

Rt

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto trimestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Dicembre 2004

3-4

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

anno 7 n. 3/4 –dicembre 2004

*Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165,
realizzato in base ad informazioni disponibili alla data del 15 dicembre 2004*

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

Redazione

Sergio Gasparrini

Cesare Vignocchi

Giuseppe Cananzi

Collaboratori di redazione

Vincenzo Emiliano Martire

Adriana Piacente

Servizio Studi Aran

Via del Corso 476 - 00186 Roma

Tel. 06 32483298 - Fax 06 32652128

E-mail ufficiodistatistica@aranagenzia.it

<http://www.aranagenzia.it>

Tutti i fascicoli del Rapporto trimestrale Aran
sono disponibili, in formato *Pdf*, nella sezione “pubblicazioni”
del sito **www.aranagenzia.it**
(nella medesima sezione sono presenti, in formato *Xls*, le serie
delle retribuzioni contrattuali esposte in appendice al Rapporto
ed alcune statistiche on-line del pubblico impiego)

Indice

1. <i>Una analisi retrospettiva delle politiche salariali delle Autonomie locali</i>	<i>pag. 3</i>
2. <i>Le retribuzioni contrattuali pubbliche e private: un aggiornamento</i>	<i>10</i>
3. <i>I Fondi per il salario accessorio del personale non dirigente del comparto Università: l'esercizio 2003</i>	<i>13</i>
<i>Appendice</i>	<i>21</i>

1. Una analisi retrospettiva delle politiche salariali delle Autonomie locali

Contabilità nazionale e Campione Aran: 2000-03

Come spesso ricordato su queste pagine, la fonte principale da cui trarre informazioni circa l'andamento effettivo delle retribuzioni del pubblico impiego è costituita dai quadri di Contabilità nazionale elaborati dall'Istat, nella versione istituzionale, rivolta al conto consolidato delle Amministrazioni pubbliche.

A parte l'evidente ufficialità, il vantaggio di questa fonte consiste nel buon aggiornamento con cui è resa disponibile: a metà del 2004, ad esempio, si disponeva delle risultanze 2003. Questa fonte, che ha lo scopo di formare gli aggregati di Contabilità nazionale, non consente tuttavia le tipiche analisi necessarie a comprendere le caratteristiche specifiche delle politiche retributive messe in atto dalle Amministrazioni. Le dinamiche retributive desumibili dalla Contabilità consentono una rappresentazione dell'andamento del salario procapite onnicomprensivo, senza tuttavia la possibilità di scomporre l'andamento stesso nelle sue principali determinanti. Anche in termini settoriali, il dettaglio reso disponibile è limitato ai tre macrocomparti rappresentati dalle Amministrazioni Centrali, da quelle Locali ed infine dagli Enti di Previdenza.

Il Servizio Studi Aran, attraverso una rilevazione campionaria interna, dispone di un'analisi più ravvicinata delle politiche salariali adottate dalle Autonomie locali, un macrocomparto che raccoglie Enti locali, Servizio sanitario nazionale ed altri settori non statali. La rilevazione è attuata utilizzando la struttura di schede messe a punto dall'Igop (Ragioneria generale dello Stato), cioè il *Conto Annuale*, con riferimento ad un campione di amministrazioni⁽¹⁾.

I sottogruppi di Enti locali campionati comprendono Comuni, Province, Regioni e Camere di commercio, mentre il Ssn si compone di Aziende Usi, Aziende Ospedaliere (più Irccs, Izs e Arpa). L'arco temporale coperto prende avvio dal 2000 e giunge sino al 2003. Il campione è riferito alle sole amministrazioni di riferimento Aran⁽²⁾ e, nell'ambito di queste, al solo personale contrattualizzato.

⁽¹⁾ Ciascuna delle Amministrazioni interpellate trasmette annualmente al Servizio Studi Aran copia del proprio Conto Annuale. Tale forma di collaborazione è stata scelta al fine di non fare gravare sui singoli enti l'onere elaborativo determinato da una rilevazione *ad hoc* consentendo allo stesso tempo di cogliere tutti i vantaggi (e i limiti) di una rilevazione campionaria.

⁽²⁾ Per esemplificare sono escluse le Regioni a statuto speciale, le Province Autonome di Trento e Bolzano, le amministrazioni comunali della Valle D'Aosta, del Trentino Alto Adige e del Friuli Venezia Giulia, le Camere di Commercio del Trentino Alto Adige e della Sicilia, le Aziende Sanitarie delle Province Autonome di Trento e di Bolzano.

Vi sono molte ragioni che sconsiglierebbero l'accostamento delle due fonti:

- in primo luogo la Contabilità nazionale contempla il complesso del personale, cioè anche le qualifiche dirigenziali ed è riferita a tutte le amministrazioni, comprese quelle delle Regioni a statuto speciale che non rispondono ai contratti stipulati in sede Aran; il campione Aran si rivolge (per ora) al personale non dirigente (il cosiddetto personale "di comparto") con riferimento alle sole amministrazioni contrattualizzate, cioè regolate dai contratti stipulati all'Aran;
- in secondo luogo le poste di Contabilità nazionale sono quantificate con un criterio di competenza; la metodologia del Conto Annuale fa invece riferimento ad un criterio di somme pagate in corso d'anno;⁽³⁾ ciò significa che l'annualità 2003 non incorpora ancora i Ccnl della tornata 2002-2005, relativamente al primo biennio, in quanto la definitiva sottoscrizione è avvenuta successivamente al 2003.⁽⁴⁾

A fronte delle ragioni appena elencate, che appunto sconsiglierebbero l'accostamento delle due fonti, fa premio l'esigenza di disporre di un quadro che mostri, se non altro, le modalità per ricondurre a coerenza le varie fonti. Come si vedrà, anche se non è agevole ottenere una coerenza completa, è comunque possibile trarre un segnale sufficientemente omogeneo.

La *tavola 1* mostra le dinamiche annuali delle retribuzioni procapite di fatto per singolo comparto, per ciascuno dei quali è negoziato uno specifico Ccnl. La prima parte della tavola riporta anche le risultanze provenienti dalla Contabilità nazionale, alle quali sono stata dedicate buona parte delle monografie inserite negli ultimi numeri del presente Rapporto.

La *tavola 1*, oltre ad illustrare le crescite retributive procapite nei singoli anni, presenta, nelle ultime tre colonne, i tassi cumulati su diversi periodi. La prima di queste colonne, relativa al periodo 2003-01, è stata riportata unicamente per consentire un momento di raccordo con quanto diffusamente commentato nel precedente numero di questo Rapporto. La seconda colonna mostra l'aumento complessivo nel periodo che dal 2000 giunge sino al 2003, lo stesso lasso di tempo per il quale si dispone delle risultanze del campione Aran.

La crescita cumulata per le Amministrazioni locali, desumibile della Contabilità nazionale, si ragguaglia all'11,7%, mentre il campione Aran offre, per lo stesso

⁽³⁾ Si potrebbe forse dire, più semplicemente, che si tratta di un criterio di *cassa*. Tuttavia il dettaglio delle singole poste permette agevolmente di depurare dalle somme pagate a titolo di arretrato, peraltro distintamente per gli anni precedenti e per quello corrente.

⁽⁴⁾ Nella maggior parte degli Enti sanitari campionati, gli emolumenti derivanti dal Ccnl 2002-03 sono inclusi come *arretrati per l'anno in corso*. Ciò deriva dal fatto che il Conto annuale per il Ssn prevederebbe, ad eccezione degli altri, un criterio di competenza. Per omogeneità di confronto con gli altri comparti si è tuttavia preferito escludere queste somme dall'analisi.

macrocomparto, un tasso pari al 14,3%. Gli esiti delle politiche retributive, così come quantificati dalle due fonti, sembrerebbero abbastanza distanti.

Rileva a questo proposito ricordare che, mentre il dato Istat (Contabilità nazionale) include, per le annualità 2002 e 2003, buona parte degli oneri del primo biennio della tornata 2002-05, il Conto annuale (campione Aran), dovendo attendere il concreto pagamento degli aumenti contrattuali, ne contiene una minima parte. Di contro, andando a ritroso nel tempo, si trovano per l'anno 2001 nei dati di Conto annuale tutti gli oneri della tornata contrattuale 2000-01. In effetti, poiché i relativi Ccnl sono stati siglati successivamente al 2000, è solo dal 2001 che il Conto Annuale ne recepisce il relativo effetto, mentre per la Contabilità nazionale l'attribuzione avviene nel 2000.

Questo disallineamento nel tempo della contabilizzazione delle spese dei contratti che caratterizzano le due diverse fonti informative induce a ricostruire un valore cumulato sui dati Istat per il periodo che dal 1999 giunge sino al 2001, valore illustrato nell'ultima colonna della *tavola 1*. Il personale delle Amministrazioni locali avrebbe così usufruito di miglioramenti retributivi procapite pari al 14,2%, un dato coerente con quello che si evince dal campione Aran, costruito sui Conti annuali.

Tuttavia, per maggiore precisione, va rilevato che il riallineamento dei dati ottenuto escludendo dal confronto una parte degli effetti rilevati nella contabilità nazionale non appare del tutto corretto. Infatti, se è vero che nei dati 2002-03 di conto annuo non si rinvengono crescite attribuibili ai contratti del medesimo

Tavola 1

La dinamica retributiva procapite del personale pubblico locale

Variazioni percentuali medie annue e cumulate.

	00/99	01/00	02/01	03/02	03/01	03/00	01/99
Contabilità nazionale⁽¹⁾							
Amm. pubbliche, totale	4,4	4,1	3,4	4,4	7,9	12,3	8,6
di cui: Amm. Locali ⁽²⁾	7,9	5,9	2,9	2,5	5,4	11,7	14,2
Campione Aran⁽³⁾							
Aut. locali ⁽²⁾	-	8,2	3,9	1,7	-	14,3	-
di cui: Enti locali	-	8,9	2,1	2,1	-	13,5	-
SSN	-	8,1	5,4	1,2	-	15,2	-

⁽¹⁾ Istat, Contabilità Nazionale, Conti istituzionali.

⁽²⁾ La dizione *Amministrazioni Locali* utilizzata in Contabilità è sostanzialmente analoga a quella di Autonomie locali del campione Aran.

⁽³⁾ Rilevazione campionaria basata sul modulario del Conto Annuale.

periodo, non è altrettanto vero che all'interno degli stessi dati non vi siano crescite retributive dovute alla contrattazione integrativa che, come si è più volte commentato, procedono con tempistiche ed evoluzioni non sempre riconducibili alle disposizioni dei contratti nazionali che ne autorizzano l'avvio. In ogni caso, anche se la coerenza non può dirsi completa, come accennato in precedenza, il segnale desumibile dalle due fonti risulta abbastanza omogeneo.

La scomposizione della dinamica retributiva

Oltre alla dinamica complessiva, le informazioni contenute nel Conto annuale permettono di gettare luce sulle leve di politica retributiva messe in atto dalle Autonomie locali. La scomposizione presentata nella *tavola 2* è abbastanza consueta e distingue, innanzitutto, fra le principali determinanti della crescita retributiva di fatto:

- i. i benefici determinati in sede di Ccnl e corrisposti in termini di competenze fisse;
- ii. i benefici determinati in sede di contrattazione integrativa e corrisposti in termini di competenze accessorie (valutati al netto delle progressioni economiche);
- iii. i benefici originati dalla mobilità professionale, sia come sviluppi orizzontali, sia come carriera verticale.

Per una corretta interpretazione di questa analisi vanno ricordati due aspetti. Il primo è che nel calcolo dei benefici determinati in sede di Ccnl viene escluso tutto ciò che deriva appunto dalla mobilità: viene registrato unicamente il riadeguamento delle competenze fisse, a struttura professionale immutata, cioè quella del 2000. Il secondo aspetto attiene alla natura numerica delle percentuali calcolate. Non si tratta della crescita delle singole componenti, quanto del contributo singolarmente offerto alla crescita complessiva. In questo modo le diverse determinanti si sommano alla dinamica retributiva di fatto.

Quella proposta è una fra le possibili letture. Si potrebbe anche essere interessati a scomporre più finemente la questione della mobilità professionale in termini di: *a.* sviluppi orizzontali, *b.* carriera verticale e *c.* turnover. In effetti quest'ultimo elemento viene giocoforza incluso nella semplice scomposizione qui proposta, anche se si tratta di un fenomeno affatto diverso.

D'altro canto l'interesse potrebbe andare ad una interpretazione maggiormente legata ai momenti da cui originano i benefici salariali: la contrattazione nazionale, la contrattazione integrativa, la carriera verticale. La cosa tuttavia non è facilmente attuabile. A prima vista ciò significherebbe considerare congiuntamente, sul versante della contrattazione integrativa, sia gli effetti salariali derivanti dagli sviluppi orizzontali, sia gli incrementi attribuiti alle

competenze accessorie. In realtà una parte di questi ultimi è decisa direttamente in sede di Ccnl. Allo stesso modo, si hanno diversi episodi nei quali le riqualificazioni professionali vengono decise in sede di Ccnl: è appunto il caso della Sanità nel biennio contrattuale in esame.

Ritornando alla *tavola 2*, il primo aspetto da porre in rilievo attiene al riferimento del quadro complessivo di regolazione salariale desunto dall'applicazione del meccanismo di politica dei redditi. L'inflazione programmata per il biennio 2000-01 era pari rispettivamente all'1,2% e all'1,7%. A ciò si aggiunse un recupero anticipato dell'inflazione effettiva, che nel frattempo andava posizionandosi su valori decisamente più elevati. In tutto si tratta quindi del 3,2% che fu variamente modulato nei diversi Ccnl in relazione alle competenze fisse.

Nei tre comparti considerati l'effetto è del tutto simile: si va dal 3,2% degli Enti locali al 2,8% del SSN. Queste differenze originano dal fatto che quote diverse delle risorse disponibili sono state destinate ad adeguare le competenze fisse.

La seconda riga della *tavola* mostra simmetricamente i benefici economici che sono affluiti alle competenze accessorie. Per gli Enti locali il valore che emerge è pari al 4,7%, vale a dire che l'incremento delle competenze accessorie determina, ai fini delle retribuzione complessiva, un effetto superiore al riadeguamento di quelle fisse. In altri termini, se circa 50 euro mensili sono andati ad incrementare, mediamente, lo stipendio del personale degli Enti locali, una cifra attorno ai 70 euro ha preso la strada del trattamento accessorio.

Considerando che tale trattamento è pari a poco meno di 1/5 della retribuzione complessiva, si evince l'attenzione ed il ruolo che le politiche retributive hanno dedicato alle competenze accessorie. Si può ricordare che tali competenze includono, oltre a tutto il sistema delle Indennità (turni, rischio, disagio, ecc.), gli Istituti della produttività, della posizione e del risultato.

Per il Servizio Sanitario Nazionale le scelte sono state, in parte, diverse. Quanto già visto sul versante del trattamento fisso trova un riflesso simile in termini dell'accessorio, il cui contributo è di poco inferiore al 2,5%. L'ultima riga della *tavola 2* illustra quanto è dovuto agli effetti di carriera e turnover. Per gli Enti locali è quantificabile il 5,6%, un valore di tutto rilievo, che deriva in larga parte dalle progressioni orizzontali. Ad ulteriore qualificazione di queste risultanze si può ricordare che le risorse necessarie per consentire questi consistenti sviluppi professionali derivano in larga parte dalle risorse integrative in senso proprio, negoziate in sede decentrata. D'altro canto le risorse destinate già in sede di Ccnl a favore della contrattazione integrativa rappresentano una quota del tutto minoritaria rispetto a quanto emerge dalle dinamiche di fatto.

Tavola 2
La scomposizione della dinamica retributiva delle Autonomie locali nel periodo 2000-2003

Variazioni percentuali procapite. ⁽¹⁾

	Enti locali	Ssn
Dinamica di fatto ⁽²⁾	13,5	15,2
<i>di cui:</i>		
• Comp. fisse ⁽³⁾	3,2	2,8
• Comp. accessorie ⁽⁴⁾	4,7	2,4
• Turnover e carriera ⁽⁵⁾	5,6	10,0

⁽¹⁾ Rilevazione campionaria basata sul modulario del Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato.

⁽²⁾ Retribuzione media procapite di fatto del 2003 rispetto a quella del 2000.

⁽³⁾ Valore da Ccnl a struttura professionale fissa del 2000.

⁽⁴⁾ Contributo esercitato dalle competenze accessorie.

⁽⁵⁾ Ottenuta come residuo fra la dinamica di fatto e le due precedenti.

Anche su questo versante si conferma come il Ssn abbia adottato una diversa modulazione delle politiche retributive. A contenuti incrementi delle competenze fisse ed accessorie si vede come lo sforzo finanziario sia stato dedicato a favorire un importante processo di riqualificazione professionale, deciso in sede di contrattazione di livello nazionale. Si tratta, in buona misura, della ricollocazione dalla categoria C alla categoria D dei diversi profili professionali (infermieristico,

ostetrico, riabilitativo, ecc) appartenenti al ruolo sanitario che segue una lunga vertenza sindacale superata da un intervento mirato da parte del Comitato di Settore che ha esplicitamente finalizzato allo scopo una cospicua quota di risorse. ⁽⁵⁾ A questa mobilità verticale, che ha interessato quasi la metà del personale, vanno poi aggiunti gli sviluppi orizzontali, cumulando un effetto complessivo pari al 10%.

La *tavola 3* dettaglia ulteriormente l'analisi degli Enti locali, distinguendo fra Regioni, Comuni con oltre 50 mila abitanti e Comuni sotto tale soglia. Il risultato più importante è che pur trattandosi di enti con diverse strutture amministrative, anche da un punto di vista dimensionale, e diversa missione istituzionale, le differenze sul fronte delle politiche retributive integrative non sono così rilevanti. Dati gli spazi di autonomia gestionale, riflessi anche in sede di Ccnl, ci si poteva attendere una variabilità più accentuata.

Nondimeno appaiono alcuni tratti specifici degni di nota. Innanzitutto, l'effetto delle competenze fisse risulta differenziato per un semplice fatto contabile: poiché la retribuzione totale percepita dal personale delle Regioni è più elevata, un identico aumento monetario sulle competenze fisse esercita un contributo minore alla dinamica complessiva. Il contributo esercitato dalle competenze accessorie, analizzando nell'ordine i Comuni minori, quelli maggiori e le Regioni, evidenzia, al contrario, un impatto crescente.

⁽⁵⁾ È stato interessato al provvedimento anche il profilo di assistente sociale, appartenente al ruolo tecnico.

Per le Regioni si giunge a quantificare un impatto quasi doppio rispetto a quello sulle competenze fisse: il peso assunto dalla contrattazione integrativa, già posto in evidenza per il complesso del comparto, risulta ancora più evidente per questo gruppo di amministrazioni. Circa l'effetto proveniente da turnover e carriera non si osservano invece differenze altrettanto significative: le risultanze dei tre gruppi di amministrazioni sono prossime a quella media di comparto.

Tavola 3
La scomposizione della dinamica retributiva degli Enti locali
nel periodo 2000-2003

Variazioni percentuali procapite. ⁽¹⁾

	Regioni a stat. ord.	Comuni > 50 mila ab.	Comuni < 50 mila ab.
Dinamica di fatto ⁽²⁾	13,8	13,1	13,2
di cui: Competenze fisse ⁽³⁾	2,9	3,2	3,2
Competenze accessorie ⁽⁴⁾	5,2	4,6	4,5
Turnover e carriera ⁽⁵⁾	5,7	5,3	5,5

⁽¹⁾ Rilevazione campionaria basata sul modulario del Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato.

⁽²⁾ Retribuzione media procapite di fatto del 2003 rispetto a quella del 2000.

⁽³⁾ Valore da Ccnl a struttura professionale fissa del 2000.

⁽⁴⁾ Contributo esercitato dalle competenze accessorie.

⁽⁵⁾ Ottenuta come residuo fra la dinamica di fatto e le due precedenti.

2. Le retribuzioni contrattuali pubbliche e private: un aggiornamento⁽¹⁾

Le retribuzioni contrattuali della Pubblica Amministrazione non si sono pressoché modificate rispetto a quanto commentato nell'ultimo numero del presente Rapporto: il relativo indice è aumentato di 0,2 punti, passando dal valore di 110,9 del maggio scorso a quello di 111,1 di novembre e che chiuderà anche l'anno, non essendovi novità da registrare nel mese di dicembre.⁽²⁾ Nello stesso semestre l'indice del Settore privato si è incrementato di un punto e mezzo, passando da 108,5 (maggio) a 110,0 (novembre).⁽³⁾ Questa diversa dinamica, come da tempo si sostiene in queste pagine, deriva da ritmi di aumento molto diseguali fra pubblico e privato: il primo a scalini, con un forte addensamento verso la fine di ciascuna tornata contrattuale, il secondo con maggiore gradualità e continuità nel tempo.

Ne deriva che confronti ravvicinati nel tempo restituiscono visioni che possono variare, anche di molto, a seconda del periodo osservato, a volte anche del singolo mese. Analisi più estese permettono di cogliere confronti più adeguati ed anche, come nel caso attuale, lasciare presagire i riflessi attesi di ritardi accumulati che, una volta sbloccati, possono in un breve periodo di tempo innalzare bruscamente l'indicatore Istat. Ciò implica per altro l'erogazione concentrata e simultanea di tutti gli arretrati accumulati, fatto questo non registrato, per costruzione, dall'indice delle retribuzioni contrattuali mensili.

La *figura 1* aggiorna a novembre, praticamente a fine 2004, l'andamento comparato delle retribuzioni di livello nazionale per la Pubblica Amministrazione ed il Settore privato, a partire dall'inizio della tornata contrattuale 1998-2001.

Questa visione di medio periodo consente di verificare la tenuta dell'accordo sul costo del lavoro del luglio 1993, confermato da traiettorie che non si discostano significativamente dal tasso di inflazione: a fine 2004 praticamente coincide nel caso privato, mentre come accennato l'indice pubblico disegna a partire da metà 2001 una curva che si posiziona al di sotto di quella dei prezzi ma potrebbe riprendere significativamente quota in caso di rinnovo dei contratti in fase di accordo.

⁽¹⁾ Si ringraziano Franco Causarano e Ubaldo Capparoni 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.

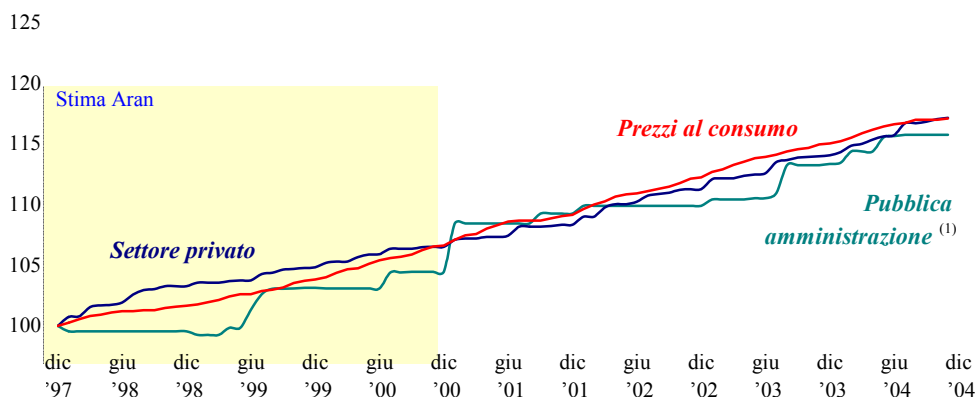
⁽²⁾ L'indice è stato modificato per effetto dell'applicazione del Ccnl 17 maggio 2004 - Presidenza del Consiglio, del Ccnl 26 maggio 2004 - Amministrazioni autonome dello Stato (Vigili del fuoco e Monopoli di Stato) nonché del Ccnl 28 maggio 2004 - Agenzie fiscali. Questi contratti sono complessivamente riferiti ad un numero modesto di addetti (meno di 100 mila rispetto agli oltre 2,8 milioni rappresentati nella base di calcolo Istat).

⁽³⁾ Cfr. tavole in appendice per una analisi degli incrementi congiunturali e tendenziali di tali indici.

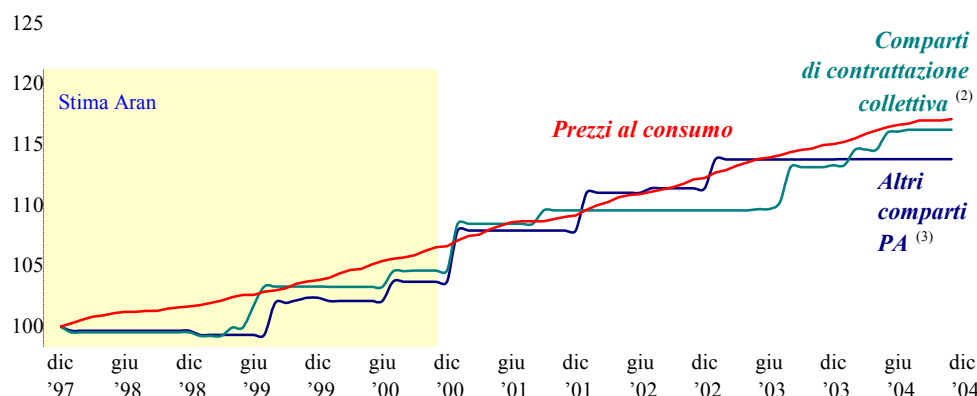
Figura 1
Inflazione e retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione ⁽¹⁾
e nel Settore Privato

Base dicembre 1997 = 100. Dati aggiornati al comunicato stampa novembre 2004.

A - Pubblica Amministrazione / Settore Privato



B - Componenti Pubblica Amministrazione



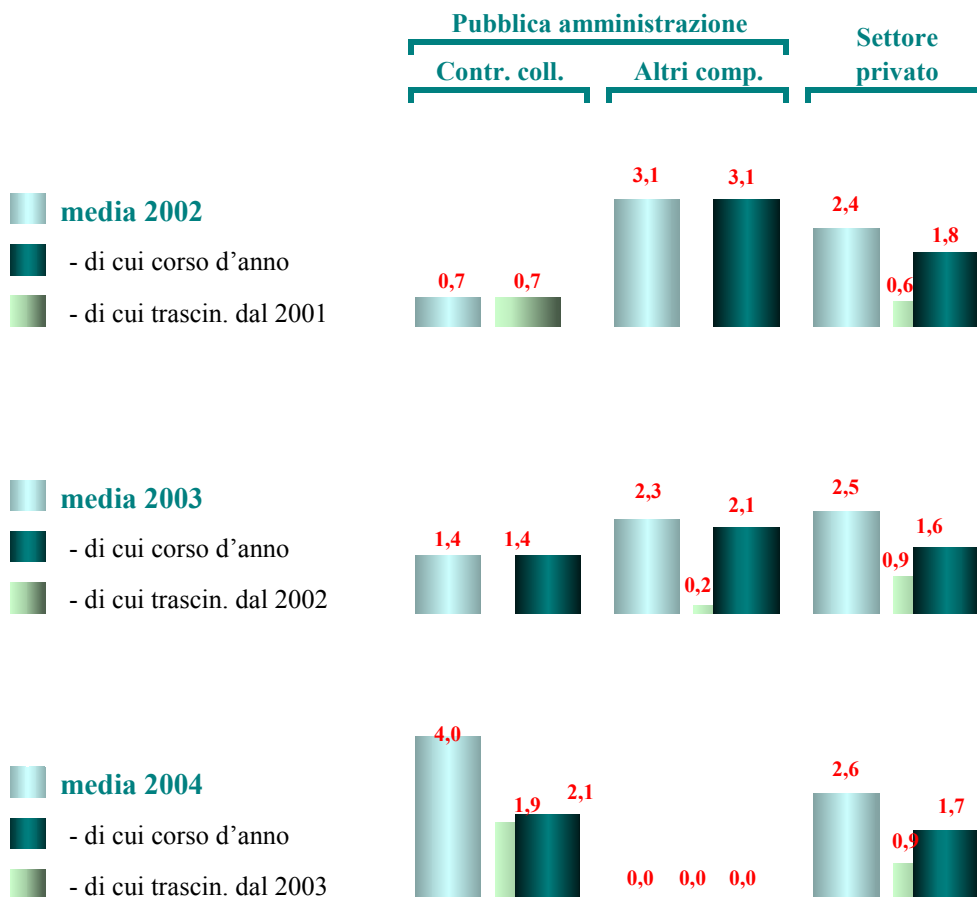
(1) Nuova serie Istat (al netto delle figure dirigenziali).
 (2) Personale pubblico rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.
 (3) Personale pubblico per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran.

Fonte: Elaborazioni e stime Aran su dati Istat.

La sezione inferiore della *figura 1* suddivide l'indicatore pubblico in due grandi insiemi: quello riferito alla contrattazione collettiva di riferimento Aran e quello riferito ai restanti comparti pubblici, regolati al di fuori dell'Aran (personale non dirigente delle Forze armate e dell'ordine). I comparti Aran avevano già sofferto un periodo di stasi determinato dall'avvio della tornata 2002-05, durato dagli ultimi mesi del 2001 fino a metà del 2003 - quando l'Istat recepì il Ccnl dei Ministeri (luglio 2003) e quello della Scuola (il mese successivo). Le retribuzioni dei comparti delle forze militari e civili segnalano a loro volta quasi un biennio di completa stasi che si protrae sin dal gennaio 2003.

Figura 2
Retribuzioni contrattuali: trascinamento e corso d'anno nella Pubblica Amministrazione e nel Settore privato^(*)

Anni 2002-2004. Aggiornamento comunicato stampa novembre 2004.



^(*) Stima Aran su dati Istat.

La *figura 2* consente in questo quadro generale una ottica più ravvicinata, anche se comunque non congiunturale: misura l'indice delle retribuzioni contrattuali in termini di variazioni medie annuali, a partire dal 2002. Dalla figura emerge un quadro solo apparentemente diverso rispetto al grafico precedente, elaborato su una cadenza mensile: il personale pubblico contrattualizzato, nel solo 2004, registra un incremento del 4%. Questo dato è tuttavia agevolmente interpretabile se si osserva attentamente la dimensione delle colonne relative nei due anni precedenti: la firma dei contratti, riferiti al biennio economico 2002-03 di Ministeri e Scuola (nel corso del 2003) e quella delle Autonomie territoriali e della Sanità (recepita dall'indice Istat rispettivamente a febbraio ed a maggio 2004) spiegano il relativo picco ed il grafico alla pagina precedente consente di collocare correttamente tali incrementi.

3. I Fondi per il salario accessorio del personale non dirigente del comparto Università: l'esercizio 2003

Sono quasi 60 mila i dipendenti contrattualizzati delle Università italiane censiti dal Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato: ^(1,2)

- 47 Atenei hanno meno di 1.000 dipendenti contrattualizzati, ma nel complesso impegnano un terzo o poco più del personale totale (35%);
- i restanti 16 Atenei hanno oltre 1.000 dipendenti e coprono i rimanenti due terzi di personale (65%).

La *tavola 1* che segue restituisce il disegno del campione interno Aran di questo comparto di contrattazione: si tratta di un totale di 18 enti, 8 dei quali scelti fra le Università con meno di 1.000 dipendenti (per un grado di copertura di poco superiore al 20%) e 10 riferiti alle Università di maggiori dimensioni (con un grado di copertura che supera il 70% sia in termini di dipendenti che di masse retributive erogate).

Questa scelta di rilevazione, potenziata rispetto al passato, permette di monitorare nel complesso un dipendente contrattualizzato ogni due e di elaborare, a partire dai dati rilevati, le stime Aran riferite all'intero universo di riferimento.

⁽¹⁾ Il dato è riferito al 2002 in quanto le risultanze per il 2003 non sono ancora disponibili al momento in cui sono scritte queste note.

⁽²⁾ Oltre al personale contrattualizzato sono impegnati nel comparto circa 67 mila professori e ricercatori universitari che regolano la propria retribuzione di livello nazionale all'esterno dell'Aran (cfr. *Rapporto Trimestrale*, giugno 2004, pag. 14).

Tavola 1
Unità censite e grado di copertura del campione interno Aran
in termini di dipendenti e masse retributive

Comparto Università, personale non dirigente, anno (base) 2000. ^(*)

	n. Enti		Pesi ^(**)	% Dip.	% Retrib.
	Campione	Universo			
- oltre 4.000 dip.	2	2	0,189	100,0	100,0
- da 2.001 - 4.000 dip.	3	5	0,208	59,5	59,0
- da 1.001 - 2.000 dip.	5	9	0,252	56,4	57,5
- totale oltre 1.000 dip.	10	16	0,649	70,1	71,4
- fino a 1.000 dip.	8	47	0,351	22,4	22,2
Totale	18	63	1,000	53,3	55,1

^(*) Il Conto annuale 2000 costituisce l'edizione della rilevazione censuaria della Ragioneria Generale dello Stato sulla cui base è dimensionato il campione interno Aran.

^(**) I pesi sono calcolati in base al numero dei dipendenti contrattualizzati non dirigenti che operano nelle 63 amministrazioni censite dalla Ragioneria Generale dello Stato.

I Ccnl del comparto Università, tradizionalmente, si perfezionano dopo che gli accordi riferiti ad alcune centinaia di migliaia di dipendenti (Autonomie territoriali, Ministeri, Sanità e Scuola) hanno già definito i contorni della tornata contrattuale in corso. Questo è successo nel 1994-97, si è ripetuto nel 1998-2001 e si sta confermando per il 2002-2005.

La scelta di analizzare la retribuzione accessoria regolata dai fondi della contrattazione integrativa universitaria sulla base delle evidenze per il 2003 è dettata dalla considerazione che solo nel maggio di quell'anno fu siglato il relativo Ccnl per il biennio economico 2000-01, permettendo quindi una prima visuale sulla applicazione dei disposti di quella intera tornata contrattuale.

I fondi per il salario accessorio del comparto università

La *tavola 2* espone alcuni dati essenziali sulle diverse categorie di personale contrattualizzato non dirigente regolate dai contratti nazionali dell'università:

- in primo luogo il personale delle categorie B, C e D, che raccoglie oltre il 90% del personale e attinge al *Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale*;
- in secondo luogo il personale della categoria EP, acronimo che sta per *elevate professionalità* e che rappresenta intorno al 5% dei dipendenti; la retribuzione accessoria di questa categoria richiama quella tipica del personale dirigente nella sua semplicità architeturale poiché comprende, regolata dal *Fondo* omonimo, unicamente la *retribuzione di posizione* e quella di *risultato*; ⁽³⁾
- infine la categoria CEL (*collaboratori ed esperti linguistici*) che rappresenta, secondo la stima Aran per il 2003, un dipendente ogni 40 (cioè il 2,5%); il trattamento complessivo di questa categoria è stato rideterminato dall'art. 22 del Ccnl 13 maggio 2003 in attuazione dell'art. 52 del Ccnl del 2000; i CEL possono attingere al medesimo Fondo del personale delle categorie B, C e D, ai sensi del citato art. 22.

Per una corretta rappresentazione del personale delle categorie B, C e D, si è ritenuto opportuno depurare il *Fondo per le progressioni economiche e la produttività individuale* delle poste riferite alla categoria dei CEL, considerato anche il rilievo marginale di queste ultime. ⁽⁴⁾

⁽³⁾ Una ulteriore somiglianza è costituita dall'assorbimento nel fondo delle risorse in precedenza utilizzate per la remunerazione dello straordinario, non più erogato a tale categoria di personale. La categoria continua a percepire, al di fuori del fondo, l'indennità di Ateneo e, quando dovuti, l'indennità di rischio da radiazioni ed i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale (cfr. primo comma dell'art. 62 del Ccnl 9 agosto 2000).

⁽⁴⁾ Le voci attinenti questa categoria (somme finalizzate ai disposti dell'art. 22/2003 e la retribuzione di risultato, stimata in base alle evidenze di cassa della categoria esposte nella tavola 13 del Conto Annuale) sono state escluse dall'analisi sul fronte dell'utilizzo. La formazione del fondo è stata anch'essa ridotta dei medesimi importi.

Tavola 2
Le tipologie di personale non dirigente del comparto Università

Note di sintesi, composizione % e retribuzione media in euro annui. Dati 2003.

	<u>% dip.</u>	<u>retr media</u>
1. Categorie B, C e D		
<ul style="list-style-type: none"> • Attingono al Fondo <i>progressioni economiche e produttività collettiva e individuale</i> (artt. 67-68 Ccnl 9/8/2000) 	92,5%	21.500
<ul style="list-style-type: none"> • ivi compreso il personale a tempo determinato 		
<ul style="list-style-type: none"> • non partecipa al Fondo l'indennità di Ateneo né lo straordinario 		
2. Categoria EP (Elevate Professionalità)		
<ul style="list-style-type: none"> • Attingono al Fondo per la <i>retribuzione di posizione e di risultato</i> (artt. 62 e 70 Ccnl 9/8/2000) 		
<ul style="list-style-type: none"> • ivi compreso il personale a tempo determinato 		
<ul style="list-style-type: none"> • non partecipano al Fondo le indennità di Ateneo, di rischio da radiazioni ed i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale (art. 62 c. 1 Ccnl 9/8/2000) 	5,0%	33.500
<ul style="list-style-type: none"> • lo straordinario viene assorbito dal fondo e non più erogato 		
3. CEL (Collaboratori ed esperti linguistici)		
<ul style="list-style-type: none"> • (possono) attingere al Fondo per le <i>progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale</i> per quanto riguarda l'applicazione di una sentenza della Corte di giustizia europea (art. 22 Ccnl 13 maggio 2003) 	2,5%	19.000
<ul style="list-style-type: none"> • il relativo personale a tempo determinato non è specificamente rilevato in sede di Conto Annuale 		

(*) I valori sulla destra costituiscono una stima su dati campione interno Aran per l'esercizio 2003 valutati al netto della cosiddetta *Indennità De Maria*. Questa indennità costituisce infatti una perequazione, a carico del Servizio sanitario nazionale, a favore solo del personale universitario che opera nei policlinici universitari ed in altre strutture sanitarie ed esula quindi dagli interessi conoscitivi della presente nota.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP è stimato indirettamente come somma delle erogazioni riferite alle figure delle posizioni funzionali da EP1 ad EP5, nel corso del 2003, per ciascuna delle sue due componenti. Si tratta di una approssimazione resa necessaria in quanto la sezione del Conto Annuale dedicata al Fondo per la contrattazione integrativa di questo personale è risultata non utilizzabile a causa della varietà di interpretazione che ne hanno dato le diverse Amministrazioni compilanti. ⁽⁵⁾

⁽⁵⁾ La principale differenza fra i dati utilizzati, ripresi dalla *tavola 13* del Conto Annuale e la *tavola 15*, dedicata al fondo per la contrattazione integrativa della categoria EP è che la prima è costruita con un criterio tendenzialmente di cassa mentre la seconda di competenza, differenze peraltro sfumate in quanto nella tavola per cassa è prevista una voce riferita agli arretrati anni precedenti (che ne avvicina i valori alla competenza) ed anche nella tavola per competenza sono previsti importi "provenienti dall'anno precedente" e "importi non utilizzati rinviati all'anno successivo".

Il Fondo per le progressioni economiche e la produttività

Per apprezzare correttamente la dimensione di questo fondo è necessario precisare che esso regola il salario accessorio del personale delle categorie B, C e D oltre che alcune poste, complessivamente trascurabili, riferite al personale della categoria CEL.⁽⁶⁾ Inoltre va tenuto presente come per il fondo in esame non transitano le poste dello straordinario e quelle dell'indennità di Ateneo.

La *figura 1* sintetizza, nella prima sezione in alto, la dotazione finanziaria del fondo, pari a 2.100 euro medi anni per dipendente (linea rossa del grafico, comprese le figure a tempo determinato). Si tratta evidentemente di un valore medio, che presenta una certa variabilità da una amministrazione all'altra.⁽⁷⁾

Per questo motivo è utile osservare separatamente gli Atenei di minore dimensione (cioè quelli con meno di 1.000 dipendenti contrattualizzati) rispetto a quelli maggiori: la dotazione del fondo risulta tendenzialmente più modesta negli Atenei più piccoli, in quanto gravita intorno ad una media di 1.500 euro annui per dipendente contro i 2.400 delle università più grandi.

La sezione centrale della *figura 1* disaggrega il fondo nelle sue principali componenti di utilizzo (produttività, progressioni economiche, ecc.) e la sezione inferiore riporta per completezza la dimensione, sempre in euro annui per dipendente, dello straordinario e dell'indennità di Ateneo.

Con riferimento a quest'ultima, i cui valori sono prefissati in sede contrattuale, è interessante notare che risulta praticamente uguale negli Atenei grandi ed in quelli piccoli (poco più di 1.600 euro annui in entrambi i casi, con una differenza media di meno di 10 euro tra le due categorie). Ciò pare confermare la cura che le singole amministrazioni pongono nella compilazione di questa indagine e quindi, indirettamente, la variabilità esposta con riferimento alle altre voci indicate nella figura.

Fatte queste precisazioni, l'evidenza più generale che emerge dalla figura è che il fondo regola, per l'esercizio 2003, un ammontare di risorse comune alle due tipologie di università analizzate e pari, grossomodo, alla appena citata indennità di Ateneo. A tale zoccolo comune si aggiunge, ma solo per quanto riguarda la media delle università con oltre mille dipendenti, un differenziale di circa 900 euro.

La sezione centrale della figura aiuta a comprendere meglio la natura di tale differenziale, in quanto dettaglia la composizione di utilizzo del fondo, sempre

⁽⁶⁾ Le elaborazioni presentate sono in ogni caso depurate delle poste riferite ai collaboratori ed esperti linguistici, come si è già avuto modo di notare (cfr. nota 4).

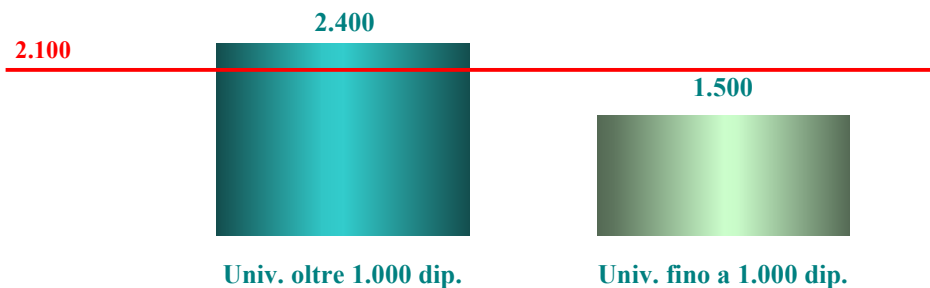
⁽⁷⁾ Va fra l'altro segnalato che due Atenei, *La Sapienza* di Roma e l'*Università degli Studi di Bari* non hanno avuto modo di completare la sezione riferita alla contrattazione integrativa e sono stati quindi esclusi dalle elaborazioni riferite a questa categoria di personale.

Figura1

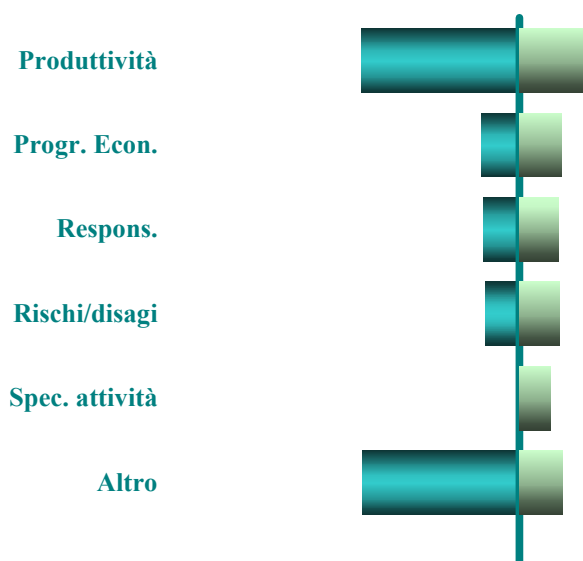
Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale^(*)

Euro annui medi per dipendente delle categorie B, C e D, incluso personale a tempo determinato, anno 2003.

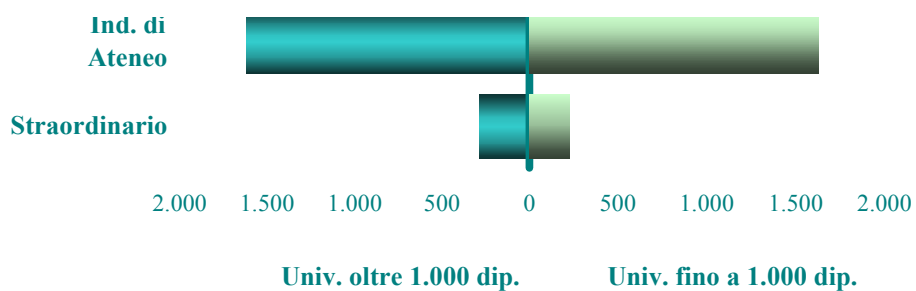
A. Dimensione complessiva del fondo



B. Componenti del fondo



C. Voci retributive che non partecipano al fondo



^(*) Stima Aran, anno 2003. La dimensione del fondo è elaborata al netto delle voci riferite al personale del collaboratori ed esperti linguistici (CEL).

in euro annui pro-capite, seguendo i disposti scanditi dall'articolo 68, comma 2, del Ccnl dell'agosto 2000. Le prime tre voci, rispettivamente alle lettere a), b) e c) del comma appena citato, non mostrano significative differenze, come ordine di grandezza, fra le due tipologie dimensionali analizzate:

- una somma intorno ai duecento euro procapite remunera le progressioni economiche orizzontali (*lettera a.*)
- importi unitari non diversi compensano l'indennità di responsabilità (*lettera b.*)
- lo stesso avviene per i compiti che comportano oneri, rischi e disagi (*lettera c.*)

Le restanti tre voci risultano all'opposto divergenti e determinano, a saldo, il differenziale appena osservato:

- con riferimento alla *lettera d.* (produttività e miglioramento dei servizi) si segnala la presenza di un differenziale fra le università più grandi (circa 900 euro) rispetto a quelle che non raggiungono i mille dipendenti (meno della metà di questo importo)
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, regolate dalla *lettera e* e denominate *specifiche attività e prestazioni*, si ragguagliano in circa 170-180 euro per dipendente nel caso delle Università più piccole e risultano praticamente assenti negli Atenei di maggiore dimensione
- infine la voce *Altro*, che raccoglie prevalentemente le poste, non utilizzate nell'anno, la cui corresponsione è rinviata all'esercizio successivo, favorisce gli Atenei con oltre mille dipendenti (circa 900 euro pro-capite) rispetto a quelli minori (circa 300 euro).

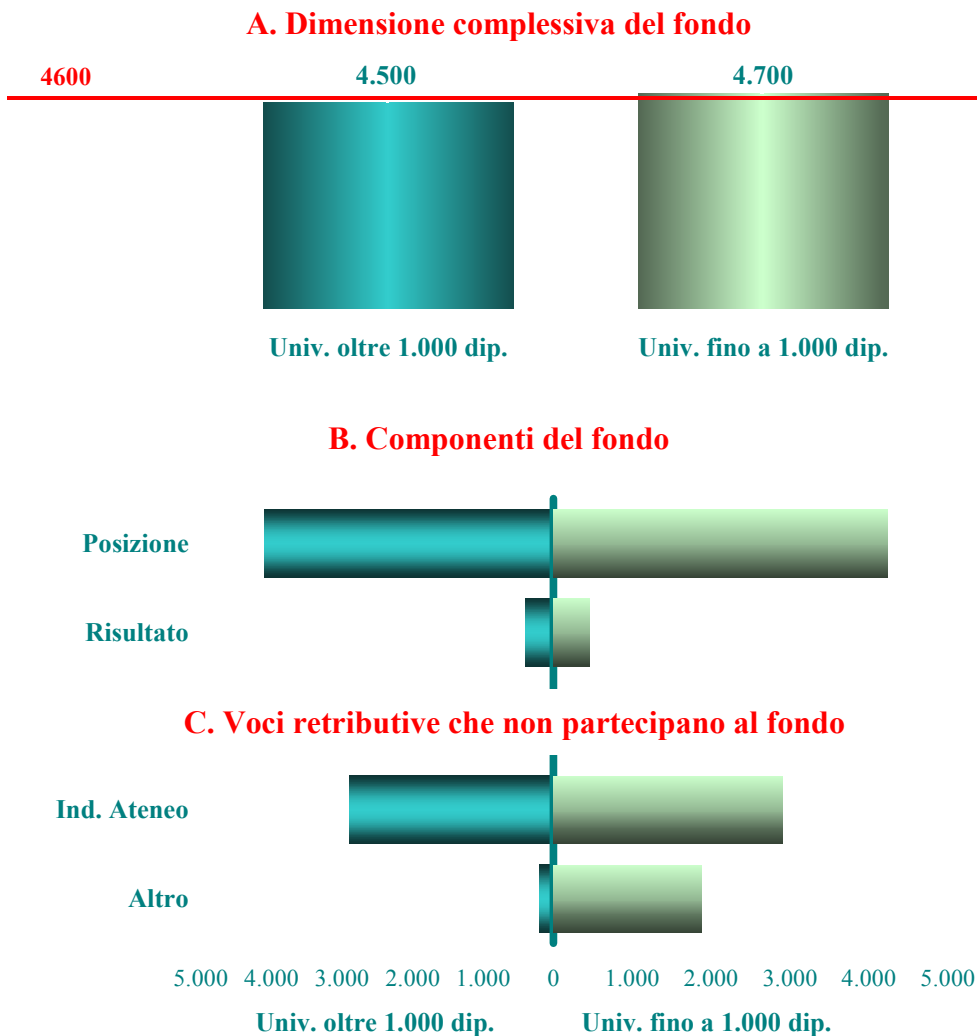
Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP

La *figura 2* sintetizza il quadro che si ottiene valutando il fondo dedicato alla categoria delle *elevate professionalità*, sia nelle dimensioni complessive che nella sua distribuzione in relazione alla dimensione dell'Ente.

La dimensione media del *Fondo* per il 2003, stimata quale somma delle sue due componenti di cassa (posizione e risultato) risulta sensibilmente più elevata rispetto a quello delle categorie B, C e D, in quanto si attesta su circa 4.600 euro annui pro-capite. Tale importo peraltro risulta compatibile con il differenziale retributivo complessivo, esposto in *tavola 1*, di circa 12 mila euro annui fra la categoria EP e la media delle categorie B, C e D.

Dal punto di vista della composizione relativa del fondo non si notano, come invece era successo per le figure delle categorie B, C e D, significative differenze nella analisi per dimensione di università, in quanto sia le università con oltre 1.000 dipendenti che le ben più numerose università che non arrivano a tale soglia segnalano una retribuzione di posizione intorno a 4.000/4.200 euro

Figura2
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della categoria EP (*)
 Euro annui medi per dipendente, anno 2003.



(*) Stima Aran, anno 2003. La dimensione del fondo è elaborata a partire dalle voci retributive di cassa (tavola 13 del Conto Annuale) in quanto la disaggregazione predisposta dalla tavola riferita alla contrattazione integrativa (tavola 15) non consente agevolmente di identificare le componenti retributive del fondo.

anni per dipendente ed una di risultato posizionata mediamente tra 400 e 450 euro l'anno.

L'indennità di Ateneo, che non partecipa al fondo, risulta pressoché uguale fra le due tipologie dimensionali (circa 2.900 euro), mentre le poste riferite al rischio da radiazioni risultano residuali e la voce "Altro", che raccoglie presumibilmente anche i valori che specifiche disposizioni di legge destinano ad incentivi alla produttività, appare favorire gli Atenei minori, dove si colloca su valori di circa 1.000 euro annui più elevata rispetto ai restanti Atenei.

Conclusioni

Nel valutare queste evidenze va tenuto conto che si tratta di prime applicazioni contrattuali rilevate attraverso una sezione del Conto Annuale peraltro non ancora perfettamente stabilizzata. Inoltre va tenuto ben presente che, con l'eccezione di alcune voci contrattualmente predeterminate, i valori riferiti alle singole università presentano oscillazioni a volte rilevanti rispetto ai dati medi qui sintetizzati.

Alla luce di tali avvertenze, tuttavia, le medie esposte, unitamente alla tempestività con cui vengono rilasciate, offrono agli operatori del settore un agevole quadro di riferimento e di confronto.

4. Appendice

Appendice 1a

Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione ⁽¹⁾

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

Aggiornamento: comunicato stampa novembre 2004. = stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	98,7	103,8	105,2	105,7	108,6	-0,1	3,8	0,6	0,5	0,1
feb.	98,7	103,8	105,2	105,7	109,5	0	0	0	0	0,8
mar.	98,7	103,8	105,2	105,7	109,5	0	0	0	0	0
apr.	98,7	103,8	105,2	105,7	109,5	0	0	0	0	0
mag.	98,7	103,8	105,2	105,8	110,6	0	0	0	0,1	1,0
giu.	98,7	103,8	105,2	105,8	110,7	0	0	0	0	0,1
lug.	100,0	103,8	105,2	106,2	110,8	1,3	0	0	0,4	0,1
ago.	100,0	103,8	105,2	108,4	110,8	0	0	0	2,1	0
set.	100,0	104,6	105,2	108,4	110,8	0	0,8	0	0	0
ott.	100,0	104,6	105,2	108,4	110,8	0	0	0	0	0
nov.	100,0	104,6	105,2	108,4	110,8	0	0	0	0	0
dic.	100,0	104,6	105,2	108,5		0	0	0	0,1	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	3,8	5,2	1,3	0,5	2,7	2,2	2,4	4,4	1,0	1,8
feb.	3,8	5,2	1,3	0,5	3,6	2,6	2,6	4,1	0,9	2,1
mar.	3,8	5,2	1,3	0,5	3,6	2,9	2,7	3,8	0,9	2,3
apr.	3,3	5,2	1,3	0,5	3,6	3,1	2,8	3,5	0,8	2,6
mag.	3,3	5,2	1,3	0,6	4,5	3,4	3,0	3,1	0,7	2,9
giu.	1,7	5,2	1,3	0,6	4,6	3,4	3,3	2,8	0,7	3,2
lug.	1,8	3,8	1,3	1,0	4,3	3,3	3,5	2,6	0,6	3,5
ago.	1,3	3,9	1,3	3,0	2,2	3,1	3,7	2,4	0,8	3,5
set.	1,4	4,6	0,6	3,0	2,2	2,9	3,9	2,1	1,0	3,4
ott.	1,3	4,6	0,6	3,0	2,2	2,7	4,2	1,7	1,2	3,3
nov.	1,3	4,6	0,6	3,0	2,2	2,5	4,5	1,4	1,4	3,2
dic.	1,3	4,6	0,6	3,1		2,3	4,8	1,1	1,6	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	99,3	104,1	105,2	106,9	110,3
b. Variazione % su anno precedente	2,3	4,8	1,1	1,6	3,1
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,7	0,7	0,5	0	1,5
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,6	4,1	0,6	1,6	1,6

⁽¹⁾ Si tratta di 2.825.681 unità di personale non dirigente al 31.12.2000 (paniere nuova 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 = 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 (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

Appendice 1b

Retribuzioni contrattuali nei comparti di contrattazione collettiva ⁽¹⁾

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

Aggiornamento: comunicato stampa novembre 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	98,7	103,7	104,7	104,7	108,3	0	3,7	0	0	0
feb.	98,7	103,7	104,7	104,7	109,5	0	0	0	0	1,1
mar.	98,7	103,7	104,7	104,7	109,5	0	0	0	0	0
apr.	98,7	103,7	104,7	104,7	109,5	0	0	0	0	0
mag.	98,7	103,7	104,7	104,8	110,9	0	0	0	0,1	1,2
giu.	98,7	103,7	104,7	104,8	110,9	0	0	0	0	0,1
lug.	99,9	103,7	104,7	105,4	111,1	1,2	0	0	0,5	0,2
ago.	99,9	103,7	104,7	108,1	111,1	0	0	0	2,6	0
set.	100,0	104,7	104,7	108,1	111,1	0,1	1,0	0	0	0
ott.	100,0	104,7	104,7	108,1	111,1	0	0	0	0	0
nov.	100,0	104,7	104,7	108,1	111,1	0	0	0	0	0
dic.	100,0	104,7	104,7	108,3		0	0	0	0,1	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	4,1	5,0	1,0	0	3,4	2,4	2,4	4,4	0,6	1,7
feb.	4,1	5,0	1,0	0	4,6	2,8	2,5	4,0	0,5	2,1
mar.	4,1	5,0	1,0	0	4,6	3,2	2,6	3,7	0,4	2,5
apr.	3,3	5,0	1,0	0	4,6	3,4	2,7	3,3	0,3	2,9
mag.	3,3	5,0	1,0	0,1	5,7	3,6	2,9	3,0	0,3	3,3
giu.	1,5	5,0	1,0	0,1	5,8	3,6	3,1	2,7	0,2	3,8
lug.	1,2	3,7	1,0	0,6	5,4	3,4	3,3	2,5	0,2	4,2
ago.	1,2	3,7	1,0	3,2	2,7	3,1	3,6	2,2	0,3	4,2
set.	1,3	4,7	0	3,2	2,7	2,9	3,8	1,8	0,6	4,1
ott.	1,3	4,7	0	3,2	2,7	2,7	4,1	1,5	0,9	4,1
nov.	1,3	4,7	0	3,2	2,7	2,5	4,4	1,1	1,1	4,0
dic.	1,3	4,7	0	3,4		2,3	4,7	0,7	1,4	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	99,3	104,0	104,7	106,2	110,4
b. Variazione % su anno precedente	2,3	4,7	0,7	1,4	4,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,7	0,7	0,7	0	1,9
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,6	4,0	0	1,4	2,1

⁽¹⁾ Personale pubblico non dirigente rappresentato per la parte datoriale dall'Aran (2.394.332 unità al 31.12.2000, paniere nuova 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 = 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 (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

Appendice 1c

Retribuzioni contrattuali negli altri comparti pubblici⁽¹⁾

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

Aggiornamento: comunicato stampa novembre 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	98,5	104,1	107,1	109,7	109,7	-0,3	4,1	2,9	2,1	0
feb.	98,5	104,1	107,1	109,7	109,7	0	0	0	0	0
mar.	98,5	104,1	107,1	109,7	109,7	0	0	0	0	0
apr.	98,5	104,1	107,1	109,7	109,7	0	0	0	0	0
mag.	98,5	104,1	107,1	109,7	109,7	0	0	0	0	0
giu.	98,5	104,1	107,1	109,7	109,7	0	0	0	0	0
lug.	100,0	104,1	107,4	109,7	109,7	1,6	0	0,3	0	0
ago.	100,0	104,1	107,4	109,7	109,7	0	0	0	0	0
set.	100,0	104,1	107,4	109,7	109,7	0	0	0	0	0
ott.	100,0	104,1	107,4	109,7	109,7	0	0	0	0	0
nov.	100,0	104,1	107,4	109,7	109,7	0	0	0	0	0
dic.	100,0	104,1	107,4	109,7	109,7	0	0	0	0	0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	2,8	5,7	2,9	2,5	0	1,1	2,6	4,6	3,0	2,1
feb.	2,8	5,7	2,9	2,5	0	1,4	2,9	4,4	3,0	1,9
mar.	2,8	5,7	2,9	2,5	0	1,6	3,1	4,2	2,9	1,7
apr.	2,8	5,7	2,9	2,5	0	1,9	3,4	3,9	2,9	1,5
mag.	2,8	5,7	2,9	2,5	0	2,2	3,6	3,7	2,9	1,3
giu.	2,8	5,7	2,9	2,5	0	2,4	3,8	3,5	2,8	1,1
lug.	4,4	4,1	3,2	2,1	0	2,8	3,8	3,4	2,7	0,9
ago.	1,7	4,1	3,2	2,1	0	2,8	4,0	3,3	2,6	0,7
set.	1,7	4,1	3,2	2,1	0	2,7	4,2	3,3	2,6	0,5
ott.	1,5	4,1	3,2	2,1	0	2,6	4,4	3,2	2,5	0,4
nov.	1,3	4,1	3,2	2,1	0	2,5	4,6	3,1	2,4	0,2
dic.	1,3	4,1	3,2	2,1	0	2,4	4,9	3,1	2,3	0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	99,2	104,1	107,3	109,7	109,7
b. Variazione % su anno precedente	2,4	4,9	3,1	2,3	0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,9	0,8	0	0,2	0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,5	4,1	3,1	2,1	0

⁽¹⁾ Personale non dirigente delle Forze armate e dell'ordine ad esclusione di personale di leva ed allievi (431.349 unità al 31.12.2000, paniere nuova 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 = 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 (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

Appendice 1d
Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato⁽¹⁾

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

Aggiornamento: comunicato stampa novembre 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	98,8	100,5	102,3	105,2	107,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,2
feb.	98,9	100,6	102,3	105,3	107,8	0,1	0,1	0	0,1	0,5
mar.	98,9	100,6	103,0	105,3	108,0	0	0	0,7	0	0,1
apr.	99,2	100,8	103,3	105,5	108,3	0,4	0,1	0,2	0,2	0,3
mag.	99,4	100,8	103,3	105,6	108,5	0,2	0	0	0,1	0,2
giu.	99,4	100,9	103,5	105,7	108,6	0	0,1	0,2	0,1	0,1
lug.	99,8	101,5	104,0	106,6	109,5	0,4	0,7	0,5	0,8	0,8
ago.	99,8	101,5	104,1	106,7	109,5	0	0	0,1	0,1	0
set.	99,8	101,5	104,2	106,9	109,7	0	0	0,1	0,2	0,1
ott.	100,0	101,6	104,4	106,9	109,9	0,1	0	0,2	0	0,2
nov.	100,0	101,7	104,5	107,0	110,0	0	0,1	0	0	0,1
dic.	100,0	101,7	104,5	107,1		0	0	0	0,1	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	1,6	1,8	1,8	2,8	2,0	1,7	1,8	1,7	2,5	2,4
feb.	1,7	1,8	1,7	2,9	2,4	1,7	1,8	1,7	2,6	2,3
mar.	1,7	1,8	2,4	2,2	2,5	1,6	1,8	1,7	2,6	2,4
apr.	1,9	1,6	2,5	2,1	2,6	1,6	1,8	1,8	2,6	2,4
mag.	2,1	1,4	2,5	2,2	2,8	1,6	1,7	1,9	2,5	2,5
giu.	2,1	1,4	2,6	2,1	2,8	1,7	1,7	2,0	2,5	2,5
lug.	2,0	1,7	2,4	2,5	2,8	1,7	1,7	2,0	2,5	2,5
ago.	1,9	1,7	2,5	2,5	2,7	1,7	1,7	2,1	2,5	2,5
set.	1,6	1,7	2,6	2,6	2,6	1,7	1,7	2,2	2,5	2,5
ott.	1,7	1,6	2,8	2,4	2,7	1,8	1,7	2,3	2,5	2,6
nov.	1,7	1,7	2,7	2,4	2,8	1,8	1,7	2,3	2,5	2,6
dic.	1,6	1,7	2,7	2,5		1,8	1,6	2,4	2,5	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	99,5	101,1	103,6	106,1	108,9
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,7	0,5	0,6	0,9	0,9
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,1	1,1	1,8	1,6	1,7

(1) Media ponderata di agricoltura, industria e servizi destinabili alla vendita. Si tratta di 9.428.360 unità di personale non dirigente al 31.12.2000 (paniere nuova 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 = 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 (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

Appendice 1e
Retribuzioni contrattuali complesso PA (dirigenti e non dirigenti)⁽¹⁾

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

Aggiornamento: comunicato stampa novembre 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	97,0	103,5	105,1	105,5	108,1	-0,1	3,5	0,7	0,3	0,1
feb.	97,0	103,5	105,1	105,5	108,9	0	0	0	0	0,8
mar.	97,0	103,5	105,1	105,5	109,0	0	0	0	0	0,1
apr.	97,0	103,5	105,1	105,5	109,0	0	0	0	0	0
mag.	97,0	103,5	105,1	105,5	109,9	0	0	0	0,1	0,8
giu.	97,0	103,5	105,1	105,5	109,9	0	0	0	0	0
lug.	99,9	103,6	105,1	105,9	110,1	2,9	0,1	0,1	0,3	0,2
ago.	99,9	103,6	105,1	107,9	110,1	0,1	0	0	1,9	0
set.	100,0	104,4	105,1	107,9	110,1	0,1	0,8	0	0	0
ott.	100,0	104,4	105,1	107,9	110,1	0	0	0	0,1	0
nov.	100,0	104,4	105,1	107,9	110,1	0	0	0	0	0
dic.	100,0	104,4	105,1	108,0		0	0	0	0,1	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	3,3	6,7	1,5	0,4	2,5	2,1	3,2	5,0	1,1	1,6
feb.	3,3	6,7	1,5	0,4	3,3	2,3	3,5	4,5	1,0	1,8
mar.	3,3	6,7	1,5	0,4	3,3	2,6	3,8	4,1	0,9	2,0
apr.	2,8	6,7	1,5	0,4	3,3	2,8	4,1	3,6	0,9	2,3
mag.	2,8	6,7	1,5	0,4	4,1	3,0	4,4	3,2	0,8	2,6
giu.	1,5	6,7	1,5	0,4	4,2	3,0	4,9	2,8	0,7	2,9
lug.	3,3	3,7	1,5	0,7	4,0	3,0	4,9	2,6	0,6	3,2
ago.	3,0	3,7	1,5	2,6	2,1	3,0	4,9	2,4	0,7	3,1
set.	3,0	4,4	0,7	2,6	2,1	3,0	5,1	2,1	0,9	3,1
ott.	3,0	4,4	0,7	2,7	2,0	3,0	5,2	1,8	1,0	3,0
nov.	3,0	4,4	0,7	2,7	2,0	3,0	5,3	1,5	1,2	3,0
dic.	3,0	4,4	0,7	2,8		2,9	5,4	1,2	1,4	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	98,5	103,8	105,1	106,5	109,6
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	1,5	1,5	0,5	0	1,4
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,4	3,9	0,7	1,4	1,5

⁽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 = 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 (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

Appendice 1f
Retribuzioni contrattuali dirigenza pubblica contrattualizzata⁽¹⁾

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

Aggiornamento: comunicato stampa novembre 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	85,6	102,1	103,1	103,1	103,1	-0,5	2,1	0	0	0
feb.	85,6	102,1	103,1	103,1	103,1	0	0	0	0	0
mar.	85,6	102,1	103,1	103,1	103,6	0	0	0	0	0,4
apr.	85,6	102,1	103,1	103,1	103,6	0	0	0	0	0
mag.	85,6	102,1	103,1	103,1	103,6	0	0	0	0	0
giu.	85,6	102,1	103,1	103,1	103,6	0	0	0	0	0
lug.	100,0	102,5	103,1	103,1	103,6	16,8	0,4	0	0	0
ago.	100,0	102,5	103,1	103,1	103,6	0	0	0	0	0
set.	100,0	103,1	103,1	103,1	103,6	0	0,6	0	0	0
ott.	100,0	103,1	103,1	103,1	103,6	0	0	0	0	0
nov.	100,0	103,1	103,1	103,1	103,6	0	0	0	0	0
dic.	100,0	103,1	103,1	103,1	103,1	0	0	0	0	0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	0,1	19,3	1,0	0	0	-0,3	9,8	8,9	0,5	0
feb.	0,1	19,3	1,0	0	0	-0,2	11,4	7,5	0,4	0
mar.	0,1	19,3	1,0	0	0,4	-0,2	13,0	6,0	0,4	0
apr.	0,1	19,3	1,0	0	0,4	-0,1	14,6	4,7	0,3	0,1
mag.	0,1	19,3	1,0	0	0,4	-0,1	16,2	3,3	0,2	0,1
giu.	-0,1	19,3	1,0	0	0,4	-0,1	17,8	2,0	0,1	0,1
lug.	16,6	2,5	0,6	0	0,4	1,3	16,5	1,8	0	0,2
ago.	16,6	2,5	0,6	0	0,4	2,8	15,1	1,7	0	0,2
set.	16,3	3,1	0	0	0,4	4,1	13,9	1,4	0	0,2
ott.	16,3	3,1	0	0	0,4	5,5	12,7	1,1	0	0,3
nov.	16,3	3,1	0	0	0,4	6,9	11,6	0,9	0	0,3
dic.	16,3	3,1	0	0	0	8,2	10,5	0,6	0	0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	92,8	102,5	103,1	103,1	103,5
b. Variazione % su anno precedente	8,2	10,5	0,6	0	0,4
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,3	7,8	0,6	0	0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	7,9	2,7	0	0	0,4

⁽¹⁾ Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della dirigenza Aree I, II, III, IV e V (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 = 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 (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

Appendice 1g

Retribuzioni contrattuali restante dirigenza pubblica⁽¹⁾

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

Aggiornamento: comunicato stampa novembre 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	97,6	103,6	107,8	107,8	112,7	0,7	3,6	4,1	0	1,2
feb.	97,6	103,6	107,8	107,8	112,7	0	0	0	0	0
mar.	97,6	103,6	107,8	107,8	112,7	0	0	0	0	0
apr.	97,6	103,6	107,8	107,8	112,7	0	0	0	0	0
mag.	97,6	103,6	107,8	107,8	112,7	0	0	0	0	0
giu.	97,6	103,6	107,8	107,8	112,7	0	0	0	0	0
lug.	97,6	103,6	107,8	107,8	114,0	0	0	0	0	1,1
ago.	99,3	103,6	107,8	110,2	114,0	1,6	0	0	2,2	0
set.	100,0	103,6	107,8	110,2	114,0	0,8	0	0	0	0
ott.	100,0	103,6	107,8	111,4	114,0	0	0	0	1,1	0
nov.	100,0	103,6	107,8	111,4	114,0	0	0	0	0	0
dic.	100,0	103,6	107,8	111,4		0	0	0	0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	1,4	6,1	4,1	0	4,6	5,5	2,4	5,0	3,7	1,6
feb.	1,4	6,1	4,1	0	4,6	5,0	2,8	4,8	3,4	2,0
mar.	1,4	6,1	4,1	0	4,6	4,6	3,2	4,6	3,0	2,3
apr.	1,4	6,1	4,1	0	4,6	4,1	3,6	4,4	2,7	2,7
mag.	1,4	6,1	4,1	0	4,6	3,7	4,0	4,3	2,3	3,1
giu.	1,4	6,1	4,1	0	4,6	3,3	4,4	4,1	2,0	3,5
lug.	0,7	6,1	4,1	0	5,7	2,7	4,8	3,9	1,7	4,0
ago.	2,4	4,4	4,1	2,2	3,5	2,4	5,0	3,9	1,5	4,1
set.	3,2	3,6	4,1	2,2	3,5	2,0	5,0	4,0	1,4	4,2
ott.	3,2	3,6	4,1	3,3	2,3	1,7	5,1	4,0	1,3	4,1
nov.	3,2	3,6	4,1	3,3	2,3	1,9	5,1	4,0	1,2	4,0
dic.	3,2	3,6	4,1	3,3		2,0	5,1	4,1	1,2	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	98,6	103,6	107,8	109,1	113,4
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,3	1,5	0	0	2,1
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,7	3,6	4,1	1,2	1,8

(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 = 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 (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

Appendice 2
Unità censite e grado di copertura e sistema di pesi del campione interno Aran⁽¹⁾

 Personale non dirigente. Elaborazioni su Conto Annuale 2000⁽²⁾.

	n. Enti		Pesi ⁽³⁾	% Dip.	% Retrib.
	Campione	Universo			
Autonomie territoriali	217	7.670	0,458	40,8	41,6
- Comuni	164	7.468	0,376	35,7	35,9
- Province	20	96	0,037	32,9	32,1
- Regioni	15	15	0,038	100,0	100,0
- Camere di commercio	18	91	0,007	31,7	33,2
Aziende sanitarie	70	325	0,490	28,8	28,7
- Aziende sanitarie locali	36	192	0,308	25,7	25,6
- Aziende ospedaliere	23	97	0,163	33,9	33,9
- Irccs	5	18	0,015	31,4	30,4
- Izs	3	10	0,002	44,2	43,2
- Arpa	3	8	0,003	51,1	49,8
Altri settori non statali	18	63	0,052	53,3	55,1
Totale	305	8.058	1,000	35,6	35,9

⁽¹⁾ Elaborazioni su dati analitici Conto annuale 2000 con riferimento alle sole Amministrazioni di riferimento Aran e, nell'ambito di queste, al solo personale non dirigente contrattualizzato (per esemplificare sono escluse le Regioni a statuto speciale, le Province Autonome di Trento e Bolzano, le amministrazioni comunali della Valle D'Aosta, del Trentino Alto Adige e del Friuli Venezia Giulia, le Camere di Commercio del Trentino Alto Adige e della Sicilia, le Aziende Sanitarie delle Province Autonome di Trento e di Bolzano nonché le figure del personale contrattista a tempo indeterminato ed a tempo determinato ed in generale di tutte le figure le cui retribuzioni non sono determinate con riferimento ai contratti stipulati in sede Aran).

⁽²⁾ Il Conto annuale 2000 costituisce attualmente l'edizione più aggiornata della rilevazione censuaria della Ragioneria Generale dello Stato per la quale sono disponibili microdati a livello di singola amministrazione.

⁽³⁾ I pesi sono calcolati in base al numero dei dipendenti non dirigenti contrattualizzati che operano nelle 305 amministrazioni del campione interno Aran sul totale delle 8.058 Amministrazioni che costituiscono l'universo di riferimento osservato dal Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato.