo escludere che un'ampia quota di enti si trovi in questa situazione.

Osservando le risultanze dei diversi sottocomparti (cfr. *figura 1*) si notano modulazioni diverse. Nel caso delle Regioni, i sistemi adottati tendono, in effetti a produrre esiti troppo concentrati sulla prima fascia di premialità: quasi tutti hanno il massimo. Notevolmente diversa è, ad esempio, l'evidenza circa le Province.

Per la Sanità, vale in aggregato una considerazione non diversa da quanto già visto per Regioni e autonomie locali (cfr. *figura 2*). Peraltro, i risultati di comparto coincidono con quelli delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, in considerazione del forte peso di queste due tipologie istituzionali.

Figura 2 – Personale non dirigente comparto Servizio sanitario nazionale: numerosità dei dipendenti nelle tre fasce di premialità (valori % riferiti al 2009)

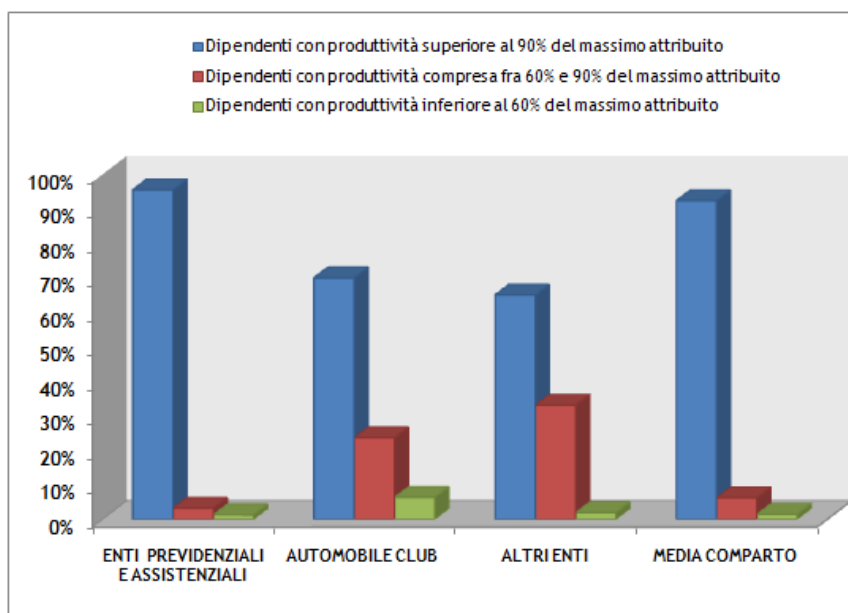


Fonte: elaborazioni Aran su dati Conto annuale 2009

Anche nella *figura 2* si osservano, comunque, realtà di sottocomparto diverse. L'evidenza delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA) è del tutto simile a quella già commentata per le Regioni. Al contrario, negli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) poco più del 20% del personale è collocato nella fascia massima, mentre la quota più elevata di persone (circa 2/3) si trova nella fascia minima.

La **figura 3** è dedicata agli Enti pubblici non economici. Si tratta di un comparto fortemente composito nel quale, assieme ai grandi enti previdenziali, convivono realtà di piccole dimensioni, come le delegazioni provinciali dell’ACI. Come si può notare in **figura 3**, il dato medio di comparto ricalca quello di questi grandi enti, ove alla quasi totalità del personale è assegnato il massimo. Di un certo interesse appare anche il confronto con i dati della “produttività media” presentati in **tavola 2**. Nel caso degli enti pubblici, la bassa differenziazione dei premi coincide con una media di produttività particolarmente elevata: il che evidenzia, tra l’altro, che una maggiore disponibilità di risorse per la produttività non determina necessariamente maggiore differenziazione.

Figura 3 – Personale non dirigente comparto Enti pubblici non economici: numerosità dei dipendenti nelle tre fasce di premialità (valori % riferiti al 2009)



Fonte: elaborazioni Aran su dati Conto annuale 2009

Alcune osservazioni finali

Ponendo a confronto, per i diversi comparti e sottocomparti, la numerosità relativa delle tre fasce di premialità si può vedere come nel mondo della pubblica amministrazione convivono situazioni fortemente differenziate. A fianco di evidenze che paiono confermare il luogo comune, “il massimo a tutti”, vi sono realtà che sembrano ben avviate nell’impiego di sistemi di incentivazione.

In ogni caso, se letture fortemente critiche sarebbero ingiustificate, nondimeno vi sono alcune avvertenze da tenere a mente per evitare, al contempo, una lettura eccessivamente positiva.

Innanzitutto, oltre agli esiti retributivi del sistema di incentivazione *sarebbe senza dubbio utile avere qualche evidenza sui sistemi di valutazione impiegati*. Si potrebbe così dare risposta ad alcune domande sottese alle rilevazioni effettuate: sono presenti, e con quale incidenza, criteri “tradizionali” come quelli legati alla presenza in servizio ed ai parametri retributivi che discendono dall’inquadramento? Sono valutati e quale peso hanno nel giudizio complessivo elementi come la qualità e quantità della prestazione, il coinvolgimento e l’impegno, le competenze professionali? I criteri di valutazione si fondano su metodologie affidabili? La valutazione riesce ad orientare i comportamenti individuali o presenta un carattere meramente rituale?

Ad interrogativi come questi dovranno essere rivolti gli sforzi conoscitivi futuri. Sin d’ora, è comunque possibile offrire qualche evidenza circa il *nesso fra retribuzione di produttività media per livello di inquadramento e trattamento fisso corrispondente a quell’inquadramento*. Si vuole in questo modo fornire una prima risposta al quesito se la differenziazione della produttività vista in precedenza risulti determinata, in modo più o meno diretto, dal parametro retributivo corrispondente all’inquadramento in cui ci si trova. Qualora fosse accertata una correlazione molto elevata tra i due elementi, risulterebbe in qualche modo depotenziato l’aspetto qualificante di valutazione del merito.

Come spesso capita, la domanda è più specifica della risposta che si riesce a dare. Anche se si verificasse una correlazione del 100% fra i due fenomeni, trattandosi di valori medi, in astratto permarrrebbe comunque lo spazio per differenziazioni individuali, nell’ambito di ciascun livello di inquadramento. D’altro canto una correlazione così forte sarebbe un indizio di sistemi di incentivazione ove il parametro retributivo associato all’inquadramento gioca un ruolo preminente²³. Anche una bassa correlazione, del resto, non dovrebbe essere interpretata “tout court” come indice di una maggiore efficacia dei sistemi incentivanti, poiché potrebbero giocare “automatismi” diversi dal parametro retributivo (ad esempio, presenza in servizio o appartenenza a determinati profili professionali)²⁴.

²³ Nei sistemi incentivanti sono spesso adottate “scale parametriche” che associano pesi crescenti a livelli di inquadramento più elevati. L’elevata correlazione indicherebbe quindi che la differenziazione è basata prevalentemente sul dato formale dell’inquadramento.

²⁴ Una bassa correlazione indica “solo” che il parametro retributivo è debolmente collegato al salario di produttività, ma non dice, in positivo, quali altri elementi entrano in gioco.

L'analisi è stata sinora condotta per alcuni comparti ed enti in relazione ai quali si dispone di dati sufficientemente testati e robusti. Di nuovo la situazione è fortemente differenziata. Come mostra la **tavola 3**, limitandosi ai *Ministeri* con maggiori addensamenti di personale, si va da un indice di 0,20 per il Ministero delle Giustizie ad un indice di 0,83 per quello delle Infrastrutture e dei Trasporti. Per le *Agenzie fiscali* la situazione è molto più simile, con valori non molto diversi dall'unità.

Per quanto concerne il comparto *Regioni e autonomie locali*, i valori si polarizzano su due estremi: molto bassi nel caso di Regioni e Camere di commercio, su valori più elevati (ma comunque contenuti) nel caso di Comuni e Province.

Tavola 3 – Personale non dirigente: indici di correlazione⁽¹⁾ tra produttività media e parametri stipendiali, in corrispondenza dei diversi livelli di inquadramento (anno 2009)

CCNL e Tipologie istituzionali	Indice di correlazione
Ministeri	
<i>di cui:</i> Ministero della Difesa	0,21
Ministero della Giustizia	0,20
Ministero dell'Economia e delle Finanze	0,51
Ministero dell'Interno	0,42
Ministero per i Beni e le Attività culturali	0,44
Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti	0,83
Agenzie fiscali	
<i>di cui:</i> Agenzia del Territorio	0,93
Agenzia delle Dogane	0,98
Agenzia delle Entrate	0,88
Regioni ed autonomie locali	
<i>di cui:</i> Comuni ⁽²⁾	0,65
Province	0,60
Regioni	0,15
Camere di Commercio	0,17

⁽¹⁾ Indici di correlazione fra valore del Tabellare al 1/1/2009 e retribuzione di produttività

⁽²⁾ Comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti

Fonte: elaborazioni Aran su dati di Conto annuale 2009

2.2 La retribuzione di risultato dei dirigenti

In questo paragrafo, l'analisi si concentrerà sulla *retribuzione di risultato dei dirigenti*. Si mostrerà, anzitutto, qual è la sua incidenza percentuale sulla retribuzione complessiva (analogamente a quanto già visto in tavola 2 per il salario di produttività dei “non dirigenti”); in secondo luogo, attingendo alle informazioni contenute nella specifica scheda informativa riservata alla dirigenza presente nelle rilevazioni di conto annuale, si forniranno elementi sul grado di differenziazione nel riconoscimento di questa voce retributiva. Le premesse metodologiche su cui si fondano le analisi sono analoghe a quelle già viste nel paragrafo precedente. La stessa impostazione della scheda informativa per i dirigenti ricalca quella dei non dirigenti.

La scelta di presentare un focus specifico sulla retribuzione di risultato dei dirigenti è motivata da due principali ragioni.

In primo luogo, *la retribuzione di risultato gioca un ruolo chiave come “elemento di responsabilizzazione” della dirigenza*. Un'analisi sulle modalità con cui viene riconosciuta ed attribuita riveste quindi un interesse particolare, che va al di là del mero dato retributivo. Occorre, in proposito, ricordare che la “responsabilità di risultato” connota in modo specifico la dirigenza pubblica e rappresenta l'elemento cardine (assieme all'autonomia gestionale ed amministrativa, di cui rappresenta, in certo senso, “l'altra faccia della medaglia”) del complesso impianto giuridico su cui, le riforme degli ultimi anni, hanno fondato ruolo e collocazione dei dirigenti nell'assetto istituzionale delle amministrazioni pubbliche.

Del resto, anche la più recente riforma del lavoro pubblico (d. lgs. n. 150/2009) è tornata di nuovo sul tema della dirigenza pubblica, da un lato cercando di rafforzarne poteri e autonomia e dall'altro, in modo simmetrico, rendendo più incisiva la responsabilità di risultato. In merito a quest'ultimo punto, si deve segnalare, tra gli altri, lo specifico intervento normativo sulla retribuzione di risultato, che obbliga i prossimi contratti collettivi nazionali ad elevarne progressivamente l'incidenza sulla retribuzione complessiva (destinandovi, evidentemente, quote significative dell'incremento contrattuale complessivo), fino a raggiungere, nell'arco di due rinnovi contrattuali, una incidenza pari ad “*almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente, considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività*”²⁵.

²⁵ Art. 45, d. lgs. n. 150/2009, che reca modifiche all'art. 24, d. lgs. n. 165/2001. Occorre ricordare che, a tale previsione normativa, si sono già conformati gli ultimi rinnovi contrattuali della dirigenza pubblica (quelli relativi al

Un secondo specifico motivo di interesse sul tema della “retribuzione di risultato” risiede nella sua *più diretta ed immediata correlazione con i sistemi di valutazione delle prestazioni adottati dalle amministrazioni*. Nelle analisi sul restante personale, si è visto come tra “esiti della valutazione della performance individuale” ed “entità dei premi riconosciuti annualmente” si frappongano una serie di “elementi di disturbo”, che rendono più complessa ed articolata l’analisi della correlazione tra i due fenomeni. In particolare, risulta non del tutto corretto trarre conclusioni immediate sulla selettività dei sistemi di valutazione a partire dal dato della differenziazione dei premi, come rilevato attraverso la scheda informativa di Conto annuale: infatti, sulla differenziazione, lo si è visto, potrebbero influire, elementi ulteriori e diversi dal giudizio sulla prestazione certificato dai sistemi di valutazione (come, ad esempio, il livello di inquadramento, la condizione di part-time o full-time, la presenza di premi collettivi, le assenze dal servizio). Nel caso della dirigenza, invece, tali elementi risultano assenti o, comunque, più attenuati, anche in considerazione della esclusiva natura di “premio individuale” della retribuzione di risultato²⁶. Di certo, influisce molto meno il dato del livello di inquadramento, come pure quelli delle assenze e della condizione di part-time²⁷.

Quanto pesa la retribuzione di risultato sulla retribuzione complessiva

Il primo dato da cui muovere nell’analisi è quello dell’incidenza della retribuzione di risultato sulla retribuzione complessiva.

La struttura retributiva dei dirigenti si presenta più semplice e meno articolata di quella dei non dirigenti. Essa si compone di:

- *stipendio tabellare*, fissato dai contratti collettivi nazionali;
- *retribuzione di posizione*, definita in sede locale, tra un minimo ed un massimo contrattualmente definiti, sulla base dei risultati della

biennio 2008-2009), che hanno destinato a retribuzione di risultato una quota significativa dell’incremento contrattuale complessivo riconosciuto dai CCNL.

²⁶ In virtù del principio della onnicomprensività della retribuzione, sancito dall’art. 24 del d. lgs. n. 165/2001, ai dirigenti non è possibile riconoscere “premi collettivi”.

²⁷ La qualifica dirigenziale è tendenzialmente unitaria, salvo la differenziazione tra prima e seconda fascia presente nei comparti dei ministeri, degli enti pubblici non economici, della ricerca e dell’università. Inoltre, sull’entità della retribuzione di risultato giocano poco (o non giocano affatto), stando alle prassi adottate dalle amministrazioni, parametri collegati alle assenze. Infine, non influisce neanche la condizione di part-time, regime di norma non applicabile ai dirigenti.

“graduazione” delle specifiche posizioni dirigenziali presenti nell’organigramma di ciascun ente o amministrazione²⁸;

- *retribuzione di risultato*, definita in sede locale, sulla base degli esiti della valutazione della performance individuale del dirigente²⁹;
- *altre voci retributive eventuali*, per lo più di natura individuale, come retribuzione individuale di anzianità ed assegni ad personam.

Sia la retribuzione di posizione che la retribuzione di risultato sono corrisposte a carico dei “fondi per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti”, la cui entità costituisce quindi il limite finanziario che vincola, a livello di ente, la corresponsione delle due voci retributive.

La *tavola 4*, basandosi sui dati di Conto annuale 2009, mostra i valori medi annuali dei suindicati elementi della retribuzione dei dirigenti, per i comparti di contrattazione Aran.

A fronte di retribuzioni complessive medie abbastanza differenziate, la tabella evidenzia una sostanziale uniformità degli stipendi tabellari, tra le diverse aree dirigenziali. Le lievi differenze che si riscontrano sono dovute unicamente al diverso mix tra le diverse tipologie di dirigenti con tabellari differenziati (ad esempio, per i comparti ove sono presenti, tra dirigenti di prima e di seconda fascia).

Le differenze, molto marcate, tra i valori medi di retribuzione di posizione e di risultato risentono invece, evidentemente, della diversa entità dei fondi e delle differenti scelte operate in sede locale.

Utilizzando i dati di tavola 4, la successiva *figura 4*, mostra il peso percentuale della retribuzione di risultato sulla retribuzione complessiva nei diversi comparti analizzati.

²⁸ La graduazione delle posizioni è effettuata valutando, attraverso le tecniche della “*job evaluation*”, il peso oggettivo della posizione dirigenziale, derivante da fattori come la complessità organizzativa, le responsabilità amministrative e gestionali assunte, la complessità cognitiva nell’assunzione di decisioni. Essa prescinde dalle caratteristiche individuali del soggetto cui viene conferito, pro-tempore, l’incarico sulla specifica posizione dirigenziale oggetto di valutazione.

²⁹ Sulla valutazione della performance individuale del dirigente, influiscono, normalmente, sia i risultati della struttura diretta in relazione agli obiettivi inizialmente assegnati, sia i comportamenti organizzativi e le capacità direzionali dimostrate dal dirigente. Entrambi gli aspetti, sono rilevati attraverso il “sistema di valutazione delle performance individuali dei dirigenti” adottato da ciascun ente o amministrazione.

**Tavola 4 – Retribuzioni dirigenti⁽¹⁾ comparti di contrattazione Aran
(valori medi annui lordi anno 2009)**

Comparti	Stipendio	Retribuzione posizione	Retribuzione risultato	Altro ⁽²⁾	Totale
Ministeri	41.151,35	31.862,66	15.352,77	6.409,39	94.776,16
Agenzie fiscali	40.603,80	28.163,24	18.276,52	8.701,93	95.745,49
Enti pubblici non economici	41.347,33	48.545,00	43.064,57	9.789,91	142.746,81
Enti pubblici di ricerca	44.117,41	41.193,34	14.592,24	6.636,24	106.539,23
Università	40.129,98	36.015,07	14.054,38	3.179,76	93.379,19
Regioni - autonomie locali	40.129,98	34.356,73	12.372,26	7.271,80	94.130,78
SSN - dirigenza medica e veterinaria ⁽³⁾	41.968,00	8.108,54	3.569,07	29.077,21	82.722,81
SSN - dirigenza non medica ⁽⁴⁾	41.968,00	10.929,18	5.800,35	12.318,83	71.016,36

⁽¹⁾ Sono comprese tutte le tipologie di dirigenti, sia a tempo indeterminato che determinato, compresa la dirigenza generale o di prima fascia, ove prevista

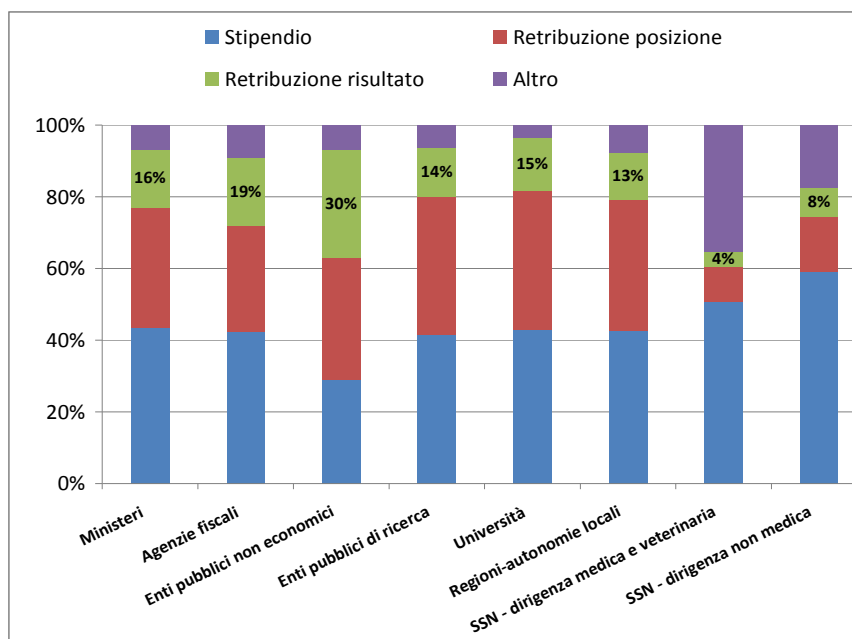
⁽²⁾ Comprende: retribuzione individuale di anzianità, assegni ad personam, indennità di esclusività dei dirigenti medici e altro non ricompreso nelle voci precedenti.

⁽³⁾ Sono esclusi i compensi per le attività intramoenia

⁽⁴⁾ Comprende i dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico e amministrativo dipendenti dalle aziende ed enti del servizio sanitario nazionale

Fonte: elaborazioni Aran su dati di Conto annuale 2009

**Figura 4 – Retribuzioni dirigenti comparti di contrattazione Aran:
peso percentuale delle diverse voci retributive (valori medi annui lordi anno 2009)**



Fonte: elaborazioni Aran su dati di Conto annuale 2009

Anche in questo caso, si osservano differenze sensibili tra i vari comparti. Si va da situazioni che mostrano una incidenza piuttosto bassa (sotto il 10%) come nel caso del Servizio sanitario nazionale, a situazioni con un'incidenza più elevata (tra il 15 e il 20%), comunque molto lontana dall'obiettivo del 30% fissato dalla norma di legge (Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici di ricerca, Università, Regioni-autonomie locali), a situazioni che mostrano un'incidenza elevata (30%), come nel caso degli Enti pubblici non economici, unico comparto nel quale l'obiettivo del 30% è stato già raggiunto, a fronte, tuttavia, di una retribuzione media complessiva nettamente superiore a quella degli altri comparti.

La variabilità della retribuzione di risultato

La seconda parte dell'analisi si è basata sull'elaborazione delle risposte fornite dalle amministrazioni attraverso la scheda informativa di Conto annuale contenente le domande sul livello di differenziazione nell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Come visto per il restante personale, agli enti è stato richiesto di indicare il numero dei dirigenti, con retribuzione di risultato:

- superiore o uguale al 90% del massimo attribuito;
- compresa tra il 60 ed il 90% del massimo attribuito;
- inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito.

Prima di presentare i dati, vale la pena analizzare i tassi di risposta (*tavola 5*), anche in chiave di raffronto con l'omologa tavola presentata per il restante personale (*tavola 1*)³⁰.

Si osservano, in molti casi, percentuali uniformemente più elevate rispetto alla tavola 1: i Ministeri che rispondono sono 4 su 13 (contro i 2 che rispondevano alla domanda sui “non dirigenti), gli Enti di ricerca 9 su 21 (nell'altro caso rispondeva un solo ente), gli enti del comparto Regioni-autonomie locali rispondono per il 48% (contro il 42% dell'altra scheda). Vi sono però alcuni comparti che evidenziano, invece, tassi di risposta più bassi: si tratta degli Enti previdenziali ed assistenziali (rispondono solo in due contro i quattro che rispondevano alle domande dei non dirigenti), degli enti del Servizio sanitario nazionale (risponde il 37-39% contro il 44%) e delle Università (43% di risposte contro 53% dell'altro questionario).

³⁰ Occorre notare che gli enti presi in considerazione nella tavola 5 sono solo quelli “con dirigenza”, diversamente dalla tavola 1 che considerava invece “tutti gli enti”.

Tavola 5 - Personale dirigente: tassi di risposta alla domanda sull'attribuzione della retribuzione di risultato

CCNL	Enti con dirigenza che hanno inviato il CA ⁽¹⁾	Enti che hanno risposto alla Scheda informativa - Sezione retribuzione di risultato ⁽²⁾	
	numero	numero	%
Ministeri ⁽³⁾	19	6	32%
di cui: Ministeri	13	4	31%
Agenzie fiscali	4	–	–
Enti di ricerca	21	9	43%
Enti pubblici non economici	45	14	31%
di cui: Enti previdenziali ed assistenziali	7	2	29%
Automobil Club	4	2	50%
Regioni ed Autonomie territoriali	1.302	621	48%
di cui: Comuni	622	306	49%
Comunità Montane	182	78	43%
Province	99	40	40%
Regioni	15	12	80%
Camere di Commercio	89	60	67%
SSN - dirigenza medica e veterinaria	297	111	37%
di cui: A SL e AO	237	88	37%
ARPA	15	6	40%
IRCCS	19	9	47%
SSN - dirigenza non medica ⁽⁴⁾	305	118	39%
di cui: A SL e AO	241	90	37%
ARPA	18	10	56%
IRCCS	19	9	47%
Università	67	29	43%
di cui: Università degli studi	66	29	44%

⁽¹⁾ Numero di enti che hanno inviato il Conto Annuale a RGS-IGOP/SICO. Sono stati considerati unicamente gli enti con dirigenti: pertanto, il loro numero risulta inferiore agli enti presi in considerazione nella tavola 1

⁽²⁾ Numero di enti che hanno risposto ad almeno 1 domanda sulla retribuzione di risultato

⁽³⁾ Il CCNL Ministeri è applicato anche da altre tipologie di enti oltre che ai Ministeri in senso proprio

⁽⁴⁾ Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa

Fonte: elaborazioni Aran su dati di Conto annuale 2009

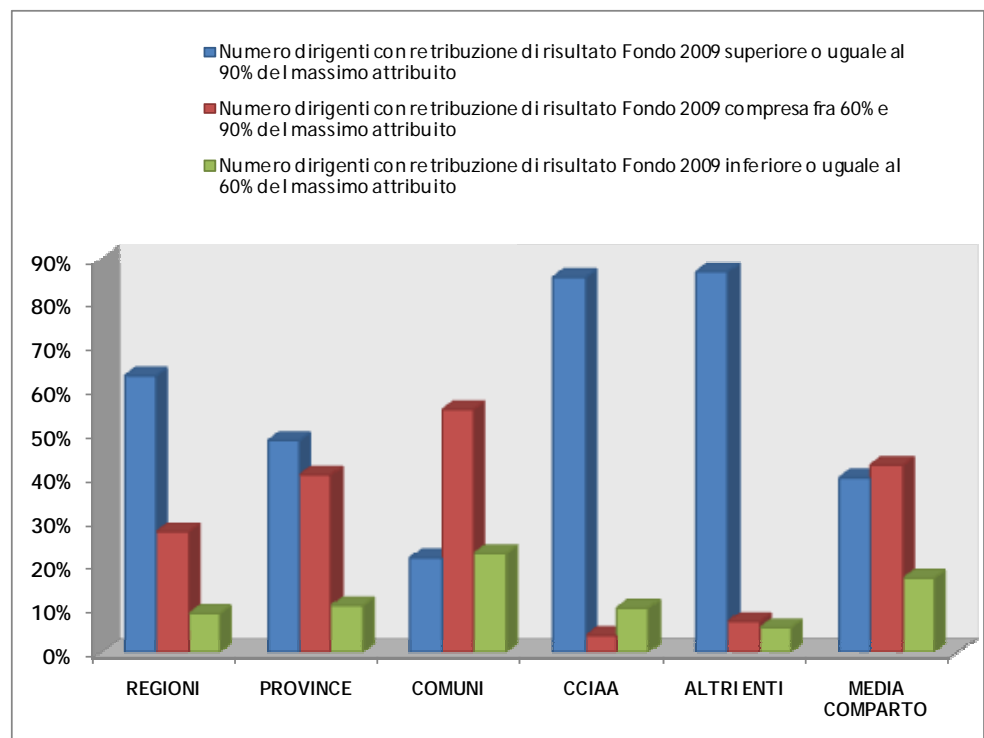
Si tratta di percentuali che confermano in parte l'ipotesi, formulata nel commento alla tavola 1, circa una tendenziale correlazione tra “propensione a rispondere” e “grado di sviluppo dei sistemi di valutazione”. Nel caso della dirigenza, si deve infatti presumere un livello più avanzato di sviluppo della valutazione e dei sistemi di riconoscimento della retribuzione variabile, introdotti “prima” e con tassi di diffusione più elevati rispetto al restante personale. Altre possibili spiegazioni del maggior tasso di risposta sono la minore consistenza del personale dirigenziale, rispetto a quello non dirigenziale, da cui consegue presumibilmente un minor costo di compilazione. Nel caso di Regioni e autonomie locali potrebbe aver giocato

anche l'assenza, tra gli enti tenuti a rispondere, di quelli privi di dirigenza, che presentano una minore dimensione. Sui comparti che, al contrario, vedono ridotto, rispetto al restante personale, il loro tasso di risposta è difficile fornire spiegazioni plausibili, se non ricorrendo all'ipotesi di una maggiore opacità nei comportamenti degli enti. Certo, i dati di *tavola 5* mostrano comunque, soprattutto per alcune realtà, tassi di risposta piuttosto insoddisfacenti.

L'analisi sui dati è stata condotta sui medesimi comparti, già analizzati per il personale non dirigente, i quali consentono, anche nel caso della dirigenza, elaborazioni statistiche maggiormente attendibili, per il più elevato numero di risposte fornite dagli enti. Sono stati inoltre considerati anche i Ministeri, per i quali si dispone ora di una base dati più ampia.

Nel caso di *Regioni-autonomie locali (figura 5)*, i dati complessivi di comparto (media comparto) mostrano una distribuzione abbastanza equilibrata, tra le tre fasce di premialità.

Figura 5 – Dirigenti comparto Regioni-autonomie locali: numerosità del personale nelle tre fasce di premialità (valori percentuali riferiti al 2009)



Fonte: elaborazioni Aran su dati di Conto annuale 2009

L'esito appare più selettivo di quello rilevato per il personale non dirigente: nella fascia alta è collocato infatti il 40% dei dirigenti, in quella intermedia il 43%, in quella bassa il 17%³¹. Ma all'interno di questo dato medio, la situazione in cui si trovano le diverse istituzioni presenti nel comparto si presenta alquanto differenziata. Mentre per i *comuni* la distribuzione dei dirigenti è estremamente equilibrata (22%, 56%, 23% rispettivamente nella prima, nella seconda e nella terza fascia), rispecchiando quasi perfettamente l'andamento di una "gaussiana", le *camere di commercio*, mostrano una distribuzione molto sbilanciata sulla "prima fascia" (nella quale è collocato l'86% dei dirigenti), con un livello di differenziazione nettamente inferiore a quello registrato per il personale non dirigente³². Rispecchia invece la differenziazione già rilevata per il restante personale, il dato delle *regioni* (più sbilanciato sulla prima fascia) e quello delle *province*.

Per il *Servizio sanitario nazionale*, sono state analizzate separatamente le distribuzioni dei dirigenti medici (Area IV) e non medici (Area III - dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico e amministrativo).

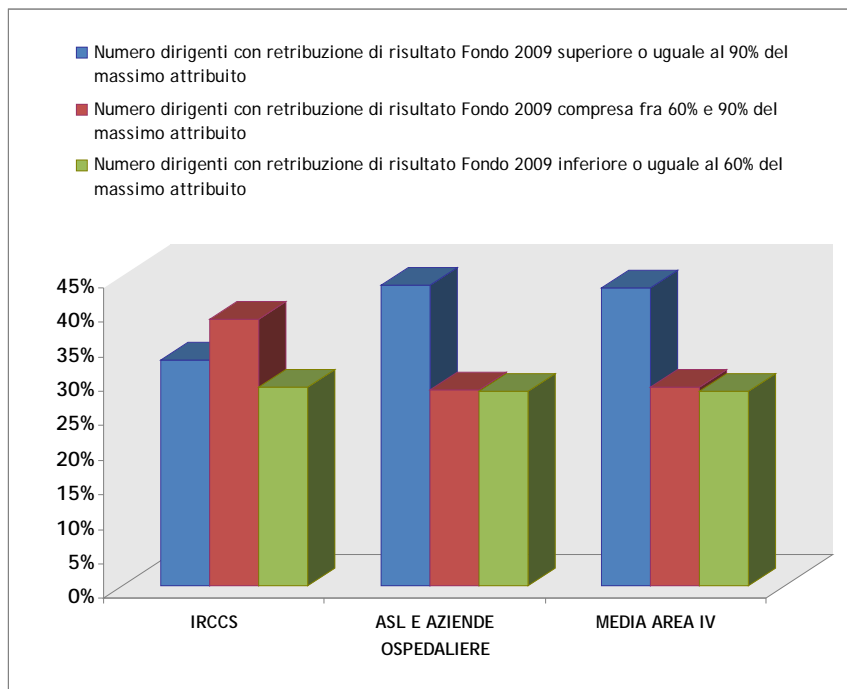
Per quanto riguarda i *medici*, la distribuzione non è dissimile da quella già rilevata per il restante personale, con un 43% circa di dirigenti collocati nella prima fascia ed il restante 57% più o meno equamente ripartito tra seconda e terza fascia. Il dettaglio per sottocomparto evidenzia una situazione praticamente identica per Asl ed Aziende ospedaliere (tipologie nettamente prevalenti nell'ambito del comparto) ed una distribuzione molto equilibrata per gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) (*figura 6*).

Passando ai *dirigenti del ruolo sanitario, professionale, tecnico e amministrativo*, la *figura 7* mostra una significativa concentrazione di dirigenti sulla prima fascia (57%), una percentuale bassa sulla seconda (quasi 18%), una percentuale più elevata sulla terza (26%). Il dato di comparto riflette praticamente quello di ASL e Aziende ospedaliere. Gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico presentano una distribuzione simile, ma con una minore densità di dirigenti sulla prima fascia. Molto appiattito verso l'alto, invece, il dato delle Aziende regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA), nelle quali quasi il 90% dei dirigenti si colloca nella fascia più elevata.

³¹ Vale la pena precisare ancora una volta che le tre fasce di premialità presenti nella scheda informativa di Conto annuale sono costruite con criteri diversi da quelli utilizzati nel d. lgs. n. 150/2009. Sulle differenze tra le due impostazioni, cfr. supra § 2.1.

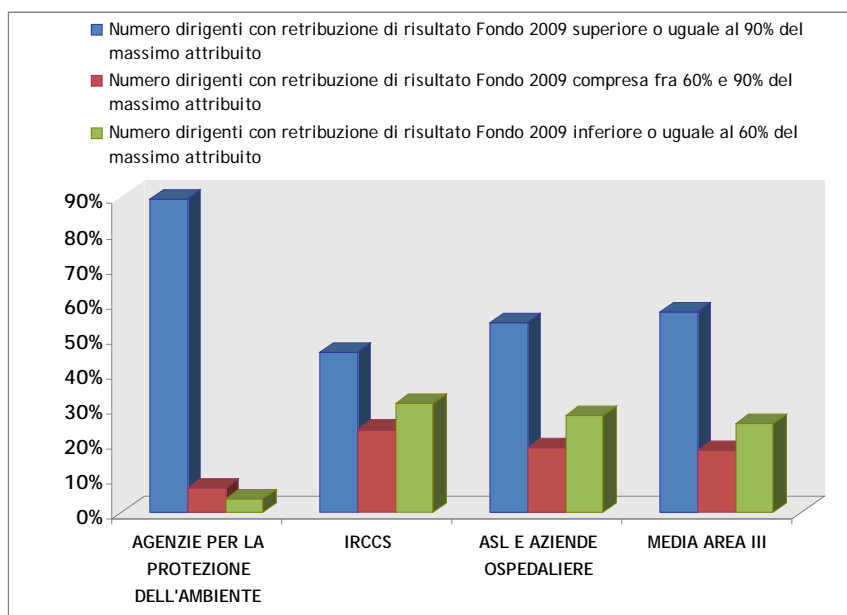
³² Nell'interpretazione del dato delle Camere di commercio occorre comunque considerare che la valutazione dei dirigenti si svolge in situazioni di "piccoli numeri", considerato il basso numero di dirigenti per ciascuna Camera (di norma, non superiore a 4 unità).

Figura 6 – Dirigenza medica del SSN: numerosità del personale nelle tre fasce di premialità (valori % riferiti al 2009)



Fonte: elaborazioni Aran su dati di Conto annuale 2009

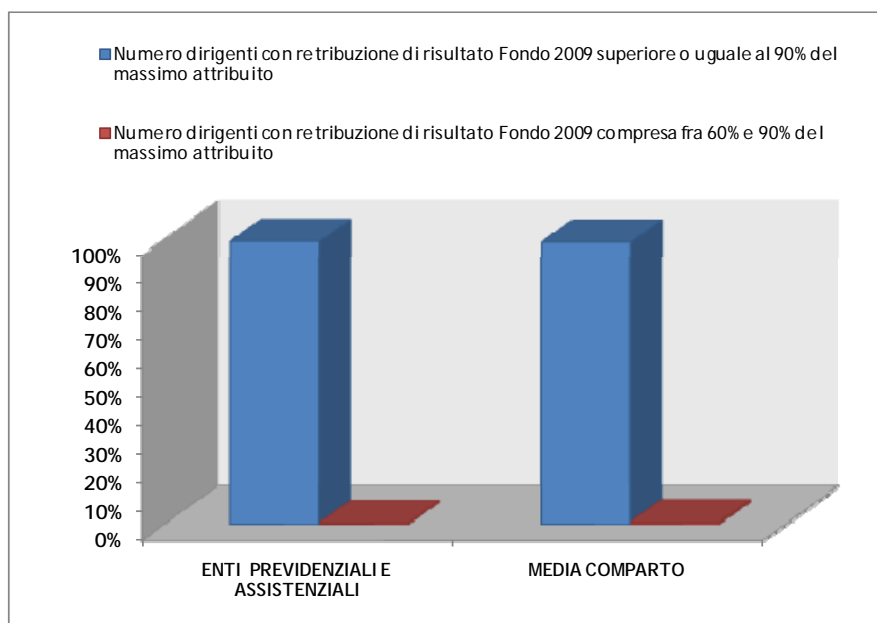
Figura 7 – Dirigenza ruolo sanitario, professionale, tecnico e amministrativo del SSN: numerosità del personale nelle tre fasce di premialità (valori % riferiti al 2009)



Fonte: elaborazioni Aran su dati di Conto annuale 2009

Il comparto degli *enti pubblici non economici* (*figura 8*) evidenzia una distribuzione nettamente sbilanciata verso l'alto: praticamente, tutti i dirigenti (99%) sono collocati nella fascia più elevata. Il dato di comparto è quasi interamente da imputare agli enti previdenziali ed assistenziali, nei quali si concentra più del 90% dei dirigenti. Dato analogo (leggermente più basso) era stato riscontrato anche per i non dirigenti, a conferma di sistemi di valutazione e incentivazione che presentano esiti, almeno a prima vista, assai poco selettivi.

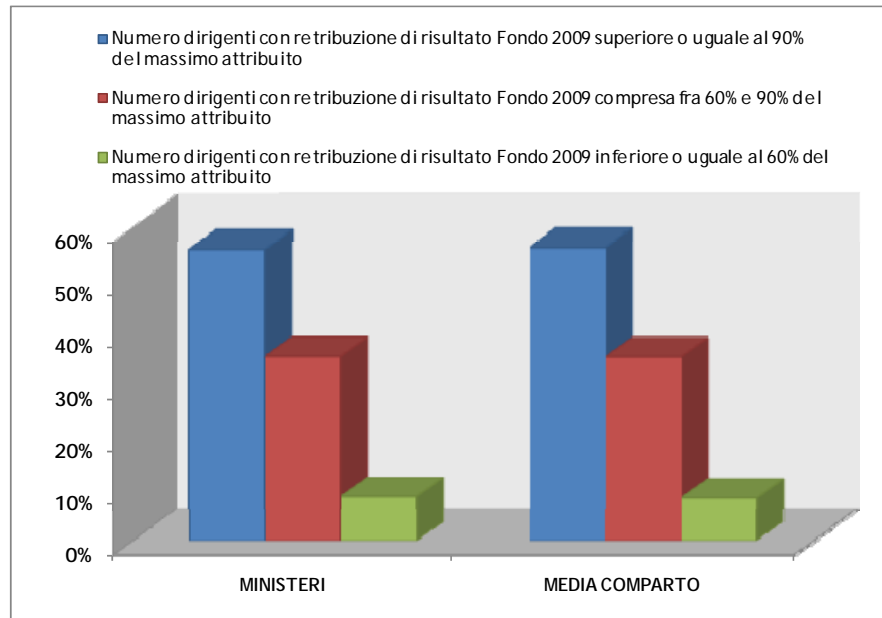
Figura 8 – Dirigenti comparto Enti pubblici non economici: numerosità del personale nelle tre fasce di premialità (valori percentuali riferiti al 2009)



Fonte: elaborazioni Aran su dati di Conto annuale 2009

L'ultimo comparto analizzato è quello dei *Ministeri* (*figura 9*). La parzialità delle risposte ottenute (solo 32%) impone, per questo comparto, una certa cautela nell'interpretazione dei dati. Occorre notare, in primo luogo, che il dato di comparto (nel quale, lo ricordiamo, sono presenti anche i dirigenti di alcuni Organi a rilevanza costituzionale) è perfettamente sovrapponibile al dato dei Ministeri in senso stretto (nettamente prevalenti per numero di dirigenti analizzati). La quota dei dirigenti collocata nella fascia più elevata è pari al 56% (più di un dirigente su due); il 35% si trova nella fascia intermedia; il restante 9% nella terza.

Figura 9 – Dirigenti comparto Ministeri: numerosità del personale nelle tre fasce di premialità (valori percentuali riferiti al 2009)



Fonte: elaborazioni Aran su dati di Conto annuale 2009

3. Le retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato⁽³³⁾

Le informazioni sulle retribuzioni contrattuali di questa sezione del Rapporto sono aggiornate al comunicato Istat del 27 giugno 2011 e si riferiscono ai dati del mese di maggio.

Le *variazioni congiunturali* dei primi cinque mesi del 2011 mostrano un segno positivo esclusivamente per il Settore Privato (cfr. *appendice statistica, tavola 4.4*) generato dall'applicazione di aumenti tabellari nei mesi di gennaio, marzo e aprile. Per quanto concerne il settore pubblico (personale non dirigente, sia dei comparti di riferimento Aran che del personale non contrattualizzato) tutte le variazioni sono invece nulle, a parte un modesto 0,2% nel mese di marzo derivante dal rinnovo del CCNL dei Vigili del Fuoco.

Questi dati riflettono la situazione di “stallo” dell'attività negoziale nel settore pubblico, per l'intero triennio 2010-2012, imposta dalla manovra finanziaria dell'estate 2010³⁴.

Per quanto concerne la dirigenza pubblica contrattualizzata Aran (cfr. *appendice statistica, tavola 4.6*) e la restante dirigenza pubblica (cfr. *appendice statistica, tavola 4.7*), i dati Istat evidenziano addirittura una variazione di segno negativo, per effetto dell'applicazione dell'art. 9, comma 2 della stessa manovra finanziaria, norma che ha previsto una decurtazione del 5% sulla quota eccedente le retribuzioni superiori a 90.000 €e del 10% sulla quota eccedente i 150.000 €lordi annui.

Ponendo attenzione alla crescita media annua delle retribuzioni contrattuali (*variazione tendenziale*), spicca la crescita molto contenuta rispetto all'anno 2010 (0,2%), del personale non dirigente dei comparti di contrattazione Aran (cfr. *appendice statistica, tavola 4.2*), determinata esclusivamente da effetti di trascinamento imputabili ai contratti sottoscritti nel corso del 2010.

Per il restante personale pubblico (cfr. *appendice statistica, tavola 4.3*), invece, la crescita annua del 3,2% è determinata dal già citato rinnovo dei Vigili del Fuoco, avvenuto nel 2011 (0,2%) e da effetti di trascinamento di rinnovi avvenuti nel corso del 2010 (3%).

³³ Si ringrazia Maria Anna Pennucci per aver predisposto, nell'ambito dell'unità operativa Istat che elabora i numeri indice delle retribuzioni contrattuali, gli indicatori di base utilizzati per le elaborazioni.

³⁴ Art. 9, comma 17, del D.L. n. 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010).

Guardando al complesso della Pubblica Amministrazione (dirigenti e non dirigenti) (cfr. *appendice statistica, tavola 4.5*), la crescita sull'anno precedente risulta dello 0,8%, determinata per intero da effetti di trascinamento. Infine, il Settore Privato mostra una crescita media annua del 2%, di cui lo 0,5% determinata da trascinamenti dei contratti definiti nel 2010 e l'1,5% da rinnovi siglati in corso d'anno.

La serie dei *tassi tendenziali* (cfr. *tavola 6 sez. A*) delle retribuzioni contrattuali da maggio 2010 a maggio 2011 indica:

- per i comparti di contrattazione collettiva Aran, una crescita nel primo trimestre relativamente sostenuta (fra l'1,8% e il 2%)³⁵, per i rimanenti 10 mesi i valori si attestano fra un minimo di un +0,3% e un massimo di +0,7%;
- per il restante personale pubblico non contrattualizzato, la crescita è più contenuta (inferiore all'1%) per il periodo che va da maggio a ottobre 2010; nei mesi successivi (tra novembre 2010 e maggio 2011), si osservano invece tassi di incremento molto più sostenuti (tra il 3,8% e il 4,1%), a seguito del rinnovo che ha interessato il comparto Difesa e sicurezza;
- per il settore privato l'andamento della crescita tendenziale presenta variazioni più moderate, che vanno da un minimo del +1,8% ad un massimo del +2,9%.

I *tassi medi annui* (cfr. *tavola 6 sez. B*) mostrano in maniera inequivocabile il rallentamento della crescita delle retribuzioni contrattuali della Pubblica Amministrazione, anche per effetto del "blocco" dei rinnovi contrattuali; tale rallentamento è molto evidente per i comparti di contrattazione Aran (+0,2 nel 2011). Le variazioni del settore privato sono ugualmente in diminuzione, ma con tassi di crescita che, negli ultimi due anni, si mantengono più sostenuti di quelli del settore pubblico.

L'andamento di lungo periodo raffigurato nella *figura 10*, mette a confronto, come di consueto, le curve di crescita delle retribuzioni relative ai comparti di riferimento Aran, al personale pubblico non contrattualizzato ed al settore privato con la curva che registra l'andamento dell'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività.

Per i comparti di contrattazione collettiva Aran, la curva delle retribuzioni contrattuali rimane al di sotto sia delle retribuzioni del settore privato che degli altri comparti pubblici. A dicembre 2010, essa tende inoltre a ricongiungersi con la curva dell'indice dei prezzi.

³⁵ La crescita più sostenuta osservata nel primo trimestre è stata determinata soprattutto dai rinnovi contrattuali sottoscritti nel 2009 per il personale non dirigente.

Tavola 6 - Dinamica della retribuzione contrattuale della Pubblica Amministrazione e del Settore Privato e confronti con l'inflazione

Tassi tendenziali e tassi medi annui. Dati aggiornati al comunicato stampa 27 giugno 2011 (maggio 2011)

	Pubblica amm.ne (escl. dirigenza)			Settore privato ⁽³⁾	Inflazione ⁽⁴⁾
	Comparti contr. coll. ⁽¹⁾	Altri comparti ⁽²⁾	Totale		
A. Tassi tendenziali					
mag-2010	1,8	0,3	1,5	2,9	1,4
giu-2010	1,8	0,3	1,5	2,9	1,3
lug-2010	2,0	0,5	1,8	2,8	1,7
ago-2010	0,6	0,5	0,6	2,8	1,6
set-2010	0,7	0,5	0,6	2,1	1,6
ott-2010	0,7	0,5	0,6	1,9	1,7
nov-2010	0,7	3,9	1,2	1,9	1,7
dic-2010	0,7	3,9	1,2	1,8	1,9
gen-2011	0,7	3,9	1,2	2,4	2,1
feb-2011	0,7	3,9	1,2	2,4	2,4
mar-2011	0,7	4,1	1,2	2,3	2,5
apr-2011	0,3	3,8	0,9	2,2	2,6
mag-2011	0,3	3,8	0,9	2,0	2,6
B. Tassi medi annui					
2007	1,3	2,1	1,4	2,5	1,8
2008	4,3	3,5	4,1	3,3	3,3
2009	3,6	0,3	3,0	3,2	0,8
2010	1,4	0,9	1,3	2,4	1,5
2011 ⁽⁵⁾	0,2	3,2	0,7	2,0	

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

⁽²⁾ Personale pubblico non dirigente per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran (Forze armate e dell'ordine).

⁽³⁾ Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi destinabili alla vendita.

⁽⁴⁾ Indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale (Nic).

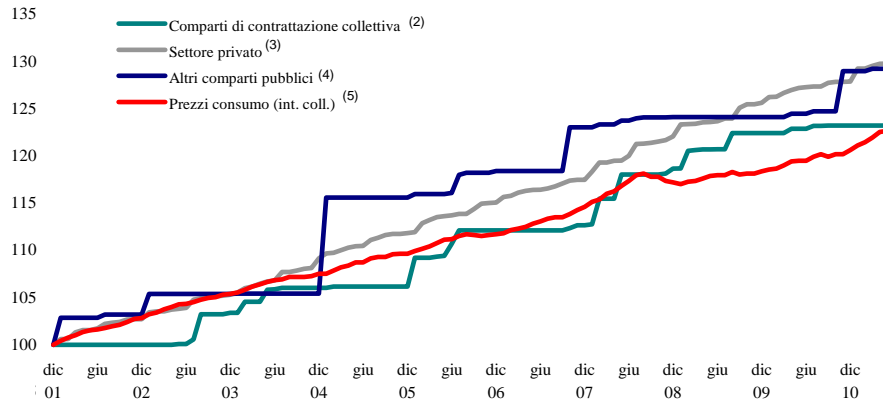
⁽⁵⁾ Valori acquisiti per l'anno in corso.

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

Per quanto concerne gli altri comparti pubblici (personale pubblico non contrattualizzato), la curva evidenzia un incremento nella seconda metà del 2010, a seguito dell'ultimo rinnovo che ha interessato il personale del comparto "difesa e sicurezza" (novembre 2010). A seguito di tale variazione, essa tende a coincidere con quella del settore privato.

Figura 10 - Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione e nel Settore Privato e confronti con l'inflazione

Base dic. 2001 = 100⁽¹⁾. Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa 27 giugno 2011 (maggio 2011)



⁽¹⁾ La base dicembre 2001, anziché dicembre 2005, consente di mantenere una continuità con le elaborazioni presentate precedentemente.

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

⁽³⁾ Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi destinabili alla vendita.

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

⁽⁵⁾ Indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale (Nic).

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

Passando, infine, alle retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata Aran (cfr. *appendice statistica, tavola 4.6*), si nota nel 2011 una variazione del +1,2%³⁶, rispetto all'anno 2010, così scomponibile:

- +1,3% determinata dagli effetti di trascinamento di contratti sottoscritti nel corso del 2010;
- -0,1% determinata da variazioni in corso d'anno; su tale variazione negativa hanno influito, come già evidenziato, le decurtazioni derivanti dall'applicazione delle disposizioni del D.L. n. 78/2010

Gli indici delle retribuzioni contrattuali della restante dirigenza pubblica (cfr. *appendice statistica, tavola 4.7*), evidenziano una variazione 2011 su 2010 del +1% che origina da un effetto trascinamento di +1,5% e da una variazione negativa in corso d'anno di -0,5%.

³⁶ La variazione è stata stimata, ipotizzando un andamento costante, per i restanti mesi dell'anno, del numero indice rilevato a maggio.

4. Appendice statistica

4.1. Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione⁽¹⁾

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Agg.to: comunicato stampa 27 giugno 2011 (maggio 2011)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	105,0	106,2	111,0	113,8	115,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
feb.	105,0	108,4	112,4	113,8	115,2	0,0	2,0	1,3	0,0	0,0
mar.	105,0	108,4	112,4	113,8	115,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
apr.	105,0	108,4	112,5	114,2	115,2	0,0	0,0	0,1	0,4	0,0
mag.	105,0	110,4	112,5	114,2	115,2	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0
giu.	105,0	110,4	112,5	114,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	105,0	110,4	112,5	114,5		0,0	0,0	0,0	0,3	
ago.	105,0	110,4	113,8	114,5		0,0	0,0	1,2	0,0	
set.	105,0	110,4	113,8	114,5		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	106,0	110,4	113,8	114,5		0,9	0,0	0,0	0,0	
nov.	106,2	110,5	113,8	115,2		0,2	0,1	0,0	0,6	
dic.	106,2	110,9	113,8	115,2		0,0	0,4	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	2,5	1,2	4,4	2,6	1,2	3,8	1,3	4,4	2,8	1,2
feb.	2,5	3,2	3,6	1,3	1,2	3,8	1,4	4,4	2,6	1,2
mar.	2,5	3,2	3,7	1,2	1,2	3,8	1,4	4,5	2,4	1,2
apr.	2,5	3,2	3,8	1,5	0,9	3,8	1,5	4,5	2,2	1,1
mag.	2,4	5,1	1,9	1,5	0,9	3,8	1,7	4,2	2,2	1,1
giu.	1,4	5,1	1,9	1,5		3,6	2,0	4,0	2,2	
lug.	0,1	5,2	1,9	1,8		3,2	2,5	3,7	2,2	
ago.	0,0	5,2	3,1	0,6		2,8	2,9	3,5	2,0	
set.	0,0	5,2	3,1	0,6		2,4	3,3	3,3	1,8	
ott.	0,9	4,2	3,1	0,6		2,1	3,6	3,2	1,6	
nov.	1,2	4,1	3,0	1,2		1,7	3,8	3,1	1,4	
dic.	1,1	4,5	2,6	1,2		1,4	4,1	3,0	1,3	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	105,3	109,6	112,9	114,4	115,2
b. Variazione % su anno precedente	1,4	4,1	3,0	1,3	0,7
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,2	0,9	1,2	0,8	0,7
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,2	3,2	1,8	0,5	0,0

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

⁽¹⁾ Si tratta di 3.030.054 unità di personale non dirigente al 31 dicembre 2005 (paniere base Istat).

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

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

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

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

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

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

4.2. Retribuzioni contrattuali nei comparti di contrattazione collettiva⁽¹⁾

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Agg.to: comunicato stampa 27 giugno 2011 (maggio 2011)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	105,6	106,2	111,8	115,3	116,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
feb.	105,6	108,8	113,5	115,3	116,1	0,0	2,4	1,5	0,0	0,0
mar.	105,6	108,8	113,6	115,3	116,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
apr.	105,6	108,8	113,7	115,7	116,1	0,0	0,0	0,1	0,3	0,0
mag.	105,6	111,2	113,7	115,7	116,1	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0
giu.	105,6	111,2	113,7	115,7		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	105,6	111,2	113,7	116,0		0,0	0,0	0,0	0,3	
ago.	105,6	111,2	115,3	116,0		0,0	0,0	1,4	0,0	
set.	105,6	111,2	115,3	116,1		0,0	0,0	0,0	0,1	
ott.	105,8	111,2	115,3	116,1		0,2	0,0	0,0	0,0	
nov.	106,1	111,3	115,3	116,1		0,3	0,1	0,0	0,0	
dic.	106,1	111,8	115,3	116,1		0,0	0,4	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	2,7	0,6	5,3	3,1	0,7	4,4	1,1	4,7	3,4	1,2
feb.	2,7	3,0	4,3	1,6	0,7	4,3	1,1	4,8	3,2	1,1
mar.	2,7	3,0	4,4	1,5	0,7	4,3	1,2	4,9	2,9	1,0
apr.	2,5	3,0	4,5	1,8	0,3	4,3	1,2	5,0	2,7	0,9
mag.	2,5	5,3	2,2	1,8	0,3	4,2	1,4	4,8	2,7	0,8
giu.	1,3	5,3	2,2	1,8		4,0	1,8	4,5	2,6	
lug.	0,0	5,3	2,2	2,0		3,5	2,2	4,2	2,6	
ago.	0,0	5,3	3,7	0,6		3,0	2,7	4,1	2,4	
set.	0,0	5,3	3,7	0,7		2,5	3,1	4,0	2,1	
ott.	0,2	5,0	3,7	0,7		2,1	3,5	3,9	1,8	
nov.	0,5	4,9	3,6	0,7		1,7	3,9	3,8	1,6	
dic.	0,5	5,3	3,1	0,7		1,3	4,3	3,6	1,4	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	105,7	110,2	114,2	115,8	116,1
b. Variazione % su anno precedente	1,3	4,3	3,6	1,4	0,2
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,2	0,4	1,4	1,0	0,2
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,1	3,9	2,2	0,4	0,0

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

- ⁽¹⁾ Personale pubblico non dirigente rappresentato per la parte datoriale dall'Aran (2.552.102 unità al 31.12.2005, paniere base Istat).
- ⁽²⁾ Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- ⁽³⁾ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- ⁽⁴⁾ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- ⁽⁵⁾ Valori acquisiti per l'anno in corso.
- ⁽⁶⁾ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- ⁽⁷⁾ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

4.3. Retribuzioni contrattuali negli altri comparti pubblici⁽¹⁾

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Agg.to: comunicato stampa 27 giugno 2011 (maggio 2011)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	102,4	106,4	107,4	107,4	111,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	102,4	106,7	107,4	107,4	111,6	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
mar.	102,4	106,7	107,4	107,4	111,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
apr.	102,4	106,7	107,4	107,7	111,8	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
mag.	102,4	107,0	107,4	107,7	111,8	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
giu.	102,4	107,0	107,4	107,7		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	102,4	107,3	107,4	107,9		0,0	0,2	0,0	0,2	
ago.	102,4	107,3	107,4	107,9		0,0	0,1	0,0	0,0	
set.	102,4	107,3	107,4	107,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	106,4	107,3	107,4	107,9		3,9	0,0	0,0	0,0	
nov.	106,4	107,3	107,4	111,6		0,0	0,0	0,0	3,4	
dic.	106,4	107,4	107,4	111,6		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	2,1	3,9	0,9	0,0	3,9	1,4	2,2	3,3	0,2	1,2
feb.	2,1	4,2	0,6	0,0	3,9	1,6	2,4	3,0	0,2	1,5
mar.	2,1	4,2	0,6	0,0	4,1	1,7	2,6	2,7	0,1	1,9
apr.	2,1	4,2	0,6	0,3	3,8	1,9	2,8	2,4	0,1	2,2
mag.	2,1	4,5	0,3	0,3	3,8	2,0	3,0	2,0	0,1	2,5
giu.	2,0	4,5	0,3	0,3		2,2	3,2	1,7	0,1	
lug.	0,3	4,7	0,1	0,5		2,0	3,6	1,3	0,1	
ago.	0,1	4,8	0,0	0,5		1,8	3,9	0,9	0,2	
set.	0,1	4,8	0,0	0,5		1,7	4,3	0,5	0,2	
ott.	4,1	0,9	0,0	0,5		1,8	4,0	0,4	0,2	
nov.	4,1	0,9	0,0	3,9		2,0	3,8	0,4	0,6	
dic.	3,9	0,9	0,0	3,9		2,1	3,5	0,3	0,9	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	103,4	107,0	107,4	108,3	111,8
b. Variazione % su anno precedente	2,1	3,5	0,3	0,9	3,2
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,1	2,9	0,3	0,0	3,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,0	0,6	0,0	0,9	0,2

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

- ⁽¹⁾ Personale non dirigente delle Forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco (477.952 unità al 31.12.2005, paniere base Istat).
- ⁽²⁾ Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- ⁽³⁾ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- ⁽⁴⁾ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- ⁽⁵⁾ Valori acquisiti per l'anno in corso.
- ⁽⁶⁾ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- ⁽⁷⁾ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

4.4. Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato⁽¹⁾

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Agg.to: comunicato stampa 27 giugno 2011 (maggio 2011)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	103,4	105,8	110,3	112,9	115,6	0,5	0,7	1,1	0,5	1,1
feb.	103,5	106,7	110,3	112,9	115,6	0,1	0,8	0,0	0,0	0,0
mar.	103,8	106,7	110,3	113,3	115,8	0,3	0,0	0,0	0,3	0,2
apr.	104,0	106,8	110,5	113,5	116,0	0,2	0,1	0,2	0,3	0,2
mag.	104,1	106,9	110,5	113,7	116,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0
giu.	104,1	107,3	110,6	113,8		0,0	0,4	0,1	0,1	
lug.	104,2	108,4	110,8	113,9		0,1	1,1	0,2	0,1	
ago.	104,4	108,5	110,8	113,9		0,2	0,0	0,0	0,0	
set.	104,7	108,5	111,9	114,2		0,3	0,1	1,0	0,3	
ott.	105,0	108,7	112,2	114,3		0,3	0,1	0,3	0,1	
nov.	105,0	108,8	112,2	114,3		0,1	0,1	0,0	0,0	
dic.	105,0	109,1	112,3	114,3		0,0	0,3	0,1	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	3,3	2,3	4,3	2,4	2,4	2,8	2,4	3,4	3,0	2,4
feb.	2,6	3,0	3,4	2,4	2,4	2,8	2,4	3,5	2,9	2,4
mar.	2,6	2,7	3,4	2,6	2,3	2,8	2,4	3,5	2,8	2,4
apr.	2,5	2,7	3,5	2,7	2,2	2,7	2,4	3,6	2,8	2,4
mag.	2,5	2,7	3,4	2,9	2,0	2,7	2,5	3,6	2,7	2,3
giu.	2,4	3,1	3,1	2,9		2,6	2,5	3,6	2,7	
lug.	2,4	4,1	2,2	2,8		2,6	2,7	3,5	2,8	
ago.	2,5	3,9	2,1	2,8		2,7	2,8	3,3	2,8	
set.	2,3	3,7	3,1	2,1		2,6	2,9	3,3	2,7	
ott.	2,1	3,5	3,2	1,9		2,6	3,0	3,3	2,6	
nov.	2,2	3,6	3,1	1,9		2,5	3,1	3,2	2,5	
dic.	2,1	3,9	2,9	1,8		2,5	3,3	3,2	2,4	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	104,3	107,7	111,1	113,8	115,9
b. Variazione % su anno precedente	2,5	3,3	3,2	2,4	2,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,1	0,7	1,4	1,1	0,5
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,4	2,6	1,8	1,3	1,5

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

- ⁽¹⁾ Media ponderata di agricoltura, industria e servizi privati. Si tratta di 10.036.536 unità di personale non dirigente al 31.12.2005 (paniere base Istat).
- ⁽²⁾ Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- ⁽³⁾ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- ⁽⁴⁾ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- ⁽⁵⁾ Valori acquisiti per l'anno in corso.
- ⁽⁶⁾ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- ⁽⁷⁾ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

4.5. Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti)⁽¹⁾

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Agg.to: comunicato stampa 27 giugno 2011 (maggio 2011)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	105,0	106,3	110,8	113,5	115,2	0,0	0,1	0,0	0,0	-0,0
feb.	105,0	108,0	111,9	113,5	115,2	0,0	1,7	1,1	0,0	0,0
mar.	105,0	108,0	112,0	113,5	115,2	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
apr.	105,0	108,0	112,0	113,9	115,2	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
mag.	105,0	109,7	112,1	113,9	115,2	0,0	1,5	0,1	0,0	0,0
giu.	105,0	109,7	112,2	114,1		0,0	0,0	0,0	0,2	
lug.	105,0	109,7	112,4	114,4		0,0	0,0	0,2	0,2	
ago.	105,2	109,7	113,4	114,6		0,2	0,0	0,9	0,2	
set.	105,2	109,8	113,4	114,6		0,0	0,1	0,0	0,0	
ott.	106,0	109,8	113,4	114,6		0,8	0,0	0,0	0,0	
nov.	106,1	110,4	113,4	115,2		0,2	0,5	0,0	0,5	
dic.	106,1	110,7	113,4	115,2		0,0	0,3	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	2,9	1,2	4,2	2,4	1,5	4,2	1,6	3,9	2,9	1,4
feb.	2,9	2,9	3,6	1,4	1,5	4,2	1,6	4,0	2,8	1,5
mar.	2,9	2,9	3,7	1,3	1,5	4,2	1,6	4,0	2,6	1,5
apr.	2,8	2,9	3,7	1,6	1,2	4,2	1,6	4,1	2,4	1,4
mag.	2,7	4,4	2,2	1,6	1,2	4,2	1,8	3,9	2,3	1,4
giu.	1,8	4,4	2,3	1,8		4,0	2,0	3,7	2,3	
lug.	0,7	4,5	2,4	1,8		3,6	2,3	3,6	2,2	
ago.	0,4	4,3	3,4	1,0		3,2	2,6	3,5	2,0	
set.	0,3	4,4	3,3	1,1		2,7	3,0	3,4	1,9	
ott.	1,1	3,7	3,3	1,1		2,3	3,2	3,4	1,7	
nov.	1,3	4,0	2,7	1,6		2,1	3,4	3,2	1,6	
dic.	1,2	4,3	2,4	1,6		1,7	3,7	3,1	1,5	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	105,3	109,2	112,5	114,2	115,2
b. Variazione % su anno precedente	1,7	3,7	3,1	1,5	0,8
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,4	0,8	1,4	0,8	0,8
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,3	2,9	1,7	0,7	0,0

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

- ⁽¹⁾ Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della PA diffuso con il comunicato stampa Istat e degli indici della dirigenza pubblica contrattualizzata e della restante dirigenza pubblica (stima Aran).
- ⁽²⁾ Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- ⁽³⁾ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- ⁽⁴⁾ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- ⁽⁵⁾ Valori acquisiti per l'anno in corso.
- ⁽⁶⁾ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- ⁽⁷⁾ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

4.6. Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata⁽¹⁾

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Agg.to: comunicato stampa 27 giugno 2011 (maggio 2011)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	105,6	105,9	110,2	111,0	114,5	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1
feb.	105,6	105,9	110,3	111,2	114,5	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
mar.	105,6	105,9	110,3	111,2	114,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	105,6	105,9	110,3	111,7	114,5	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0
mag.	105,9	105,9	110,8	111,7	114,5	0,3	0,0	0,5	0,0	0,0
giu.	105,9	105,9	111,0	113,9		0,0	0,0	0,2	1,9	
lug.	105,9	105,9	111,0	114,1		0,0	0,0	0,0	0,2	
ago.	105,9	105,9	111,0	114,4		0,0	0,0	0,0	0,3	
set.	105,9	105,9	111,0	114,6		0,0	0,0	0,0	0,2	
ott.	105,9	105,9	111,0	114,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	105,9	110,1	111,0	114,6		0,0	3,9	0,0	0,0	
dic.	105,9	110,1	111,0	114,6		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	5,6	0,3	4,0	0,8	3,2	8,5	2,6	1,1	3,6	2,4
feb.	5,6	0,3	4,1	0,8	3,0	8,4	2,2	1,4	3,3	2,5
mar.	5,4	0,3	4,1	0,8	3,0	8,2	1,8	1,7	3,0	2,7
apr.	5,4	0,3	4,1	1,3	2,5	8,1	1,3	2,0	2,8	2,8
mag.	4,6	0,0	4,6	0,8	2,5	7,7	1,0	2,4	2,5	3,0
giu.	4,6	0,0	4,8	2,5		7,4	0,6	2,8	2,3	
lug.	4,6	0,0	4,8	2,7		7,1	0,2	3,2	2,1	
ago.	0,5	0,0	4,8	3,1		6,0	0,2	3,6	2,0	
set.	0,3	0,0	4,8	3,2		5,0	0,2	4,0	1,9	
ott.	0,3	0,0	4,8	3,2		4,0	0,1	4,4	1,8	
nov.	0,3	3,9	0,9	3,2		3,5	0,4	4,1	2,0	
dic.	0,3	4,0	0,8	3,2		3,1	0,8	3,9	2,2	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	105,8	106,6	110,8	113,1	114,5
b. Variazione % su anno precedente	3,1	0,8	3,9	2,2	1,2
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	2,9	0,1	3,3	0,3	1,3
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,2	0,7	0,6	1,9	-0,1

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

- ⁽¹⁾ Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della dirigenza Aree da I a VIII (stima Aran).
- ⁽²⁾ Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- ⁽³⁾ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- ⁽⁴⁾ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- ⁽⁵⁾ Valori acquisiti per l'anno in corso.
- ⁽⁶⁾ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- ⁽⁷⁾ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

4.7. Retribuzioni contrattuali della restante dirigenza pubblica⁽¹⁾

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Agg.to: comunicato stampa 27 giugno 2011 (maggio 2011)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	103,2	107,1	109,2	113,6	116,0	0,5	0,9	0,0	0,6	-0,4
feb.	103,2	107,1	109,2	113,6	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	103,2	107,1	109,2	113,6	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	103,2	107,1	109,2	113,6	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	103,2	107,1	109,2	113,6	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	103,2	107,1	109,2	113,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	103,2	107,1	113,0	113,6		0,0	0,0	3,4	0,0	
ago.	106,1	107,1	113,0	116,6		2,8	0,0	0,0	2,6	
set.	106,1	109,2	113,0	116,6		0,0	2,0	0,0	0,0	
ott.	106,1	109,2	113,0	116,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	106,1	109,2	113,0	116,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	106,1	109,2	113,0	116,6		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011	2007	2008	2009	2010	2011
gen.	3,2	3,7	2,0	4,1	2,1	1,9	3,8	3,1	3,2	3,2
feb.	3,2	3,7	2,0	4,1	2,1	2,0	3,8	2,9	3,4	3,1
mar.	3,2	3,7	2,0	4,1	2,1	2,0	3,9	2,8	3,6	2,9
apr.	3,2	3,7	2,0	4,1	2,1	2,1	3,9	2,6	3,7	2,7
mag.	3,2	3,7	2,0	4,1	2,1	2,2	3,9	2,5	3,9	2,6
giu.	2,3	3,7	2,0	4,1		2,1	4,1	2,4	4,1	
lug.	2,3	3,7	5,5	0,6		2,2	4,2	2,5	3,7	
ago.	5,2	0,9	5,5	3,2		2,6	3,8	2,9	3,5	
set.	5,2	2,9	3,4	3,2		3,0	3,6	2,9	3,5	
ott.	5,2	2,9	3,4	3,2		3,3	3,4	3,0	3,4	
nov.	5,2	2,9	3,4	3,2		3,7	3,3	3,0	3,4	
dic.	3,3	2,9	3,4	3,2		3,7	3,2	3,1	3,4	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2007	2008	2009	2010	2011
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	104,4	107,8	111,1	114,9	116,0
b. Variazione % su anno precedente	3,7	3,2	3,1	3,4	1,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	2,0	1,6	1,3	1,7	1,5
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,7	1,6	1,8	1,7	-0,5

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

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