

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto
semestrale aran
sulle retribuzioni
dei pubblici
dipendenti

Giugno 2012

1

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

Giugno 2012

Anno 3 n. 1

*Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165,
realizzato in base ad informazioni disponibili alla data del 26 giugno 2012*

Autorizzazione Tribunale di Roma n. 135/2006

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

Direttore Responsabile

Sergio Gasparrini

Redazione

Pierluigi Mastrogiuseppe, Cesare Vignocchi

Collaboratori di redazione

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

Servizio Studi Aran

Via del Corso 476 - 00186 Roma

Tel. 06 32483233 - Fax 06 32483351

E-mail: ufficiodistatistica@aranagenzia.it

<http://www.aranagenzia.it>

www.aranagenzia.it

permette, nella sezione "Statistiche e Pubblicazioni", di accedere

- ai diversi fascicoli del Rapporto semestrale Aran (*pdf*)
- alle serie delle retribuzioni contrattuali (*xls*)

Indice

1.	<i>Le risultanze del primo anno di completo blocco retributivo</i>	3
	Arretrati e dinamica retributiva	3
	Pubblico Impiego, Attività manifatturiere, Servizi vendibili	6
2.	<i>Le caratteristiche della mobilità nei comparti del pubblico impiego</i>	10
	Contenimento retributivo e governo delle consistenze occupazionali	10
	Le diverse tipologie di mobilità e la loro misurazione	11
	La mobilità nel comparto e fra comparti	13
	Mobilità intracomparto nelle Regioni-Autonomie locali e nel Servizio sanitario nazionale	17
3.	<i>Le retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato</i>	21
	Gli indici mensili	21
	Le retribuzioni contrattuali annue	25
4.	<i>Appendice statistica</i>	29
	4.1. Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione	29
	4.2. Retribuzioni contrattuali nei comparti di contrattazione collettiva	30
	4.3. Retribuzioni contrattuali negli altri comparti pubblici	31
	4.4. Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato	32
	4.5. Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti)	33
	4.6. Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata	34
	4.7. Retribuzioni contrattuali della restante dirigenza pubblica	35

1. Le risultanze del primo anno di completo blocco retributivo

Arretrati e dinamica retributiva

Se il versante della spesa di personale non pare costituire più un elemento di preoccupazione circa la tenuta dei nostri conti pubblici, molto lo si deve a disposizioni di legge messe a punto nel 2010 e, in particolare, al D.L. 78, con il quale si è di fatto congelata la dinamica retributiva del pubblico impiego, intervenendo su più fronti: contrattazione collettiva nazionale e integrativa, retribuzioni individuali, progressioni di carriera.

Nel corso del 2011, ben altri quattro provvedimenti hanno ribadito e rafforzato questo primo intervento. Si tratta di due decreti legge (il 98 e il 138) approvati nel corso dell'estate 2011, cui hanno fatto seguito la cosiddetta Legge di stabilità (l. 183) e, quindi, il Decreto di fine anno (il 201), varato dal nuovo esecutivo.

Oltre alla dinamica retributiva, questi provvedimenti hanno dettato norme più stringenti sul governo del turnover, inasprendo il complessivo meccanismo di blocco. Su queste pagine non si è mancato di rilevare “l'affanno normativo” e le forti difficoltà interpretative che ne sono derivate. Nonostante ciò, la valutazione testuale e le prime evidenze hanno restituito l'impressione che sia stato creato un sistema di argini dalla tenuta robusta. Naturalmente il giudizio finale deve fondarsi sull'evidenza empirica delle poste di contabilità nazionale e a questo proposito un primo anno di rilievo è il 2011.

In ordine alla dinamica retributiva, l'attesa di cui è auspicabile trovare conferma nei dati è quella di una crescita pro-capite nulla. Il dato quantitativo, oltre ad evidenziare il raggiungimento degli equilibri di finanza pubblica, rappresenta anche il banco di prova circa la capacità dei diversi provvedimenti di raggiungere, nei fatti, gli obiettivi che li avevano animati.

Di recente, l'Istituto nazionale di statistica ha reso disponibili le risultanze retributive relative alle pubbliche amministrazioni¹. E' la versione dei conti che consente di focalizzarsi solo sul personale e sulle amministrazioni che appartengono al pubblico impiego, cioè quell'universo costituito da circa 3,5

¹ Si tratta del *Conto economico consolidato delle Amministrazioni pubbliche*, pubblicato il 24 maggio 2012.

milioni di dipendenti². Il conto economico consolidato delle pubbliche amministrazioni è quindi la fonte centrale, all'interno della contabilità nazionale, utile ad apprezzare la tenuta e la robustezza dei dispositivi legislativi sopra ricordati³.

Come mostra la **Tavola 1**, per le amministrazioni pubbliche si registra una dinamica retributiva pro-capite negativa, pari al -0,2%. In prima approssimazione, quindi, le risultanze dei conti nazionali confermano le attese di una dinamica retributiva sostanzialmente congelata.

Tuttavia, distinguendo fra i due principali aggregati, cioè amministrazioni centrali e amministrazioni locali, emerge un quadro meno chiaro e lineare.

Tavola 1 – La dinamica retributiva pro-capite di fatto

Variazioni % medie annue e cumulate

	05/04	06/05	07/06	08/07	09/08	10/09	11/10	11/00
Contabilità nazionale, ISTAT								
Amm. pubbliche ⁽¹⁾	4,4	4,5	0,8	4,3	1,7	1,9	- 0,2	40,6
di cui: Amm. centrali	5,0	2,0	4,4	1,1	3,9	1,9	0,9	41,8
Amm. Locali	3,6	7,1	- 3,3	8,1	- 0,9	1,9	- 1,5	38,7
Settore privato ⁽²⁾	3,2	3,0	2,9	3,2	1,7	2,4	2,1	33,7
di cui: Attività manifatturiere ⁽³⁾	3,1	3,6	3,3	4,0	2,6	3,9	2,7	41,8
Servizi vendibili ⁽⁴⁾	3,4	3,3	2,8	2,6	0,9	2,0	1,5	28,4
Tassi d'inflazione								
Programmato ⁽⁵⁾	1,6	1,7	2,0	1,7	1,5	1,8	2,0	-
Effettivo ⁽⁶⁾	1,9	2,1	1,8	3,3	0,8	1,5	2,8	27,1

⁽¹⁾ Contabilità Nazionale Istat, Conti ed aggregati economici delle Amministrazioni pubbliche (24/5/2012).

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

⁽³⁾ Contabilità Nazionale Istat, Conti funzionali (versione ATECO 2007)

⁽⁴⁾ Contabilità Nazionale Istat, Conti funzionali (Settori da G a N della classificazione Ateco 2007).

⁽⁵⁾ Tassi indicati nei vari Documenti di programmazione (DPEF, DFP, DEF). Dal 2010 è riportato l'IPCA "depurato", come prima previsione elaborata con un anno d'anticipo.

⁽⁶⁾ Indice dei prezzi al consumo NIC (compresi i tabacchi).

² L'universo di rilevazione dei dati Istat è basato sul Sec95, il sistema europeo dei conti. In tale ambito l'Istat predispose annualmente l'elenco delle unità istituzionali che fanno parte del settore delle Amministrazioni Pubbliche (cosiddetta "lista S13"), i cui conti concorrono alla costruzione del Conto economico consolidato delle Amministrazioni Pubbliche. Il criterio utilizzato per la classificazione è di natura statistico-economica e prescinde dal regime giuridico delle singole unità istituzionali. Esso è basato sulla distinzione tra produttori di beni e servizi destinabili alla vendita e produttori di beni e servizi non destinabili alla vendita.

³ Le altre risultanze diffuse dall'Istat nei primi mesi dell'anno facevano invece riferimento ad un aggregato "funzionale" più ampio, rappresentato da circa 4 milioni di unità, nel quale erano incluse anche strutture scolastiche e sanitarie del settore privato il cui contratto di lavoro non è negoziato dall'Aran.

E' di ausilio nella lettura di questi dati ricordare che nell'anno precedente, cioè il 2010, si sono rinnovati tutti i CCNL della dirigenza contrattualizzata. Con l'eccezione delle due Aree del Servizio sanitario nazionale (Dirigenza medica e non medica), i rinnovi si riferiscono sia al biennio 2008-09, sia a quello precedente, cioè il 2006-07. E' evidente la massa ingente di arretrati che si è scaricata sui conti del 2010, la quale sostanzialmente tende a giustificare buona parte della dinamica dell'1,9%, per le Amministrazioni locali⁽⁴⁾. Venendo meno gli arretrati, l'annualità 2011 parte con un "tasso acquisito" negativo, coerente con il -1,5% della *Tavola 1*⁵.

Per le *Amministrazioni locali*, la dinamica negativa nel 2011 è quindi coerente con le attese. Il venir meno degli arretrati induce una diminuzione del valore retributivo pro-capite di cassa, diminuzione alla quale non si sovrappone alcun elemento di crescita.

Per le *Amministrazioni centrali* la spiegazione è meno immediata. Anche in questo caso è intervenuto un gioco degli arretrati, di entità sicuramente inferiore a quanto ipotizzabile per l'altro gruppo di amministrazioni. Questo significa che lo 0,9% della *Tavola 1* non trova una convincente spiegazione nel contesto degli interventi normativi di congelamento delle retribuzioni e negli andamenti contrattuali immediatamente precedenti, a maggior ragione se valutato in termini di competenza⁶.

Non è facile fornire interpretazioni di questa dinamica retributiva, secondo cui proprio nelle Amministrazioni centrali si sarebbe prodotto un fenomeno non interamente coerente con lo spirito con il quale è stato approntato il complesso di misure sopra delineato.

In questa fase di grande volatilità circa il giudizio che i mercati danno dell'equilibrio dei nostri conti pubblici, si dovrebbe disporre di un sistema di

⁴ La contabilità nazionale adotta una convenzione metodologica (detta "competenza economica") la quale sostanzialmente incorpora tutti gli arretrati pagati nell'anno.

⁵ Si possono calcolare 4 anni di arretrati per gli emolumenti di competenza del 2006, 3 anni di arretrati per quelli di competenza del 2007, due per il 2008 ed 1 anno per il 2009. Tenendo delle percentuali di incremento contrattuale riconosciute sui due bienni (4,85% nel biennio 2006-2007 e 3,2% nel biennio 2008-2009), nonché del numero di annualità e dell'incidenza della massa retributiva dei dirigenti coinvolti si può congetturare una dinamica in aggregato nell'intervallo: 1% – 2%. Naturalmente questa ricostruzione ha natura di stima aritmetica, costruita sulla storia dei testi contrattuali, finalizzata a riconciliare le evidenze dei conti nazionali con gli andamenti negoziali.

⁶ Come si è già visto per le autonomie locali, la valutazione in termini di competenza, va effettuata depurando il dato dal gioco degli arretrati. Attraverso questo esercizio, allo 0,9% riportato in Tavola 1 dovrebbe essere sommato quanto attribuibile all'incidenza agli arretrati sull'anno 2010 ed al venir meno degli stessi nell'anno 2011 (ad esempio, per effetto dei rinnovi per il biennio 2008-09, definiti nel 2010, in relazione al personale dei Corpi di polizia e di quello delle Forze armate). In questo modo, si otterrebbe un valore più elevato. Si tratta, tuttavia, di un esercizio non semplice tenuto conto che il quadro dell'attività contrattuale è meno omogeneo e non consente una congettura sostenibile.

monitoraggio pronto ed efficace, capace di porre in evidenza tempestivamente qualsiasi eventuale anomalia rispetto al percorso virtuoso impostato.

Questa strumentazione, ad oggi, non è interamente disponibile. Mancano cioè:

- conti al netto degli arretrati contrattuali;
- conti con una maggiore disaggregazione rispetto a quella fra:
 - amministrazioni centrali;
 - amministrazioni locali.

La Contabilità nazionale, relativamente alle poste del pubblico impiego, dovrebbe essere correntemente disponibile sia al netto, sia al lordo degli arretrati contrattuali. Allo stesso modo, dovrebbe essere possibile capire se la maggior dinamica contrattuale delle Amministrazioni centrali sia da imputarsi, ad esempio, al comparto della Scuola, a quello dei Ministeri, oppure a quello dei cosiddetti comparti non contrattualizzati, cioè in buona sostanza Corpi di Polizia, Forze armate e Magistratura.

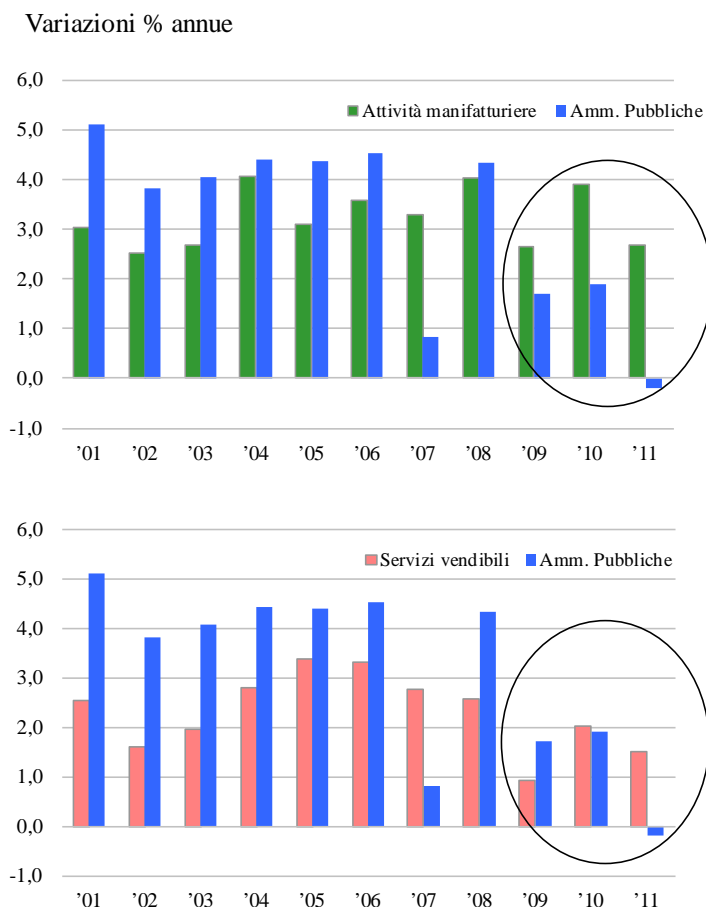
Resterebbe scoperta tutta la questione di valutare quale sia stata la dinamica specifica dei vari istituti contrattuali e quindi di risalire a quanto avvenuto nei diversi momenti negoziali, ma di questo si incarica il Conto annuale, predisposto dalla Ragioneria generale dello Stato.

Pubblico Impiego, Attività manifatturiere, Servizi vendibili

Le risultanze di *Tavola 1* consentono comunque di contestualizzare i recenti andamenti, sia in senso temporale, sia nel confronto con gli altri principali macroaggregati della nostra economia.

A questo scopo è stata approntata anche la *Figura 1*, la quale pone a confronto la dinamica retributiva pro-capite di fatto delle *Amministrazioni pubbliche*, con l'aggregato delle *Attività manifatturiere* e con quello dei *Servizi vendibili*. Si ricordi che il primo di questi due aggregati, che vanno a comporre il Settore privato, annovera un numero di dipendenti analogo a quelli pubblici, cioè circa 3,5 milioni di unità. I Servizi vendibili vedono consistenze occupazionali pressoché doppie, di cui quasi 4 milioni di unità concentrate nel comparto del Commercio, ristorazione ed alloggio. Come mostra la *Figura 1*, nel medio periodo degli ultimi dieci anni, la situazione è nettamente differenziata, con le Amministrazioni pubbliche e le Attività manifatturiere che espongono una dinamica salariale cumulata del tutto simile e superiore al 40%, mentre i Servizi vendibili si sono fermati a meno del 30%.

Figura 1 – La dinamica retributiva pro-capite di fatto



Fonte: Elaborazione Aran su dati Istat, Contabilità nazionale.

A partire da questa analogia dinamica cumulata, la parte alta di *Figura 1* mostra chiaramente una evoluzione di breve periodo ancora diversa, le cui caratteristiche sono già state evidenziate nei precedenti rapporti. La corsa verso l'alto dei comparti pubblici si è arrestata con il sopraggiungere del quadro di moderazione salariale inaugurato con il rinnovo del biennio 2008-09, poi trasformatosi nel blocco successivo. Nelle imprese appartenenti all'aggregato delle attività manifatturiere non si nota, invece, alcuna particolare cesura con il passato. In questi ultimi anni, tutto il vantaggio relativo guadagnato dai pubblici dipendenti nella prima metà del decennio è stato interamente recuperato dagli addetti dell'industria.

Questo disallineamento, avviatosi negli ultimi anni, a prima vista potrebbe destare qualche stupore. Se nei comparti pubblici la cesura nel clima di

relazioni industriali è stata determinata da una serie reiterata di interventi legislativi, forse ci si poteva attendere che qualcosa di analogo sarebbe giunto all'industria attraverso le difficili condizioni di mercato che si sono andate determinando. Al contrario, anche nel 2011 i principali comparti industriali registrano dinamiche poco sotto il 3%, approfondendo così il divario con quanto già posto in evidenza nel pubblico impiego.

In realtà, nei settori privati l'intervento delle condizioni di mercato è mediato dall'articolato sistema contrattuale, emerso a seguito dell'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio del 2009, cui è seguito un Accordo attuativo il 15 aprile successivo. Un analogo testo è stato approvato il 30 aprile anche per l'impiego pubblico, ma non ha trovato modo di esser messo in atto.

Rispetto al sistema precedente, che risaliva al protocollo interconfederale del luglio 1993, pur a fronte di una serie di importanti innovazioni, è comunque stato ribadito il principio di determinare la crescita salariale sulla base della previsione della dinamica inflattiva, così come misurata dall'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA), depurato dalla componente energetica. In buona sostanza, l'accordo ha recepito la pratica applicativa del mondo privato nella quale, piuttosto che utilizzare il vecchio TIP ufficiale, in diversi rinnovi era invalso l'uso di definire fra le parti un'inflazione concordata. Di fatto ci si accordava su di un valore non molto diverso da quanto "realisticamente prevedibile", con una serie differenziata di clausole di salvaguardia in caso di scarto fra le due grandezze.

Le crescite retributive garantite ai settori industriali negli ultimi anni sono anche il frutto di questo meccanismo, fondato sulla definizione di un indice di inflazione previsto. Come riporta la *Tavola 1*, nella penultima riga, i valori dell'IPCA previsionale per 2010 e 2011 risultano pari rispettivamente all'1,8% ed al 2%.

Nei comparti dei Servizi vendibili, il recepimento di questo meccanismo ha prodotto un esito di maggiore moderazione salariale. L'acutissima crisi dei consumi privati interni, che si è ripercossa principalmente sul settore del Commercio, e le grandi difficoltà attraversate dal settore dell'Intermediazione finanziaria sembrano aver contenuto il meccanismo di adeguamento salariale, con un risultato nei fatti non diverso da quanto stava avvenendo nel pubblico impiego. A questa evidenza è dedicata la parte inferiore della *Figura 1*.

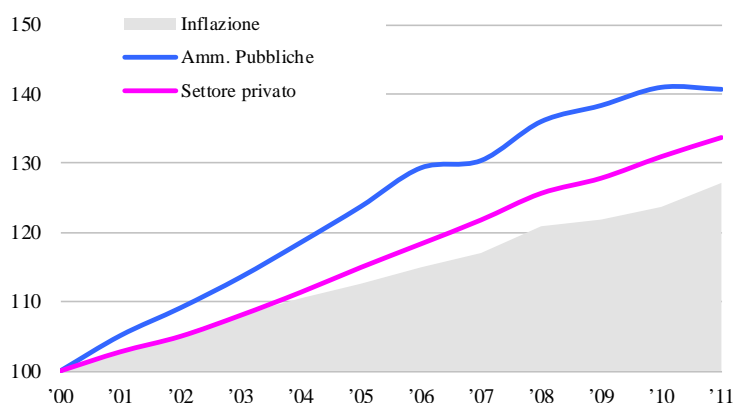
In ogni caso, una volta imboccata per il settore privato la strada del nuovo accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali ed alla vigilia della

stagione di blocco salariale per il pubblico impiego, le cose non sono andate molto diversamente rispetto a quanto si poteva immaginare e prevedere.

Su queste pagine, due anni orsono, si prevedeva un valore cumulato di crescita delle retribuzioni pro-capite di fatto per il settore pubblico, pari a 140 nel 2011⁷ (previsione ora confermata dai dati Istat); si prevedeva inoltre un netto riavvicinamento con l’analogo valore del settore privato⁸. I dati a consuntivo evidenziano che il settore privato, grazie ad una sua maggiore velocità di crescita rispetto alle previsioni di due anni fa, ha già raggiunto comunque nel 2011 un valore prossimo a 135⁹. Sono gli stessi valori riportati nella Tavola e sottesi alla **Figura 2**, con una visione sinottica di quanto avvenuto nel decennio, che evidenzia le rispettive crescite retributive cumulate, assieme a quanto registrato sul versante dell’inflazione.

Figura 2 – Retribuzioni di fatto nella P.A. e nel settore privato

Retribuzioni procapite di fatto - Indici, 2000 = 100



Fonte: Elaborazione Aran su dati Istat, Contabilità nazionale.

⁷ Valore di crescita cumulato ponendo base = 100 nel 2000.

⁸ Cfr. *Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti*, giugno 2010.

⁹ Il riferimento al Settore privato sintetizza, per semplicità, l’evoluzione del settore industriale e di quello dei Servizi vendibili.

2. Le caratteristiche della mobilità nei comparti del pubblico impiego

Contenimento retributivo e governo delle consistenze occupazionali

Come ampiamente illustrato nel numero precedente di questa pubblicazione, l'esigenza di porre in sicurezza i conti pubblici del Paese ha comportato la messa in atto di un articolato sistema di contenimento salariale, fondato in larga misura sul blocco dei vari canali di alimentazione della dinamica retributiva: non si è dato corso al rinnovo dei CCNL, si sono congelati i fondi per la contrattazione integrativa, solo in limitati casi è possibile una rinegoziazione del trattamento individuale.

Dopo le misure rivolte al versante retributivo, la necessità di offrire maggiori garanzie sull'effettivo raggiungimento del pareggio di bilancio ha rinnovato l'attenzione anche sul versante delle consistenze occupazionali. Negli ultimi provvedimenti emanati, sono infatti riproposte misure di ulteriore riduzione delle dotazioni organiche (in continuità con le analoghe misure già varate negli ultimi anni), ma in un contesto in cui si prevede la possibilità di operare "tagli non lineari" (attraverso un meccanismo di compensazioni), si pone un obiettivo specifico - a valle dei tagli - di riorganizzazione e di ridefinizione degli assetti organizzativi e si definisce un pacchetto di misure di accompagnamento, per gestire le eventuali eccedenze di personale, che fanno leva sugli istituti della mobilità e della messa in disponibilità.

Come noto, il D. Lgs. n. 165/2001 prevede e regola, già da molti anni, una specifica procedura di rilevazione delle eventuali eccedenze di personale ed una corrispondente procedura finalizzata a favorire la ricollocazione del personale dichiarato in esubero. Dopo un esito negativo di questi tentativi di ricollocazione, si può giungere anche alla messa in disponibilità, con la conseguente riduzione stipendiale, sino all'eventuale cessazione del rapporto di lavoro.

Nella legge di stabilità dello scorso anno (L. n. 183/11) si è voluto rendere più facilmente applicabile questo corpus legislativo, anche circoscrivendo il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Più recentemente, si è di nuovo intervenuto ripristinando modalità di consultazione delle organizzazioni sindacali, circoscritte a precisi momenti dell'iter procedurale.

Oltre a queste procedure unilaterali, in cui è l'amministrazione ad imporre il trasferimento al lavoratore, per proprie esigenze organizzative, vi è tutto il fenomeno - ben più importante quantitativamente - della mobilità volontaria, attraverso la quale è il dipendente a chiedere il trasferimento ad altra amministrazione. La mobilità volontaria presuppone il necessario consenso delle due amministrazioni coinvolte.

Le diverse tipologie di mobilità e la loro misurazione

A comporre il dato complessivo della mobilità, concorrono due tipologie generali:

- a) una prima, che si può definire “*mobilità permanente*”, in cui il trasferimento del lavoratore da un'amministrazione all'altra avviene in via definitiva; giuridicamente, questo passaggio si realizza attraverso la “cessione del contratto individuale di lavoro”;
- b) una seconda, per la quale è appropriato parlare di “*mobilità temporanea*”, che si realizza attraverso i diversi istituti giuridici del comando, del distacco e del fuori ruolo; a differenza della tipologia precedente, in questo caso la titolarità del rapporto di lavoro rimane in capo all'amministrazione cedente ed il trasferimento è “a termine”.

La *mobilità permanente* si può a sua volta suddividere in due tipologie più specifiche:

- a1) la “*mobilità volontaria*”, di cui si è già detto, nella quale è il dipendente a chiedere il trasferimento; il passaggio è tuttavia subordinato al consenso di entrambe le amministrazioni interessate;
- a2) le diverse fattispecie di “*mobilità imposta dall'amministrazione*”, nella quale invece il trasferimento avviene per motivi oggettivi, come nel caso di dichiarazione di eccedenza di personale seguita da ricollocazione presso altra amministrazione ovvero nei casi di fusione o trasferimento di competenze tra diverse amministrazioni, con contestuale passaggio di personale.

Come verrà illustrato nel seguito, le statistiche disponibili distinguono fra mobilità temporanea e permanente, ma purtroppo di quest'ultima non è dato sapere quanto sia “*volontaria*” e quanto “*imposta*”. Pur in assenza di ciò, l'evidenza aneddotica sembra comunque segnalare l'eccezionalità di

quest'ultima tipologia e non si è probabilmente troppo lontani dal vero rappresentandosi la mobilità permanente come, in larga misura, un esito di decisioni volontarie da parte del dipendente.

Si è spesso lamentato che le Amministrazioni con riluttanza impiegano i loro poteri datoriali per aggiustare eventuali eccedenze di personale e che un loro maggiore attivismo aiuterebbe nello scopo di perseguire migliori distribuzioni territoriali dei dipendenti. A questo proposito, non va dimenticato che la migliore efficienza che si vuole ottenere con i trasferimenti di personale è posta in ogni caso a rischio in situazioni di forte resistenza alla mobilità. L'affermazione di una cultura di accettazione di questi eventi è quindi decisiva per lo scopo che si vuole perseguire. Osservare le caratteristiche degli attuali trasferimenti, di natura prevalentemente volontaria, aiuta a capire il funzionamento dei mercati del lavoro del pubblico impiego, anche nell'ottica di sostenere con opportuni incentivi la mobilità imposta.

Prima di procedere all'esame delle elaborazioni effettuate, vi è una avvertenza metodologica importante, cui va prestata particolare attenzione, vale a dire il riferimento amministrativo sul quale poggiano i dati. La definizione di "mobilità" impiegata, nei dati disponibili, è quella di "passaggio da una amministrazione ad un'altra". Si ha pertanto un evento di mobilità quando cambia (in via permanente o temporanea) l'amministrazione pubblica presso la quale il dipendente presta servizio.

Adottando questa definizione, i numeri rilevati nelle statistiche risentono della diversa configurazione giuridica delle singole unità amministrative presenti sul territorio. Municipi contigui costituiscono diverse pubbliche amministrazioni, mentre le prefetture o le sedi scolastiche (anche collocati in diverse aree geografiche) sono articolazioni territoriali della medesima pubblica amministrazione. Ne deriva che prefetti o insegnanti che si spostano da una sede all'altra non danno origine ad una registrazione di mobilità, mentre viene rilevata come "mobilità" lo spostamento di un dipendente da un comune a quello contiguo. Dal punto di vista dell'analisi del funzionamento dei mercati del lavoro, lo spostamento della sede di lavoro di un dipendente municipale rappresenta un fenomeno del tutto analogo allo spostamento di un dipendente della scuola. Questo significa che sarebbe necessario disporre di dati che impieghino un riferimento basato sul concetto di "sede locale", ma ad oggi questi archivi non sono ancora agevolmente interrogabili.

Per superare questa ambiguità sono stati adottati alcuni accorgimenti.

In primo luogo, per effettuare un'analisi approfondita e ad ampio raggio dei diversi fenomeni di mobilità l'attenzione è stata rivolta soprattutto a quei settori ove la sede locale tende a coincidere con l'unità istituzionale (o, diversamente detto, sulle amministrazioni pubbliche che non hanno articolazioni sul territorio). Quindi, l'analisi ha prioritariamente riguardato a tre comparti di contrattazione: Regioni-autonomie Locali, Servizio Sanitario Nazionale ed Università. Si tratta, infatti, di quelli nei quali quasi tutti i cambiamenti della sede di lavoro implicano una mobilità.

In secondo luogo, volendo estendere l'analisi anche ad altri settori dell'amministrazione pubblica, ci si è concentrati soprattutto sulla mobilità extracomparto. Questa limitazione del campo di analisi rende possibili e statisticamente significativi i confronti: solo la mobilità extracomparto, infatti, pone sullo stesso piano (e rende quindi confrontabili) i comparti che hanno poche amministrazioni con molte articolazioni territoriali con quelli che hanno molte amministrazioni con poche articolazioni territoriali¹⁰.

La mobilità nel comparto e fra comparti

La **Tavola 2** fa riferimento a questa doppia chiave di lettura. La *prima colonna* riporta gli eventi di mobilità intracomparto con specifica evidenza (cfr. numeri in grassetto) su Regioni-autonomie locali, Servizio Sanitario Nazionale ed Università.

Negli *Enti sanitari* emergono oltre 26.000 dipendenti che, nel corso del 2010, si sono spostati da una amministrazione ad un'altra, con una incidenza sul complesso delle consistenze, poco inferiore al 4%. Si tratta di un fenomeno di primario rilievo, che spiega larga parte del turnover complessivo che ogni anno interessa il comparto¹¹. Le *Autonomie locali* seguono, con quasi 6.000 dipendenti che sono passati attraverso episodi di mobilità. L'incidenza è decisamente inferiore, di circa quattro volte, con un tasso attorno all'1%. Vi è

¹⁰ L'eventuale utilizzo anche della mobilità intracomparto porterebbe nei comparti con articolazioni territoriali a sottostimare il fenomeno "mobilità", rendendo quindi non "appropriato" il confronto tra i due universi. Infatti, a causa della "convenzione definitoria" adottata nelle statistiche disponibili, i dati sulla mobilità intracomparto delle amministrazioni articolate territorialmente (a differenza di quanto avviene per autonomie locali, università e servizio sanitario nazionale) non intercettano la quota dovuta ai fenomeni di mobilità tra le diverse "sedi locali".

¹¹ Sull'entità di questo dato potrebbero aver inciso anche le fusioni tra diverse aziende sanitarie locali, verificatesi negli ultimi anni, fenomeno che dà comunque luogo ad un evento di mobilità, nonché talune disposizioni contrattuali che facilitano la procedura di trasferimento da un ente all'altro.

infine il comparto delle *Università*, per le quali la mobilità sembra un evento del tutto secondario.

Le *due colonne che seguono* esaminano la numerosità degli eventi di mobilità al di fuori del comparto di appartenenza. Un rapido sguardo ai valori percentuali testimonia la marginalità di questa tipologia di spostamenti. Esistono evidentemente vincoli professionali, in base ai quali possono delinearci tre grandi aree, cioè quella sanitaria, quella dell'insegnamento e quella più composita dei ruoli amministrativi. A questo riguardo, va precisato che la delimitazione di queste tre aree professionali certamente non coincide con confini di comparto: si hanno ruoli amministrativi anche nel Servizio sanitario Nazionale e nella Scuola.

Limitandosi dunque ai ruoli amministrativi, colpisce la sostanziale impermeabilità dei dipendenti fra i vari comparti. E' difficile non vedere il completamento professionale che si potrebbe ottenere se ad una esperienza lavorativa in una amministrazione locale seguisse, ad esempio, quella in una amministrazione centrale e viceversa. Purtroppo, l'evidenza statistica nega decisamente che questa sia una pratica di qualche diffusione nel pubblico impiego del nostro Paese.

La *Tavola 2* mostra un'importante eccezione, relativa agli entrati da altri comparti alla Presidenza del Consiglio. Nel corso del 2010, quasi 200 persone sono entrate in via permanente, con una incidenza dell'8%. A differenza degli altri comparti, anche il valore di saldo ha un segno netto, a fronte di un valore quasi nullo per quanto riguarda le uscite.

Le *ultime due colonne* si focalizzano infine sugli episodi di comando e distacco, più sopra indicati come mobilità temporanea. Come noto, si tratta di istituti giuridici attraverso i quali le amministrazioni si scambiano temporaneamente personale, in linea teorica per soddisfare proprie esigenze organizzative: le amministrazioni cedenti, per soddisfare esigenze formative del dipendente; le amministrazioni riceventi, per sopperire a fabbisogni specifici. In realtà, dietro gli episodi di comando e distacco vi è molto spesso anche un interesse specifico del dipendente, il quale è parte attiva nella relazione che si instaura tra le amministrazioni. In questo senso, al di là delle evidenti differenze sul piano giuridico, queste fattispecie presentano tratti di profonda somiglianza, sul piano sostanziale, con la mobilità volontaria.

La *Tavola 2* offre in proposito una prima quantificazione di massima, la quale necessita di verifiche ulteriori. Ad esempio, a prima vista parrebbe che il saldo tra mobilità temporanea in uscita ed in entrata, misurato sull'intera

pubblica amministrazione (si veda la riga “totale pubblico impiego”), debba essere vicino allo zero, essendo eventi che avvengono quasi totalmente all’interno di un sistema delimitato, ma così non è. Le risultanze della tavola mostrano, infatti, una consistenza decisamente maggiore in uscita piuttosto che in entrata. Questa differenza potrebbe derivare da problemi nella rilevazione¹², anche se non sono da escludere casi di comando e distacco presso soggetti posti al di fuori del perimetro delle rilevazioni di conto annuale (stimabili, tuttavia, come limitati)¹³.

Pare in ogni caso di poter osservare che l’Amministrazione statale (Ministeri) e quella parastatale (Enti pubblici non economici) utilizzino in misura non trascurabile queste tipologie, con incidenze in entrata comprese fra l’1% ed il 3% e comunque maggiori di quelle in uscita. Enti di ricerca ed Autonomie locali si pongono invece fra lo 0,5% e l’1%, con una qualche prevalenza in uscita. Anche per la mobilità temporanea emerge un valore di assoluta specificità per quanto riguarda le entrate alla Presidenza del Consiglio¹⁴.

¹² Ad esempio, alcune amministrazioni potrebbero indicare in questo raggruppamento, alcuni eventi, come i distacchi sindacali, che tecnicamente non configurano un evento di mobilità temporanea, ma un’aspettativa retribuita.

¹³ Si ricorda che l’universo di riferimento del Conto Annuale è individuato secondo un criterio strettamente giuridico: si tratta, infatti, delle amministrazioni pubbliche individuate agli art. 1 comma 2, art. 60 comma 3 e art. 70 comma 4 del d. lgs. n. 165/2001, per un insieme complessivo di circa 10.000 istituzioni. Tale criterio si differenzia da quello adottato dall’Istat e dal sistema europeo dei conti pubblici, che è invece di natura statistico-economica e prescinde dal regime giuridico delle singole unità istituzionali. Nella cosiddetta “lista S13” dell’Istat, vi sono diverse unità istituzionali non rilevate dal conto annuale (ad esempio alcune Fondazioni, alcune società a partecipazione pubblica, le casse nazionali di previdenza).

¹⁴ Va ricordato, in proposito, che il comando presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri è regolato da una norma speciale presente nell’ordinamento della stessa Presidenza, in base alla quale l’acquisizione del personale in comando può prescindere dal consenso dell’amministrazione cedente.

Tavola 2 – Flussi di mobilità complessiva

Tutti i comparti, anno 2010

	Permanente			Temporanea	
	Intracomparto ⁽¹⁾	Extracomparto		Comandi e distacchi	
		entrati	usciti	entrati	usciti
Servizio sanitario nazionale	26.293	430	581	1.192	2.859
Enti pubblici non economici	332	253	32	639	227
Enti di ricerca	90	22	33	105	172
Regioni e Autonomie locali	5.801	562	670	2.853	5.473
Regioni a statuto speciale	929	94	102	410	1.222
Ministeri	262	136	188	4.631	3.623
Agenzie fiscali	33	98	70	177	283
Presidenza del Consiglio dei Ministri	0	192	5	1.645	75
Scuola	48	0	209	0	466
A.F.A.M.	60	26	45	18	33
Università	82	23	230	207	620
Vigili del fuoco	1	0	4	8	11
Corpi di polizia	0	0	32	265	2.112
Forze armate	13	0	71	3	464
Magistratura	0	0	0	0	0
Carriera diplomatica	0	0	0	0	0
Carriera prefettizia	0	4	1	0	18
Totale pubblico impiego	33.944	1.840	2.273	12.153	17.662
Servizio sanitario nazionale	3,8%	0,1%	0,1%	0,2%	0,4%
Enti pubblici non economici	0,6%	0,5%	0,1%	1,2%	0,4%
Enti di ricerca	0,5%	0,1%	0,2%	0,6%	0,9%
Regioni e Autonomie locali	1,1%	0,1%	0,1%	0,5%	1,1%
Regioni a statuto speciale	1,3%	0,1%	0,1%	0,6%	1,7%
Ministeri	0,1%	0,1%	0,1%	2,6%	2,0%
Agenzie fiscali	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%	0,5%
Presidenza del Consiglio dei Ministri	0,0%	8,2%	0,2%	70,2%	3,2%
Scuola	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
A.F.A.M.	0,7%	0,3%	0,5%	0,2%	0,4%
Università	0,1%	0,0%	0,2%	0,2%	0,5%
Vigili del fuoco	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Corpi di polizia	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,6%
Forze armate	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
Magistratura	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Carriera diplomatica	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Carriera prefettizia	0,0%	0,3%	0,1%	0,0%	1,3%
Totale pubblico impiego	1,0%	0,1%	0,1%	0,4%	0,5%

Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS, conto annuale 2010

⁽¹⁾ Misurata sul flusso di entrati

Mobilità intracomparto nelle Regioni-Autonomie locali e nel Servizio sanitario nazionale

Come prima osservato, Autonomie locali e Sanità sono due comparti per i quali i numeri della mobilità intracomparto sono importanti e per i quali la mobilità stessa è identificabile con mutamenti della sede di lavoro.

Avviando l'esame dei risultati dalle Autonomie locali, dalla *Tavola 3* si vede innanzitutto come i 5.801 eventi si distribuiscono fra i diversi *sottocomparti*. *Comuni e Province* presentano le numerosità più elevate, seppure con incidenze contenute. In ambedue i casi, si osserva inoltre un sostanziale equilibrio fra uscite ed entrate. Lo stesso si registra nel caso delle Regioni, ma con numeri ancora più modesti.

Comunità montane ed Unioni di comuni spiccano invece per le loro elevate incidenze. Nel corso del 2010 le Comunità montane hanno mostrato un consistente turnover relativo alla mobilità, con circa il 9% di dipendenti in entrata e poco meno del 12% in uscita, anche come riflesso delle importanti modifiche istituzionali che hanno interessato questo gruppo di amministrazioni, registrando così un saldo negativo per circa 100 unità. Le Unioni di comuni hanno attratto attraverso la mobilità un numero di dipendenti pari ad oltre il 10% delle loro consistenze, cedendone di converso la metà, cioè il 5%. E' questo il gruppo di Enti che registra il saldo netto positivo di maggiore incidenza.

Consorzi e Associazioni non mostrano rilevanti movimenti così come le *Camere di commercio*. Lo stesso avviene per un gruppo residuo di enti, con una composizione interna abbastanza eterogenea (ex IPAB, IACP, ALER, ecc.).

Il secondo blocco della *Tavola 3* consente una lettura di estremo rilievo, attinente le *caratteristiche geografiche di questi flussi territoriali*. Per una lettura corretta dei risultati va posto in evidenza che, ad esempio, le circa 2.000 unità entrate nelle amministrazioni del Nord-Ovest, possono giungere sia da enti limitrofi sia da enti appartenenti ad altre ripartizioni geografiche. In altri termini, le informazioni di base raccolgono ambedue i versanti dell'evento di mobilità, ma non consentono una loro ricongiunzione.

Tavola 3 – Flussi di mobilità intracomparto

Regioni e Autonomie locali, anno 2010

	Mobilità permanente			
	<i>entrati</i>		<i>usciti</i>	
Flussi per sottocomparto				
Comuni	3.325	0,8%	3.538	0,9%
Province	1.090	1,9%	1.097	2,0%
Regioni	272	0,6%	224	0,5%
Comunità montane	380	9,1%	488	11,6%
Unione di comuni	284	10,4%	137	5,0%
Consorzi, associazioni	50	1,6%	77	2,5%
CCIAA	68	1,0%	34	0,5%
EX IPAB, IACP, ATER, ALER, ARTE	289	3,0%	77	0,8%
Agenzie	43	9,3%	129	27,7%
Flussi territoriali				
Nord-ovest	2.078	1,5%	2.294	1,6%
Nord-est	1.316	1,6%	1.162	1,4%
Centro	1.250	1,1%	1.336	1,2%
Sud	819	0,7%	727	0,6%
Isole	338	0,5%	282	0,5%
Flussi per categoria contrattuale⁽¹⁾				
Segretari comunali e provinciali	253	6,9%	-	-
Dirigenti	174	1,8%	-	-
Categoria D	1.803	1,4%	-	-
Categoria C	2.615	1,3%	-	-
Categoria B	877	0,6%	-	-
Categoria A	45	0,2%	-	-
Direttori generali	3	0,6%	-	-
Dirigenti e alte specializ. fuori d.o.	0	0,0%	-	-
Restante personale	31	0,5%	-	-
Flussi per genere⁽¹⁾				
Donne	3.011	1,2%	-	-
Uomini	2.790	1,1%	-	-
Totale Regioni e Autonomie locali	5.801	-	5.801	-

Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS, conto annuale 2010

⁽¹⁾ Misurati sul flusso di entrati

L'elemento di fondo che emerge con chiarezza dalla Tavola è il fatto che la mobilità non determina rilevanti saldi, positivi e negativi, fra ripartizioni geografiche. La configurazione dei flussi più immediatamente coerente con questa evidenza è che si tratti di trasferimenti all'interno della ripartizione stessa, fra amministrazioni prossime, e che siano invece marginali gli eventi di mobilità di lunga distanza. Certamente, i saldi non sono proprio nulli e, pur se di ordine secondario, mostrano un Nord-ovest e Centro come cedenti netti e le altre tre ripartizioni, che tendono ad assorbire personale attraverso la mobilità.

Dal terzo blocco della Tavola si evince poi che *l'analisi per categoria professionale* restituisce un risultato robusto e coerente con quanto ci si poteva attendere.

L'incidenza della mobilità è correlata con il livello di inquadramento, per cui i Segretari generali costituiscono la tipologia professionale maggiormente interessata a fenomeni di mobilità, con una incidenza pari a circa il 7%. Seguono i Dirigenti con poco meno del 2%. Fanno eccezione a questa regola i Direttori generali, per i quali tuttavia il trasferimento di sede coincide con ogni probabilità con la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato e l'apertura di un altro.

L'ultimo risultato desumibile della Tavola è la sostanziale assenza di un differenziale di genere per quanto riguarda la mobilità permanente nel comparto delle Autonomie locali.

Per quanto riguarda la *Sanità*, i dati attualmente disponibili non consentono letture analoghe a quelle viste per le Autonomie territoriali, in termini di territorio e sottocomparto. E' invece possibile una lettura per aree professionali, i cui risultati sono riportati nella *Tavola 4*.

Si ribadisce la natura marginale della mobilità extracomparto, la quale interessa quasi unicamente il personale di ruolo tecnico ed amministrativo, a causa dell'elevata specificità professionale che caratterizza questo comparto. Gli eventi di mobilità all'interno del comparto sono invece frequenti, con incidenze non troppo diverse fra le varie aree.

E' utile tuttavia ricordare sono circa 5.000 i Medici e gli Odontoiatri che nel corso del 2010 hanno mutato la loro sede di lavoro, su un dato occupazionale complessivo attorno a 110.000 unità. In relazione ai flussi per genere, appare infine una qualche maggiore incidenza in relazione agli uomini.

Tavola 4 – Flussi di mobilità intracomparto ed extracomparto

Servizio sanitario nazionale, anno 2010

	Mobilità permanente					
	<i>Intracomparto⁽¹⁾</i>		<i>Extracomparto</i>			
			entrati		usciti	
Flussi per categoria contrattuale						
Direttori generali	16	1,9%	10	1,2%	1	0,1%
Medici e odontoiatri	4.979	4,5%	63	0,1%	119	0,1%
Veterinari	185	3,2%	1	0,0%	5	0,1%
Dirigenti san. non medici	473	3,2%	1	0,0%	11	0,1%
Dirigenti san. ruolo professionale	51	3,4%	0	0,0%	7	0,5%
Dirigenti san. ruolo tecnico	40	3,4%	1	0,1%	3	0,3%
Dirigenti san. ruolo amministrativo	124	4,3%	8	0,3%	11	0,4%
Personale infermieristico	10.827	3,9%	48	0,0%	180	0,1%
Personale riabilitativo	553	2,7%	5	0,0%	9	0,0%
Personale tecnico sanitario	1.409	3,8%	10	0,0%	25	0,1%
Personale vigilanza e ispezione	256	2,1%	4	0,0%	38	0,3%
Personale ruolo professionale	24	6,5%	4	1,1%	0	0,0%
Personale ruolo tecnico	4.412	3,5%	129	0,1%	75	0,1%
Personale ruolo amministrativo	2.877	3,8%	146	0,2%	94	0,1%
Personale contrattista	67	12,6%	0	0,0%	3	0,6%
Totale Servizio sanitario nazionale	26.293	3,8%	430	0,1%	581	0,1%
Flussi per genere						
Donne	15.759	3,6%	253	0,1%	284	0,1%
Uomini	10.534	4,3%	177	0,1%	297	0,1%
Totale Servizio sanitario nazionale	26.293	-	430	-	581	

Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS, conto annuale 2010

⁽¹⁾ Misurata sul flusso di entrati

3. Le retribuzioni contrattuali mensili ed annuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato¹⁵

Gli indici mensili

I dati sulle retribuzioni contrattuali di questa sezione sono aggiornati con il comunicato stampa Istat del 26 giugno 2012, che fornisce informazioni riferite al mese di maggio¹⁶. I contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per la parte economica corrispondono al 71% degli occupati e al 67,2% del monte retributivo osservato dall'Istat.

Analizzando le *variazioni congiunturali*¹⁷, con riferimento agli indici mensili dell'ultimo semestre, si rilevano i seguenti andamenti:

- il *settore privato*, evidenzia variazioni (cfr. *appendice statistica, 4.4*) che oscillano dal +0,9% del mese di gennaio, generato dall'applicazione di varie clausole contrattuali sia nell'industria che nei servizi privati, al valore nullo del mese di febbraio, passando per un aumento dello 0,1% nel dicembre 2011 e marzo ultimo scorso e dello 0,3% in aprile.
- il *complesso della pubblica amministrazione* (cfr. *appendice statistica, 4.1 – 2 – 3 – 5 – 6 – 7*) continua invece a registrare variazioni nulle, in coerenza con il quadro normativo di blocco della contrattazione nazionale.

Le *variazioni tendenziali*¹⁸, osservate di mese in mese da maggio 2011 a maggio 2012, evidenziano per l'intera economia, valori in diminuzione: dal +1,8% di

¹⁵ Si ringrazia Maria Anna Pennucci per aver predisposto, nell'ambito dell'unità operativa Istat che elabora i numeri indice delle retribuzioni contrattuali, gli indicatori di base utilizzati per le elaborazioni.

¹⁶ La rilevazione mensile Istat fornisce i numeri indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente, cioè una misura delle variazioni dei compensi che spetterebbero, nell'arco di un anno, ai lavoratori dipendenti, nell'ipotesi che essi siano presenti al lavoro tutti i giorni lavorativi durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta e per le ore previste. L'indagine tiene conto degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo – paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui essi assumono rilevanza), premi mensili; comprende, inoltre, le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni regolarmente corrisposte in specifici periodi dell'anno. Sono invece esclusi i premi occasionali, gli straordinari, gli effetti sanciti dalla contrattazione decentrata, gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum e in generale tutti gli emolumenti non continuativi. Gli indicatori fanno riferimento ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale. Complessivamente i contratti rilevati dall'indagine sono 76 a cui corrispondono 78 differenti comparti di contrattazione a fronte di circa 270 contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente censiti per l'intera economia.

¹⁷ Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente.

¹⁸ Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

maggio e giugno 2011 si passa infatti al minimo di +1,2% di marzo 2012, a cui fa seguito un lieve aumento in aprile e maggio (+1,4%). Gli andamenti sono tuttavia molto differenziati tra settore privato e settore pubblico (*Tavola 5*):

- per il *settore privato* i valori rimangono fermi al +2,0% nei primi cinque mesi (maggio/settembre 2011) per poi scendere poco al di sotto, con il valore minimo riportato a marzo 2012 pari al +1,7%; a livello disaggregato, l'*industria* espone valori nettamente superiori che variano dal +2,2% al +2,4%; i *servizi privati*, invece, presentano valori che oscillano dal +1,8% di giugno 2011 al +1,2% di marzo 2012;
- la *pubblica amministrazione* mostra, già da settembre 2011, un tendenziale nullo per il personale non dirigente nei comparti di riferimento Aran, che da un anno avevano quindi i numeri indici fermi; nel complesso della dirigenza della PA (sia contrattualizzata che degli altri comparti pubblici) il tendenziale mostra un valore nullo da gennaio 2012, dopo le variazioni negative dei cinque mesi precedenti, generati dall'applicazione della disposizione legislativa sulla riduzione dei trattamenti economici superiori a 90 e 150 mila euro (art. 9, comma 2, D.L. 78/2010).

Tavola 5 – Retribuzioni contrattuali – Variazioni percentuali tendenziali

Indici in base dicembre 2005=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 26 giugno 2012 (maggio 2012)

	mag-11	giu-11	lug-11	ago-11	set-11	ott-11	nov-11	dic-11	gen-12	feb-12	mar-12	apr-12	mag-12
Settore privato ⁽¹⁾	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9	1,9	2,0	1,8	1,8	1,7	1,9	1,9
Industria	2,4	2,2	2,3	2,3	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,3	2,3	2,3
Servizi privati	1,7	1,8	1,7	1,7	1,6	1,4	1,4	1,5	1,4	1,4	1,2	1,7	1,6
P.A. (non dirigenti)	0,9	0,9	0,6	0,6	0,6	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	0,3	0,3	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	3,8	3,8	3,6	3,6	3,6	3,6	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0
P.A. (dirigenti)	2,4	1,1	0,9	-0,1	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	2,5	0,6	0,4	0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	2,1	2,1	2,1	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	1,2	0,9	0,7	0,5	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Indice generale economia	1,8	1,8	1,7	1,7	1,7	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	1,2	1,4	1,4

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

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

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

⁽³⁾ Personale pubblico non dirigente per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran (forze armate e dell'ordine)

⁽⁴⁾ Dirigenza pubblica contrattualizzata Aran - Aree da I a VIII

⁽⁵⁾ Dirigenza pubblica non contrattualizzata: Professori e Ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine

Le variazioni *medie annue* degli indici mensili, mostrate nella **Tavola 6**, restituiscono ora i valori definitivi per il 2011. Complessivamente, nel *settore privato*, durante il 2011, sono stati sottoscritti 19 contratti, che hanno interessato poco più di 3,1 milioni di lavoratori dipendenti. Per la *pubblica amministrazione* sono stati recepiti gli ultimi due accordi sindacali (vigili del fuoco, personale dei livelli e direttivi), che hanno chiuso la tornata contrattuale del biennio economico 2008-2009.

Rispetto al precedente rapporto, si confermano tutti i valori, con piccole variazioni nel settore privato, che restituisce, con i dati definitivi 2011, un +2,1% (contro un 2,0 di novembre), nei servizi privati con un aggiornato +1,6% (invece di 1,7) e nel personale non dirigente dei comparti di contrattazione con un +0,3% (a novembre si rilevava uno 0,2).

Concludiamo con la **Figura 3** che riporta l'andamento delle retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di riferimento Aran, del personale pubblico non contrattualizzato e del personale del settore privato sul lungo periodo (dicembre 2001 – maggio 2012) confrontate con l'andamento mensile dell'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività.

La curva che rappresenta la retribuzione del lavoro per i dipendenti *dei comparti di contrattazione collettiva* è ormai stabile da luglio 2010 e, da luglio 2011, è al di sotto della curva dell'indice nazionale dei prezzi al consumo. L'andamento delle retribuzioni dei dipendenti *pubblici non contrattualizzati* è ormai fermo da marzo 2011. Le retribuzioni del *settore privato* si mantengono invece in crescita, risentendo dei contratti che continuano ad essere sottoscritti quasi mensilmente.

La linea che raffigura la dinamica dell'indice nazionale dei *prezzi al consumo per l'intera collettività* mostra un andamento in costante crescita dalla fine del 2008, con gli ultimi valori che risentono dell'aumento dei prezzi dei prodotti acquistati con maggiore frequenza - aumento dovuto soprattutto all'effetto dei rialzi congiunturali degli energetici regolamentati (energia elettrica e gas). Il rallentamento a maggio, invece, avverte la flessione congiunturale dei prezzi dei beni energetici non regolamentati.

Tavola 6 - Retribuzioni contrattuali – Medie e variazioni percentuali annue

Indici in base dicembre 2005=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 26 giugno 2012 (maggio 2012)

	Medie annue						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Settore privato ⁽¹⁾	99,1	101,8	104,3	107,7	111,1	113,8	116,1
Industria	99,4	102,6	105,7	109,4	113,1	116,1	119,0
Servizi privati	98,8	100,9	102,7	106,1	109,1	111,5	113,3
P.A. (non dirigenti)	100,0	103,8	105,3	109,6	112,9	114,4	115,2
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	100,0	104,4	105,7	110,2	114,2	115,8	116,1
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	100,0	101,3	103,4	107,0	107,4	108,3	111,8
P.A. (dirigenti)	95,9	102,1	105,4	107,0	110,9	113,7	115,0
Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	94,5	102,7	105,8	106,6	110,8	113,1	114,5
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	98,9	100,7	104,4	107,8	111,1	114,9	116,0
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	99,3	103,5	105,3	109,2	112,5	114,2	115,2
Indice generale economia	99,3	102,3	104,5	108,2	111,5	113,9	115,9

	Variazioni percentuali annue						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Settore privato ⁽¹⁾	3,4	2,7	2,5	3,3	3,2	2,4	2,1
Industria	2,9	3,2	3,0	3,5	3,4	2,7	2,5
Servizi privati	3,9	2,1	1,9	3,2	2,8	2,2	1,6
P.A. (non dirigenti)	2,4	3,8	1,4	4,1	3,0	1,3	0,7
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	0,7	4,4	1,3	4,3	3,6	1,4	0,3
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	9,1	1,3	2,1	3,5	0,3	0,9	3,2
P.A. (dirigenti)	1,6	6,4	3,3	1,5	3,6	2,5	1,2
Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	1,2	8,7	3,1	0,8	3,9	2,2	1,2
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	2,4	1,8	3,7	3,2	3,1	3,4	1,0
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	2,2	4,2	1,7	3,7	3,1	1,5	0,8
Indice generale economia	3,1	3,0	2,2	3,5	3,0	2,1	1,8

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

⁽¹⁾ Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi privati

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

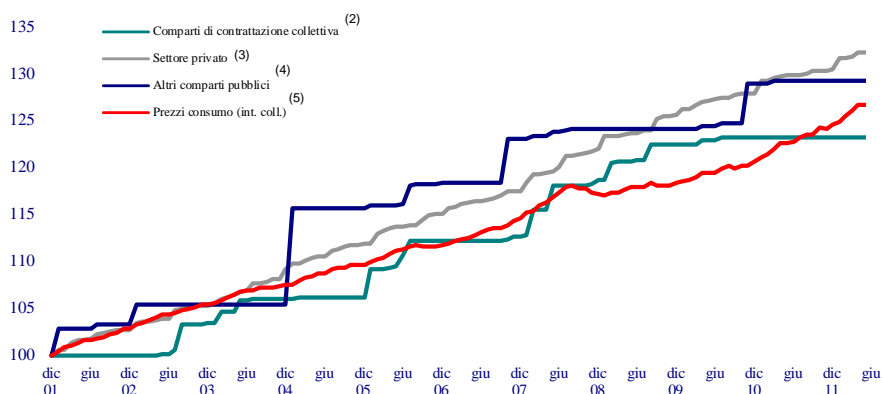
⁽³⁾ Personale pubblico non dirigente cui non si applicano contratti Aran (Forze armate e dell'ordine)

⁽⁴⁾ Dirigenza pubblica contrattualizzata Aran - Aree da I a VIII

⁽⁵⁾ Dirigenza pubblica non contrattualizzata: Professori/Ricercatori università, Magistrati, dirigenti Forze armate/ordine

Figura 3 - 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 del 26 giugno 2012 (maggio 2012)



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).

Le retribuzioni contrattuali annue

Al fine di arricchire il quadro informativo si passa ora all'analisi dei valori e della dinamica delle *retribuzioni contrattuali annue*¹⁹.

Le indagini statistiche dell'Istat sui livelli della retribuzione contrattuale annua (RCA)²⁰ sono molto specifiche e prendono in considerazione un orizzonte temporale più ampio di quello mensile, quantificando, inoltre, voci non considerate dagli indici mensili (IRC) visti prima: cioè *una tantum e arretrati*.

La *retribuzione annua di competenza* assegna tali voci retributive nei corrispettivi mesi di vacanza contrattuale (cd. *ricollocazione degli arretrati*), secondo le esatte decorrenze stabilite dai contratti; la *retribuzione annua di*

¹⁹ Per i dati delle rilevazioni Istat si veda la sezione del sito dedicato al *data warehouse* delle statistiche prodotte dall'istituto all'indirizzo: <http://dati.istat.it/Index.aspx>

²⁰ I dati sono riferiti al periodo 2005-2011 e sono elaborati al 31 agosto 2011.

cassa, invece, attribuisce le stesse voci ai mesi in cui queste sono state corrisposte.

In alcuni casi, le due voci riguardanti arretrati e una tantum rivestono un ruolo importante nell'ammontare degli emolumenti contrattuali effettivamente corrisposti al lavoratore; ne consegue che, l'inserimento di tali importi può determinare una differenza di rilievo rispetto agli indici mensili che non li considerano²¹. E ancora, la presenza di arretrati e una tantum distribuiti su più anni fa sì che la dinamica della retribuzione contrattuale annua di competenza possa essere diversa da quella calcolata sulle medie annue degli indici mensili delle retribuzioni contrattuali che, per definizione, escludono tali voci retributive.

Incorporare tali importi secondo le decorrenze stabilite dai contratti rende possibile, a posteriori, una misurazione delle dinamiche salariali depurate dagli effetti prodotti dai ritardi nei rinnovi - che influenzano invece le retribuzioni di cassa e in parte gli indici mensili²².

I valori di RCA²³, diffusi annualmente, sono dunque calcolati per cassa e competenza²⁴. Essi sono ulteriormente distinti in base alla tipologia di inquadramento del personale (*operai, impiegati/quadri, totale dipendenti al netto dirigenti*).

A tal proposito, nelle **Tavole 7a e 7b** sono presentati, con riferimento al periodo 2005-2011, i dati relativi alle retribuzioni contrattuali annue di competenza per le categorie di impiegati e quadri, al netto degli operai, espresse rispettivamente in valori assoluti e in variazioni percentuali annue e cumulate.

Per quanto concerne il *settore privato*, la **Tavola 7a** evidenzia differenze nei valori assoluti tra l'industria (€26.506) e l'agricoltura (€21.909), con differenziali rispetto alla media generale del totale economia contenuti per industria (-1,4%), e per servizi privati (-3,1%) e più elevati per l'agricoltura (-18,5%).

²¹ Nel caso di aumenti fissati con decorrenza retroattiva, che rappresentano il tipico caso nei contratti della pubblica amministrazione a copertura dei periodi di vacanza contrattuale, l'indice mensile delle retribuzioni contrattuali non segue l'evoluzione della retribuzione di competenza ma riflette, invece, il livello della retribuzione tabellare spettante al momento dell'entrata in vigore del contratto.

²² Tali elaborazioni raggiungono un alto livello di precisione solo per gli anni con un grado di copertura contrattuale elevato o totale; per tale motivo alcuni dati sono provvisori, e viene indicata in nota la percentuale di copertura dei dipendenti osservati.

²³ I valori considerati sono al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali (oneri sociali).

²⁴ La rilevazione prende in considerazione le retribuzioni degli occupati a tempo pieno previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con riferimento ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e livello di inquadramento contrattuale. I dati sono determinati conformemente alla struttura occupazionale e retributiva che ha base di riferimento dicembre 2005.

L'aggregato "pubblica amministrazione" evidenzia invece livelli retributivi sostanzialmente in linea con la media generale dell'economia, pur con differenze tra i comparti di contrattazione collettiva Aran (che mostrano un valore praticamente coincidente con la media generale) ed i comparti non negoziati dall'Aran numericamente meno rilevanti (Forze dell'ordine e Forze armate), i cui valori sono più elevati rispetto alla media generale (rispettivamente +26% e +17%).

Passando alle variazioni percentuali, la **Tavola 7b** mostra una *variazione cumulata* per l'intero periodo 2005/2011, riferita al totale economia, pari al 13,5%. Tale valore è superato dal settore privato (16,0%) - ed in particolare dall'industria (18,9%) e dai servizi privati (14,5%) - mentre l'agricoltura è sotto la media nazionale (11,3%). Ugualmente sotto la media generale, si colloca l'intera pubblica amministrazione: comparti di contrattazione collettiva (10,3%), forze dell'ordine (10,7%) militari e difesa (11,6%).

Tavola 7a - Retribuzioni contrattuali annue di competenza – Valori assoluti medi pro-capite

Impiegati e quadri, anni 2005-2011

	2005	2006	2007	2008 ⁽¹⁾	2009 ⁽²⁾	2010 ⁽³⁾	2011 ⁽⁴⁾
Settore privato	22.574	23.178	23.704	24.463	25.086	25.699	26.190
Agricoltura	19.680	19.680	20.638	20.915	21.909	21.909	21.909
Industria	22.293	22.935	23.688	24.450	25.197	25.881	26.506
Servizi privati	22.753	23.340	23.734	24.494	25.045	25.622	26.041
Pubblica amministrazione	25.183	25.524	26.600	26.775	27.613	27.757	27.811
Comparti Aran ⁽⁵⁾	24.363	24.669	25.718	25.904	26.713	26.827	26.881
Forze dell'ordine	30.610	31.158	32.374	32.471	33.464	33.815	33.870
Militari - difesa	28.181	28.745	29.998	30.100	31.120	31.396	31.456
Totale economia	23.679	24.171	24.930	25.442	26.156	26.570	26.877

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat al 31 agosto 2011

⁽¹⁾ Valori provvisori 2008: grado di copertura pari al 97,3% dei dipendenti osservati

⁽²⁾ Valori provvisori 2009: grado di copertura pari al 96,9% dei dipendenti osservati

⁽³⁾ Valori provvisori 2010: grado di copertura pari al 71,9% dei dipendenti osservati

⁽⁴⁾ Valori provvisori 2011: grado di copertura pari al 68,6% dei dipendenti osservati

⁽⁵⁾ Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

Tavola 7b - Retribuzioni contrattuali annue di competenza – Variazioni % annue e cumulate

Impiegati e quadri, anni 2005-2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2011/2005
Settore privato	-	2,7	2,3	3,2	2,5	2,4	1,9	16,0
Agricoltura	-	0,0	4,9	1,3	4,8	0,0	0,0	11,3
Industria	-	2,9	3,3	3,2	3,1	2,7	2,4	18,9
Servizi privati	-	2,6	1,7	3,2	2,2	2,3	1,6	14,5
Pubblica amministrazione	-	1,4	4,2	0,7	3,1	0,5	0,2	10,4
Comparti Aran ⁽⁵⁾	-	1,3	4,3	0,7	3,1	0,4	0,2	10,3
Forze dell'ordine	-	1,8	3,9	0,3	3,1	1,0	0,2	10,7
Militari - difesa	-	2,0	4,4	0,3	3,4	0,9	0,2	11,6
Totale economia	-	2,1	3,1	2,1	2,8	1,6	1,2	13,5

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat al 31 agosto 2011

⁽¹⁾ Valori provvisori 2008: grado di copertura pari al 97,3% dei dipendenti osservati

⁽²⁾ Valori provvisori 2009: grado di copertura pari al 96,9% dei dipendenti osservati

⁽³⁾ Valori provvisori 2010: grado di copertura pari al 71,9% dei dipendenti osservati

⁽⁴⁾ Valori provvisori 2011: grado di copertura pari al 68,6% dei dipendenti osservati

⁽⁵⁾ Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

4. Appendice statistica

4.1. Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 26 giugno 2012 (maggio 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	106,2	111,0	113,8	115,2	115,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	108,4	112,4	113,8	115,2	115,2	2,0	1,3	0,0	0,0	0,0
mar.	108,4	112,4	113,8	115,2	115,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
apr.	108,4	112,5	114,2	115,2	115,2	0,0	0,1	0,4	0,0	0,0
mag.	110,4	112,5	114,2	115,2	115,2	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	110,4	112,5	114,2	115,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	110,4	112,5	114,5	115,2		0,0	0,0	0,3	0,0	
ago.	110,4	113,8	114,5	115,2		0,0	1,2	0,0	0,0	
set.	110,4	113,8	114,5	115,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	110,4	113,8	114,5	115,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	110,5	113,8	115,2	115,2		0,1	0,0	0,6	0,0	
dic.	110,9	113,8	115,2	115,2		0,4	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	1,2	4,4	2,6	1,2	0,0	1,3	4,4	2,8	1,2	0,7
feb.	3,2	3,6	1,3	1,2	0,0	1,4	4,4	2,6	1,2	0,6
mar.	3,2	3,7	1,2	1,2	0,0	1,4	4,5	2,4	1,2	0,5
apr.	3,2	3,8	1,5	0,9	0,0	1,5	4,5	2,2	1,1	0,4
mag.	5,1	1,9	1,5	0,9	0,0	1,7	4,2	2,2	1,1	0,3
giu.	5,1	1,9	1,5	0,9		2,0	4,0	2,2	1,0	
lug.	5,2	1,9	1,8	0,6		2,5	3,7	2,2	1,0	
ago.	5,2	3,1	0,6	0,6		2,9	3,5	2,0	1,0	
set.	5,2	3,1	0,6	0,6		3,3	3,3	1,8	1,0	
ott.	4,2	3,1	0,6	0,7		3,6	3,2	1,6	1,0	
nov.	4,1	3,0	1,2	0,0		3,8	3,1	1,4	0,9	
dic.	4,5	2,6	1,2	0,0		4,1	3,0	1,3	0,7	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	109,6	112,9	114,4	115,2	115,2
b. Variazione % su anno precedente	4,1	3,0	1,3	0,7	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,9	1,2	0,8	0,7	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	3,2	1,8	0,5	0,0	0,0

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

- (1) Si tratta di 3.030.054 unità di personale non dirigente al 31 dicembre 2005 (paniere base Istat).
- (2) Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- (3) Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- (4) Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- (5) Valori acquisiti per l'anno in corso.
- (6) Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- (7) Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

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

Agg.to: comunicato stampa 26 giugno 2012 (maggio 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	106,2	111,8	115,3	116,1	116,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	108,8	113,5	115,3	116,1	116,1	2,4	1,5	0,0	0,0	0,0
mar.	108,8	113,6	115,3	116,1	116,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
apr.	108,8	113,7	115,7	116,1	116,1	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0
mag.	111,2	113,7	115,7	116,1	116,1	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	111,2	113,7	115,7	116,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	111,2	113,7	116,0	116,1		0,0	0,0	0,3	0,0	
ago.	111,2	115,3	116,0	116,1		0,0	1,4	0,0	0,0	
set.	111,2	115,3	116,1	116,1		0,0	0,0	0,1	0,0	
ott.	111,2	115,3	116,1	116,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	111,3	115,3	116,1	116,1		0,1	0,0	0,0	0,0	
dic.	111,8	115,3	116,1	116,1		0,4	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	0,6	5,3	3,1	0,7	0,0	1,1	4,7	3,4	1,2	0,2
feb.	3,0	4,3	1,6	0,7	0,0	1,1	4,8	3,2	1,1	0,1
mar.	3,0	4,4	1,5	0,7	0,0	1,2	4,9	2,9	1,0	0,1
apr.	3,0	4,5	1,8	0,3	0,0	1,2	5,0	2,7	0,9	0,0
mag.	5,3	2,2	1,8	0,3	0,0	1,4	4,8	2,7	0,8	0,0
giu.	5,3	2,2	1,8	0,3		1,8	4,5	2,6	0,7	
lug.	5,3	2,2	2,0	0,1		2,2	4,2	2,6	0,5	
ago.	5,3	3,7	0,6	0,1		2,7	4,1	2,4	0,5	
set.	5,3	3,7	0,7	0,0		3,1	4,0	2,1	0,4	
ott.	5,0	3,7	0,7	0,0		3,5	3,9	1,8	0,3	
nov.	4,9	3,6	0,7	0,0		3,9	3,8	1,6	0,3	
dic.	5,3	3,1	0,7	0,0		4,3	3,6	1,4	0,3	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	110,2	114,2	115,8	116,1	116,1
b. Variazione % su anno precedente	4,3	3,6	1,4	0,3	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,4	1,4	1,0	0,2	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	3,9	2,2	0,4	0,1	0,0

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

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

4.3. Retribuzioni contrattuali negli altri comparti pubblici⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 26 giugno 2012 (maggio 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	106,4	107,4	107,4	111,6	111,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	106,7	107,4	107,4	111,6	111,8	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	106,7	107,4	107,4	111,8	111,8	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
apr.	106,7	107,4	107,7	111,8	111,8	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
mag.	107,0	107,4	107,7	111,8	111,8	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	107,0	107,4	107,7	111,8		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	107,3	107,4	107,9	111,8		0,2	0,0	0,2	0,0	
ago.	107,3	107,4	107,9	111,8		0,1	0,0	0,0	0,0	
set.	107,3	107,4	107,9	111,8		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	107,3	107,4	107,9	111,8		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	107,3	107,4	111,6	111,8		0,0	0,0	3,4	0,0	
dic.	107,4	107,4	111,6	111,8		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	3,9	0,9	0,0	3,9	0,2	2,2	3,3	0,2	1,2	2,8
feb.	4,2	0,6	0,0	3,9	0,2	2,4	3,0	0,2	1,5	2,5
mar.	4,2	0,6	0,0	4,1	0,0	2,6	2,7	0,1	1,9	2,2
apr.	4,2	0,6	0,3	3,8	0,0	2,8	2,4	0,1	2,2	1,9
mag.	4,5	0,3	0,3	3,8	0,0	3,0	2,0	0,1	2,5	1,5
giu.	4,5	0,3	0,3	3,8		3,2	1,7	0,1	2,8	
lug.	4,7	0,1	0,5	3,6		3,6	1,3	0,1	3,0	
ago.	4,8	0,0	0,5	3,6		3,9	0,9	0,2	3,3	
set.	4,8	0,0	0,5	3,6		4,3	0,5	0,2	3,5	
ott.	0,9	0,0	0,5	3,6		4,0	0,4	0,2	3,8	
nov.	0,9	0,0	3,9	0,2		3,8	0,4	0,6	3,5	
dic.	0,9	0,0	3,9	0,2		3,5	0,3	0,9	3,2	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	107,0	107,4	108,3	111,8	111,8
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	2,9	0,3	0,0	3,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,6	0,0	0,9	0,2	0,0

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⁾

Agg.to: comunicato stampa 26 giugno 2012 (maggio 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	105,8	110,3	112,9	115,6	117,8	0,7	1,1	0,5	1,1	0,9
feb.	106,7	110,3	112,9	115,6	117,8	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	106,7	110,3	113,3	115,8	117,8	0,0	0,0	0,3	0,2	0,1
apr.	106,8	110,5	113,5	116,0	118,3	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3
mag.	106,9	110,5	113,7	116,0	118,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
giu.	107,3	110,6	113,8	116,1		0,4	0,1	0,1	0,1	
lug.	108,4	110,8	113,9	116,2		1,1	0,2	0,1	0,1	
ago.	108,5	110,8	113,9	116,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	108,5	111,9	114,2	116,5		0,1	1,0	0,3	0,3	
ott.	108,7	112,2	114,3	116,5		0,1	0,3	0,1	0,0	
nov.	108,8	112,2	114,3	116,5		0,1	0,0	0,0	0,0	
dic.	109,1	112,3	114,3	116,6		0,3	0,1	0,0	0,1	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	2,3	4,3	2,4	2,4	1,8	2,4	3,4	3,0	2,4	2,1
feb.	3,0	3,4	2,4	2,4	1,8	2,4	3,5	2,9	2,4	2,0
mar.	2,7	3,4	2,6	2,3	1,7	2,4	3,5	2,8	2,4	2,0
apr.	2,7	3,5	2,7	2,2	1,9	2,4	3,6	2,8	2,4	2,0
mag.	2,7	3,4	2,9	2,0	1,9	2,5	3,6	2,7	2,3	1,9
giu.	3,1	3,1	2,9	2,0		2,5	3,6	2,7	2,2	
lug.	4,1	2,2	2,8	2,0		2,7	3,5	2,8	2,1	
ago.	3,9	2,1	2,8	2,0		2,8	3,3	2,8	2,1	
set.	3,7	3,1	2,1	2,0		2,9	3,3	2,7	2,1	
ott.	3,5	3,2	1,9	1,9		3,0	3,3	2,6	2,1	
nov.	3,6	3,1	1,9	1,9		3,1	3,2	2,5	2,1	
dic.	3,9	2,9	1,8	2,0		3,3	3,2	2,4	2,1	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	107,7	111,1	113,8	116,1	117,8
b. Variazione % su anno precedente	3,3	3,2	2,4	2,1	2,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,7	1,4	1,1	0,5	0,4
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	2,6	1,8	1,3	1,6	1,6

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⁾

Agg.to: comunicato stampa 26 giugno 2012 (maggio 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	106,3	110,8	113,5	115,2	115,2	0,1	0,0	0,0	-0,0	0,0
feb.	108,0	111,9	113,5	115,2	115,2	1,7	1,1	0,0	0,0	0,0
mar.	108,0	112,0	113,5	115,2	115,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
apr.	108,0	112,0	113,9	115,2	115,2	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0
mag.	109,7	112,1	113,9	115,2	115,2	1,5	0,1	0,0	0,0	0,0
giu.	109,7	112,2	114,1	115,2		0,0	0,0	0,2	0,0	
lug.	109,7	112,4	114,4	115,2		0,0	0,2	0,2	0,0	
ago.	109,7	113,4	114,6	115,2		0,0	0,9	0,2	0,0	
set.	109,8	113,4	114,6	115,2		0,1	0,0	0,0	0,0	
ott.	109,8	113,4	114,6	115,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	110,4	113,4	115,2	115,2		0,5	0,0	0,5	0,0	
dic.	110,7	113,4	115,2	115,2		0,3	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	1,2	4,2	2,4	1,5	0,0	1,6	3,9	2,9	1,4	0,7
feb.	2,9	3,6	1,4	1,5	0,0	1,6	4,0	2,8	1,5	0,6
mar.	2,9	3,7	1,3	1,5	0,0	1,6	4,0	2,6	1,5	0,5
apr.	2,9	3,7	1,6	1,2	0,0	1,6	4,1	2,4	1,4	0,4
mag.	4,4	2,2	1,6	1,2	0,0	1,8	3,9	2,3	1,4	0,3
giu.	4,4	2,3	1,8	0,9		2,0	3,7	2,3	1,3	
lug.	4,5	2,4	1,8	0,7		2,3	3,6	2,2	1,2	
ago.	4,3	3,4	1,0	0,5		2,6	3,5	2,0	1,2	
set.	4,4	3,3	1,1	0,5		3,0	3,4	1,9	1,1	
ott.	3,7	3,3	1,1	0,5		3,2	3,4	1,7	1,1	
nov.	4,0	2,7	1,6	0,0		3,4	3,2	1,6	1,0	
dic.	4,3	2,4	1,6	0,0		3,7	3,1	1,5	0,9	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	109,2	112,5	114,2	115,2	115,2
b. Variazione % su anno precedente	3,7	3,1	1,5	0,8	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,8	1,4	0,8	0,8	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	2,9	1,7	0,7	0,0	0,0

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

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

4.6. Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 26 giugno 2012 (maggio 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	105,9	110,2	111,0	114,5	114,5	0,0	0,0	0,0	-0,1	0,0
feb.	105,9	110,3	111,2	114,5	114,5	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
mar.	105,9	110,3	111,2	114,5	114,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	105,9	110,3	111,7	114,5	114,5	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
mag.	105,9	110,8	111,7	114,5	114,5	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
giu.	105,9	111,0	113,9	114,5		0,0	0,2	1,9	0,0	
lug.	105,9	111,0	114,1	114,5		0,0	0,0	0,2	0,0	
ago.	105,9	111,0	114,4	114,5		0,0	0,0	0,3	0,0	
set.	105,9	111,0	114,6	114,5		0,0	0,0	0,2	0,0	
ott.	105,9	111,0	114,6	114,5		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	110,1	111,0	114,6	114,5		3,9	0,0	0,0	0,0	
dic.	110,1	111,0	114,6	114,5		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	0,3	4,0	0,8	3,2	0,0	2,6	1,1	3,6	2,4	1,0
feb.	0,3	4,1	0,8	3,0	0,0	2,2	1,4	3,3	2,5	0,7
mar.	0,3	4,1	0,8	3,0	0,0	1,8	1,7	3,0	2,7	0,5
apr.	0,3	4,1	1,3	2,5	0,0	1,3	2,0	2,8	2,8	0,3
mag.	0,0	4,6	0,8	2,5	0,0	1,0	2,4	2,5	3,0	0,1
giu.	0,0	4,8	2,5	0,6		0,6	2,8	2,3	2,8	
lug.	0,0	4,8	2,7	0,4		0,2	3,2	2,1	2,6	
ago.	0,0	4,8	3,1	0,1		0,2	3,6	2,0	2,3	
set.	0,0	4,8	3,2	-0,1		0,2	4,0	1,9	2,1	
ott.	0,0	4,8	3,2	-0,1		0,1	4,4	1,8	1,8	
nov.	3,9	0,9	3,2	-0,1		0,4	4,1	2,0	1,5	
dic.	4,0	0,8	3,2	-0,1		0,8	3,9	2,2	1,4	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	106,6	110,8	113,1	114,5	114,5
b. Variazione % su anno precedente	0,8	3,9	2,2	1,2	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,1	3,3	0,3	1,3	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,7	0,6	1,9	-0,1	0,0

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

⁽¹⁾ Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della 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⁾

Agg.to: comunicato stampa 26 giugno 2012 (maggio 2012)

	Numeri indice (dic. 2005 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	107,1	109,2	113,6	116,0	116,0	0,9	0,0	0,6	-0,4	0,0
feb.	107,1	109,2	113,6	116,0	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	107,1	109,2	113,6	116,0	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	107,1	109,2	113,6	116,0	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	107,1	109,2	113,6	116,0	116,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	107,1	109,2	113,6	116,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	107,1	113,0	113,6	116,0		0,0	3,4	0,0	0,0	
ago.	107,1	113,0	116,6	116,0		0,0	0,0	2,6	0,0	
set.	109,2	113,0	116,6	116,0		2,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	109,2	113,0	116,6	116,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	109,2	113,0	116,6	116,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	109,2	113,0	116,6	116,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
gen.	3,7	2,0	4,1	2,1	0,0	3,8	3,1	3,2	3,2	0,9
feb.	3,7	2,0	4,1	2,1	0,0	3,8	2,9	3,4	3,1	0,7
mar.	3,7	2,0	4,1	2,1	0,0	3,9	2,8	3,6	2,9	0,5
apr.	3,7	2,0	4,1	2,1	0,0	3,9	2,6	3,7	2,7	0,3
mag.	3,7	2,0	4,1	2,1	0,0	3,9	2,5	3,9	2,6	0,2
giu.	3,7	2,0	4,1	2,1		4,1	2,4	4,1	2,4	
lug.	3,7	5,5	0,6	2,1		4,2	2,5	3,7	2,6	
ago.	0,9	5,5	3,2	-0,4		3,8	2,9	3,5	2,2	
set.	2,9	3,4	3,2	-0,4		3,6	2,9	3,5	1,9	
ott.	2,9	3,4	3,2	-0,4		3,4	3,0	3,4	1,6	
nov.	2,9	3,4	3,2	-0,4		3,3	3,0	3,4	1,3	
dic.	2,9	3,4	3,2	-0,4		3,2	3,1	3,4	1,2	

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2008	2009	2010	2011	2012
a. Numeri indice (dic. 2005 = 100)	107,8	111,1	114,9	116,0	116,0
b. Variazione % su anno precedente		3,2	3,1	3,4	1,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾		1,6	1,3	1,7	1,5
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾		1,6	1,8	1,7	-0,5

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

⁽¹⁾ Media ponderata degli indici relativi a Professori e Ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine (stima Aran).

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

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

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

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

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

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