

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Dicembre 2010

2

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

Dicembre 2010

anno I 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 2010*

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

Indice

1. <i>Il contributo offerto dalle varie componenti della dinamica salariale: molto dai trattamenti fissi, poco dalla produttività.....</i>	4
2. <i>La composizione del salario accessorio negli enti ed aziende del Servizio Sanitario Nazionale.....</i>	18
3. <i>Le retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato</i>	25
4. <i>Appendice statistica.....</i>	29
4.1. <i>Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione.....</i>	29
4.2. <i>Retribuzioni contrattuali nei comparti di contrattazione collettiva.....</i>	30
4.3. <i>Retribuzioni contrattuali negli altri comparti pubblici.....</i>	31
4.4. <i>Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato.....</i>	32
4.5. <i>Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti).....</i>	33
4.6. <i>Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata.....</i>	34
4.7. <i>Retribuzioni contrattuali della restante dirigenza pubblica.....</i>	35

1. Il contributo offerto dalle varie componenti della dinamica salariale: molto dai trattamenti fissi, poco dalla produttività⁽¹⁾

Fra blocco contrattuale e nuovi vincoli sul salario di produttività

La stringente successione di provvedimenti varati nel corso degli ultimi due anni ha introdotto nel sistema del pubblico impiego punti di riferimento di non secondaria novità. Tra gli elementi di maggiore impatto, ai fini delle analisi presentate in questo Rapporto, spiccano il recente rinvio del rinnovo triennale dei CCNL che fa seguito alla introduzione, avvenuta nel corso del 2009, di criteri più stringenti di attribuzione del salario incentivante, sia come produttività collettiva, sia come specifico riconoscimento individuale⁽²⁾.

Come già messo in evidenza, le due novità non sembrano così facilmente conciliabili. Più precisamente, si è sempre ritenuto che misure volte all'incentivazione retributiva richiedessero di essere associate ad un sensibile impiego di risorse "fresche". La differenziazione retributiva è stata sempre vista come una leva gestionale accettabile da parte sindacale, se accompagnata da una sostanziosa controfferta retributiva.

In questo supposto scambio non vi è nulla di specifico del pubblico impiego. Anche nelle strutture private è indubbiamente più agevole introdurre misure di differenziazione retributiva qualora coloro che avranno meno non si sentiranno eccessivamente penalizzati.

Il quadro attuale del nostro settore pubblico è molto lontano dalla possibilità di mettere in campo questo ipotetico scambio. Le nuove risorse sono praticamente assenti (o quasi) e quella che prima era considerata una buona pratica, concordata in sede di CCNL, è ora divenuto un obbligo legislativo. Naturalmente, nei CCNL si auspicava l'adozione di articolati (e complessi) sistemi di valutazione. Il disposto legislativo, per riuscire efficace, presenta invece un approccio più diretto e meno sofisticato: ad un quarto dei dipendenti, quelli che si sono impegnati maggiormente, andrà, infatti, la metà di quanto disponibile per l'incentivazione;

⁽¹⁾ Un particolare ringraziamento a Ines Russo, Giuseppe Cananzi, Giovanni Crescenzi, Maria Cristina D'Angiò dell'Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ministero Economia e Finanze, per l'importante contributo fornito nella fase di acquisizione dei dati utilizzati per le elaborazioni contenute nella presente sezione del Rapporto.

⁽²⁾ Si fa riferimento, rispettivamente, all'art. 9 del D.L. n. 78/2010 (poi convertito in Legge n. 122/2010) ed al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009.

l'altra metà verrà invece distribuita al 50% dei dipendenti che si sono posizionati nella zona intermedia; infine, al restante quarto non andrà nulla⁽³⁾.

Quante sono le risorse disponibili per l'incentivazione

Come più volte argomentato, negli ultimi dieci anni le retribuzioni del pubblico impiego, prima del recente blocco, sono state abbondantemente in grado di tenere il passo con l'andamento del costo della vita e di sopravanzare quanto nel frattempo veniva negoziato nei settori privati dell'economia. Su di un periodo così lungo, è senza dubbio opportuno chiedersi come abbiano spinto i diversi *driver* alla base della crescita retributiva. Grazie a recenti elaborazioni, è ora possibile rispondere ad una domanda specifica di grande rilievo: *qual è l'entità delle risorse destinate all'istituto retributivo espressamente finalizzato a riconoscere impegno, sforzo e qualità dell'apporto lavorativo?* In altre parole, è possibile valutare quanta parte del salario accessorio è costituito dall'istituto della produttività.

La risposta a questa domanda ha una doppia valenza. La prima è quella di misurare un comportamento, il quale evidentemente emerge come complessa interazione a livello locale fra parte datoriale e rappresentanza sindacale. Va sottolineato il fatto che si tratta appunto di una interazione, dalla cui natura emergono molti dei risultati commentati nel seguito.

La seconda valenza della risposta attiene ad un elemento più contabile. Poiché ulteriori risorse difficilmente saranno disponibili, le più stringenti disposizioni introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 dovranno fare i conti con quanto è presente in cassa. "Cassa", in questo caso, va intesa nel senso di risorse liquide disponibili. Il Fondo per la contrattazione integrativa è ovviamente molto più ricco, ma la maggior parte è già stata destinata ad impieghi di tipo stabile: indennità fisse, progressioni economiche orizzontali, tutto il sistema indennitario legato a specifiche prestazioni (turno, rischio, disagio, ecc.).

Alla domanda circa la rilevanza e l'entità dell'istituto della produttività si può rispondere sia in senso *statico* che in senso *dinamico*. In questo paragrafo del presente Rapporto, la questione è affrontata dal versante "dinamico", chiedendosi cioè quante risorse siano state aggiunte nel corso degli anni a retribuire la "produttività". Nel paragrafo successivo l'analisi verrà condotta, per il solo comparto del Servizio Sanitario Nazionale, in una prospettiva statica, fotografando

⁽³⁾ La legge prevede, in realtà, entro limiti stringenti e predeterminati, la possibilità da parte della contrattazione integrativa di derogare parzialmente allo schema base che impone, nei termini sopra detti, la distribuzione delle quote di produttività individuale (si veda, in proposito, art. 19, comma 4, d. lgs. n. 150/2009).

la distribuzione delle diverse componenti del salario accessorio, compresa la produttività, ad un dato momento temporale (anno 2009)⁽⁴⁾. Le due prospettive consentono di dare una risposta alla domanda, su piani diversi, ma complementari.

I driver della dinamica retributiva procapite di fatto

E' una metodologia abbastanza assestata quella di scomporre la dinamica della retribuzione procapite di fatto secondo la seguente schematizzazione:

- i) competenze fisse (a composizione professionale costante);*
- ii) carriera e turn-over;*
- iii) competenze accessorie.*

Si tratta, tecnicamente, di contributi sommabili⁽⁵⁾. Ciascuna di queste macro componenti è poi scomponibile in componenti elementari. Circa le competenze fisse, ad esempio, è utile tenere separato quanto proviene dal tabellare in senso proprio, rispetto a quanto è da attribuirsi alle indennità fisse previste nei vari comparti.

Circa le competenze accessorie, come ampiamente argomentato in precedenza, la “produttività” va isolata dagli altri elementi.

Anche l'effetto di carriera e turn-over potrebbe essere scomposto in:

- a) progressioni orizzontali;*
- b) progressioni verticali;*
- c) turn-over.*

In quanto segue, non si è creduto necessario appesantire la presentazione con questo ulteriore dettaglio.

La **Tavola 1** e la **Tavola 2** sono riferite a comparti che presentano alcuni tratti in comune, vale a dire quello delle Regioni ed Autonomie Locali e quello delle Università. Il primo elemento comune è che, in ambedue i casi, i conti degli enti registrano gli effetti di cinque rinnovi biennali di CCNL, di cui il primo è quello del 2000-01 e l'ultimo quello del 2008-09.

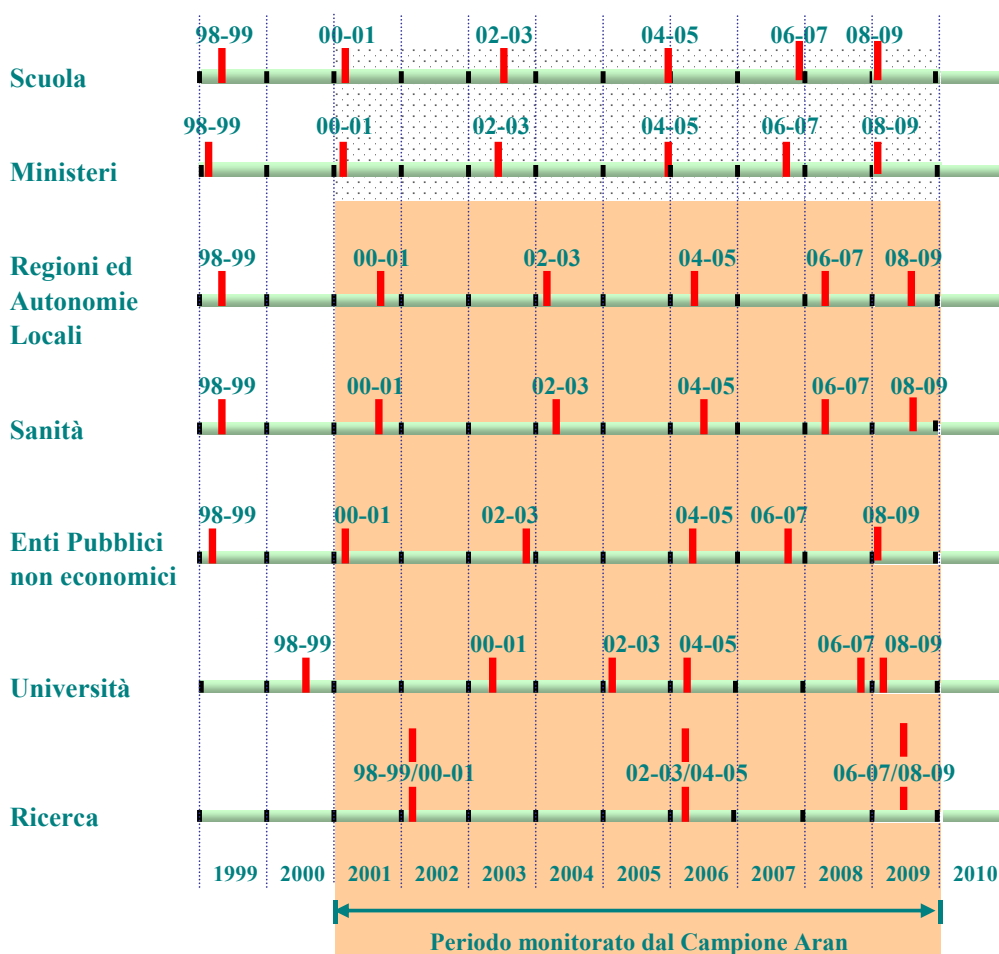
⁽⁴⁾ Nel precedente numero di questo Rapporto questo esercizio è stato condotto con riferimento al Comparto delle Regioni ed Autonomie Locali.

⁽⁵⁾ Sommando gli euro provenienti da ciascuna singola componente si ottiene evidentemente il miglioramento complessivo della retribuzione; la stessa proprietà, che consente di sommare ciascuna componente, viene mantenuta anche per le percentuali; è per questo che si può parlare, tecnicamente, di “contributi”.

Per apprezzare questo aspetto e comunque per avere ben presente il momento dei rinnovi contrattuali è imprescindibile consultare la **Figura 1**, la quale oltre ad offrire una chiara rappresentazione dell'intera questione, mostra quali rinnovi incorporano i dati dei diversi anni.

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.

Come anticipato, la **Tavola 1** è dedicata alle Regioni ed Autonomie Locali mentre la **Tavola 2** alle Università. Nel medio periodo, cioè dal 2000 al 2009 la dinamica della retribuzione procapite di fatto mostra risultati molto più sostenuti per il primo comparto con un differenziale che si aggira attorno ai 10 punti percentuali.

Questa maggiore dinamica non deriva tuttavia dal contributo della parte stipendiale che, in ambedue i casi, si cifra attorno ai 23-25 punti percentuali. Le competenze fisse, tuttavia, non si esauriscono qui.

Per le Regioni ed Autonomie Locali, l'introduzione di una specifica indennità di comparto nel 2004, pari a circa 540 euro annue lorde, ha contribuito per poco meno di altri 3 punti percentuali. Si ricordi che tale indennità è stata istituita attraverso un trasferimento di risorse dalla parte accessoria (dal Fondo per la contrattazione integrativa) verso le competenze fisse.

Tavola 1 - Regioni ed Autonomie Locali
Scomposizione della dinamica retributiva procapite di fatto

	2009/2000		2009/2007	
	euro annui	contributo in punti % ⁽⁷⁾	euro annui	contributo in punti % ⁽⁸⁾
Dinamica complessiva di fatto ⁽¹⁾	8.751	44,2	2.477	9,5
Contributo da competenze fisse ⁽²⁾	5.570	28,2	1.921	7,4
<i>di cui : Stipendio+IIS ⁽³⁾</i>	5.028	25,4	1.899	7,3
<i>Altro fisso ⁽⁴⁾</i>	542	2,7	21	0,1
Contributo da carriera e turnover ⁽⁵⁾	1.787	9,0	195	0,7
Contributo da competenze accessorie ⁽⁶⁾	1.393	7,0	362	1,4
<i>di cui : Produttività e risultato</i>	372	1,9	46	0,2

Fonte: Elaborazioni Aran.

⁽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 Comparto, 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 (comprende anche gli arretrati anni precedenti).

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

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

Tavola 2 - Università
Scomposizione della dinamica retributiva procapite di fatto

	2009/2000		2009/2007	
	euro annui	contributo in punti % ⁽⁷⁾	euro annui	contributo in punti % ⁽⁸⁾
Dinamica complessiva di fatto ⁽¹⁾	7.095	34,2	1.814	7,0
Contributo da competenze fisse ⁽²⁾	4.930	23,8	1.991	7,6
<i>di cui : Stipendio+IIS ⁽³⁾</i>	4.663	22,5	1.938	7,4
<i>Altro fisso ⁽⁴⁾</i>	267	1,3	54	0,2
Contributo da carriera e turnover ⁽⁵⁾	1.834	8,8	310	1,2
Contributo da competenze accessorie ⁽⁶⁾	331	1,6	- 488	- 1,9
<i>di cui : Produttività e risultato</i>	- 31	- 0,1	- 183	- 0,7

Fonte: Elaborazioni Aran.

⁽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 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 (comprende anche gli arretrati anni precedenti).

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

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

La questione non è secondaria, in quanto illustra un tipico meccanismo attraverso cui la parte accessoria mostra attualmente disponibilità limitate: in molti casi, risorse destinate a premiare merito, sforzo ed impegno, sono poi state “stabilizzate”, attraverso la previsione di nuovi istituti contrattuali⁽⁶⁾.

Per l'Università, analoga voce retributiva è l'Indennità di Ateneo, pre-esistente al 2000: essa ha subito, nel corso degli anni, alcune rivalutazioni, contribuendo pertanto alla dinamica retributiva del comparto per 1,3 punti percentuali.

Sul versante di *Carriera e turn-over*, i due comparti analizzati registrano valori numerici quasi identici, in prossimità dei nove punti percentuali. Questo significa

⁽⁶⁾ Detto ancor più chiaramente, i 2,7 punti percentuali attribuiti all'Altro fisso della Tavola 1 avrebbero potuto figurare nel Contributo da competenze accessorie.

che le progressioni, sia verticali che orizzontali, hanno prodotto miglioramenti retributivi, in media per tutto il personale del comparto, di circa 1.800 euro⁽⁷⁾.

E' anche questo un tipico strumento con il quale la quota di risorse destinabile a riconoscere la produttività tende a prosciugarsi. O, se si preferisce, è un modo per “stabilizzare” risorse che, diversamente, ogni anno dovrebbero essere giocate nuovamente al tavolo della contrattazione integrativa.

Le ultime righe mostrano, infine, il contributo delle *Competenze Accessorie*. Per le Regioni ed Autonomie Locali, nonostante tutte le stabilizzazioni, è rimasto un contributo di 7 punti percentuali, corrispondenti a 1.400 euro. Per le *Università* residua molto meno e cioè non oltre i 330 euro.

Passando poi alla parte destinata alla produttività, gli incrementi visibili nel caso di Regioni ed Autonomie Locali sono di circa 370 euro, mentre per le *Università* l'effetto è sostanzialmente nullo⁽⁸⁾. E' utile porre a confronto questi valori con quanto nell'intero periodo è risultato il miglioramento retributivo procapite di fatto. Dalla prima riga di ambedue le Tavole si registrano 8.700 euro per il primo comparto e circa 7.100 euro per il secondo.

In prima approssimazione, sembra difficile sostenere che l'istituto della produttività abbia trovato, nel corso di questi anni, un grande favore sia da parte datoriale, sia da parte sindacale⁽⁹⁾.

Le due Tavole consentono anche una misurazione più ravvicinata, relativa al periodo che dal 2007 giunge sino al 2009. Come si può vedere dalla *Figura 1*, per ambedue i comparti si è avuto il rinnovo di due CCNL biennali, quello relativo al periodo 2006-07 e quello relativo al 2008-09. L'accordo fra Governo ed organizzazioni sindacali, a monte di questi rinnovi, prevedeva rispettivamente dinamiche pari al 4,85% ed al 3,2%, per un effetto a regime attorno all'8%. Nella seconda parte di ambedue le Tavole, alla riga *Contributo da competenze fisse* si legge un valore di qualche decimo inferiore, ma sostanzialmente coerente. La lieve differenza dipende infatti dall'utilizzo di due basi diverse⁽¹⁰⁾.

In ambedue i casi, è continuata la politica di dedicare risorse alle progressioni di carriera, più sostenuta per le *Università*.

⁽⁷⁾ Il dato “registra” sia l'effetto della carriera (progressioni orizzontali e verticali) che l'effetto del turn-over. Tuttavia, “l'effetto turn-over” è usualmente negativo, in quanto il personale cessa in via prioritaria dalla parte alta dell'inquadramento ed entra dalle categorie più basse. Tenuto conto che una parte della carriera tende fisiologicamente a compensare questo fenomeno, si può ritenere che il dato rappresenti comunque una buona approssimazione dell'effetto carriera.

⁽⁸⁾ Si ricordi che, in ogni caso, si tratta sempre di importi aggiuntivi rispetto ai valori del 2000.

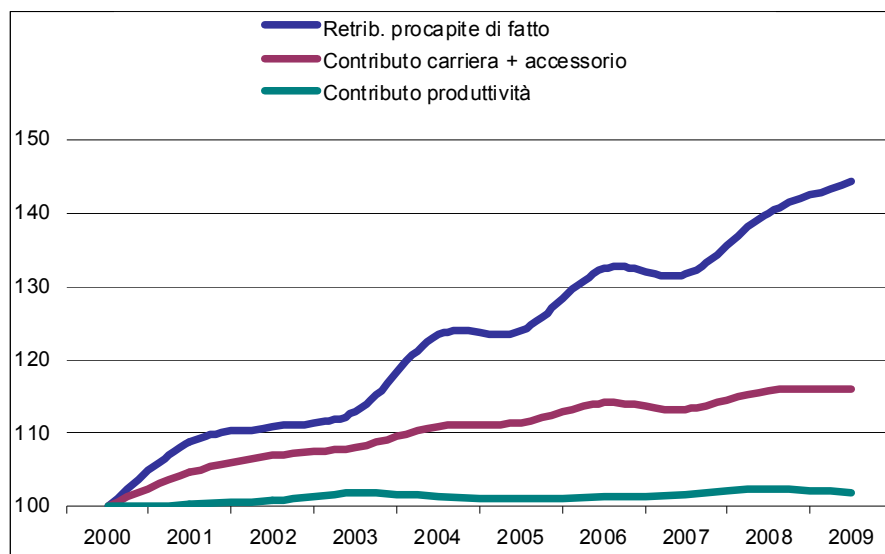
⁽⁹⁾ Come più volte ripetuto, il risultato è il frutto di una interazione negoziale.

⁽¹⁰⁾ Nelle Tavole la percentuale è calcolata sul 2007 mentre gli stanziamenti sono determinati a partire dai valori di fatto del 2005.

Circa le competenze accessorie, i risultati sono invece del tutto divaricati. Nel caso di Regioni ed Autonomie Locali, è stato possibile incrementarne il valore medio di circa 360 euro, mentre per le Università, il maggior contributo derivante dalla carriera, ha determinato una secca diminuzione delle “competenze accessorie”. Rivolgendosi infine alla produttività, se per le Autonomie Locali l’incremento è risultato davvero esiguo, per le Università si registra una diminuzione non trascurabile.

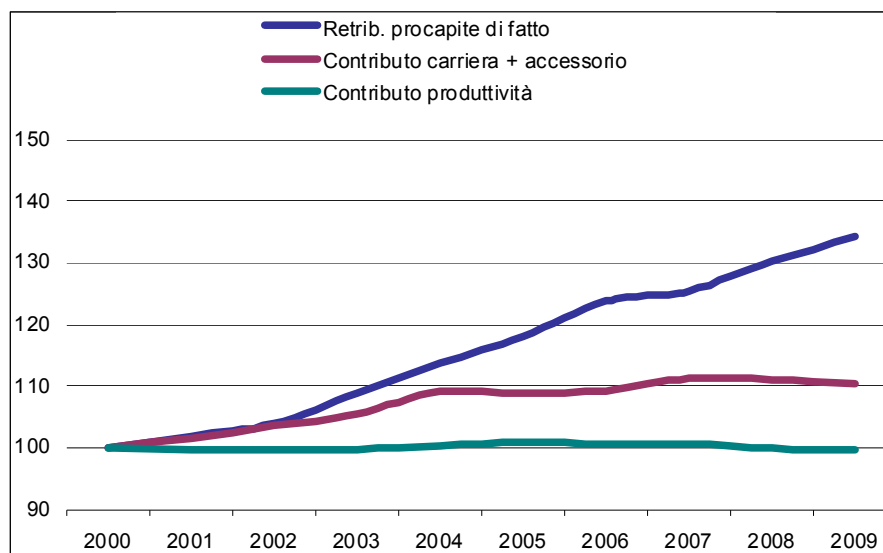
Accoppiate alle due Tavole, sono stati costruiti due **Grafici 1 e 2** nei quali è rappresentato l’intero percorso temporale, della retribuzione procapite di fatto, del contributo cumulato offerto dalla somma di *Carriera e turn-over* e *Competenze accessorie* e, da ultimo, del contributo più specifico derivante dalla *Produttività*.

Grafico 1 - Regioni ed Autonomie Locali



Fonte: Elaborazioni Aran.

Grafico 2 - Università



Fonte: Elaborazioni Aran.

La rappresentazione è costruita su numeri indici: quello relativo alla retribuzione di fatto raggiunge un livello prossimo a 144, coerente con una dinamica cumulata sull'intero periodo del 44,2% (cfr. *Tavola 1*); la linea intermedia mostra quanto determinato congiuntamente dalle componenti che si riferiscono al momento di contrattazione integrativa⁽¹¹⁾; la linea più bassa, infine, evidenzia il contributo alla dinamica che proviene dalla componente *Produttività*.

Per il comparto delle Regioni ed Autonomie Locali, il *Grafico 1* illustra abbastanza chiaramente come i miglioramenti retributivi garantiti a livello decentrato si siano mossi lungo un trend abbastanza regolare che, alla fine, ha cumulato un apporto attorno a 116⁽¹²⁾. Modesto appare nel grafico il contributo alla crescita cumulata derivante dalla *Produttività*, il cui numero indice di arrivo è pari a circa 102.

Per le Università, il percorso si è rivelato diverso: sino a circa il 2004 il momento decentrato ha messo in campo risorse crescenti, da allora in poi il quadro si è stabilizzato o, forse, ha conosciuto un qualche cedimento. In questo quadro, il

⁽¹¹⁾ E' sempre bene tenere a mente che il momento decentrato si compone propriamente di due fattori: i) quanto il CCNL *decentra* alla contrattazione di II livello, ii) quanto in questa sede è effettivamente *integrato* cioè aggiunto.

⁽¹²⁾ Sono i 16 punti % desumibili sommando le ultime due macro-righe di *Tavola 1*.

numero indice relativo alla produttività è rimasto sostanzialmente invariato con un valore di arrivo di poco inferiore a 100 (in pratica il contributo alla dinamica complessivo è stato negativo, come già evidenziato nella *Tavola 2*).

Il terzo comparto, che presenta tratti di qualche vicinanza alle Università, è quello della Ricerca, i cui principali risultati sono raffigurati nella *Tavola 3*.

Tavola 3 - Ricerca
Scomposizione della dinamica retributiva procapite di fatto

	2009/2000		2009/2007	
	euro annui	contributo in punti % ⁽⁷⁾	euro annui	dinamica in punti % ⁽⁸⁾
Dinamica complessiva di fatto ⁽¹⁾	11.965	38,4	3.622	9,2
Contributo da competenze fisse ⁽²⁾	8.512	27,3	3.092	7,8
<i>di cui : Stipendio+IIS ⁽³⁾</i>	6.820	21,9	2.578	6,5
<i>Altro fisso ⁽⁴⁾</i>	1.692	5,4	513	1,3
Contributo da carriera e turnover ⁽⁵⁾	1.712	5,5	- 203	- 0,5
Contributo da competenze accessorie ⁽⁶⁾	1.741	5,6	734	1,9
<i>di cui : Produttività e risultato</i>	- 202	- 0,6	- 26	- 0,1

Fonte: Elaborazioni Aran.

⁽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.

⁽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 (comprende anche gli arretrati anni precedenti).

⁽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.

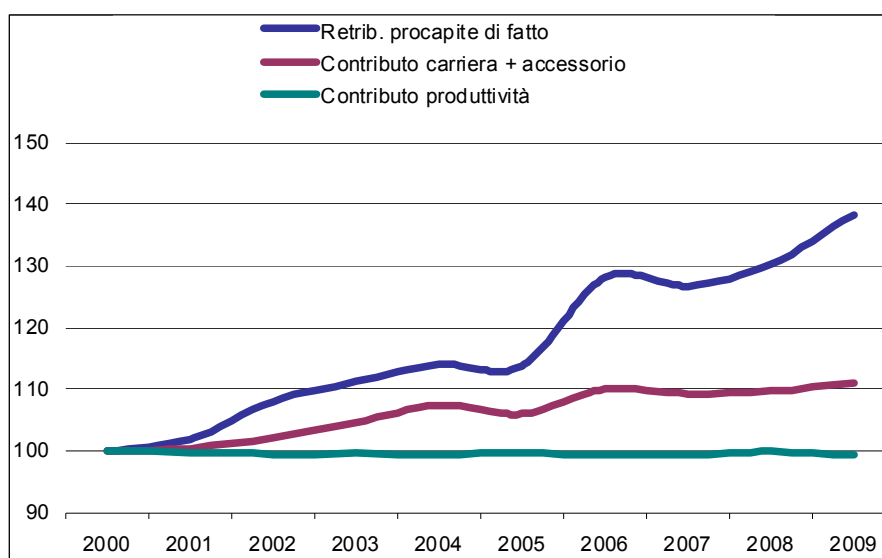
Un rapido sguardo alla *Figura 1* mostra che si tratta dell'unico comparto per il quale durante il periodo considerato si è avuta la sottoscrizione di ben sei bienni contrattuali. E' infatti ricompreso anche il biennio 1998-99. Questo è abbastanza evidente dal contributo offerto dalle competenze fisse, più sostenuto di quanto osservato per le Università.

Per gli Enti di Ricerca un ruolo di rilievo è giocato anche dall'Indennità di Ente, un istituto retributivo pre-esistente al 2000, dal quale sono giunti in busta paga, dal 2000 al 2009 circa 1.700 euro, con un livello non lontano nell'ultimo anno dai

4.000 euro⁽¹³⁾. Nel caso della Ricerca si osserva poi un ruolo abbastanza equilibrato giocato dalle due macro leve retributive, vale a dire al solito salario accessorio e carriera.

Le risorse messe in campo si sono ragguagliate in ambedue i casi a poco più di 5 punti percentuali. Si tratta di incrementi pari a poco più di 1.700 euro. Purtroppo l'effetto aggiuntivo proveniente dall'istituto della produttività è negativo: ancora una conferma di quanto visto per gli altri comparti. Spostando lo sguardo al periodo più recente, 2007-09 che, come nei casi precedenti, comprende due CCNL biennali, si osserva un forte impulso a favore delle componenti accessorie per oltre 700 euro, ma di nuovo un decremento di quanto riservato alla produttività.

Grafico 3 - Ricerca



Fonte: Elaborazioni Aran.

Leggendo l'andamento complessivo in serie storica, come riportato nel **Grafico 3** si osserva un notevole contributo del momento decentrato, sino a circa il 2004, contributo che si è stabilizzato negli anni successivi, pur con una lieve crescita nel periodo 2005-2006. Su questo andamento, in una certa misura riscontrabile anche nei comparti Università ed Enti pubblici non economici, potrebbero avere influito

⁽¹³⁾ Da evidenziare, tuttavia, che in tale voce sono ricompresi anche i valori differenziali della vecchia indennità di incentivazione e funzionalità.

anche le norme di legge introdotte con la Finanziaria 2006 che hanno vincolato la crescita dei fondi, bloccandone l'importo ai valori del 2004⁽¹⁴⁾. Si conferma, anche in questo caso, un contributo sostanzialmente “piatto” della produttività, analogo a quello già evidenziato dal comparto Università, con un numero indice di arrivo di poco inferiore a 100.

Il quarto comparto da considerare è quello degli Enti pubblici non economici (EPNE), costituito in larga parte dagli enti previdenziali. La **Tavola 4** mostra una crescita della retribuzione di fatto analoga a quanto visto per gli Enti di Ricerca, con un valore percentuale pari al 37%. I due comparti condividono anche il fatto che gli euro annuali sottesi a tale dinamica non sono così diversi, o meglio rivelano una base molto più simile rispetto agli altri comparti. Per la Ricerca la busta paga media si è “appesantita” dal 2000 al 2009 di quasi 12mila euro, mentre per gli EPNE si sono abbondantemente superati i 10mila euro.

Tavola 4 - Enti Pubblici non economici
Scomposizione della dinamica retributiva procapite di fatto

	2009/2000		2009/2007	
	euro annui	contributo in punti % ⁽⁷⁾	euro annui	dinamica in punti % ⁽⁸⁾
Dinamica complessiva di fatto ⁽¹⁾	10.348	37,1	1.987	5,5
Contributo da competenze fisse ⁽²⁾	7.644	27,4	1.780	4,9
<i>di cui : Stipendio+IIS ⁽³⁾</i>	5.614	20,1	1.703	4,7
<i> Altro fisso ⁽⁴⁾</i>	2.030	7,3	77	0,2
Contributo da carriera e turnover ⁽⁵⁾	579	2,1	7	0,0
Contributo da competenze accessorie ⁽⁶⁾	2.125	7,6	200	0,6
<i>di cui : Produttività e risultato</i>	1.618	5,8	916	2,5

Fonte: Elaborazioni Aran.

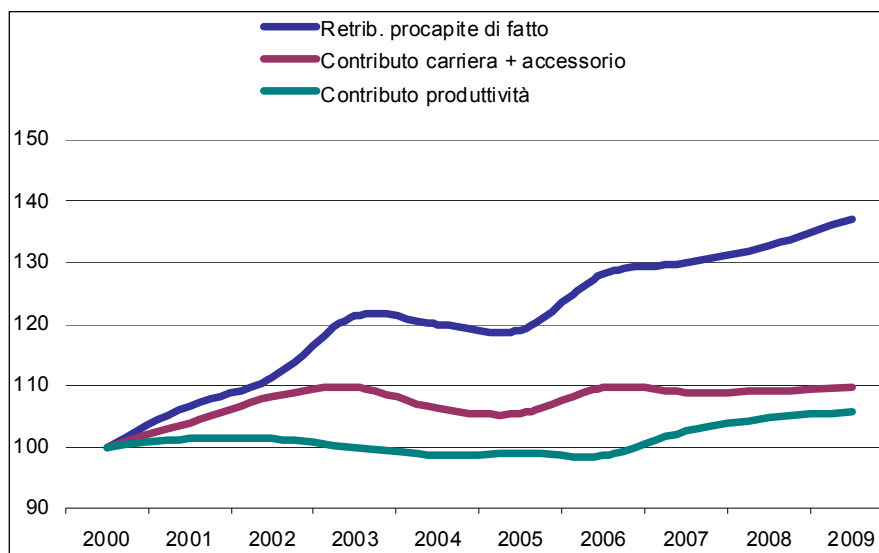
- ⁽¹⁾ Rilevazione campionaria basata sul modulario del Conto Annuale (esclude i dirigenti).
- ⁽²⁾ A struttura professionale costante dell'anno base 2000.
- ⁽³⁾ Comprende gli arretrati dell'anno corrente ed esclude quelli degli anni precedenti.
- ⁽⁴⁾ Si tratta in larga parte dell'Indennità di Ente.
- ⁽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 (comprende anche gli arretrati anni precedenti).
- ⁽⁷⁾ Contributi ottenuti rapportando i singoli incrementi alla retribuzione di fatto complessiva iniziale.
- ⁽⁸⁾ I contributi sono calcolati rispetto al 2007, anche se il primo riferimento contrattuale è costituito dal 2005.

⁽¹⁴⁾ Il vincolo in questione è previsto dall'art. 1, comma 189 della legge n. 266/2005 (Finanziaria per il 2006), ed è stato successivamente rafforzato dall'art. 67, comma 5 del D.L. n. 112/2008. Tale vincolo è previsto per Amministrazioni Statali, Agenzie, Enti Pubblici non economici, Enti di Ricerca ed Università. Non ha invece riguardato i comparti Regioni ed Autonomie Locali e Servizio Sanitario Nazionale.

Tornando alla consueta osservazione delle varie componenti retributive, gli EPNE sono quelli che hanno registrato il minor contributo dello strumento gestionale delle progressioni. Lungo l'intero periodo considerato l'apporto ha infatti raggiunto i 2 punti percentuali. Forte è stato l'apporto delle componenti accessorie, riservando risorse non trascurabili anche alla produttività. Da sottolineare, che molto di questo sforzo verso produttività e risultato è frutto degli ultimi due anni dal 2007 al 2009⁽¹⁵⁾.

A fronte di questo, il relativo **Grafico 4** mostra che la "ricchezza" accumulata sui trattamenti accessori si è prodotta nei primi anni del periodo, sino al 2003 ed in seguito ha trovato una stabilizzazione. Ad ogni buon conto, a differenza di altri casi, queste risorse sono andate a finanziare in misura più limitata progressioni orizzontali e di carriera. A ben vedere, anche qui, nel 2003 una quantità rilevante di risorse è stata dirottata dal Fondo per la contrattazione integrativa verso la istituzione di una indennità di ente pari, in sede di avvio, a circa 1.500 euro.

Grafico 4 - Enti pubblici non economici



Fonte: Elaborazioni Aran.

⁽¹⁵⁾ Un ulteriore elemento da considerare per l'interpretazione dell'andamento osservato negli Epne è la sussistenza, per gli enti previdenziali, di una specifica ed aggiuntiva fonte di alimentazione dei fondi per la contrattazione integrativa, disciplinata da una norma di legge (l. n. 88/1989), con destinazione vincolata a produttività.

Il **Grafico 4** è abbastanza eloquente in proposito, ove la suddetta istituzione produce un “avvallamento” del contributo offerto da carriera e accessorio. Anche in questo comparto si osserva, in ogni caso, una stabilizzazione di questa componente a partire dagli anni successivi al 2006. A differenza di quanto visto per gli altri due comparti, nel caso degli “Enti pubblici” la curva relativa alla “produttività” mostra invece un andamento crescente partire dal 2006, a conferma del maggior dinamismo fatto registrare da questa voce.

Resta infine da analizzare il comparto del Servizio Sanitario Nazionale. Da un punto di vista metodologico, è probabilmente quello che riserva difficoltà maggiori a isolare i diversi *driver* retributivi. E questo per la natura dei dati disponibili che, fino al 2004, non indicavano la composizione per fasce retributive.

Le stime che si ottengono presentano dunque un qualche grado di maggiore incertezza circa la distinzione fra contributo delle competenze fisse e contributo della carriera e del turn-over. Questo maggiore margine di incertezza resta tuttavia confinato a questo aspetto.

Tavola 5 - Servizio Sanitario Nazionale
Scomposizione della dinamica retributiva procapite di fatto

	2009/2000		2009/2007	
	euro annui	contributo in punti % ⁽⁷⁾	euro annui	dinamica in punti % ⁽⁸⁾
Dinamica complessiva di fatto ⁽¹⁾	9.231	44,1	2.518	9,1
Contributo da competenze fisse ⁽²⁾	5.214	24,9	2.198	8,0
<i>di cui</i> : <i>Stipendio+IIS</i> ⁽³⁾	5.101	24,4	2.217	8,0
<i>Altro fisso</i> ⁽⁴⁾	113	0,5	- 19	- 0,1
Contributo da carriera e turnover ⁽⁵⁾	3.302	15,8	24	0,1
Contributo da competenze accessorie ⁽⁶⁾	715	3,4	296	1,1
<i>di cui</i> : <i>Produttività e risultato</i>	253	1,2	61	0,2

Fonte: Elaborazioni Aran.

⁽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 di istituti con valore economico secondario.

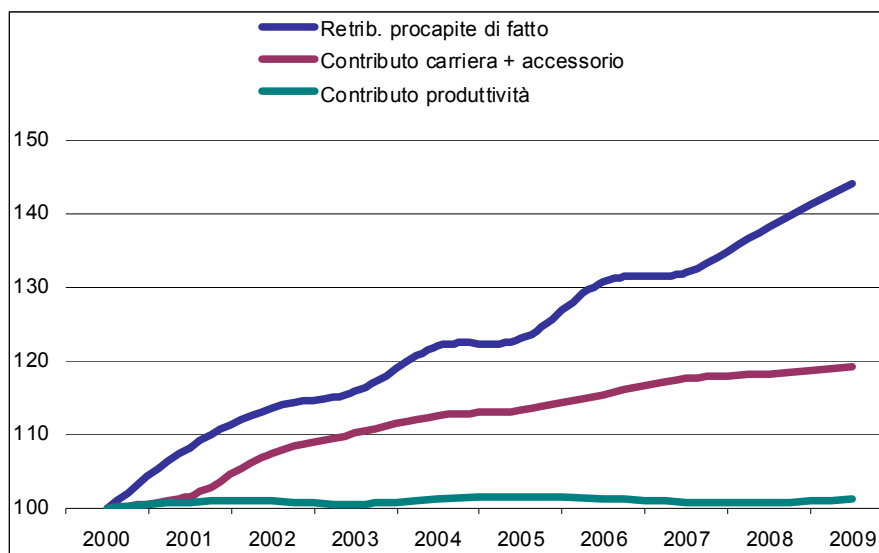
⁽⁵⁾ Calcolato come differenza fra l'andamento di fatto delle competenze fisse e quello a struttura professionale costante.

⁽⁶⁾ Andamento di fatto delle competenze accessorie (comprende anche gli arretrati anni precedenti).

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

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

Grafico 5 - Servizio Sanitario Nazionale



Fonte: Elaborazioni Aran.

Come mostra la **Tavola 5**, la dinamica retributiva procapite di fatto è cresciuta esattamente della stessa misura già vista per Regioni ed Autonomie Locali (oltre il 44%).

Le analogie tuttavia finiscono in questo macro numero. Si osservi infatti il contributo molto più modesto offerto dalla dinamica del salario accessorio. I 7 punti percentuali delle Autonomie Locali si dimezzano, offrendo non oltre i 3,5 punti.

Tuttavia, il minor contributo del salario accessorio è più che compensato dal fenomeno della carriera che, in questo comparto, registra l'effetto maggiore. Ma qui vi è un aspetto che merita una opportuna precisazione. Mentre per la maggior parte degli altri comparti la carriera è parte del processo negoziale di secondo livello, per il SSN ciò è avvenuto anche attraverso ampie "riqualificazioni professionali" negoziate a livello centrale, cioè in sede di CCNL. Tali "riqualificazioni professionali" sono state prevalentemente finanziate con le stesse risorse che, negli altri comparti, sono state dedicate a riadeguare la componente fissa.

D'altra parte, la progressione storica così mostrata dal **Grafico 5** è abbastanza simile a quella di Regioni ed Autonomie Locali, ma per il SSN il contributo offerto da

“carriera e accessorio” risulta, come detto, più consistente; specularmente, la “produttività” fa segnare un contributo appena percepibile e sostanzialmente stabile, con numeri indici che si mantengono in prossimità del livello “100”.

2. La composizione del salario accessorio negli enti ed aziende del Servizio Sanitario Nazionale

Ad integrazione delle evidenze sulla dinamica retributiva presentate nel paragrafo precedente, ulteriori indicazioni possono trarsi dall'analisi statica della composizione della retribuzione per il personale non dirigente del Servizio Sanitario Nazionale nell'anno 2009⁽¹⁶⁾. Essa è stata condotta su un aggregato che tiene insieme il salario accessorio in senso stretto ("competenze accessorie")⁽¹⁷⁾, le progressioni orizzontali e le indennità fisse o professionali.

Un aggregato così composto è parso più rispondente agli obiettivi dell'analisi. Come già detto, un primo obiettivo è quello di mostrare come le scelte compiute in sede locale (frutto in buona parte di una interazione negoziale tra datori di lavoro e sindacati) influiscano sulla dinamica e la composizione del salario. Inoltre, vi è anche la correlata finalità di indagare quei meccanismi, già messi in luce nel paragrafo precedente, attraverso i quali quote di risorse originariamente destinate a salario variabile sono state "trasferite", nel corso degli anni, verso voci fisse e stabili (sia progressioni orizzontali che indennità fisse).

In tale ottica, si chiarisce ad esempio la scelta metodologica di includere le progressioni orizzontali: si tratta infatti di quote di salario giuridicamente non connotabili come "retribuzione accessorio", ma la cui gestione risente, come l'accessorio in senso stretto, di scelte compiute in sede locale (attraverso la contrattazione integrativa o le scelte gestionali dei datori di lavoro).

Discorso analogo per le indennità fisse, la cui istituzione e la cui misura sono solo in parte il frutto di una gestione decentrata del salario, ma che, nondimeno, sono state finanziate negli anni a carico di "risorse" originariamente destinate a voci variabili di salario accessorio, soprattutto attraverso clausole negoziate a livello nazionale.

Nell'interpretazione dei dati qui presentati, occorre considerare che vi sono, da un lato, voci di salario "reversibili", corrisposte annualmente sulle base di scelte e decisioni di politica retributiva, almeno in teoria, riconsiderabili di anno in anno

⁽¹⁶⁾ Non è stata presa in considerazione la dirigenza, che nel comparto in questione significa soprattutto "dirigenza medica e veterinaria". Si ricorda che nel precedente numero 1/2010, analoga indagine era stata condotta per il Comparto Regioni ed Autonomie Locali.

⁽¹⁷⁾ Si tratta di tutte le voci retributive collegate alla prestazione lavorativa ed alle condizioni effettive di svolgimento del lavoro - quali lo straordinario, la produttività, le indennità di disagio e di responsabilità - che rientrano a pieno titolo nella nozione di "salario accessorio".

(“accessorio in senso stretto”, come produttività, straordinario, indennità disagio) e, dall’altro, voci “*irreversibili*”, come progressioni economiche e indennità professionali, assimilabili a retribuzione fissa. Tra questi due macro-aggregati, vi sono dei meccanismi di osmosi, dovuti sia alle *scelte locali* di utilizzo dei “fondi destinati alla contrattazione integrativa” che alle *scelte nazionali* di finanziare indennità fisse e riqualificazioni professionali disciplinate nel CCNL attraverso i medesimi fondi⁽¹⁸⁾.

Ciò che viene in evidenza, nell’analisi statica, è innanzitutto il livello medio dell’aggregato, sul quale influiscono sia gli aumenti dei “fondi per la contrattazione integrativa” definiti nel tempo dai CCNL (cosiddette “*risorse decentrate*”) sia l’entità delle risorse decise autonomamente dagli enti (in particolare di quelli che operano in un contesto di autonomia), ad integrazione delle risorse nazionali (cosiddette “*risorse integrative*”).

In secondo luogo, assume rilievo la sua composizione. Il peso delle diverse “voci” è infatti indicativo di condizioni organizzative e produttive tipiche dell’unità, dell’ente o del comparto (tipicamente, l’incidenza di lavori disagiati o in turno). In una certa misura, il *mix retributivo* risente anche delle scelte di politica del personale compiute dagli enti e delle dinamiche negoziali locali e nazionali. In tale ottica, potrebbero essere interpretate, ad esempio, le evidenze sul peso relativo di produttività, progressioni orizzontali e indennità di responsabilità.

Entrando nel merito dell’analisi condotta per il comparto del Servizio Sanitario Nazionale, emerge anzitutto, come dato di fondo, una bassa variabilità nei livelli retributivi medi riscontrati tra i diversi enti (*Grafico 6*). Ciò si deve alla omogeneità di questo comparto, al cui interno sono compresi enti ed aziende con profili istituzionali ed organizzativi sicuramente affini.

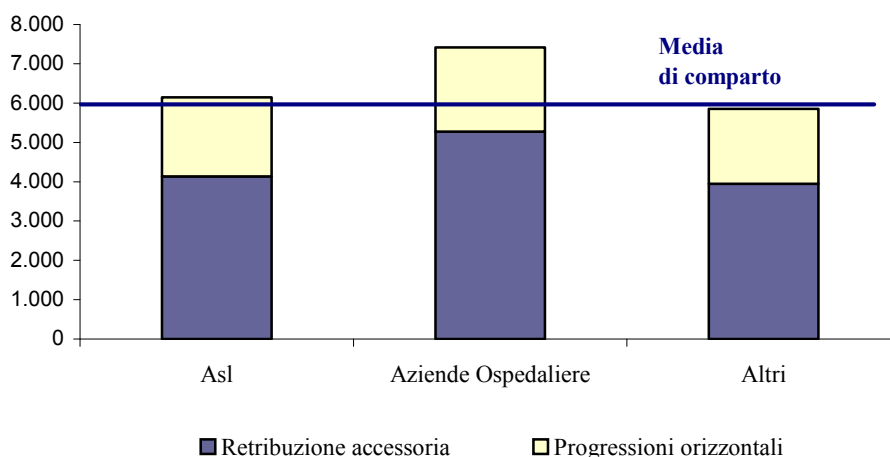
Il *Grafico 6* mostra in effetti un maggior livello della retribuzione accessoria nelle aziende ospedaliere, rispetto alle ASL ed agli altri enti⁽¹⁹⁾, almeno in parte spiegabile con il diverso mix di servizi e professionalità riscontrabile nelle tre realtà considerate (ad esempio, il maggior peso dei servizi di assistenza diretta alla persona e di *front-office* da erogare con continuità nelle aziende ospedaliere).

⁽¹⁸⁾ In entrambi i casi, si tratta di scelte che scaturiscono da un’interazione negoziale.

⁽¹⁹⁾ Nella voce “altri” sono compresi gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), le agenzie regionali per l’ambiente (ARPA), gli istituti zooprofilattici.

Grafico 6 - Retribuzione annua accessoria media procapite - Anno 2009

Comparto Servizio Sanitario Nazionale



Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS.

Si conferma in ogni caso, anche per questo comparto, una incidenza tutt'altro che trascurabile dell'intero aggregato "salario decentrato" sul totale della retribuzione: il valore medio procapite è infatti di poco superiore ai 6.500 Euro (cfr. **Grafico 6**), a fronte di una retribuzione media di comparto poco sopra i 30.000 Euro (in termini percentuali vale circa il 22% dell'intera retribuzione).

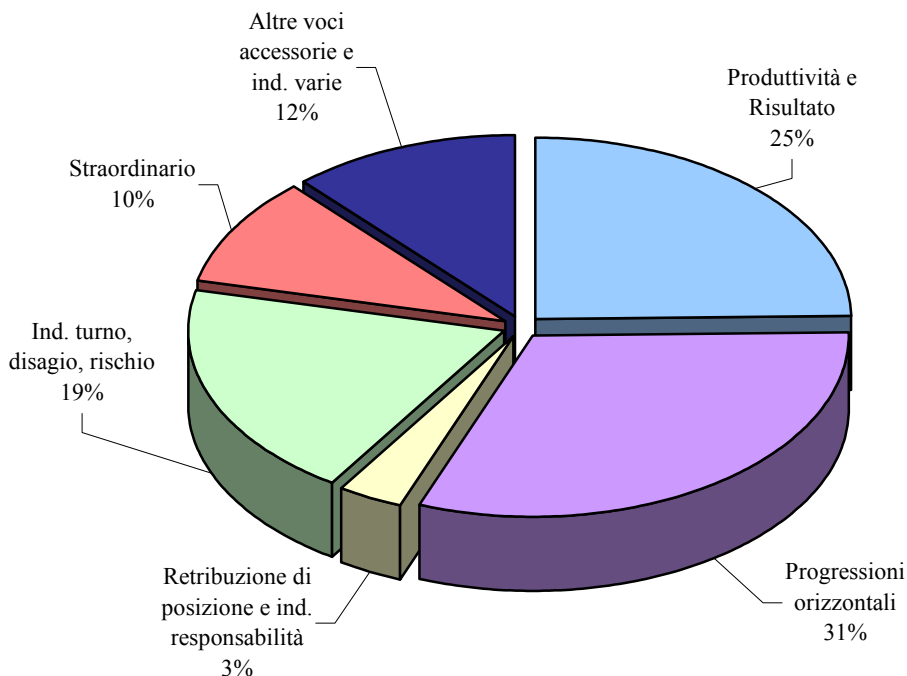
Guardando la composizione di tale valore, emerge tuttavia che la *produttività* (cioè la parte di salario finalizzata a remunerare i risultati individuali e collettivi) è pari a poco più di 1.600 Euro procapite annui - 5% della retribuzione complessiva e 25% del "salario decentrato" - su livelli analoghi a quelli registrati per il comparto Regioni ed Autonomie Locali⁽²⁰⁾.

Come più sopra evidenziato, non può ignorarsi il particolare significato che l'attuale contesto normativo riserva al tema della produttività. Il dato relativo al Servizio Sanitario Nazionale (rilevato peraltro senza distinguere al suo interno la quota di produttività collettiva da quella individuale) aiuta a contestualizzare le innovazioni legislative in tema di gestione del salario accessorio contenute nel D. Lgs. n. 150/2009.

⁽²⁰⁾ Nel comparto Regioni ed Autonomie Locali la voce "produttività" era il 5% della retribuzione complessiva ed il 21% dell'aggregato "salario accessorio + progressioni orizzontali".

Grafico 7 - Distribuzione dei trattamenti accessori - Anno 2009

Comparto Servizio Sanitario Nazionale



Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS.

Sarà interessante verificare se la quota di produttività, per effetto dell’anzidetta legislazione, accrescerà la sua incidenza nei prossimi anni. A fronte dei più stringenti vincoli normativi, che obbligano a destinare a produttività quote di salario sempre più rilevanti, occorre infatti considerare la difficile comprimibilità, almeno nel breve periodo, delle voci cosiddette “irreversibili” (progressioni orizzontali e indennità fisse), ma anche di quelle “reversibili” che più direttamente risentono dei contesti organizzativi e produttivi (come turni, disagio e reperibilità). Valgono poi le considerazioni più generali, fatte in premessa, sulla difficoltà di introdurre schemi retributivi più orientati alla premialità ed al riconoscimento del merito in un contesto di scarsità di nuove risorse e di blocco della contrattazione nazionale.

L’analisi sulla composizione dell’aggregato, presentata nel **Grafico 7**, mostra anche una forte incidenza di tutta l’area del disagio lavorativo (19%, considerando la somma delle indennità di turno, disagio, rischio) e dello straordinario (10%). Complessivamente considerati, rappresentano, quasi il 30% del “salario decentrato” a fronte del più contenuto 21% registrato in Regioni ed Autonomie

Locali. Specularmente, tale differenza si riflette nel diverso peso che assumono, nei due comparti, le indennità di responsabilità e le posizioni organizzative: circa 3% nel comparto sanità, a fronte del 13% di Regioni ed Autonomie Locali.

Il **Grafico 7** mostra anche un peso rilevante delle progressioni orizzontali, che rappresentano la voce con la più elevata incidenza (31%, poco meno di un terzo del totale). Esso appare in linea con le evidenze sulla dinamica retributiva presentate nel paragrafo 1, le quali, come si è visto, mostrano una crescita molto sostenuta di questa componente nel comparto qui esaminato. Come già evidenziato, il dato risente, certamente, di scelte maturate nei negoziati locali, ma in misura significativa esso è anche da attribuire ad ampi processi di riqualificazione professionale decisi a livello di CCNL, tipici del comparto in esame, attraverso i quali le progressioni sono state riconosciute a popolazioni significative di personale.

Ragionando in termini di salario complessivamente destinato a remunerare prestazioni, competenze e merito, viene alla luce dunque una spiccata preferenza per la progressione orizzontale, la cui quota si colloca al di sopra di quella relativa alla produttività di ben sei punti percentuali (31% contro 25%). Il raffronto con le elaborazioni presentate nel paragrafo 1, evidenzia peraltro come tale rapporto sia anche, in parte, la risultante di un andamento speculare delle due voci, che ha visto, nel tempo, un graduale assottigliamento della quota di produttività a vantaggio della progressione orizzontale.

Il dato assume ancora più rilievo se confrontato con quello rilevato per Regioni ed Autonomie Locali, nel quale l'incidenza delle progressioni orizzontali è del 26%. Evidenti appaiono le implicazioni in termini di gestione retributiva, tenuto conto della natura di salario "irreversibile" delle progressioni orizzontali e del conseguente effetto di irrigidimento sulla gestione dei fondi per la contrattazione integrativa.

Il **Grafico 7** mostra infine una voce residuale ("altre voci accessorie ed indennità varie"), dal peso comunque non trascurabile (12%). Si tratta, per lo più, di indennità professionali corrisposte a specifiche popolazioni (ad esempio, indennità per l'assistenza domiciliare, indennità SERT, indennità professionali varie) oltre a voci "spurie" rilevate residualmente (assegni ad personam). Si può ritenere che quest'ultima fetta di "salario" presenti in misura significativa caratteristiche di retribuzione fissa.

3. Le retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato⁽²¹⁾

I dati sulle retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione presentati in questa sezione del Rapporto sono aggiornati all'ultimo comunicato ISTAT del 22 dicembre 2010. Essi registrano pertanto anche gli ultimissimi rinnovi contrattuali di una stagione contrattuale (biennio economico 2008-2009) che può considerarsi a tutti gli effetti conclusa⁽²²⁾.

L'ultima serie di dati resa disponibile da ISTAT non evidenzia forti variazioni, per i comparti di competenza Aran. Gli andamenti congiunturali (cfr. *Appendice statistica, Tav. 4.2*) mostrano solo una lieve crescita nei mesi di aprile e luglio 2010 (rispettivamente + 0,3 e + 0,3), per effetto della corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale ed una crescita appena percepibile (+ 0,1%) nel mese di settembre, che registra il rinnovo contrattuale del personale delle Accademie e dei Conservatori (AFAM), rinnovo che ha interessato entrambi i bienni contrattuali.

Per quanto concerne i restanti comparti pubblici (cfr. *Appendice statistica, Tav. 4.3*), l'andamento congiunturale appare sostanzialmente "piatto" fino al mese di ottobre 2010 (se si eccettua il lieve effetto di crescita nei mesi di aprile e luglio dovuto alla corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale). Il mese di novembre fa segnare invece, in termini congiunturali, un incremento sostenuto (+3,4%), dovuto agli effetti del rinnovo contrattuale relativo al biennio 2008-2009 per il comparto "Difesa e Sicurezza", sottoscritto nel mese di settembre⁽²³⁾.

Per il 2010, la crescita media annua delle retribuzioni contrattuali del personale pubblico di riferimento Aran (cfr. *Appendice statistica, Tav. 4.2*) risulta pertanto del +1,4% rispetto all'anno 2009; di questa percentuale, la maggior parte (+1%) è determinata da effetti di trascinamento, cioè da rinnovi di contratti sottoscritti nel 2009; solo uno 0,4% deriva invece dalle indennità di vacanza contrattuale corrisposte nel 2010 e dai pochi rinnovi che hanno interessato lo stesso 2010.

⁽²¹⁾ 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.

⁽²²⁾ Per quanto concerne i comparti di contrattazione collettiva di competenza Aran, al momento in cui questo Rapporto è stato chiuso (31/12/2010) tutti i contratti relativi al quadriennio 2006-2009 sono stati definitivamente sottoscritti. Nel mese di dicembre, si sono concluse anche le ultimissime trattative relative al rinnovo dei segretari comunali e provinciali (il biennio 2006-2007 è stato sottoscritto definitivamente il 14 dicembre, mentre il biennio 2008-2009, sottoscritto in forma di Ipotesi il 2 dicembre, deve ancora completare il suo iter) e del personale non dirigente di Digit-PA (il 22 dicembre è stata firmata l'Ipotesi per il CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007).

⁽²³⁾ L'accordo sindacale è stato recepito nel D.P.R. n. 184 del 1 ottobre 2010 per il personale non dirigente delle Forze di polizia e nel D.P.R. n. 185 del 1 ottobre 2010 per il personale non dirigente delle Forze armate.

Per il restante personale pubblico, la crescita annua risulta dello 0,9%, determinata esclusivamente in corso d'anno fra il pagamento della IVC e l'ultimo rinnovo relativo al biennio 2008-2009 intervenuto nell'ultima parte dell'anno (tali effetti saranno ovviamente percepiti, in tutta la loro entità, nelle prossime rilevazioni).

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 22 dicembre 2010 (novembre 2010)

	Pubblica amm.ne (escl. dirigenza)			Settore privato ⁽³⁾	Inflazione ⁽⁴⁾
	Comparti contr. coll. ⁽¹⁾	Altri comparti ⁽²⁾	Totale		
A. Tassi tendenziali					
ott-2009	3,7	0,0	3,1	3,2	0,3
nov-2009	3,6	0,0	3,0	3,1	0,7
dic-2009	3,1	0,0	2,6	2,9	1,0
gen-2010	3,1	0,0	2,6	2,4	1,3
feb-2010	1,6	0,0	1,3	2,4	1,2
mar-2010	1,5	0,0	1,2	2,6	1,4
apr-2010	1,8	0,3	1,5	2,7	1,5
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
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 ⁽⁵⁾	1,4	0,9	1,3	2,4	1,5

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

⁽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.

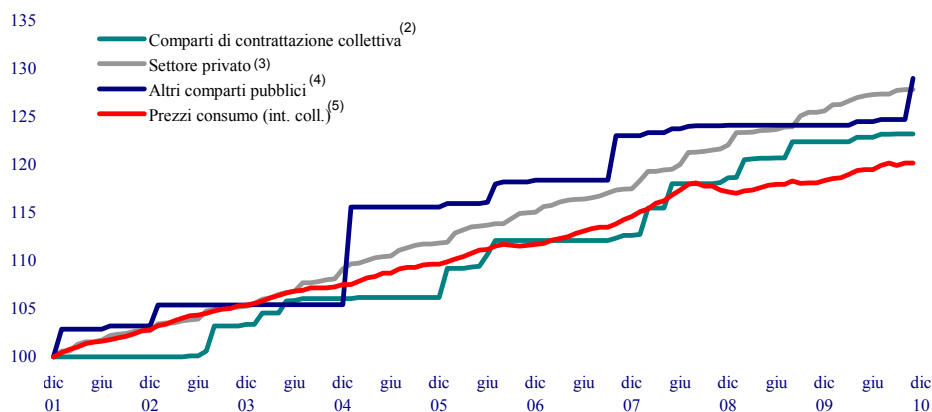
Infine, il Settore Privato (cfr. *Appendice statistica, Tav. 4.4*) mostra una crescita media annua del +2,4 % di cui l'1,1% determinata da trascinamenti dei contratti definiti nel 2009 e l'1,3% da benefici attribuiti dai contratti siglati in corso d'anno.

In un quadro di breve periodo, osservando l'andamento delle retribuzioni contrattuali in termini di tassi tendenziali (cfr. *Tavola 6*), da ottobre 2009 si nota:

- per i *comparti di contrattazione collettiva*, una crescita nel primo quadrimestre abbastanza corposa (fra il +3,7% e il +3,1%), dopo tale crescita i valori si attestano fra un minimo di un + 0,6% e un massimo di +2%;
- per il *restante personale pubblico non contrattualizzato*, la crescita è molto ridotta (inferiore all'1%), fatta eccezione per il mese di novembre con un +3,9% che registra gli incrementi dovuti al rinnovo 2008-2009;
- per il *settore privato*, l'andamento della crescita tendenziale è definito da fluttuazioni più moderate, che vanno da un minimo del +1,9% ad un massimo del +3,2%.

Grafico 8 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 22 dicembre 2010 (novembre 2010)



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

⁽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).

I dati del **Grafico 8** sugli andamenti delle retribuzioni contrattuali di Settore Privato, Comparti Aran e Altra PA, aggiornati al comunicato stampa Istat del 22 dicembre 2010, comprendono le variazioni rilevate fino al mese di novembre 2010. Il grafico mostra anche le variazioni dell'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività. Per i *comparti di riferimento Aran*, le variazioni rimangono comunque sempre al di sotto della curva di rappresentazione del Settore Privato. Le curve relative a *Settore Privato* e ad *Altri comparti pubblici* tendono invece a ricongiungersi per effetto della crescita del comparto Difesa e Sicurezza, dovuta all'ultimo rinnovo 2008-2009.

In linea con le elaborazioni presentate nei precedenti Rapporti, si conferma un andamento dei comparti di contrattazione collettiva più sostenuto rispetto all'andamento cumulato dei prezzi, dovuto alla caduta del livello di questi ultimi nella seconda metà del 2008 e ad una dinamica degli stessi rimasta comunque poco sostenuta anche nei mesi successivi.

Con questo Rapporto, riprendiamo anche la pubblicazione delle retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica, contrattualizzata Aran e non⁽²⁴⁾.

I dati, come per il resto del personale, riproducono i valori mensili della nuova serie dell'indice delle retribuzioni contrattuali, con base di riferimento dicembre 2005=100.

I valori per la dirigenza pubblica contrattualizzata Aran (cfr. **Appendice statistica, Tav. 4.6**) riepilogano una variazione annua 2010 del +2,2%, determinata per un +1,9% dai numerosi rinnovi contrattuali definiti in corso di anno, e per un +0,3% dall'attività negoziale del 2009⁽²⁵⁾.

Le retribuzioni contrattuali della restante dirigenza pubblica non contrattualizzata (cfr. **Appendice statistica, Tav. 4.7**) mostrano, nel riepilogo annuale sull'anno precedente, una variazione del +3,4% definita in ugual misura dai contratti sottoscritti nel 2010 (+1,7%) e dal trascinarsi dei rinnovi del 2009 (1,7%).

⁽²⁴⁾ Si ricorda che le informazioni relative alla dirigenza pubblica non influiscono sull'aggregato complessivo della Pubblica Amministrazione esposta nel comunicato stampa ISTAT.

⁽²⁵⁾ Per una visione riepilogativa sull'andamento della contrattazione in sede Aran, si rimanda all'apposita Sezione del nostro sito istituzionale: Punto CCNL <http://www.aranagenzia.it/HomeAran.nsf/cmp0607avn?OpenPage>.

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 22 dicembre 2010 (novembre 2010)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	102,4	105,0	106,2	111,0	113,8	2,4	0,0	0,1	0,0	0,0
feb.	102,4	105,0	108,4	112,4	113,8	0,0	0,0	2,0	1,3	0,0
mar.	102,4	105,0	108,4	112,4	113,8	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
apr.	102,5	105,0	108,4	112,5	114,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4
mag.	102,5	105,0	110,4	112,5	114,2	0,1	0,0	1,8	0,0	0,0
giu.	103,5	105,0	110,4	112,5	114,2	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	104,9	105,0	110,4	112,5	114,5	1,3	0,0	0,0	0,0	0,3
ago.	105,0	105,0	110,4	113,8	114,5	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0
set.	105,0	105,0	110,4	113,8	114,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	105,0	106,0	110,4	113,8	114,5	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0
nov.	105,0	106,2	110,5	113,8	115,2	0,0	0,2	0,1	0,0	0,6
dic.	105,0	106,2	110,9	113,8		0,0	0,0	0,4	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	2,5	2,5	1,2	4,4	2,6	2,2	3,8	1,3	4,4	2,8
feb.	2,4	2,5	3,2	3,6	1,3	2,2	3,8	1,4	4,4	2,6
mar.	2,4	2,5	3,2	3,7	1,2	2,1	3,8	1,4	4,5	2,4
apr.	2,5	2,5	3,2	3,8	1,5	2,1	3,8	1,5	4,5	2,2
mag.	2,5	2,4	5,1	1,9	1,5	2,1	3,8	1,7	4,2	2,2
giu.	3,5	1,4	5,1	1,9	1,5	2,3	3,6	2,0	4,0	2,2
lug.	4,9	0,1	5,2	1,9	1,8	2,5	3,2	2,5	3,7	2,2
ago.	5,0	0,0	5,2	3,1	0,6	2,8	2,8	2,9	3,5	2,0
set.	5,0	0,0	5,2	3,1	0,6	3,0	2,4	3,3	3,3	1,8
ott.	5,0	0,9	4,2	3,1	0,6	3,3	2,1	3,6	3,2	1,6
nov.	5,0	1,2	4,1	3,0	1,2	3,5	1,7	3,8	3,1	1,4
dic.	5,0	1,1	4,5	2,6		3,8	1,4	4,1	3,0	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	103,8	105,3	109,6	112,9	114,4
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,0	1,2	0,9	1,2	0,8
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	3,8	0,2	3,2	1,8	0,5

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 22 dicembre 2010 (novembre 2010)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	102,9	105,6	106,2	111,8	115,3	2,9	0,0	0,1	0,0	0,0
feb.	102,9	105,6	108,8	113,5	115,3	0,0	0,0	2,4	1,5	0,0
mar.	102,9	105,6	108,8	113,6	115,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
apr.	103,0	105,6	108,8	113,7	115,7	0,1	0,0	0,0	0,1	0,3
mag.	103,1	105,6	111,2	113,7	115,7	0,1	0,0	2,2	0,0	0,0
giu.	104,3	105,6	111,2	113,7	115,7	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	105,6	105,6	111,2	113,7	116,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,3
ago.	105,6	105,6	111,2	115,3	116,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0
set.	105,6	105,6	111,2	115,3	116,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
ott.	105,6	105,8	111,2	115,3	116,1	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
nov.	105,6	106,1	111,3	115,3	116,1	0,0	0,3	0,1	0,0	0,0
dic.	105,6	106,1	111,8	115,3		0,0	0,0	0,4	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	3,0	2,7	0,6	5,3	3,1	0,7	4,4	1,1	4,7	3,4
feb.	2,9	2,7	3,0	4,3	1,6	0,8	4,3	1,1	4,8	3,2
mar.	2,9	2,7	3,0	4,4	1,5	1,0	4,3	1,2	4,9	2,9
apr.	3,0	2,5	3,0	4,5	1,8	1,1	4,3	1,2	5,0	2,7
mag.	3,1	2,5	5,3	2,2	1,8	1,3	4,2	1,4	4,8	2,7
giu.	4,3	1,3	5,3	2,2	1,8	1,7	4,0	1,8	4,5	2,6
lug.	5,6	0,0	5,3	2,2	2,0	2,1	3,5	2,2	4,2	2,6
ago.	5,6	0,0	5,3	3,7	0,6	2,6	3,0	2,7	4,1	2,4
set.	5,6	0,0	5,3	3,7	0,7	3,0	2,5	3,1	4,0	2,1
ott.	5,6	0,2	5,0	3,7	0,7	3,5	2,1	3,5	3,9	1,8
nov.	5,6	0,5	4,9	3,6	0,7	3,9	1,7	3,9	3,8	1,6
dic.	5,6	0,5	5,3	3,1		4,4	1,3	4,3	3,6	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	104,4	105,7	110,2	114,2	115,8
b. Variazione % su anno precedente	4,4	1,3	4,3	3,6	1,4
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,0	1,2	0,4	1,4	1,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	4,4	0,1	3,9	2,2	0,4

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 22 dicembre 2010 (novembre 2010)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	100,3	102,4	106,4	107,4	107,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,3	102,4	106,7	107,4	107,4	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
mar.	100,3	102,4	106,7	107,4	107,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,3	102,4	106,7	107,4	107,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
mag.	100,3	102,4	107,0	107,4	107,7	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
giu.	100,4	102,4	107,0	107,4	107,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	102,1	102,4	107,3	107,4	107,9	1,6	0,0	0,2	0,0	0,2
ago.	102,3	102,4	107,3	107,4	107,9	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0
set.	102,3	102,4	107,3	107,4	107,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	102,3	106,4	107,3	107,4	107,9	0,0	3,9	0,0	0,0	0,0
nov.	102,3	106,4	107,3	107,4	111,6	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4
dic.	102,4	106,4	107,4	107,4		0,1	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	0,3	2,1	3,9	0,9	0,0	8,3	1,4	2,2	3,3	0,2
feb.	0,3	2,1	4,2	0,6	0,0	7,5	1,6	2,4	3,0	0,2
mar.	0,3	2,1	4,2	0,6	0,0	6,7	1,7	2,6	2,7	0,1
apr.	0,3	2,1	4,2	0,6	0,3	5,9	1,9	2,8	2,4	0,1
mag.	0,3	2,1	4,5	0,3	0,3	5,2	2,0	3,0	2,0	0,1
giu.	0,4	2,0	4,5	0,3	0,3	4,5	2,2	3,2	1,7	0,1
lug.	2,1	0,3	4,7	0,1	0,5	3,9	2,0	3,6	1,3	0,1
ago.	2,3	0,1	4,8	0,0	0,5	3,4	1,8	3,9	0,9	0,2
set.	2,3	0,1	4,8	0,0	0,5	2,8	1,7	4,3	0,5	0,2
ott.	2,3	4,1	0,9	0,0	0,5	2,3	1,8	4,0	0,4	0,2
nov.	2,3	4,1	0,9	0,0	3,9	1,8	2,0	3,8	0,4	0,6
dic.	2,4	3,9	0,9	0,0		1,3	2,1	3,5	0,3	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	101,3	103,4	107,0	107,4	108,3
b. Variazione % su anno precedente	1,3	2,1	3,5	0,3	0,9
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,0	1,1	2,9	0,3	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,3	1,0	0,6	0,0	0,9

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 22 dicembre 2010 (novembre 2010)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	100,1	103,4	105,8	110,3	112,9	0,1	0,5	0,7	1,1	0,5
feb.	100,9	103,5	106,7	110,3	112,9	0,9	0,1	0,8	0,0	0,0
mar.	101,2	103,8	106,7	110,3	113,3	0,3	0,3	0,0	0,0	0,3
apr.	101,5	104,0	106,8	110,5	113,5	0,3	0,2	0,1	0,2	0,3
mag.	101,6	104,1	106,9	110,5	113,7	0,1	0,1	0,0	0,0	0,2
giu.	101,7	104,1	107,3	110,6	113,8	0,1	0,0	0,4	0,1	0,1
lug.	101,8	104,2	108,4	110,8	113,9	0,1	0,1	1,1	0,2	0,1
ago.	101,8	104,4	108,5	110,8	113,9	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
set.	102,3	104,7	108,5	111,9	114,2	0,5	0,3	0,1	1,0	0,3
ott.	102,8	105,0	108,7	112,2	114,3	0,5	0,3	0,1	0,3	0,1
nov.	102,8	105,0	108,8	112,2	114,3	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
dic.	102,9	105,0	109,1	112,3		0,1	0,0	0,3	0,1	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	2,0	3,3	2,3	4,3	2,4	3,2	2,8	2,4	3,4	3,0
feb.	2,8	2,6	3,0	3,4	2,4	3,2	2,8	2,4	3,5	2,9
mar.	2,9	2,6	2,7	3,4	2,6	3,1	2,8	2,4	3,5	2,8
apr.	2,9	2,5	2,7	3,5	2,7	3,1	2,7	2,4	3,6	2,8
mag.	2,8	2,5	2,7	3,4	2,9	3,0	2,7	2,5	3,6	2,7
giu.	2,9	2,4	3,1	3,1	2,9	3,0	2,6	2,5	3,6	2,7
lug.	2,4	2,4	4,1	2,2	2,8	2,9	2,6	2,7	3,5	2,8
ago.	2,3	2,5	3,9	2,1	2,8	2,8	2,7	2,8	3,3	2,8
set.	2,5	2,3	3,7	3,1	2,1	2,7	2,6	2,9	3,3	2,7
ott.	2,9	2,1	3,5	3,2	1,9	2,7	2,6	3,0	3,3	2,6
nov.	2,9	2,2	3,6	3,1	1,9	2,7	2,5	3,1	3,2	2,5
dic.	2,9	2,1	3,9	2,9		2,7	2,5	3,3	3,2	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	101,8	104,3	107,7	111,1	113,8
b. Variazione % su anno precedente	2,7	2,5	3,3	3,2	2,4
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,9	1,1	0,7	1,4	1,1
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,8	1,4	2,6	1,8	1,3

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 22 dicembre 2010 (novembre 2010)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	102,0	105,0	106,3	110,8	113,5	2,0	0,0	0,1	0,0	0,0
feb.	102,0	105,0	108,0	111,9	113,5	0,0	0,0	1,7	1,1	0,0
mar.	102,0	105,0	108,0	112,0	113,5	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
apr.	102,1	105,0	108,0	112,0	113,9	0,1	0,0	0,0	0,0	0,4
mag.	102,3	105,0	109,7	112,1	113,9	0,2	0,0	1,5	0,1	0,0
giu.	103,1	105,0	109,7	112,2	114,1	0,8	0,0	0,0	0,0	0,2
lug.	104,3	105,0	109,7	112,4	114,4	1,1	0,0	0,0	0,2	0,2
ago.	104,8	105,2	109,7	113,4	114,6	0,0	0,2	0,0	0,9	0,2
set.	104,8	105,2	109,8	113,4	114,6	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
ott.	104,8	106,0	109,8	113,4	114,6	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0
nov.	104,8	106,1	110,4	113,4	115,2	0,0	0,2	0,5	0,0	0,5
dic.	104,9	106,1	110,7	113,4		0,1	0,0	0,3	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	3,0	2,9	1,2	4,2	2,4	2,2	4,2	1,6	3,9	2,9
feb.	2,9	2,9	2,9	3,6	1,4	2,2	4,2	1,6	4,0	2,8
mar.	2,9	2,9	2,9	3,7	1,3	2,2	4,2	1,6	4,0	2,6
apr.	3,0	2,8	2,9	3,7	1,6	2,3	4,2	1,6	4,1	2,4
mag.	3,2	2,7	4,4	2,2	1,6	2,4	4,2	1,8	3,9	2,3
giu.	4,1	1,8	4,4	2,3	1,8	2,6	4,0	2,0	3,7	2,3
lug.	5,1	0,7	4,5	2,4	1,8	2,9	3,6	2,3	3,6	2,2
ago.	5,6	0,4	4,3	3,4	1,0	3,2	3,2	2,6	3,5	2,0
set.	5,6	0,3	4,4	3,3	1,1	3,5	2,7	3,0	3,4	1,9
ott.	5,6	1,1	3,7	3,3	1,1	3,8	2,3	3,2	3,4	1,7
nov.	4,8	1,3	4,0	2,7	1,6	4,0	2,1	3,4	3,2	1,6
dic.	4,9	1,2	4,3	2,4		4,2	1,7	3,7	3,1	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	103,5	105,3	109,2	112,5	114,2
b. Variazione % su anno precedente	4,2	1,7	3,7	3,1	1,5
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,7	1,4	0,8	1,4	0,8
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	3,5	0,3	2,9	1,7	0,7

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 22 dicembre 2010 (novembre 2010)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	100,0	105,6	105,9	110,2	111,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	105,6	105,9	110,3	111,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
mar.	100,3	105,6	105,9	110,3	111,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,3	105,6	105,9	110,3	111,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
mag.	101,3	105,9	105,9	110,8	111,7	1,0	0,3	0,0	0,5	0,0
giu.	101,3	105,9	105,9	111,0	113,9	0,0	0,0	0,0	0,2	1,9
lug.	101,3	105,9	105,9	111,0	114,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
ago.	105,4	105,9	105,9	111,0	114,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
set.	105,6	105,9	105,9	111,0	114,6	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2
ott.	105,6	105,9	105,9	111,0	114,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	105,6	105,9	110,1	111,0	114,6	0,0	0,0	3,9	0,0	0,0
dic.	105,6	105,9	110,1	111,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	7,0	5,6	0,3	4,0	0,8	1,8	8,5	2,6	1,1	3,6
feb.	7,0	5,6	0,3	4,1	0,8	2,3	8,4	2,2	1,4	3,3
mar.	7,3	5,4	0,3	4,1	0,8	3,0	8,2	1,8	1,7	3,0
apr.	7,3	5,4	0,3	4,1	1,3	3,6	8,0	1,3	2,0	2,8
mag.	8,4	4,6	0,0	4,6	0,8	4,3	7,7	1,0	2,4	2,5
giu.	8,4	4,6	0,0	4,8	2,5	5,0	7,4	0,6	2,8	2,3
lug.	8,4	4,6	0,0	4,8	2,7	5,7	7,1	0,2	3,2	2,1
ago.	12,9	0,5	0,0	4,8	3,1	6,8	6,0	0,2	3,6	2,0
set.	13,1	0,3	0,0	4,8	3,2	7,8	5,0	0,2	4,0	1,9
ott.	13,1	0,3	0,0	4,8	3,2	8,9	4,0	0,1	4,4	1,8
nov.	5,6	0,3	3,9	0,9	3,2	8,8	3,5	0,4	4,1	2,0
dic.	5,6	0,3	4,0	0,8		8,7	3,1	0,8	3,9	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	102,7	105,8	106,6	110,8	113,1
b. Variazione % su anno precedente	8,7	3,1	0,8	3,9	2,2
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	5,8	2,9	0,1	3,3	0,3
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	2,9	0,2	0,7	0,6	1,9

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 22 dicembre 2010 (novembre 2010)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	100,0	103,2	107,1	109,2	113,6	0,0	0,5	0,9	0,0	0,6
feb.	100,0	103,2	107,1	109,2	113,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	103,2	107,1	109,2	113,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	103,2	107,1	109,2	113,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,0	103,2	107,1	109,2	113,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,9	103,2	107,1	109,2	113,6	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,9	103,2	107,1	113,0	113,6	0,0	0,0	0,0	3,4	0,0
ago.	100,9	106,1	107,1	113,0	116,6	0,0	2,8	0,0	0,0	2,6
set.	100,9	106,1	109,2	113,0	116,6	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0
ott.	100,9	106,1	109,2	113,0	116,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	100,9	106,1	109,2	113,0	116,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	102,7	106,1	109,2	113,0		1,8	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
gen.	7,0	5,6	0,3	4,0	0,8	2,4	1,9	3,8	3,1	3,2
feb.	7,0	5,6	0,3	4,1	0,8	2,5	2,0	3,8	2,9	3,4
mar.	7,3	5,4	0,3	4,1	0,8	2,5	2,0	3,9	2,8	3,6
apr.	7,3	5,4	0,3	4,1	1,3	2,6	2,1	3,9	2,6	3,7
mag.	8,4	4,6	0,0	4,6	0,8	2,6	2,2	3,9	2,5	3,9
giu.	8,4	4,6	0,0	4,8	2,5	2,7	2,1	4,1	2,4	4,1
lug.	8,4	4,6	0,0	4,8	2,7	2,5	2,2	4,2	2,5	3,7
ago.	12,9	0,5	0,0	4,8	3,1	2,3	2,6	3,8	2,9	3,5
set.	13,1	0,3	0,0	4,8	3,2	2,2	3,0	3,6	2,9	3,5
ott.	13,1	0,3	0,0	4,8	3,2	2,0	3,3	3,4	3,0	3,4
nov.	5,6	0,3	3,9	0,9	3,2	1,8	3,7	3,3	3,0	3,4
dic.	5,6	0,3	4,0	0,8		1,8	3,7	3,2	3,1	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2006	2007	2008	2009	2010
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	100,7	104,4	107,8	111,1	114,9
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,1	2,0	1,6	1,3	1,7
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,7	1,7	1,6	1,8	1,7

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.