

# Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

(1/2011)

[www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)

# Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

- **Cos'è**

E' un rapporto a periodicità semestrale che elabora ed analizza i dati sull'andamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti. Rientra tra i compiti istituzionali dell'Agenzia come espressamente previsto dall'art. 46, comma 3, d. lgs. n. 165/2001.

- **A chi si rivolge**

Si rivolge ai portatori di interesse "istituzionali": **Governo, Comitati di settore, Commissioni Parlamentari competenti.**

- **Quali finalità persegue**

Essere di supporto alle "politiche sul lavoro pubblico" attraverso la periodica informazione sugli andamenti retributivi nel pubblico impiego

## Temi trattati nel rapporto 1-2011

- **Analisi delle più recenti tendenze sulle dinamiche salariali nel pubblico impiego**
- **Analisi della retribuzione variabile (premi incentivanti e retribuzione di risultato dei dirigenti)**



Analisi delle più recenti **tendenze**  
sulle **dinamiche salariali** nel  
pubblico impiego

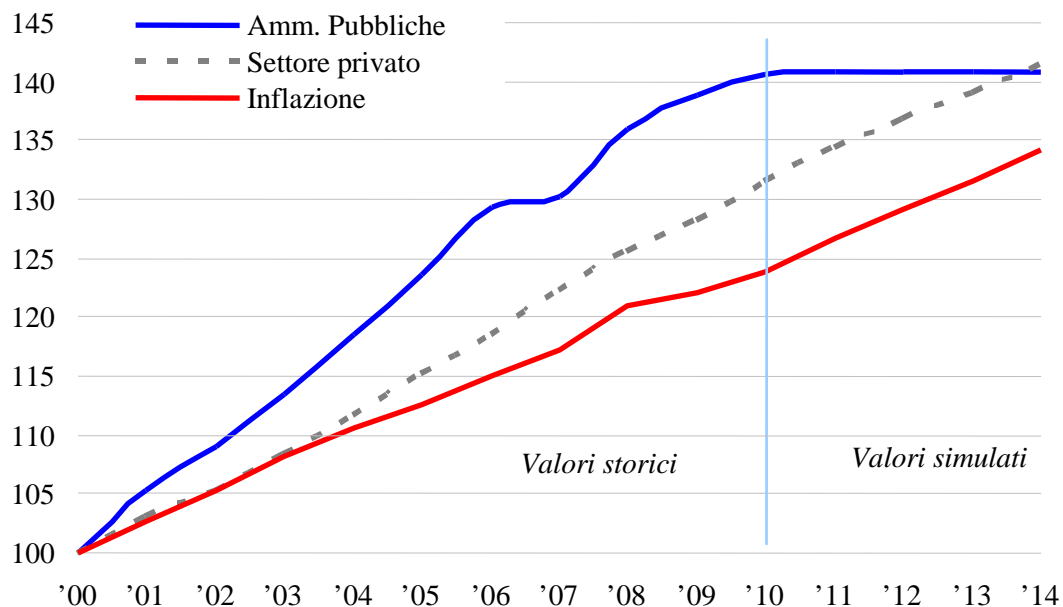
## Dinamica salari pubblici

- Gli ultimi dati confermano la **moderata crescita delle retribuzioni di fatto** nel pubblico impiego (+1,3% nel 2010 rispetto al 2009, secondo dati Bankitalia di fonte Istat contabilità nazionale)
  
- Nei dati si sommano **diversi effetti**:
  - La **moderazione salariale** che ha caratterizzato i rinnovi contrattuali del biennio 2008-2009
  - Gli **apporti più contenuti della contrattazione di secondo livello** alla crescita delle retribuzioni complessive, frutto delle imposizioni, a livello nazionale, di un tetto alla crescita dei fondi per la contrattazione integrativa
  - I **primi effetti della manovra finanziaria 2010**: blocco della contrattazione nazionale (con conseguente corresponsione della sola indennità di vacanza contrattuale)

## Il nuovo scenario

### **Retribuzioni di fatto nella PA e nel privato**

Indici, base 2000=100

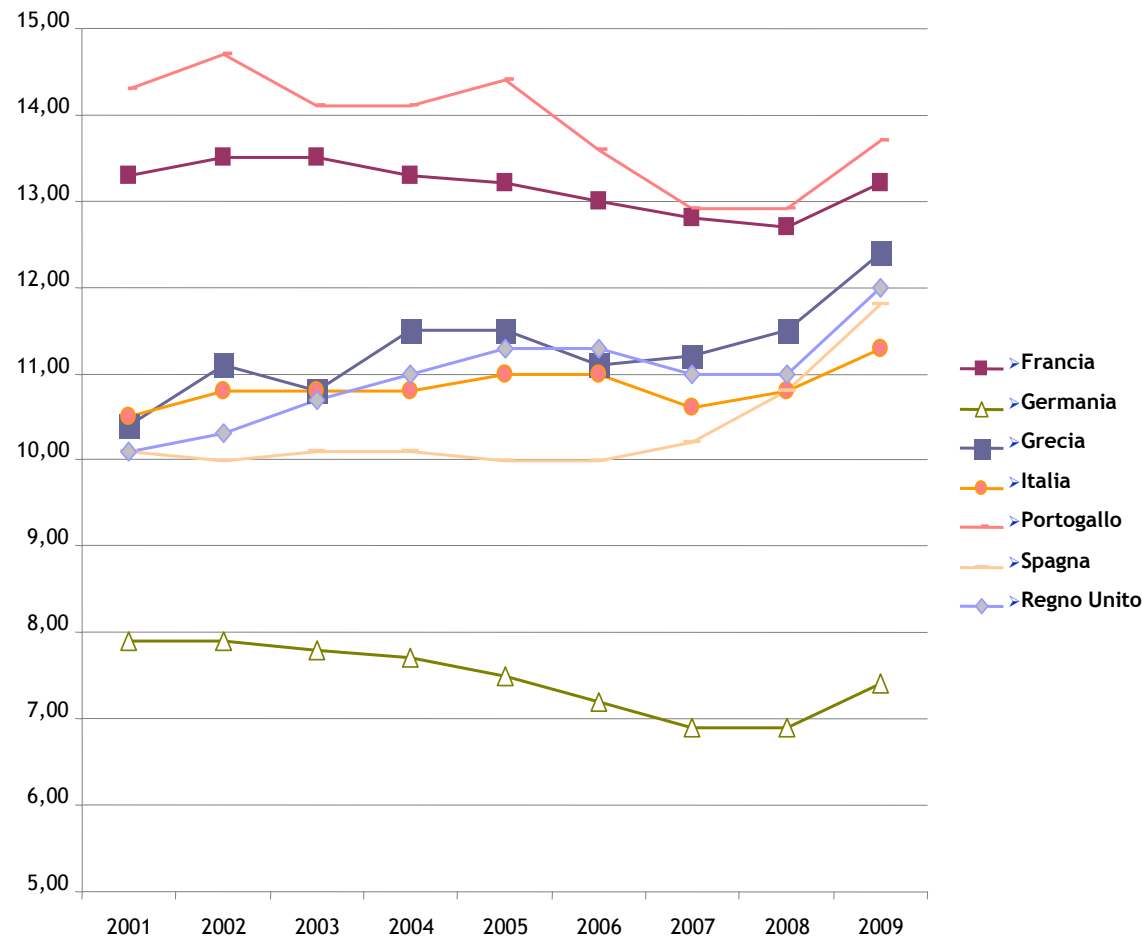


**Fonte:** Elaborazioni Aran su dati Istat, contabilità nazionale

Il grafico mostra la piena convergenza tra le due curve, con valori praticamente coincidenti nell'anno 2014. Evidenzia altresì che le misure adottate nelle due manovre correttive avrebbero, tra l'altro, l'effetto di **annullare e riassorbire completamente il differenziale di crescita** che ha visto, sul periodo 2000-2010, incrementi nel settore pubblico più sostenuti di quelli del settore privato.

## Uno scenario coerente con gli andamenti internazionali

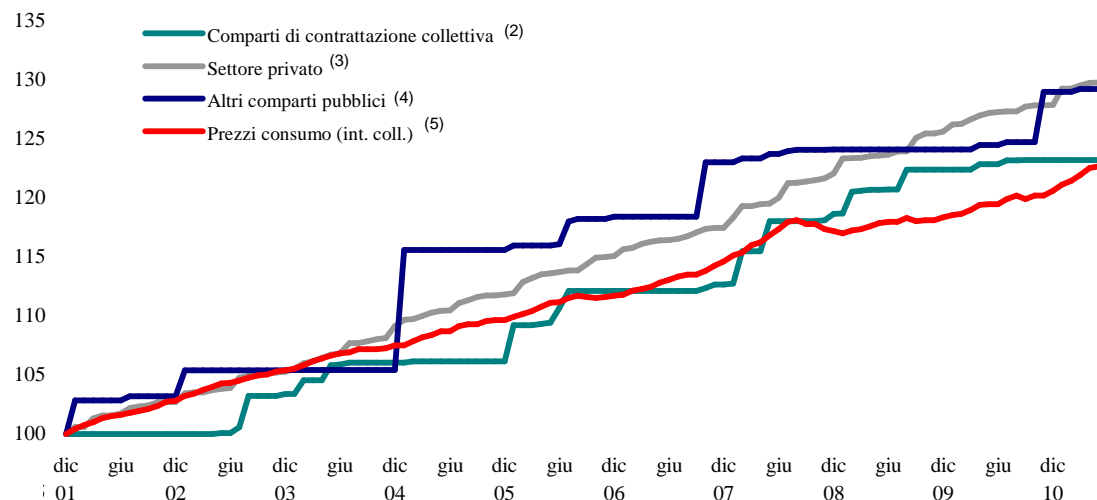
### **Retribuzioni personale settore pubblico in percentuale sul PIL**



Il grafico mostra l'aumento della percentuale della spesa per retribuzioni sul PIL nei paesi dell'area Euro, in conseguenza del generale rallentamento delle economie, a partire dal 2008. 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

## Retribuzioni contrattuali nella PA: confronti con privato e inflazione

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



**Le retribuzioni contrattuali per i comparti di riferimento Aran rimangono al di sotto sia di quelle del settore privato che degli altri comparti pubblici; a fine 2010 tendono a ricongiungersi con la curva dell'indice dei prezzi. Le retribuzioni contrattuali degli altri comparti pubblici, dalla seconda metà del 2010, tendono a coincidere con quelle del settore privato.**

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

<sup>(2)</sup> Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

<sup>(3)</sup> Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi destinabili alla vendita.

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

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

**Fonte:** elaborazioni Aran su dati Istat

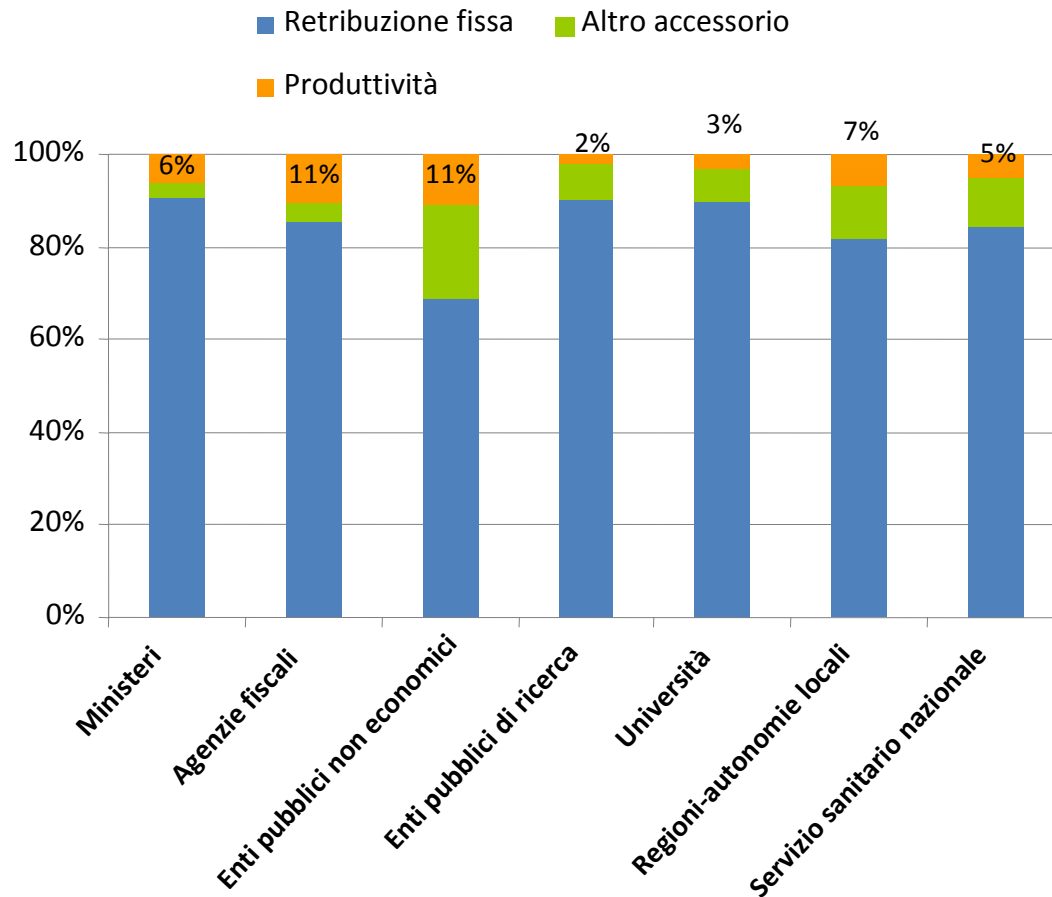




**Analisi del salario di produttività e  
della retribuzione di risultato**

## Il salario di produttività

### *Incidenza percentuale salario di produttività su retribuzione complessiva (dati 2009)*

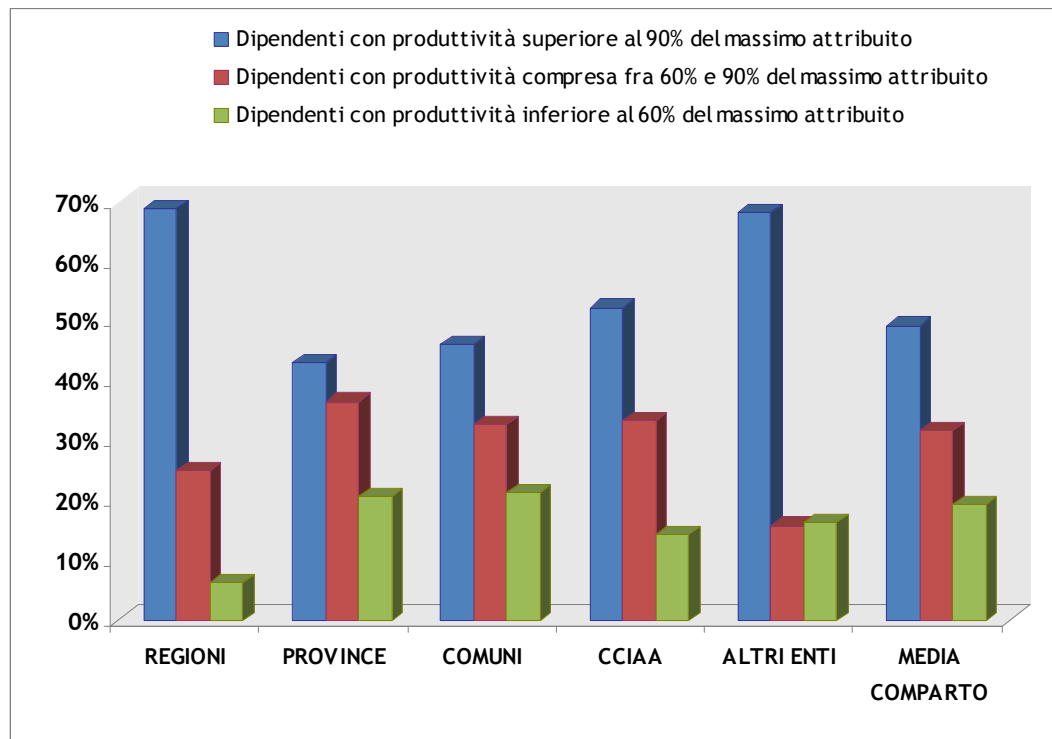


L'incidenza percentuale del salario di produttività oscilla tra il 5 e il 10% del totale. I valori medi assoluti, fatta eccezione per Agenzie fiscali ed Epne, destinatari di norme di legge che prevedono risorse dedicate per il salario di produttività, si mantengono su importi compresi tra i 1.000 e i 2.000 Euro annui

**Fonte:** elaborazioni Aran su dati Conto annuale 2009

# La differenziazione del salario di produttività

## *Regioni e autonomie locali*

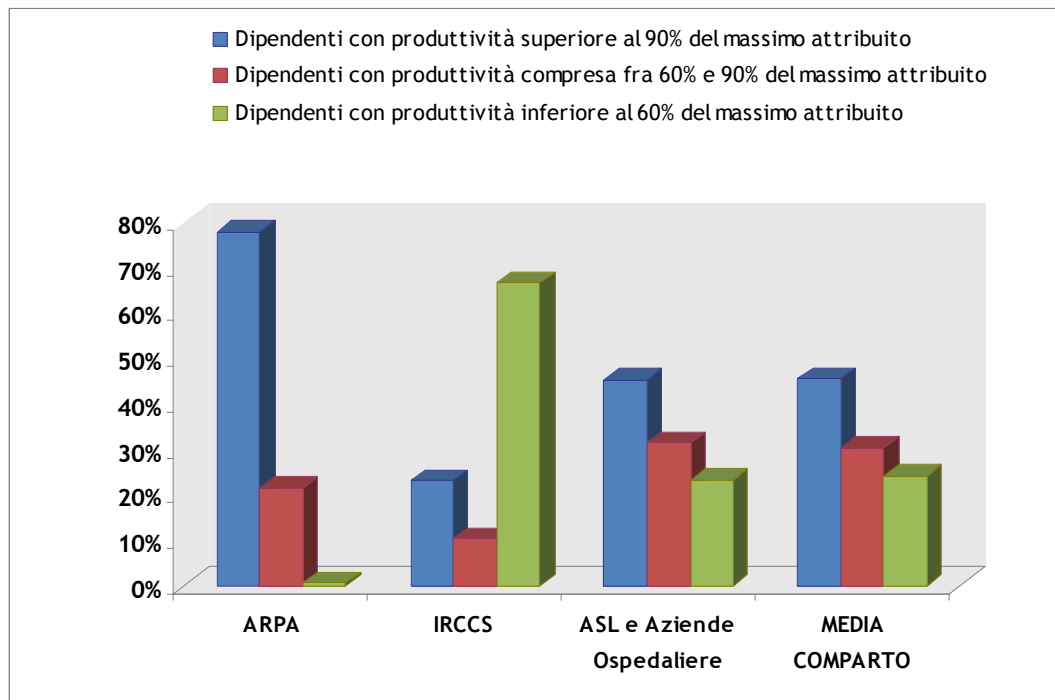


In aggregato sull'intero comparto, la quota di dipendenti che si è posizionata pressoché sul valore massimo non è lontana dal 50%. Osservando le **risultanze dei diversi sottocomparti** si notano modulazioni diverse. Nel caso delle **Regioni**, i sistemi adottati tendono, in effetti, a produrre esiti troppo concentrati sulla prima fascia: quasi tutti hanno il massimo. Notevolmente diversa è, ad esempio, l'evidenza circa **comuni, province e CCIAA**.

*Fonte: elaborazioni Aran su dati Conto annuale 2009*

# La differenziazione del salario di produttività

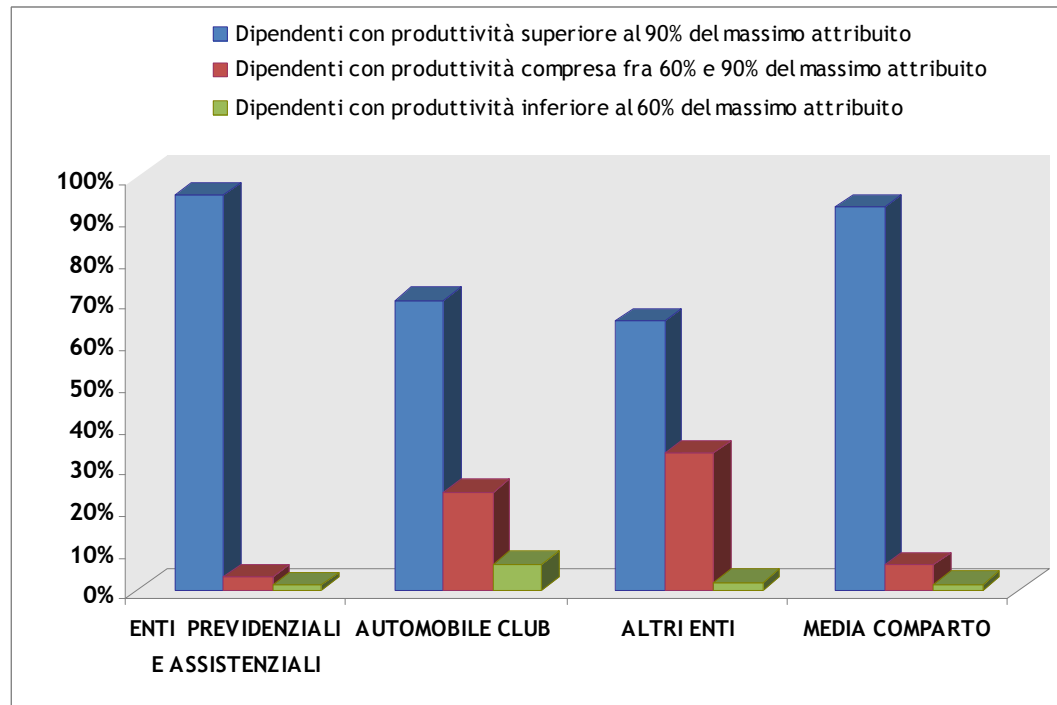
## *Servizio Sanitario Nazionale*



Per la Sanità, vale in aggregato una considerazione non diversa da quanto già visto per Regioni e autonomie locali. 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. Si osservano, comunque, **realità di sottocomparto diverse**.

## La differenziazione del salario di produttività

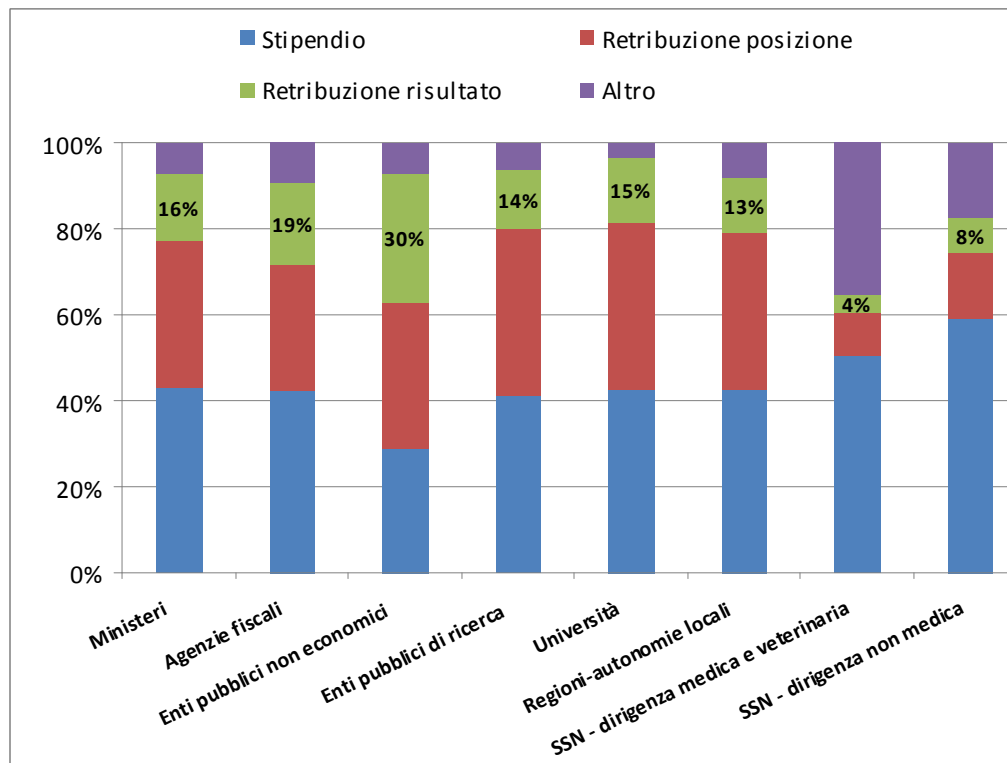
### *Enti pubblici non economici*



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. Il dato medio di comparto ricalca quello di questi grandi enti, ove alla quasi totalità del personale è assegnato il massimo. La **bassa differenziazione dei premi** coincide con una media di produttività particolarmente elevata.

## La retribuzione di risultato dei dirigenti

### *Incidenza percentuale retribuzione di risultato su retribuzione complessiva (dati 2009)*

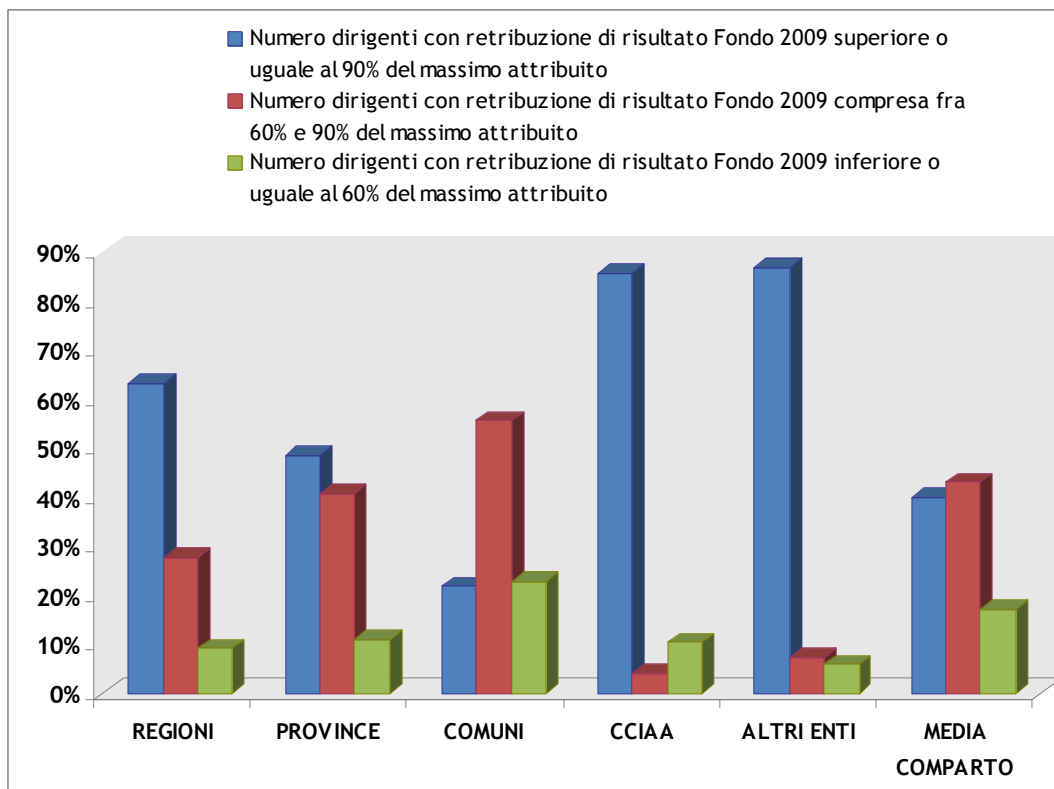


La figura mostra differenze sensibili tra i vari comparti (da 4 a 30%). Anche sui valori assoluti vi sono differenze molto marcate (da 12.000 a 43.000). I valori più elevati si riscontrano nei comparti con medie retributive più elevate.

**Fonte:** elaborazioni Aran su dati Conto annuale 2009

# La differenziazione della retribuzione di risultato

## *Regioni e autonomie locali*

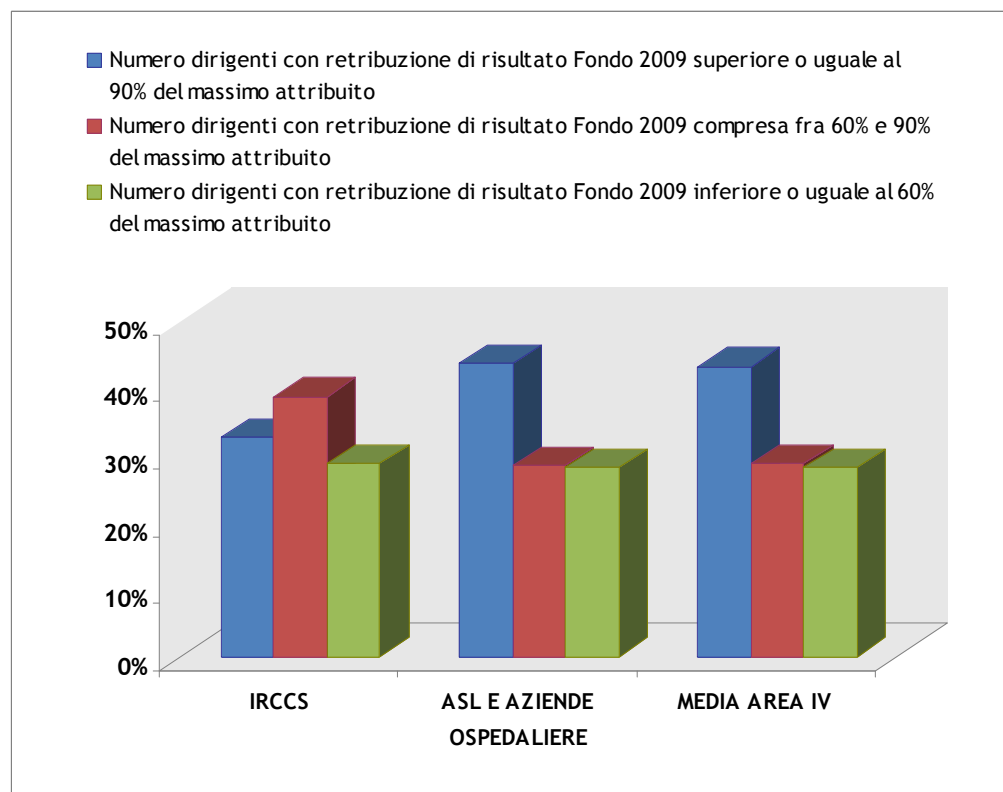


La figura mostra, sull'intero comparto, una **distribuzione abbastanza equilibrata**, tra le tre fasce di premialità annuale 2009. All'interno del dato medio, la situazione in cui si trovano le diverse istituzioni presenti nel comparto si presenta **alquanto differenziata**.

*Fonte: elaborazioni Aran su dati Conto annuale 2009*

## La differenziazione della retribuzione di risultato

### *Servizio sanitario nazionale (dirigenti medici)*



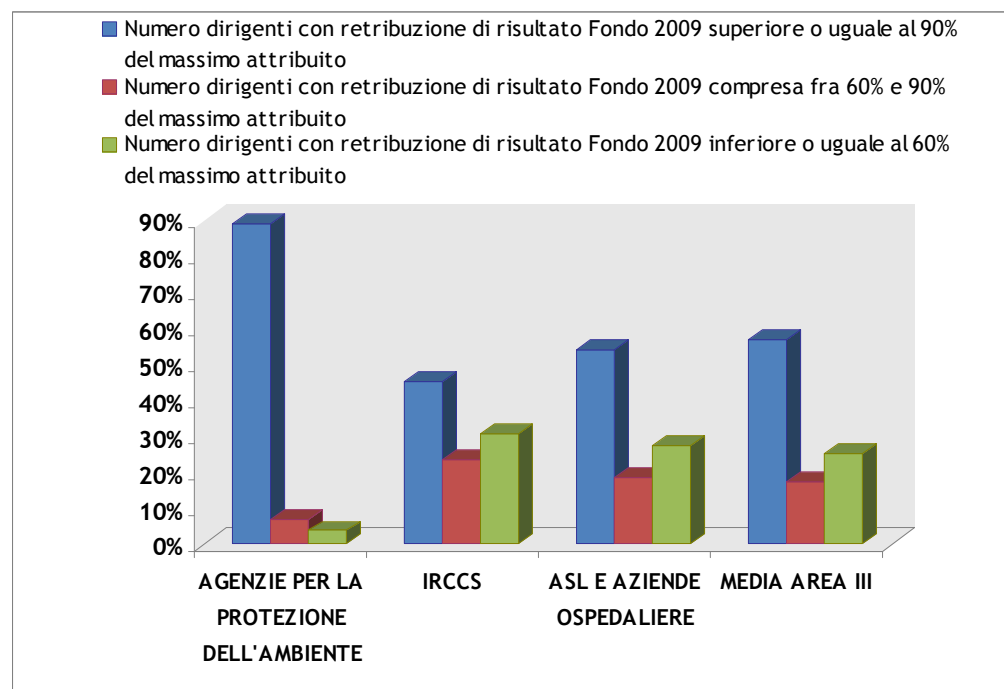
La distribuzione non è dissimile da quella già rilevata per il restante personale, con un 43% circa di dirigenti collocati nella prima fascia ed il restante 57% più o meno equamente ripartito tra seconda e terza fascia. Il dettaglio per sottocomparto evidenzia una situazione praticamente identica per Asl ed Aziende ospedaliere ed una distribuzione molto equilibrata per gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS)

**Fonte:** elaborazioni Aran su dati Conto annuale 2009



## La differenziazione della retribuzione di risultato

### *Servizio sanitario nazionale (dirigenti amministrativi e altri)*

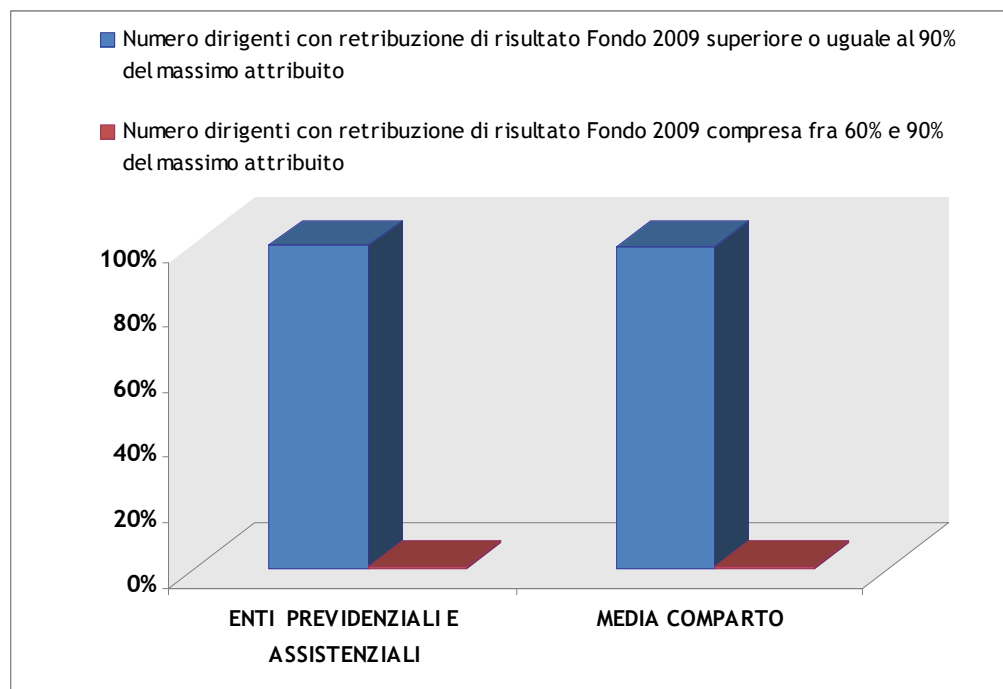


La figura mostra una significativa concentrazione di dirigenti sulla prima fascia (57%), una percentuale bassa sulla seconda (quasi 18%), una percentuale più elevata sulla terza (26%). Il dato di comparto riflette praticamente quello di ASL e Aziende ospedaliere. Gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico presentano una distribuzione simile, ma con una minore densità di dirigenti sulla prima fascia. Molto appiattito verso l'alto, invece, il dato delle ARPA.

**Fonte:** elaborazioni Aran su dati Conto annuale 2009

# La differenziazione della retribuzione di risultato

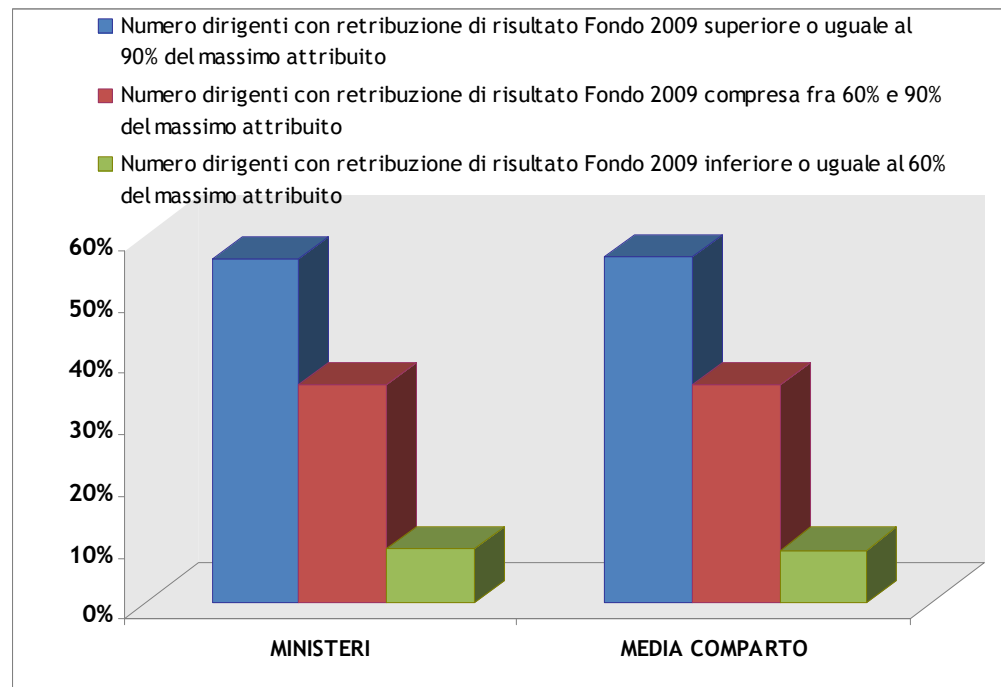
## *Enti pubblici non economici*



La figura evidenzia una distribuzione nettamente sbilanciata verso l'alto: praticamente, quasi tutti i dirigenti 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.

## La differenziazione della retribuzione di risultato

### *Ministeri*



La parzialità delle risposte ottenute (solo 32%) richiede 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). La quota dei dirigenti collocata nella fascia più elevata è pari al **56%**; il **35%** si trova nella fascia intermedia; il restante **9%** nella terza.

*Fonte: elaborazioni Aran su dati Conto annuale 2009*