

Rt

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto
trimestrale aran
sulle retribuzioni
dei pubblici
dipendenti

Dicembre 2009

2

***Rapporto trimestrale
sulle retribuzioni
dei pubblici dipendenti***

Dicembre 2009

anno 11 n. 2

*Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165,
realizzato in base ad informazioni disponibili alla data del 22 dicembre 2009*

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

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

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 trimestrale Aran (*pdf*)
- alle serie delle retribuzioni contrattuali (*xls*)
- alle informazioni sullo stato di avanzamento della contrattazione (*pdf*)

Indice

1. <i>Dinamiche di fatto e contrattazione decentrata: le potenzialità del Campione Aran</i>	4
2. <i>Retribuzioni contrattuali di riferimento Aran: un primo bilancio</i>	19
3. <i>Appendice statistica</i>	24
3.1. <i>Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione</i>	24
3.2. <i>Retribuzioni contrattuali nei comparti di contrattazione collettiva</i>	25
3.3. <i>Retribuzioni contrattuali negli altri comparti pubblici</i>	26
3.4. <i>Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato</i>	27

1. Dinamiche di fatto e contrattazione decentrata: le potenzialità del Campione Aran

Un nuovo assetto complessivo

Nel 2010 il processo di riforma della regolazione salariale nel lavoro pubblico dovrà necessariamente passare attraverso la prova dei fatti, avvalendosi di quanto disposto dal D. Lgs. n. 150, dello scorso ottobre, e di quanto concordato nell'Intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, siglata nell'aprile 2009.

L'Accordo quadro, pur restando, in senso lato, nel tracciato del Protocollo Interconfederale del luglio '93, ne ha innovato significativamente alcuni aspetti centrali, prima di tutto il complesso legame fra inflazione e dinamica retributiva. Il D. Lgs. n. 150 si è posto l'obiettivo principe della produttività del lavoro pubblico, fondando il nuovo sistema sul trinomio trasparenza-merito-performance e riscrivendo profondamente il D. Lgs. 165/01. La riscrittura è incisiva ed il bilancio dei commenti che ha suscitato è senza dubbio positivo. Alla prova dei fatti, molto conterà il concreto agire dei diversi attori ed il processo di maturazione gestionale che, in ogni caso, si è tentato di avviare negli ultimi anni.

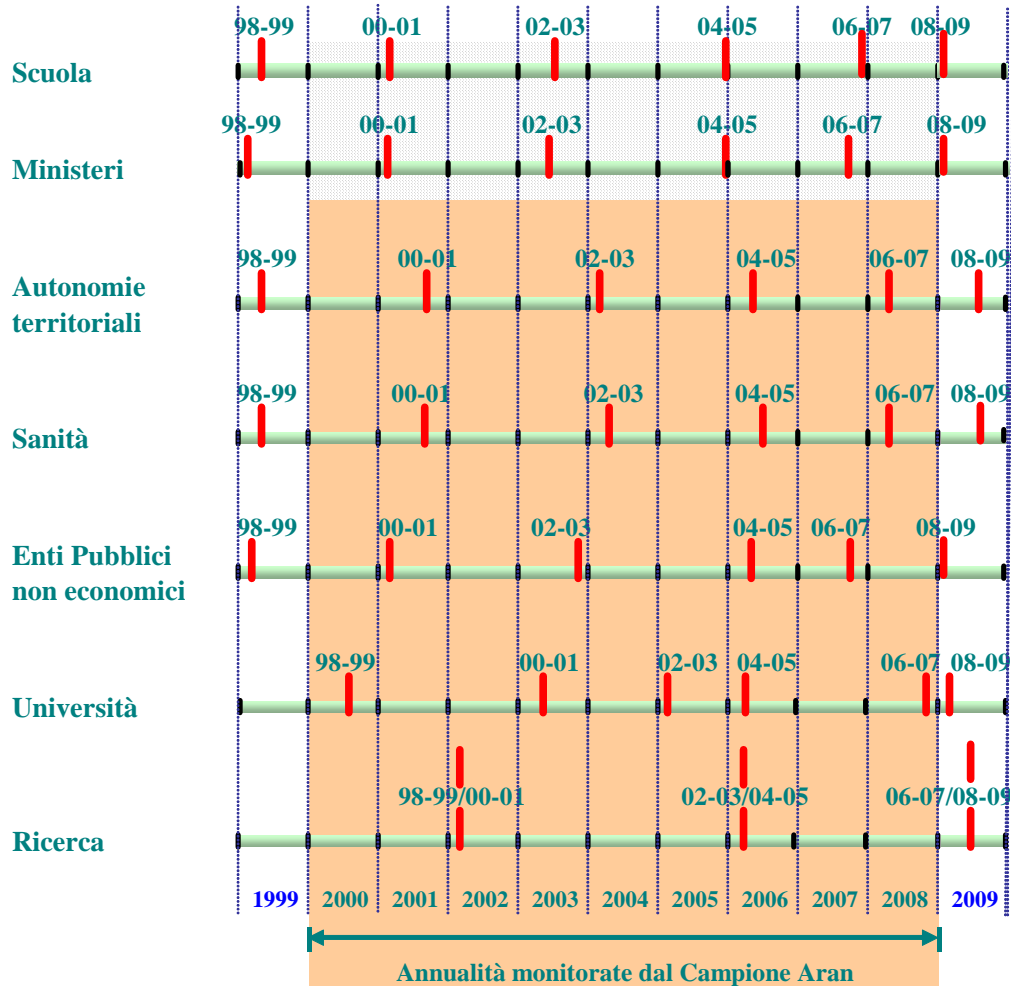
Alla vigilia di questa nuova fase, è senza dubbio utile fare il punto su quanto era ancora necessario completare in base al precedente sistema regolatorio e sulla evidenza di elementi di cesura già registrabili a partire dalla realtà fattuale delle statistiche più recenti.

La *Figura 1* offre una chiara rappresentazione dello stato dei rinnovi contrattuali relativi in particolare all'ultimo biennio, 2008-09, del precedente sistema. Per tutti i principali comparti di contrattazione, il rinnovo ha trovato la firma definitiva, in molti casi con un largo anticipo rispetto alla chiusura del 2009.

In realtà si è verificata una netta accelerazione nella tempistica contrattuale, visivamente evidente dalla *Figura*, la quale registra invece per i periodi precedenti un costante allungamento dei tempi, con rinnovi siglati ben oltre la loro scadenza naturale. Bisogna risalire alla metà del decennio precedente (non rappresentato in *Figura*) per ritrovare un risultato analogo in termini di tempestività.

Figura 1 - Ccnl di riferimento del Campione Aran

Personale non dirigente. Ccnl esposti per data e biennio economico di riferimento. Anni 1999-2009



Fonte: Elaborazioni Aran.

Il processo attraverso il quale, in precedenza, si determinava un patologico allungamento dei tempi, è stato più volte descritto su queste pagine ed in ultima istanza originava dal fatto che, col passare del “tempo negoziale”, il Governo si vedeva ripetutamente obbligato ad incrementare le risorse da mettere a disposizione. Nell’attesa razionale che il passare del tempo avrebbe solo migliorato la propria situazione, nessun negoziatore avveduto trovava incentivi di qualche entità a siglare per tempo.

Ciò che caratterizza il biennio 2008-09 non è solo la recuperata puntualità, ma il fatto che i contratti siano stati rinnovati al minor costo dell'ultimo decennio, vale a dire il 3,2%¹. Inoltre, non va dimenticato che all'epoca dei primi rinnovi 2008-09 (comparti della Scuola e dei Ministeri), l'inflazione del solo 2008 si andava assestando oltre il 3%. La tempestività si è quindi associata a guadagni reali che si prospettavano assenti, se non negativi. Anche se poi, nel 2009, il quadro è repentinamente mutato, con tassi di crescita dei prezzi prossimi allo zero.

Questa netta cesura degli esiti contrattuali è figlia di diversi fattori. Innanzitutto, non si può certo dimenticare la portata della crisi mondiale che ha rasentato il definitivo collasso dei mercati finanziari, con pervasive ripercussioni sull'economia reale. Ferma restando questa rottura dello scenario esterno, qualcosa di sostanziale stava comunque mutando anche nel clima delle relazioni industriali del Pubblico impiego. Le OO. SS. avevano percepito chiaramente che con lo stanziamento "irrituale" nel Decreto Legge di metà 2008, si voleva costruire un argine di sicurezza ai conti pubblici e che, in ogni caso, quel livello di risorse non sarebbe stato superato. Come la Finanziaria per il 2009 ha poi confermato.

La **Tavola 1** ricostruisce un quadro di queste evidenze, mettendo in luce nel primo blocco di informazioni i TIP 2008 e 2009 impiegati per il relativo biennio, cioè rispettivamente 1,7% e 1,5%. Il confronto con i tassi effettivi mostra la significativa perdita nel corso del 2008, poi più che dimezzata con le risultanze del 2009. Infine, l'ultima riga, sempre relativa al 2009, ci ricorda la prossima entrata in vigore del nuovo sistema. La predeterminazione dell'inflazione, almeno sul versante contrattuale, non avverrà più attraverso il TIP ma si passerà all'IPCA previsionale, al netto degli energetici importati. La "terna" per il prossimo triennio (assieme al valore 2009) è quanto indicato nel DPEF di metà 2009.

Se da una parte è probabile che il valore del 2010, cioè l'1,8% riportato nell'ultima riga, trovi corrispondenza abbastanza immediata con i valori di fatto che matureranno già nella prima parte dell'anno, in prospettiva il mantenimento sul valore previsto al 2,2% per il 2011, potrebbe risultare difficilmente coerente con gli equilibri di finanza pubblica.

Ma non si può nemmeno escludere, al contrario, che l'unica strada percorribile a livello macroeconomico mondiale per gestire gli attuali livelli di debito pubblico dei principali paesi sia quello di "inflazionare" le economie. Non pochi osservatori propendono per questa via di uscita.

⁽¹⁾ Per un quadro sinottico di tali aumenti si veda il precedente *Rapporto trimestrale*. Qui basti ricordare che il 3,2% si confronta con il 4,85% (2006-07), 5,01% (2004-05), 5,66% (2002-03), 3,62% (2000-01), 4,10% (1998-99).

Nel difficile compito di rinnovare i CCNL del Pubblico impiego per il triennio 2010-2012 va tenuto presente che ci si potrebbe trovare in ambedue gli scenari, in funzione di decisioni di politica economica assunte largamente al di fuori del nostro Paese.

Tavola 1
Inflazione programmata ed effettiva nei bienni contrattuali
Tassi programmati ⁽¹⁾

DPEF ⁽²⁾	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
93	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
94	2,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
95	3,5	3,0	2,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
96	3,9	2,5	2,0	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
97	-	2,5	1,8	1,5	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
98	-	-	1,8	1,5	1,5	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
99	-	-	-	1,3	1,2	1,1	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
00	-	-	-	-	2,3	1,7	1,2	1,2	1,2	1,2	-	-	-	-	-	-	-
01	-	-	-	-	-	2,8	1,7	1,3	1,0	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-
02	-	-	-	-	-	-	1,7	1,4	1,3	1,2	1,2	-	-	-	-	-	-
03	-	-	-	-	-	-	-	2,4	1,7	1,5	1,4	1,4	-	-	-	-	-
04	-	-	-	-	-	-	-	-	2,3	1,6	1,5	1,4	1,4	-	-	-	-
05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,0	1,7	1,7	1,6	-	-	-	-
06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,2	2,0	1,7	1,5	1,5	1,5	-
07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,8	1,7	1,5	1,5	1,5	-
08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,4	1,5	1,5	1,5	1,5
09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,7	1,5	1,5	1,5

Tassi effettivi (NIC) e scarto rispetto ai TIP adottati ⁽³⁾

Effettivo	4,0	2,0	2,0	1,7	2,5	2,7	2,5	2,7	2,2	1,9	2,1	1,8	3,3	0,8	-	-	-
Scarto	0,5	-1,0	0,2	0,2	1,3	1,0	0,8	1,3	0,5	0,3	0,4	-0,2	1,6	-0,7	-	-	-
09 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,5	1,8	2,2	1,9

⁽¹⁾ I tassi in colore verde indicano i TIP effettivamente utilizzati in sede di rinnovo dei CCNL. La prima cifra di ogni riga riporta invece, in corsivo, il tasso a preconsuntivo indicato dal Governo in corso d'anno.

⁽²⁾ Anno di presentazione del DPEF.

⁽³⁾ Indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività naz.le (NIC, con tabacchi). *Consensus Forecast* per il 2009.

⁽⁴⁾ IPCA previsionale al netto degli energetici importati (DPEF, 2010-2013, luglio 2009).

Le risultanze aggregate

Dopo aver gettato lo sguardo al prossimo futuro, è senz'altro doveroso tornare agli elementi di fatto che hanno caratterizzato la dinamica più recente delle retribuzioni pubbliche. Per fare questo, è necessario rinunciare alla più stretta attualità e tornare alle risultanze del 2008.

Al solito, è possibile avvalersi di due diverse rilevazioni. La prima fonte è costituita dalla Contabilità nazionale predisposta dall'Istat. Si tratta appunto di retribuzioni di fatto, riferite al complesso del personale, dirigenti compresi⁽²⁾.

La seconda fonte trae origine dalla rilevazione curata dall'Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale (IGOP), della Ragioneria generale dello Stato, e fondata sui Conti annuali trasmessi da tutte le Amministrazioni pubbliche. L'Aran, in collaborazione con la Ragioneria stessa, ha messo a punto un'elaborazione di natura campionaria. Sono valori di "cassa senza arretrati" costituendo, in certa misura, una "quasi competenza". Non si tratta certamente di valori di cassa in quanto gli arretrati che si riferiscono agli anni precedenti non vengono considerati.⁽³⁾ Il Campione Aran si è specializzato nei comparti contrattuali non statali, comprendenti il Servizio sanitario nazionale, le Autonomie territoriali (Regioni, Province, Comuni, Camere di Commercio ecc.), le Università, gli Enti di ricerca e gli Enti pubblici non economici.⁽⁴⁾

La **Tavola 2** mostra la dinamica retributiva procapite di fatto in relazione ai singoli anni e quella cumulata per i due periodi 2000-2007 e 2000-2008. Il primo blocco di righe riporta le risultanze della Contabilità nazionale, innanzitutto per il complesso delle Amministrazioni pubbliche e per il Settore privato.⁽⁵⁾ Il differenziale di crescita nel medio periodo è una evidenza più volte sottolineata, che tuttavia ha trovato negli ultimi due anni un elemento di freno.

⁽²⁾ La convenzione contabile impiegata è quella di "competenza economica" (non di "competenza contrattuale") individuata nel momento in cui la sigla definitiva dei diversi CCNL dà origine all'obbligo da parte delle Amministrazioni a pagare i miglioramenti salariali, arretrati compresi.

⁽³⁾ Come spesso ricordato in precedenti Rapporti, va ribadito che per avere valori di "competenza contrattuale", occorre riattribuire temporalmente a ritroso le somme erogate in seguito alla sigla dei CCNL. Questo significherebbe, ad esempio, che il dato 2008 deve comprendere l'effetto dei rinnovi relativi al biennio 2008-09, molti dei quali siglati nel corso del 2008 e disponibili come risultanze di fatto nei relativi Conti annuali solo nella seconda metà del 2010. Per maggiori dettagli su tali questioni metodologiche ci si può riferire al Rapporto trimestrale del novembre 2008 ed all'Appendice in esso contenuta.

⁽⁴⁾ La base di riferimento continua ad essere rappresentata dai Conti Annuali che le singole Amministrazioni trasmettono alla Ragioneria, ma di questi viene appunto considerato un Campione. Il maggiore spazio di autonomia di cui godono le Amministrazioni non statali in sede di contrattazione decentrata integrativa ha orientato la scelta di dedicarsi in via prioritaria a tali Amministrazioni.

⁽⁵⁾ Non esiste una definizione consolidata di Settore privato. La stima che appare più convincente consiste nel sottrarre dalle retribuzioni complessive dell'Economia quelle attribuibili alle Amministrazioni pubbliche. Ciò significa operare congiuntamente con il Conto Consolidato delle Amministrazioni Pubbliche e con i dati della Contabilità Funzionale.

A sua volta, il Settore privato può essere distinto fondamentalmente in Industria e Servizi vendibili: i due settori non mettono in luce, almeno ad un livello così aggregato, differenze di rilievo. Per le Amministrazioni pubbliche vale invece la consueta distinzione in Centrali e Locali, con quest'ultime in buona misura sovrapponibili al Campione Aran. La più sostenuta dinamica retributiva procapite delle Amministrazioni locali, rispetto a quanto si registra per le altre, dipende anche dal pagamento nel 2008 degli arretrati del rinnovo 2006-07.

Venendo ora al Campione Aran, va specificato che sinora è stato possibile elaborare le risultanze relative alle Autonomie territoriali ed alle Università. Il dato complessivo, pur comprendendo i cinque comparti prima ricordati, risulta determinato quasi interamente (per un fatto di incidenze relative) da quanto avviene nei due comparti delle Autonomie territoriali e del Servizio sanitario.

Tavola 2 La dinamica retributiva procapite di fatto

Variazioni % medie annue e cumulate

	04/03	05/04	06/05	07/06	08/07	07/00	08/00
Contabilità nazionale							
Amm. pubbliche ⁽¹⁾	4,5	4,3	4,5	0,7	4,8	30,2	36,4
<i>di cui:</i> Amm. centrali	2,6	5,0	2,0	4,1	1,8	30,7	33,1
Amm. Locali	7,1	3,4	7,2	- 3,1	8,5	29,2	40,2
Settore privato ⁽²⁾	3,1	3,2	2,9	3,1	2,8	22,2	25,7
<i>di cui:</i> Industria ⁽³⁾	3,9	3,1	3,6	3,1	3,1	24,2	28,0
Servizi vendibili ⁽⁴⁾	2,9	3,4	3,1	3,2	2,7	20,8	24,1
Campione Aran ⁽⁵⁾	6,1	1,5	6,7	0,8	5,3 ⁽⁸⁾	33,4	40,4 ⁽⁸⁾
<i>di cui:</i> Autonomie territ.	8,0	1,6	6,2	- 0,3	6,3	32,0	40,4
Enti sanitari	5,8	1,4	6,5	1,4	4,9 ⁽⁸⁾	35,7	42,2 ⁽⁸⁾
Università	3,5	5,7	5,2	1,0	4,7	26,4	32,3
Tassi d'inflazione							
Programmato ⁽⁶⁾	1,7	1,6	1,7	2,0	1,7	12,4	14,3
Effettivo ⁽⁷⁾	2,2	1,9	2,1	1,8	3,3	17,0	20,9

⁽¹⁾ Contabilità Nazionale Istat, Conto consolidato delle Amministrazioni pubbliche.

⁽²⁾ Stima basata sul Conto consolidato delle Amministrazioni pubbliche e sulla Contabilità funzionale.

⁽³⁾ Contabilità Nazionale Istat, Conti funzionali (Industria in senso stretto)

⁽⁴⁾ Contabilità Nazionale Istat, Conti funzionali (Settori da G a K della classificazione Ateco).

⁽⁵⁾ Rilevazione campionaria basata sul modulario del Conto Annuale (esclude i dirigenti).

⁽⁶⁾ Tassi indicati nei vari Dpef.

⁽⁷⁾ Indice dei prezzi al consumo NIC (compresi i tabacchi).

⁽⁸⁾ Valori stimati ipotizzando rinnovi per il biennio 2006-07 al 4,85%.

Fonte: Elaborazioni Aran.

Per stimare tale valore aggregato la *Tavola* riporta anche le risultanze del Servizio sanitario, ipotizzando per questo comparto un incremento di fatto del rinnovo pari al suo valore stabilito nell'Accordo quadro fra Governo e OO. SS.

Ritornando ora al cronogramma costituito dalla *Figura 1*, dovrebbe essere chiaro che i Conti del 2008 registrano per i tre comparti ripresi nella *Tavola 2* l'effetto dei rinnovi del biennio 2006-07, quello caratterizzato dal più volte menzionato valore del 4,85%, assunto nell'Accordo quadro fra Governo e OO. SS., come crescita retributiva procapite.

Ponendo a raffronto le due rilevazioni, dalla *Tavola* si conferma una regolarità importante, che più volte si è avuto modo di porre in luce. Nel medio periodo (qui 2000-2008), le differenze di convenzioni metodologiche fra Contabilità nazionale e Campione Aran tendono a compensarsi e le due fonti offrono quantificazioni analoghe. La crescita cumulata per le Amministrazioni locali è infatti risultata prossima al 40%.

Questa coerenza di fondo della dinamica retributiva di fatto, ottenibile dal campione Aran, consente di leggere da quest'ultimo, in un quadro informativo integrato, il suo portato conoscitivo originale, costituito fra l'altro dalla possibilità di distinguere fra le diverse componenti che determinano tale dinamica. Componenti che attengono a momenti contrattuali, attori negoziali e strumenti finanziari affatto diversi.

La scomposizione della dinamica retributiva

E' una acquisizione metodologica ormai consolidata di questo Rapporto che la dinamica retributiva procapite di fatto emerge come concorso di tre fattori chiaramente identificati:

- i) i riadeguamenti economici dei trattamenti fissi (tabellari + indennità di comparto/ente/ateneo) previsti in sede di CCNL, a composizione professionale costante;
- ii) gli sviluppi professionali di carriera e gli effetti del turnover;
- iii) i miglioramenti retributivi afferenti le componenti accessorie e/o variabili della retribuzione, definiti sia a livello nazionale, sia a livello decentrato integrativo.

Nei precedenti numeri di questo Rapporto tale scomposizione era stata presentata, in due momenti successivi, per i diversi comparti del Campione Aran in relazione al complesso del periodo 2000-2007. Ora l'esercizio è estensibile sia comprendendo il 2008 nell'analisi di medio periodo, sia focalizzandosi

specificamente su quest'ultimo anno. Nel tempo l'irrobustimento della metodologia ne consente applicazioni maggiormente dedicate.

Nelle *Tavole 3 e 5* che seguono gli esercizi sono proposti per Autonomie territoriali ed Università. Relativamente al dato di medio periodo, la prima riga mostra la crescita percentuale della retribuzione di fatto procapite, nel periodo 2000-2008, accoppiandovi il corrispondente valore monetario. Queste crescite percentuali sono evidentemente identiche a quelle già mostrate nella *Tavola 2*.

Il gruppo di righe che segue mostra l'effetto del primo fattore citato in precedenza, vale a dire i miglioramenti salariali sul versante dei trattamenti fissi.⁽⁶⁾ L'effetto è scomposto in due voci, e cioè i Tabellari (Stipendio + IIS) e le altre componenti fisse (indicate nelle *Tavole* come *Altro fisso*), in buona misura rappresentate da Istituti come l'Indennità di comparto/ente/ateneo. Per valutare l'effetto dei tabellari – calcolato a composizione professionale fissa del 2000 – è utile fare riferimento a quanto riconosciuto in sede di Accordo quadro fra Governo e parti sociali nelle quattro tornate contrattuali che hanno interessato il comparto nel periodo 2000-2007. E' un esercizio più volte condotto in precedenza che qui non verrà ulteriormente ripreso.

Certamente la crescita di medio periodo incorpora ora quanto garantito dal rinnovo 2006-07. Ciò è immediatamente visibile dal secondo gruppo di colonne, dalle quali emerge che l'effetto del Tabellare (Stipendio + IIS) risulta pari al 4,4%. E' ormai noto che l'intero miglioramento del 4,85% è stato attribuito esclusivamente alla sola componente stipendiale e quindi è questo il valore che, a prima vista, ci si attenderebbe di ritrovare nella *Tavola*, appunto misurato come *contributo*.

I conti "ritornano" ricordando che in sede di rinnovo contrattuale il 4,85% è stato applicato al valore del 2005, anno di uscita del biennio precedente. Gettando un primo sguardo alla *Tavola 5*, dedicata all'Università, si vede un quadro diverso, con un valore ancora più contenuto, in quanto non tutto il 4,85% è stato attribuito alle componenti fisse.

⁽⁶⁾ Le quantificazioni che seguono attribuiscono la crescita monetaria complessiva procapite di fatto alle diverse componenti. Affinché valga una analoga scomposizione anche in termini percentuali, occorre calcolare i singoli contributi, ottenuti rapportando tali incrementi monetari al valore della retribuzione di fatto del 2000.

Tavola 3 - Autonomie territoriali
Scomposizione della dinamica retributiva procapite di fatto

	2008/2000		2008/2007	
	euro annui	contributo in punti % ⁽⁷⁾	euro annui	contributo in punti % ⁽⁸⁾
Dinamica complessiva di fatto ⁽¹⁾	7.909	40,4	1.634	6,3
Contributo da competenze fisse ⁽²⁾	4.809	24,5	1.138	4,4
<i>di cui : Stipendio+IIS ⁽³⁾</i>	4.294	21,9	1.134	4,4
<i>Altro fisso ⁽⁴⁾</i>	515	2,6	–	–
Contributo da carriera e turnover ⁽⁵⁾	1.697	8,7	113	0,4
Contributo da competenze accessorie ⁽⁶⁾	1.403	7,2	384	1,5

⁽¹⁾ Rilevazione campionaria basata sul modulario del Conto Annuale (esclude i dirigenti).

⁽²⁾ A struttura professionale costante dell'anno base 2000

⁽³⁾ Comprende gli arretrati dell'anno corrente ed esclude quelli degli anni precedenti.

⁽⁴⁾ Si tratta in larga parte dell'Indennità di Ente, introdotta dal CCNL 2002-2003.

⁽⁵⁾ Calcolato come differenza fra l'andamento di fatto delle competenze fisse e quello a struttura professionale costante.

⁽⁶⁾ Andamento di fatto delle competenze accessorie.

⁽⁷⁾ Contributi ottenuti rapportando i singoli incrementi alla retribuzione di fatto complessiva iniziale.

⁽⁸⁾ I contributi sono calcolati rispetto al 2007, anche se il riferimento contrattuale è costituito dal 2005.

Prima di passare alla descrizione delle altre componenti, non è fuori luogo una osservazione di tipo incidentale. Se la dinamica retributiva di fatto trova un riscontro Istat all'interno della Contabilità nazionale, qualcosa di analogo può essere individuato per quanto attiene l'effetto delle Competenze fisse, a composizione professionale costante. In questo caso la fonte Istat è quella delle *Retribuzioni contrattuali annue di competenza*. Anche qui il risultato che si ottiene è di sostanziale conferma.⁽⁷⁾

Chiarito il contributo delle componenti retributive fisse, calcolato a composizione professionale costante, resta da vedere quanto è stato apportato dallo sviluppo di tale composizione e quanto invece dalle componenti variabili.

L'effetto proveniente dalla carriera (e dal turnover) è calcolabile a partire dal differenziale fra l'andamento della Retribuzione fissa “a composizione

⁽⁷⁾ Per ottenere questo risultato è necessario: i) mutare il periodo di riferimento, cioè il 2001-2008, ii) passare da contributi a *dinamiche proprie*, iii) stimare il valore di competenza Istat per il 2008 a partire dal testo del CCNL. Si ottiene così un valore poco sopra al 19%.

professionale costante” dell’anno base e quella con la composizione di fatto.⁽⁸⁾ Per i due comparti in questione, nel medio periodo l’effetto è del tutto simile, di poco inferiore ai 9 punti percentuali.⁽⁹⁾

Nel 2008 è invece evidente una politica gestionale nei due comparti abbastanza differenziata. Per meglio porre in luce questo aspetto, occorre tenere conto anche di quanto mostrato nell’ultima riga, cioè dell’effetto riferibile all’incremento delle componenti accessorie del salario. Il valore è ottenuto sottraendo alla dinamica della retribuzione procapite di fatto il corrispettivo definibile come componenti fisse. Dal punto di vista dell’analisi economica, il discrimine fra quanto considerare componente fissa e quanto variabile contiene margini di qualche opinabilità. In questa sede viene ribadita la scelta di individuare precisamente le prime e di ottenere residualmente le altre⁽¹⁰⁾.

Per le Autonomie territoriali, se nel 2008 alla carriera è andato quasi mezzo punto percentuale (0,4%) della dinamica complessiva, le competenze accessorie hanno assorbito un punto e mezzo. Si tratta in complesso di due punti i quali, eccettuando le progressioni verticali, sono comunque andati ad arricchire il fondo dei vari enti.

Resta da capire - e questo è un punto centrale - quanto il CCNL ha decentrato esplicitamente al secondo livello di contrattazione e quanta parte di questi due punti origina invece come fonte propria integrativa. Va sempre tenuto a mente che nel caso delle Autonomie territoriali, il CCNL può *decentrare* delle risorse che gli enti possono *integrare* con ulteriori disponibilità. Circa i recenti sviluppi di questa impostazione normativa si rimanda più avanti.

Il sistema degli indicatori per definire le risorse decentrate

Come nella precedente tornata contrattuale l’entità delle risorse decentrate è stata governata da un tipico indicatore di bilancio, vale a dire il rapporto spese di personale / entrate correnti. E’ un indicatore che alla semplicità di computo associa l’indubbio vantaggio di rappresentare efficacemente la capacità dell’ente di sostenere finanziariamente gli incrementi e di attuare una gestione retributiva

⁽⁸⁾ La “composizione professionale costante” è quella media del 2000, un anno in cui per tutti i comparti è andato a regime il nuovo sistema professionale di aree/categorie. L’Istat nella pubblicazione citata usa il dicembre dello stesso anno. Certamente si tratta di una “base” abbastanza remota. A scopo di verifica e riprova si è impiegata una base più recente, cioè il 2005. Come ci si deve attendere il “ribasamento” sposta l’attribuzione della crescita complessiva fra le varie componenti, depotenziando l’effetto di carriera per circa 8 decimi di punto. Il ribasamento mostra in ogni caso la tenuta complessiva della metodologia. In futuro si deciderà se impiegare la base più recente.

⁽⁹⁾ Va precisato che la carriera comprende sia le cosiddette *progressioni orizzontali*, pagate con il Fondo per la contrattazione integrativa, sia quelle *verticali*, finanziate invece direttamente dal bilancio dell’ente.

⁽¹⁰⁾ Le componenti fisse sono costituite da: stipendio (per 12 mensilità), tredicesima, indennità integrativa speciale (ora conglobata nello stipendio tabellare), indennità di comparto/ente/ateneo, indennità di vacanza contrattuale, assegno personale pensionabile.

equilibrata. Un valore contenuto del suddetto rapporto, oltre ad evidenziare una maggiore capacità dell'ente di sostenere l'onere, testimonia una gestione prudente della spesa di personale, rispetto all'andamento delle entrate correnti.

L'individuazione dei valori soglia dell'indicatore e delle corrispondenti quote di possibile incremento delle risorse decentrate, a valere per l'anno 2008, richiama scelte già definite in precedenza. Per illustrarne il meccanismo è riportata la **Tavola 4**, dedicata specificamente ai Comuni.

Come mostra la prima colonna, è stato innanzitutto fissato un valore-soglia iniziale del rapporto di bilancio visto sopra, pari a 0,39 che consente di accedere alla quota minima di integrazione del fondo, cioè lo 0,6% della massa retributiva.⁽¹¹⁾ Sono poi state stabilite ulteriori quote, stanziabili in presenza di una capacità finanziaria più elevata. Un valore del rapporto pari o inferiore a 0,32 rende possibile una maggiorazione dello 0,3% che, sommata al precedente 0,6%, consente maggiori disponibilità pari allo 0,9% (riportato nella *Tavola*).

Qualora il rapporto si posizioni sotto a 0,25, cioè in una condizione di eccellenza, vi è la possibilità di accedere ad un ulteriore 0,6%, con un effetto complessivo pari all'1,5%⁽¹²⁾.

Per ottenere una stima dell'impatto di tali disposizioni, sempre in relazione ai Comuni, si è fatto ricorso all'archivio dei Bilanci consuntivi delle Amministrazioni comunali, con riferimento all'anno 2005. A partire dalla distribuzione di frequenza dell'indicatore utilizzato nei circa 7000 enti per i quali sono disponibili i bilanci consuntivi in via assestata (rispetto ad un universo di circa 8100), è agevole individuare la numerosità relativa – vale a dire la quota – degli enti che ricadono entro prestabiliti intervalli dell'indicatore.

La **Figura 2**, a titolo di esempio, illustra visivamente l'individuazione della quota (riportata sull'asse verticale) delle Amministrazioni comunali maggiormente virtuose, le quali presentano appunto un valore dell'indicatore inferiore al 25%: tale quota, pari al 22,6% degli enti, è riportata in **Tavola 4**⁽¹³⁾.

⁽¹¹⁾ E' un valore di poco superiore alla analoga quota individuata nella precedente tornata contrattuale, pari allo 0,5%.

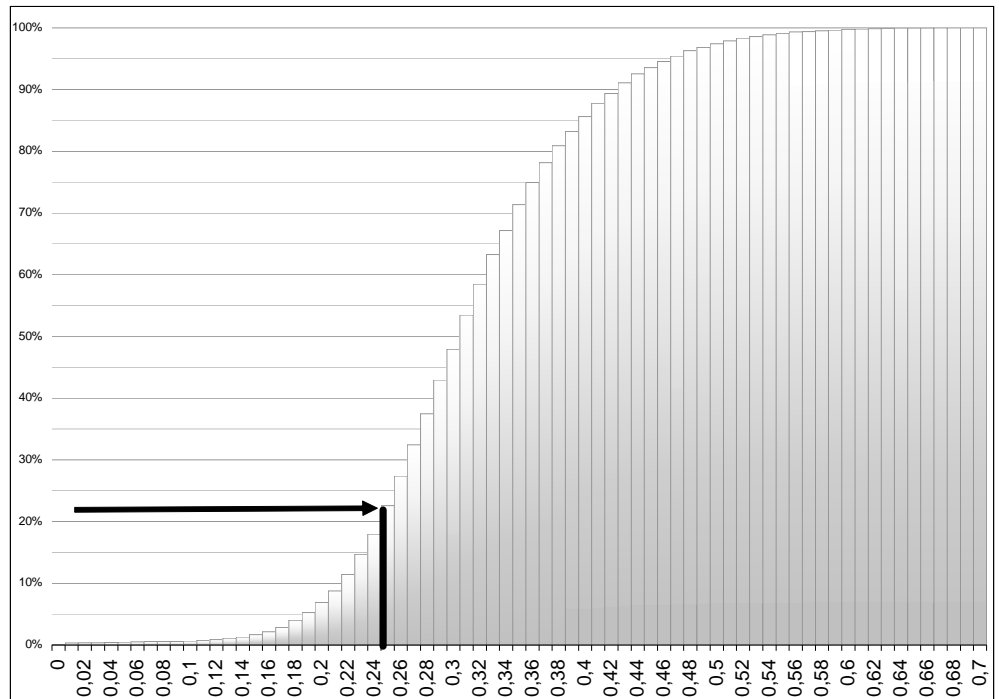
⁽¹²⁾ Per le Camere di Commercio vale un meccanismo analogo, mentre per i Comuni capoluogo delle aree metropolitane e per le Regioni è stato previsto un unico importo aggiuntivo, pari all'1,5%.

⁽¹³⁾ Non sfugge che la distribuzione di frequenza più adeguata per offrire la stima della *Tavola 4* sarebbe non tanto quella ordinata per "numerosità" degli enti quanto quella costruita sulla massa di spesa di personale equivalente. L'evidenza non è molto diversa, anche se con questa seconda distribuzione di frequenza la stima della spesa risulterebbe lievemente inferiore. Questa seconda procedura è teoricamente più corretta ma, al contempo, più soggetta ad eventuali anomalie presenti nei dati. Si è quindi preferito impiegare la prima metodologia, la quale peraltro determina una stima degli oneri lievemente più elevata.

Figura 2

Incidenza spese personale/entrate correnti - Amm. comunali (2005)

Densità relativa cumulata - Numerosità degli enti (Universo)



Fondandosi su tale distribuzione di frequenza, si giunge ad una stima robusta delle percentuali ponderate di incremento delle risorse integrative, in funzione delle quote degli enti che ricadono entro i 4 intervalli individuati. Tale stima, pari allo 0,8% del monte retributivo 2005 rappresenta un limite superiore di spesa, qualora gli enti che ricadono nell'intervallo più virtuoso decidano di porsi sul limite superiore delle risorse integrative stanziabili.

A questo proposito, prima di tornare al tema principale, è di qualche rilievo ricordare che il sistema degli indicatori di bilancio, risalente agli ultimi rinnovi del secolo scorso, ha conosciuto nelle ultime versioni una rimarchevole evoluzione. A differenza di quanto previsto per il precedente biennio 2004-05, per il 2006-07 in relazione all'intervallo di maggiore virtuosità si è teso a innalzare il tetto massimo, senza tuttavia prescrivere in sede di CCNL un valore minimo. Nel rinnovo successivo, quello del 2008-09, è stato tolto qualsiasi elemento di minimo, lasciando alle singole Amministrazioni la facoltà di scegliere entro un tetto prestabilito.

Tavola 4
Incremento delle risorse decentrate, CCNL 2006-07
Enti locali: Comuni

Condizione parametro	Enti che rispettano il parametro ⁽¹⁾	% Incremento risorse	Incidenza %
in %	in %	in %	in %
$x < 25$	22,6	1,5	0,34
$25 \leq x < 32$	35,9	0,9	0,32
$32 \leq x < 39$	24,7	0,6	0,15
$x \geq 39$	16,8	0,0	0,00
	100	—	0,81

⁽¹⁾ Densità di frequenza desunte dall'universo delle Amministrazioni comunali riferite al 2005.

L'integrazione delle risorse e la politica gestionale del fondo

Il confronto delle quantificazioni di fatto riportate nella **Tavola 3**, con la stima proposta nella **Tavola 4** consente di offrire un quadro di riferimento circa l'entità delle risorse *integrative*. Come si è visto per le Amministrazioni comunali il CCNL decentrava risorse pari a circa lo 0,8%. Tenendo conto di quanto disposto per gli altri Enti questa percentuale non raggiunge il punto percentuale⁽¹⁴⁾. Sommando gli effetti provenienti dalla carriera e dalle competenze accessorie si ottiene circa il doppio.

La differenza fra questi due valori non può essere immediatamente presa come valutazione delle risorse integrative, messe a disposizione dalle varie amministrazioni. Svitati sono i *caveat* da considerare: le tempistiche di applicazione possono non coincidere, il punto di riferimento temporale non è lo stesso (2007 per la **Tavola 3** e 2005 per la **Tavola 4**) e così via.

Infine non si può sottacere che il sistema di finanziamento aggiuntivo basato sui parametri di bilancio non viene introdotto ex novo nel presente biennio contrattuale. Come già ricordato, un analogo meccanismo di finanziamento esisteva già nel precedente CCNL. Quindi, l'impatto che si determinerà con il nuovo meccanismo, in termini di crescita retributiva rispetto al biennio precedente,

⁽¹⁴⁾ Nel comparto delle Autonomie territoriali, le Amministrazioni comunali pesano per circa il 90%.

andrebbe considerato al netto delle risorse già decise dagli enti, durante la vigenza del precedente CCNL, in applicazione del precedente sistema.

Nondimeno resta il fatto che a fronte di un “tetto teorico” per le risorse decentrate attorno all’1%, le disponibilità gestite sul versante del Fondo sono aumentate di circa il 2%.

La *Tavola 5* si rivolge a quanto successo nel comparto delle Università, evidenziando tratti simili, ma anche significative differenze. Ponendo di nuovo lo sguardo all’ultimo anno, appare un elemento di tutto rilievo. Si è infatti verificato a livello decentrato uno scambio all’interno del Fondo, fra quanto dedicato all’accessorio e quanto destinato alla carriera.

Come si può osservare dalla stessa *Tavola* le competenze accessorie hanno “ceduto” mezzo punto percentuale ed allo stesso tempo il contributo da carriera e turnover si cifra in un punto percentuale. In complesso il saldo netto di risorse fresche sul Fondo è chiaramente di mezzo punto. A questo proposito non si può non ricordare che questo saldo netto di risorse fresche è esattamente pari a quanto il CCNL 2006-07 ha destinato al Fondo. Non vi è quindi evidenza di aggiunta di risorse integrative da parte delle singole Università.

I dati del 2008 sembrano dunque comprovare come si vada sempre più affermando nei fatti il diverso spazio di manovra conferito alla contrattazione di secondo livello in enti come le Autonomie territoriali e le Università. Circa le prime, al legislatore non è mai stato possibile porre vincoli espliciti allo sviluppo del Fondo per la contrattazione integrativa, senza ledere i principi di potestà gestionale degli Enti stessi. Diverso il quadro per le Università, dove da tempo vigono stretti limiti alla formazione del Fondo stesso.

Il D. Lgs. 150 conferma e rafforza questo diverso status. Azzerando i Comitati di settore, ad eccezione di quelli riferiti ad Autonomie territoriali (Regioni ed Autonomie locali) e Sanità, viene eliminata la possibilità di una gestione autonoma, rispetto al Governo, anche nella politica delle risorse da *decentrare* al secondo livello. Come appena accennato, il canale delle risorse integrative era bloccato da tempo.

Per le Autonomie territoriali il D. Lgs. 150 lascia spazi di integrazione delle risorse, pur nel rispetto, in buona sostanza, di quanto disposto dal CCNL e dalla formulazione del Patto di stabilità interno. Nondimeno, la preoccupazione che si riproducano robuste dinamiche retributive, come quelle dell’ultimo decennio, riaffiora spesso nel testo del decreto, esprimendo l’esigenza di un cogente coordinamento nell’evoluzione degli equilibri di finanza pubblica.

Tavola 5 - Università
Scomposizione della dinamica retributiva procapite di fatto

	2008/2000		2008/2007	
	euro annui	contributo in punti % ⁽⁷⁾	euro annui	contributo in punti % ⁽⁸⁾
Dinamica complessiva di fatto ⁽¹⁾	6.523	32,3	1.189	4,7
Contributo da competenze fisse ⁽²⁾	3.993	19,7	1.055	4,1
<i>di cui : Stipendio+IIS ⁽³⁾</i>	3.829	18,9	1.103	4,3
<i>Altro fisso ⁽⁴⁾</i>	164	0,8	- 49	- 0,2
Contributo da carriera e turnover ⁽⁵⁾	1.774	8,8	249	1,0
Contributo da competenze accessorie ⁽⁶⁾	756	3,7	- 115	- 0,5

⁽¹⁾ Rilevazione campionaria basata sul modulario del Conto Annuale (esclude i dirigenti).

⁽²⁾ A struttura professionale costante dell'anno base.

⁽³⁾ Comprende gli arretrati dell'anno corrente ed esclude quelli degli anni precedenti.

⁽⁴⁾ Si tratta in larga parte dell'Indennità di Ateneo.

⁽⁵⁾ Calcolato come differenza fra l'andamento di fatto delle competenze fisse e quello a struttura professionale costante.

⁽⁶⁾ Andamento di fatto delle competenze accessorie.

⁽⁷⁾ Contributi ottenuti rapportando i singoli incrementi alla retribuzione di fatto complessiva iniziale.

⁽⁸⁾ I contributi sono calcolati rispetto al 2007, anche se il riferimento contrattuale è costituito dal 2005.

2. Retribuzioni contrattuali di riferimento Aran: un primo bilancio⁽¹⁵⁾

A partire da aprile 2009, l'Istat ha avviato la pubblicazione della nuova serie dell'indice delle retribuzioni contrattuali con base di riferimento dicembre 2005=100, aggiornando le pubblicazioni delle serie precedenti, che avevano come base di riferimento il mese di dicembre 2000.

In linea con il cambiamento di base effettuato dall'Istat, anche le elaborazioni contenute in questa parte del bollettino vengono ora presentate impiegando la nuova serie. Come è noto, questo periodico cambiamento si rende necessario per tenere conto delle modificazioni che intervengono nella composizione professionale degli occupati e dunque per consentire valutazioni più aggiornate degli andamenti retributivi.

La nuova serie è costruita a partire dalla situazione di fatto rilevata alla fine del 2005. Ciò significa che l'intera struttura di ponderazione fra i vari indici elementari è stata ricalcolata in funzione della evoluzione della struttura professionale ma anche dei nuovi valori retributivi associati a tali inquadramenti.

In presenza di questi periodici aggiornamenti dell'intera struttura di riferimento, è abitudine ribasare le serie, utilizzando come valore pari a 100 il periodo cui si riferisce tale struttura. Questo modo di procedere consente di rispettare implicitamente alcune importanti proprietà statistiche, ma allo stesso tempo produce una specie di "azzeramento" della storia precedente. In altri termini, per ciascun contratto l'indice di riferimento viene riportato a 100 in quel periodo.

Volendo impiegare gli Indici delle retribuzioni contrattuali per monitorare l'andamento di medio periodo degli esiti negoziali di primo livello è opportuno evitare questo azzeramento, "raccordando" le nuove serie con quelle precedenti.

A questo proposito è utile chiarire che anche in precedenza, nelle elaborazioni presentate su questo Rapporto, il valore pari a 100 era attribuito al dicembre 2001, piuttosto che al dicembre 2000 come invece avveniva per le serie diffuse dall'Istat. Anche questa volta si è quindi deciso di continuare a riferire il valore di 100 al dicembre 2001, consentendo una lettura operativamente più robusta ed immediata.

⁽¹⁵⁾ 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.

In questo modo gli Indici del settore pubblico incorporano l'andamento a regime della stagione 1998-2001 e recepiscono omogeneamente quanto avvenuto a partire dalla stagione successiva.⁽¹⁶⁾

Il grafico di **figura 3**, pur partendo per i tre macro comparti rappresentati da relatività del tutto simili a quelle già viste nel Rapporto precedente, espone successivamente evoluzioni abbastanza differenziate. Per i comparti di contrattazione collettiva si nota, infatti, l'effetto della intensa attività negoziale condotta dall'Aran nel corso del 2009, che ha visto pesare su tale anno i rinnovi relativi al biennio economico 2008-2009 ed in alcuni casi anche quelli afferenti il 2006-2007. Ciò ha determinato nel corso del 2009 una dinamica non molto dissimile da quanto registrato nel settore privato dell'economia. Anche il tipico andamento a gradini delle retribuzioni contrattuali nel settore pubblico è andato attenuandosi.

D'altro canto, lo stesso grafico mostra la secca cesura che ha interessato il processo inflazionistico anche nel nostro paese. Nel corso del 2008 la repentina risalita dei prezzi aveva azzerato ogni guadagno reale in termini di retribuzione contrattuale per i comparti pubblici di contrattazione collettiva e comunque decurtato anche quelli del settore privato e dei comparti pubblici non negoziati dall'Aran. Verso la fine di quell'anno si è avviato bruscamente un processo di deflazione, abbastanza sconosciuto nella storia recente del nostro paese, processo che tuttavia ha trovato un punto di assestamento nel giro di pochi mesi, consentendo una quasi stabilità del livello dei prezzi nel corso dell'ultimo anno e mezzo.

La **figura 3** presenta una raffigurazione temporalmente coerente di come si chiude il lungo ciclo dei rinnovi biennali di parte economica conclusi secondo le regole dell'accordo del luglio '93, in una situazione ove per il settore pubblico non vi sono CCNL relativi al personale non dirigenziale in ritardo di rinnovo.⁽¹⁷⁾ Anche per i comparti pubblici di contrattazione collettiva si è infatti giunti al termine dell'attività contrattuale relativa al biennio 2008-2009.⁽¹⁸⁾

Risulta così evidente come, a partire dal dicembre 2001, tutti i tre macrocomparti presentano punti di arrivo ben al di sopra di quanto mostrato dalla crescita dei prezzi. Si tenga sempre presente che si tratta di Indici i quali, in prima approssimazione, fanno riferimento a quanto contrattato a livello di CCNL.

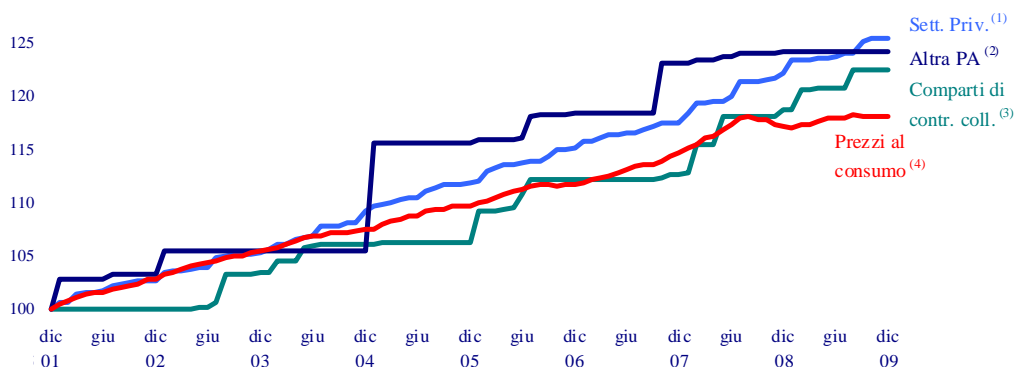
⁽¹⁶⁾ Per una descrizione più dettagliata di questo specifico aspetto si può consultare l'edizione del presente Rapporto relativa al settembre 2007.

⁽¹⁷⁾ Tutti i rinnovi contrattuali dei comparti di riferimento ARAN, per il biennio 2008-2009, ad eccezione del comparto AFAM, sono stati sottoscritti.

⁽¹⁸⁾ Questo in attesa che le nuove serie incorporino anche il trascinarsi sul 2010 dei contratti sottoscritti nel 2009 nonché gli effetti dei contratti sottoscritti nella parte finale dell'anno.

Figura 3 Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel Settore Privato e confronti con l'inflazione

Base dic. 2001 = 100. Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa 22 dicembre 2009



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

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

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

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

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat. Dal gen. 2006 sono utilizzate le serie in base dic. 2005, raccordate in base dic. 2001 = 100.

Venendo alla risultanze più recenti, vale a dire il 2009, si registra una crescita media annua delle retribuzioni contrattuali del personale pubblico di riferimento Aran pari al 3,6%. La crescita per il personale pubblico non contrattualizzato, nello stesso anno, è stata invece pari allo 0,3%: in questo caso il rinnovo 2008-09 ha manifestato i suoi effetti un anno prima. Il settore privato fa infine registrare un aumento del 3,1%.

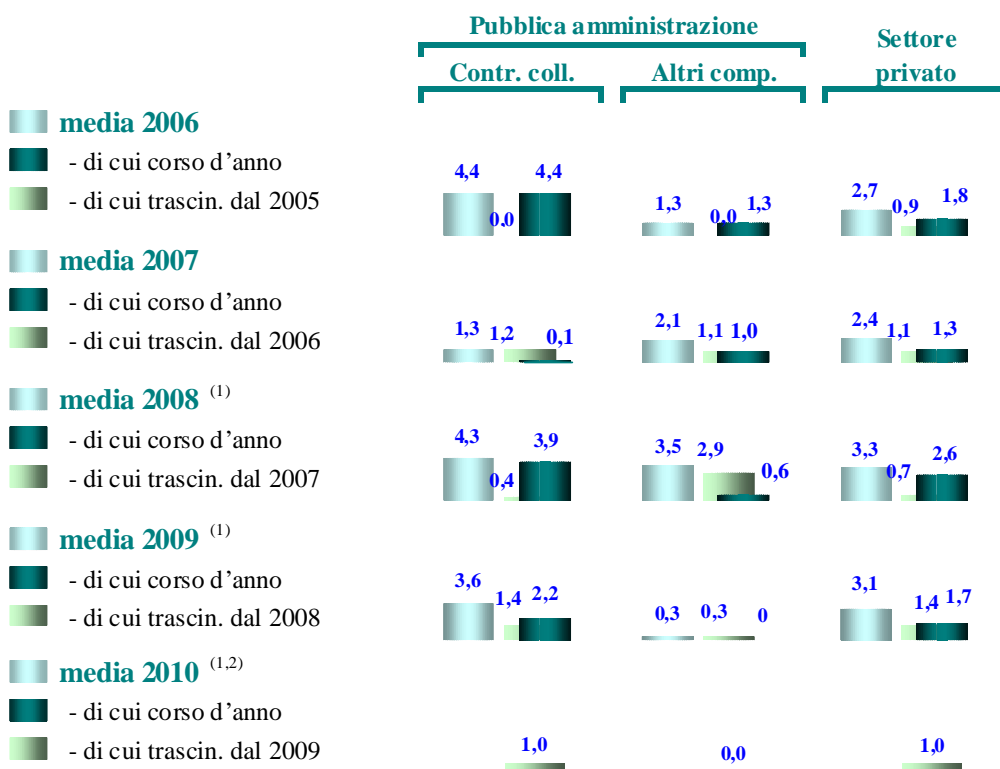
La **figura 4** facilita l'interpretazione di queste evidenze appena citate :

- per il personale pubblico contrattualizzato, gli aumenti sono in parte determinati da rinnovi di contratti avvenuti nell'anno (+ 2,2%) e in parte significativa (+1,4%) per effetto di trascinamento di contratti conclusi a fine 2008 (Ministeri, Scuola);

- il restante personale pubblico, che aveva conosciuto una dinamica più sostenuta nell'anno precedente, deve interamente la sua crescita molto contenuta agli effetti derivanti dai rinnovi dell'anno precedente;
- infine, il settore privato mostra una crescita dell'1,7% determinata dai rinnovi in corso d'anno e del 1,4% derivante dal trascinarsi dei contratti definiti nel 2008.

Figura 4
Le retribuzioni contrattuali: un confronto pubblico-privato

Medie annuali. Valori in corso d'anno e valori di trascinamento dall'esercizio precedente.
 Aggiornamento al comunicato stampa 22 dicembre 2009 (novembre 2009)



⁽¹⁾ Valori acquisiti al comunicato stampa 22 dicembre 2009 (novembre 2009).

⁽²⁾ Stima Aran.

Fonte: Elaborazioni e stime Aran su dati Istat.

Tavola 6
Dinamica retributiva della Pubblica Amministrazione e del Settore Privato
e confronti con l'inflazione

Tassi tendenziali e tassi medi annui. Dati aggiornati al comunicato stampa 22 dicembre 2009

	Pubblica amm.ne (escl. dirigenza)			Settore privato ⁽³⁾	Inflazione ⁽⁴⁾
	Comparti contr. coll. ⁽¹⁾	Altri comparti ⁽²⁾	Totale		
A. Tassi tendenziali (var. % del mese rispetto al medesimo mese anno prec.)					
gen-2009	5,3	0,9	4,4	4,3	1,6
feb-2009	4,3	0,6	3,6	3,4	1,6
mar-2009	4,4	0,6	3,7	3,4	1,2
apr-2009	4,5	0,6	3,8	3,5	1,2
mag-2009	2,2	0,3	1,9	3,4	0,9
giu-2009	2,2	0,3	1,9	3,1	0,5
lug-2009	2,2	0,1	1,9	2,2	0,0
ago-2009	3,7	0,0	3,1	2,1	0,1
set-2009	3,7	0,0	3,1	3,1	0,2
ott-2009	3,7	0,0	3,1	3,2	0,3
nov-2009	3,6	0,0	3,0	3,1	0,7
B. Tassi medi annui (var. % degli ultimi 12 mesi rispetto ai precedenti 12)					
2007	1,3	2,1	1,4	2,5	1,8
2008	4,3	3,5	4,1	3,3	3,3
2009 ⁽⁵⁾	3,6	0,3	3,0	3,1	

⁽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.

3. Appendice statistica

3.1. Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione ⁽¹⁾

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

Agg.to: comunicato stampa 22 dicembre 2009 (novembre 2009)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
gen.	99,9	102,4	105,0	106,2	111,0	1,8	2,4	0	0,1	0,0
feb.	100,0	102,4	105,0	108,4	112,4	0,1	0	0	2,0	1,3
mar.	100,0	102,4	105,0	108,4	112,4	0	0	0	0	0,1
apr.	100,0	102,5	105,0	108,4	112,5	0	0,1	0	0	0,1
mag.	100,0	102,5	105,0	110,4	112,5	0	0,1	0	1,8	0,0
giu.	100,0	103,5	105,0	110,4	112,5	0	1,0	0	0	0
lug.	100,0	104,9	105,0	110,4	112,5	0	1,3	0	0,0	0
ago.	100,0	105,0	105,0	110,4	113,8	0	0,0	0	0,0	1,2
set.	100,0	105,0	105,0	110,4	113,8	0	0	0	0	0
ott.	100,0	105,0	106,0	110,4	113,8	0	0	0,9	0	0
nov.	100,0	105,0	106,2	110,5	113,8	0	0	0,2	0,1	0
dic.	100,0	105,0	106,2	110,9		0	0,0	0	0,4	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
gen.	3,9	2,5	2,5	1,2	4,4	3,3	2,2	3,8	1,3	4,4
feb.	3,1	2,4	2,5	3,2	3,6	3,2	2,2	3,8	1,4	4,4
mar.	3,1	2,4	2,5	3,2	3,7	3,2	2,1	3,8	1,4	4,5
apr.	3,1	2,5	2,5	3,2	3,8	3,1	2,1	3,8	1,5	4,5
mag.	2,1	2,5	2,4	5,1	1,9	2,9	2,1	3,8	1,7	4,2
giu.	2,0	3,5	1,4	5,1	1,9	2,7	2,3	3,6	2,0	4
lug.	1,9	4,9	0,1	5,2	1,9	2,5	2,5	3,2	2,5	3,7
ago.	1,9	5,0	0,0	5,2	3,1	2,5	2,8	2,8	2,9	3,5
set.	1,9	5,0	0,0	5,2	3,1	2,4	3,0	2,4	3,3	3,3
ott.	1,9	5,0	0,9	4,2	3,1	2,4	3,3	2,1	3,6	3,2
nov.	1,9	5,0	1,2	4,1	3,0	2,4	3,5	1,7	3,8	3,1
dic.	1,9	5,0	1,1	4,5		2,4	3,8	1,4	4,1	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2005	2006	2007	2008	2009
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	100,0	103,8	105,3	109,6	112,9
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,5	0	1,2	0,9	1,2
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,9	3,8	0,2	3,2	1,8

⁽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.

Fonte: Stime ed elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2005.

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

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

Agg.to: comunicato stampa 22 dicembre 2009 (novembre 2009)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
gen.	99,9	102,9	105,6	106,2	111,8	0,0	2,9	0	0,1	0,0
feb.	100,0	102,9	105,6	108,8	113,5	0,1	0	0	2,4	1,5
mar.	100,0	102,9	105,6	108,8	113,6	0	0	0	0	0,1
apr.	100,0	103,0	105,6	108,8	113,7	0	0,1	0	0	0,1
mag.	100,0	103,1	105,6	111,2	113,7	0	0,1	0	2,2	0
giu.	100,0	104,3	105,6	111,2	113,7	0	1,2	0	0	0
lug.	100,0	105,6	105,6	111,2	113,7	0	1,3	0	0	0
ago.	100,0	105,6	105,6	111,2	115,3	0	0	0	0	1,4
set.	100,0	105,6	105,6	111,2	115,3	0	0	0	0	0
ott.	100,0	105,6	105,8	111,2	115,3	0	0	0,2	0	0
nov.	100,0	105,6	106,1	111,3	115,3	0	0	0,3	0,1	0
dic.	100,0	105,6	106,1	111,8		0	0	0	0,4	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
gen.	2,4	3,0	2,7	0,6	5,3	3,8	0,7	4,4	1,1	4,7
feb.	1,4	2,9	2,7	3,0	4,3	3,6	0,8	4,3	1,1	4,8
mar.	1,4	2,9	2,7	3,0	4,4	3,3	1,0	4,3	1,2	4,9
apr.	1,4	3,0	2,5	3,0	4,5	3,0	1,1	4,3	1,2	5,0
mag.	0,3	3,1	2,5	5,3	2,2	2,5	1,3	4,2	1,4	4,8
giu.	0,3	4,3	1,3	5,3	2,2	2,1	1,7	4,0	1,8	4,5
lug.	0,1	5,6	0,0	5,3	2,2	1,6	2,1	3,5	2,2	4,2
ago.	0,1	5,6	0,0	5,3	3,7	1,4	2,6	3,0	2,7	4,1
set.	0,1	5,6	0,0	5,3	3,7	1,2	3,0	2,5	3,1	4
ott.	0,1	5,6	0,2	5,0	3,7	1,0	3,5	2,1	3,5	3,9
nov.	0,1	5,6	0,5	4,9	3,6	0,9	3,9	1,7	3,9	3,8
dic.	0,1	5,6	0,5	5,3		0,7	4,4	1,3	4,3	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2005	2006	2007	2008	2009
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	100,0	104,4	105,7	110,2	114,2
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾		0,7	4,4	1,3	4,3
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾		0,5	0	1,2	0,4
		0,2	4,4	0,1	3,9

⁽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.

Fonte: Stime ed elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2005.

3.3. Retribuzioni contrattuali negli altri comparti pubblici ⁽¹⁾

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

Agg.to: comunicato stampa 22 dicembre 2009 (novembre 2009)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
gen.	100,0	100,3	102,4	106,4	107,4	9,0	0,3	0	0	0
feb.	100,0	100,3	102,4	106,7	107,4	0	0	0	0,3	0
mar.	100,0	100,3	102,4	106,7	107,4	0	0	0	0	0
apr.	100,0	100,3	102,4	106,7	107,4	0	0	0	0	0
mag.	100,0	100,3	102,4	107,0	107,4	0	0,0	0	0,3	0
giu.	100,0	100,4	102,4	107,0	107,4	0	0,1	0	0	0
lug.	100,0	102,1	102,4	107,3	107,4	0	1,6	0	0,2	0
ago.	100,0	102,3	102,4	107,3	107,4	0	0,2	0	0,1	0
set.	100,0	102,3	102,4	107,3	107,4	0	0	0	0	0
ott.	100,0	102,3	106,4	107,3	107,4	0	0	3,9	0	0
nov.	100,0	102,3	106,4	107,3	107,4	0	0	0	0	0
dic.	100,0	102,4	106,4	107,4		0	0,1	0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
gen.	9,3	0,3	2,1	3,9	0,9	1,0	8,3	1,4	2,2	3,3
feb.	9,3	0,3	2,1	4,2	0,6	1,8	7,5	1,6	2,4	3,0
mar.	9,3	0,3	2,1	4,2	0,6	2,5	6,7	1,7	2,6	2,7
apr.	9,3	0,3	2,1	4,2	0,6	3,3	5,9	1,9	2,8	2,4
mag.	9,3	0,3	2,1	4,5	0,3	4,1	5,2	2,0	3,0	2,0
giu.	9,0	0,4	2,0	4,5	0,3	4,8	4,5	2,2	3,2	1,7
lug.	9,0	2,1	0,3	4,7	0,1	5,5	3,9	2,0	3,6	1,3
ago.	9,0	2,3	0,1	4,8	0,0	6,2	3,4	1,8	3,9	0,9
set.	9,0	2,3	0,1	4,8	0,0	6,9	2,8	1,7	4,3	0,5
ott.	9,0	2,3	4,1	0,9	0,0	7,7	2,3	1,8	4,0	0,4
nov.	9,0	2,3	4,1	0,9	0,0	8,4	1,8	2,0	3,8	0,4
dic.	9,0	2,4	3,9	0,9		9,1	1,3	2,1	3,5	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2005	2006	2007	2008	2009
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	100,0	101,3	103,4	107,0	107,4
b. Variazione % su anno precedente	9,1	1,3	2,1	3,5	0,3
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,1	0	1,1	2,9	0,3
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	9,0	1,3	1,0	0,6	0,0

⁽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.

Fonte: Stime ed elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2005.

3.4. Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato ⁽¹⁾

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

Agg.to: comunicato stampa 22 dicembre 2009 (novembre 2009)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
gen.	98,1	100,1	103,4	105,8	110,3	0,5	0,1	0,5	0,7	1,1
feb.	98,1	100,9	103,5	106,7	110,3	0,0	0,9	0,1	0,8	0,0
mar.	98,4	101,2	103,8	106,7	110,3	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0
apr.	98,7	101,5	104,0	106,8	110,5	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2
mag.	98,8	101,6	104,1	106,9	110,5	0,1	0,1	0,1	0,0	0
giu.	98,8	101,7	104,1	107,3	110,6	0,0	0,1	0,0	0,4	0,1
lug.	99,4	101,8	104,2	108,4	110,8	0,6	0,1	0,1	1,1	0,2
ago.	99,5	101,8	104,4	108,5	110,8	0,1	0,0	0,2	0,0	0
set.	99,8	102,3	104,7	108,5	111,9	0,3	0,5	0,3	0,1	1,0
ott.	99,9	102,8	105,0	108,7	112,2	0,1	0,5	0,3	0,1	0,3
nov.	99,9	102,8	105,0	108,8	112,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0
dic.	100,0	102,9	105,0	109,1		0,1	0,1	0,0	0,3	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
gen.	4,0	2,0	3,3	2,3	4,3	2,9	3,2	2,8	2,4	3,4
feb.	3,5	2,8	2,6	3,0	3,4	3,0	3,2	2,8	2,4	3,5
mar.	3,7	2,9	2,6	2,7	3,4	3,1	3,1	2,8	2,4	3,5
apr.	3,6	2,9	2,5	2,7	3,5	3,2	3,1	2,7	2,4	3,6
mag.	3,5	2,8	2,5	2,7	3,4	3,2	3,0	2,7	2,5	3,6
giu.	3,4	2,9	2,4	3,1	3,1	3,3	3,0	2,6	2,5	3,6
lug.	3,2	2,4	2,4	4,1	2,2	3,3	2,9	2,6	2,7	3,5
ago.	3,3	2,3	2,5	3,9	2,1	3,4	2,8	2,7	2,8	3,3
set.	3,5	2,5	2,3	3,7	3,1	3,4	2,7	2,6	2,9	3,3
ott.	3,4	2,9	2,1	3,5	3,2	3,5	2,7	2,6	3,0	3,3
nov.	3,3	2,9	2,2	3,6	3,1	3,5	2,7	2,5	3,1	3,2
dic.	2,5	2,9	2,1	3,9		3,4	2,7	2,5	3,3	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2005	2006	2007	2008	2009
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	99,1	101,8	104,3	107,7	111,0
b. Variazione % su anno precedente	3,4	2,7	2,5	3,3	3,1
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,8	0,9	1,1	0,7	1,4
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,6	1,8	1,4	2,6	1,7

⁽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.

Fonte: Stime ed elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2005.