

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Giugno 2016

1

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Giugno 2016 - Anno 7, n. 1

Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, realizzato in base alle informazioni disponibili alla data del 27 gennaio 2017

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

Direzione Studi, Risorse e Servizi, UO Studi e Analisi compatibilità

Via del Corso 476 - 00186 Roma

Tel. +39 06 32483233 - Fax +39 06 32483351

E-mail: ufficiostudi@aranagenzia.it

<http://www.aranagenzia.it>

Hanno collaborato alla stesura del presente rapporto: Rossella Di Tommaso, Pierluigi Mastrogiuseppe, Claudia Peiti, Cesare Vignocchi. Hanno collaborato alle elaborazioni statistiche: Alessandra D'Amore e Claudia Peiti. Il gruppo di lavoro è stato coordinato da Pierluigi Mastrogiuseppe.

Questo rapporto è disponibile solo in formato elettronico

www.aranagenzia.it, permette, nella sezione “Pubblicazioni e Statistiche”, di accedere:

- ai fascicoli del **Rapporto semestrale Aran** (*pdf*);
- ad alcune **elaborazioni statistiche** (*xls*): Retribuzioni contrattuali; Retribuzioni medie pro-capite nella PA; Retribuzioni medie pro-capite nella PA e nel settore privato; Mobilità del personale nella PA, Occupati nella PA per: tipologia professionale, rapporto di lavoro, classi di età e di genere, classi di anzianità, titolo di studio; Employment and compensation nei Paesi Ocse;
- ai fascicoli di **Aran Occasional Paper** (*pdf*).

Indice

1. <i>Raffronti tra i comparti negli andamenti retributivi: analogie e differenze.....</i>	3
Variabilità retributiva tra differenti amministrazioni	8
Alcuni elementi di fondo che emergono dall'analisi sulle retribuzioni	10
2. <i>Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato.....</i>	13
Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali	13
3. <i>Appendice statistica.....</i>	19
1.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato	19
1.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti)	20
1.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata	21
1.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico.....	22
1.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione	23
1.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva	24
1.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico.....	25

1. Raffronti tra i comparti negli andamenti retributivi: analogie e differenze

Nel precedente Rapporto semestrale si era dato conto dell'evoluzione della dinamica retributiva in taluni comparti, considerando il nuovo scenario inaugurato dal nuovo accordo quadro sui comparti che, riducendone a quattro il numero, ha creato le premesse per l'auspicabile convergenza delle discipline contrattuali nazionali.

Si era notato come l'esistenza di diversi comparti, regolati da specifici CCNL, avesse comportato storie retributive di segno differenziato dal 2000 ad oggi. Tale affermazione era stata supportata e corroborata da elaborazioni statistiche che mostravano sia il diverso peso delle componenti retributive nei diversi comparti (analisi statica) sia il diverso apporto alla dinamica retributiva derivante da componenti fisse, componenti variabili e turn-over (analisi dinamica).

Nel presente numero si intende proporre un supplemento dell'analisi già svolta sulla dinamica retributiva, ampliando il campo di osservazione anche al settore delle autonomie. Dal confronto tra amministrazioni centrali ed enti territoriali possono infatti trarsi utili elementi di riflessione, che consentono di approfondire alcune delle conclusioni cui si era pervenuti con la precedente elaborazione.

Nella successiva *tavola 1*, viene riproposta l'analisi della dinamica retributiva già svolta per due comparti delle amministrazioni centrali (Ministeri ed Enti pubblici non economici), integrata da un'analoga elaborazione effettuata per il comparto delle amministrazioni territoriali e locali (Regioni-autonomie locali). Essa riguarda il periodo 2001-2014, coprendo dunque sia la fase di consolidamento della contrattualizzazione, sia la fase successiva di sospensione della contrattazione nazionale e di congelamento della dinamica retributiva (per cogliere la discontinuità di quest'ultima fase viene mostrata la variazione percentuale dei salari nel periodo 2011-2014).

L'interesse della tavola risiede soprattutto nella parte in cui è evidenziato l'apporto alla dinamica retributiva complessiva di tre componenti: i) il primo elemento è dato dall'apporto della retribuzione fissa, a struttura occupazionale costante di un anno base; si tratta di una rielaborazione contabile che consente di isolare l'effetto specifico di riadeguamento delle componenti fisse della busta paga operato dal CCNL; ii) si ha poi il contributo riconducibile all'evoluzione della struttura per inquadramento, indotta dagli avanzamenti di

carriera, nonché dell'intervento del turnover¹; iii) si ha, infine, il contributo dell'accessorio, governato soprattutto dalla contrattazione di secondo livello: si tratta di risorse gestite da questo livello contrattuale che in alcuni casi originano dallo stesso livello ed in altri sono invece “decentrate” dal CCNL.

Tavola 1 – Dinamica retributiva in alcuni comparti di contrattazione

Dinamica complessiva e contributi percentuali

	Incremento % 2001/2014 ¹	di cui 2011/2014	Diff. 2001-2014 Euro pro-capite annui lordi
Ministeri	26%	-0,3%	5.788
Contributo da competenze fisse S.I.C. ⁽²⁾	18%	-0,7%	4.146
di cui : Stipendio+IIS ⁽³⁾	17%	-0,2%	3.927
Altro fisso ⁽⁴⁾	1%	-0,5%	219
Contributo da competenze accessorie ⁽⁵⁾	1%	0,4%	243
Contributo da carriera e turnover ⁽⁶⁾	6%	0,0%	1.399
Enti pubblici non economici	30%	-1,2%	8.690
Contributo da competenze fisse S.I.C. ⁽²⁾	25%	0,0%	7.190
di cui : Stipendio+IIS ⁽³⁾	18%	0,0%	5.103
Altro fisso ⁽⁴⁾	7%	0,0%	2.087
Contributo da competenze accessorie ⁽⁵⁾	2%	-2,4%	472
Contributo da carriera e turnover ⁽⁶⁾	4%	1,2%	1.028
Regioni e autonomie locali	30%	-1,0%	6.485
Contributo da competenze fisse S.I.C. ⁽²⁾	23%	0,0%	4.962
di cui : Stipendio+IIS ⁽³⁾	21%	0,0%	4.454
Altro fisso ⁽⁴⁾	2%	0,0%	508
Contributo da competenze accessorie ⁽⁵⁾	2%	-1,0%	409
Contributo da carriera e turnover ⁽⁶⁾	5%	0,0%	1.114

Fonte: Elaborazione Aran su dati conto annuale MEF-RGS

- (1) Dinamica complessiva di fatto ottenuta rapportando l'incremento al suo valore iniziale (esclude i dirigenti). Contributi ottenuti rapportando i singoli incrementi alla retribuzione di fatto complessiva iniziale.
- (2) A struttura d'inquadramento costante (S.I.C) dell'anno base. (Anno base=2001)
- (3) Comprende gli arretrati dell'anno corrente ed esclude quelli degli anni precedenti.
- (4) Si tratta in larga parte dell'Indennità di ente/amministrazione/agenzia.
- (5) Andamento di fatto delle competenze accessorie. Include gli arretrati dell'anno corrente e quelli degli anni precedenti.
- (6) Calcolato come differenza fra l'andamento delle competenze fisse S.I.C. e quello di fatto

¹ Queste modificazioni incidono sulla dinamica retributiva attraverso la leva dei trattamenti fissi: gli avanzamenti di carriera comportano infatti l'attribuzione di emolumenti fissi più elevati.

Ciò che si osserva, analizzando la tavola, è innanzitutto la differenziazione degli incrementi complessivi registrati nei tre comparti durante il periodo analizzato: più elevati nei comparti che hanno goduto di maggiore “autonomia” (Enti pubblici ed Enti territoriali), più contenuti nei Ministeri, i quali dispongono, come è noto, di minori margini per ulteriori incrementi (oltre quelli stabiliti da CCNL) delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Va osservato anche che la stretta su salari e contrattazione del periodo 2011-2014, imposta dalla legge, ha inciso maggiormente proprio sui “comparti autonomi”, consentendo un sia pur parziale riassorbimento del differenziale di crescita rispetto ai Ministeri registrato nel periodo precedente.

Elementi di interesse si traggono anche dall’analisi delle diverse componenti dell’incremento complessivo. In tutti e tre i comparti si registra un contributo molto elevato delle competenze fisse. In una certa misura ciò non sorprende, tenuto conto delle regole seguite per definire gli incrementi contrattuali. La parte largamente prevalente degli aumenti retributivi disposti dai CCNL è stata infatti “assorbita” dalle voci fisse ed è pertanto normale, entro certi limiti, che l’esercizio di scomposizione della dinamica complessiva (in un contesto regolativo basato sull’accordo del luglio ’93) riservi alle voci fisse la parte prevalente dell’incremento. Appare invece molto contenuto l’apporto all’incremento complessivo proveniente dalla “parte accessoria”, con una crescita nominale, calcolata in percentuale sulla retribuzione complessiva, oscillante tra l’1% (Ministeri) ed il 2% (Enti territoriali ed Enti pubblici). E ciò a fronte comunque di una dinamica dei salari risultata sostenuta, almeno fino agli anni 2006-2007 e di “margin di autonomia” non trascurabili - almeno nei due comparti più autonomi - riservati al secondo livello negoziale². Viene da chiedersi, dunque, in quali direzioni si sia esercitata questa maggiore autonomia negoziale.

La risposta, sia pur parziale ed incompleta, proviene dalla stessa [tavola 1](#), la quale ci mostra due fenomeni.

Da un lato, un apporto non trascurabile della componente di “carriera e turn-over” (con valori di crescita, nel periodo 2001-2014, compresi tra 4 e 6%). Segno, questo, che il secondo livello negoziale - almeno fino a quando, negli anni 2009-2010, non sono intervenute alcune pesanti limitazioni, ancora una volta imposte per via legislativa, alle progressioni verticali e orizzontali –

² E’ significativo peraltro che l’apporto sia contenuto tanto nei ministeri, caratterizzati da minore autonomia, quanto nei comparti maggiormente autonomi.

ha fatto ampio ricorso agli “istituti giuridici della carriera”³. Ciò non è, di per sé, un fatto negativo, poiché la carriera può avere impatti positivi sul funzionamento organizzativo, se ben gestita e basata su un “reale” accrescimento delle competenze professionali. Tuttavia, quanto osservato è in realtà un apporto significativo della carriera a fronte di un apporto molto contenuto dell’accessorio. L’interpretazione che se ne può dare è che ha operato, in una certa misura, un meccanismo di drenaggio di risorse del secondo livello negoziale (cresciute comunque complessivamente in misura non trascurabile) a vantaggio della “carriera e del turn-over”. Ciò è spiegato anche dal fatto che i cosiddetti “fondi delle risorse decentrate e integrative” sono utilizzabili indistintamente sia per finanziare voci di salario accessorio (produttività, disagio, responsabilità ecc.), sia per finanziare la carriera economica (progressioni economiche).

Il secondo fenomeno che ci mostra la [tavola 1](#), attiene alla crescita delle voci indicate come “altro fisso”. Si tratta di indennità variamente denominate (indennità di amministrazione, di ente o di comparto) che hanno però una caratteristica comune: quella di essere corrisposte in misura fissa, definita dal CCNL, alla generalità dei dipendenti⁴. Nei fatti, al di là della loro inclusione formale nel “salario accessorio”, si tratta di “voci fisse della retribuzione”. Ebbene, queste voci fanno registrare una crescita contenuta nei Ministeri (solo 1%) e più sostenuta negli Enti pubblici (7%). Negli enti territoriali la crescita è stata del 2%. Come si spiega questo divergente andamento e soprattutto da cosa è determinata la maggior crescita negli Enti pubblici e negli Enti territoriali? Questa volta la risposta attiene alle scelte negoziali del livello nazionale. Nel periodo sotto osservazione (e segnatamente nel 2003), le indennità fisse sono state infatti istituite per Enti pubblici ed Enti territoriali. I ministeri le avevano invece istituite in un periodo precedente. Dunque, la tavola registra (in particolare per gli Enti pubblici) l’istituzione ex novo dell’indennità⁵. Ciò dà ragione del differente andamento osservato e ci introduce ad un’ulteriore osservazione. Per istituire le indennità fisse sono state infatti prelevate risorse dal secondo livello negoziale⁶, il che ha

³ Occorre ricordare, in proposito, che le risorse che finanziano le progressioni economiche sono definite in sede di contrattazione di secondo livello e che le progressioni verticali o giuridiche, fino a quando è stato possibile farvi ricorso, erano comunque oggetto di confronto con il sindacato.

⁴ Nei ministeri i valori variano da ministero a ministero. Negli enti territoriali e negli enti pubblici non economici la misura dell’indennità è uguale per tutte le amministrazioni di ciascuno dei due comparti.

⁵ Per i Ministeri, invece, si vede solo l’incremento di indennità già istituite in periodi precedenti.

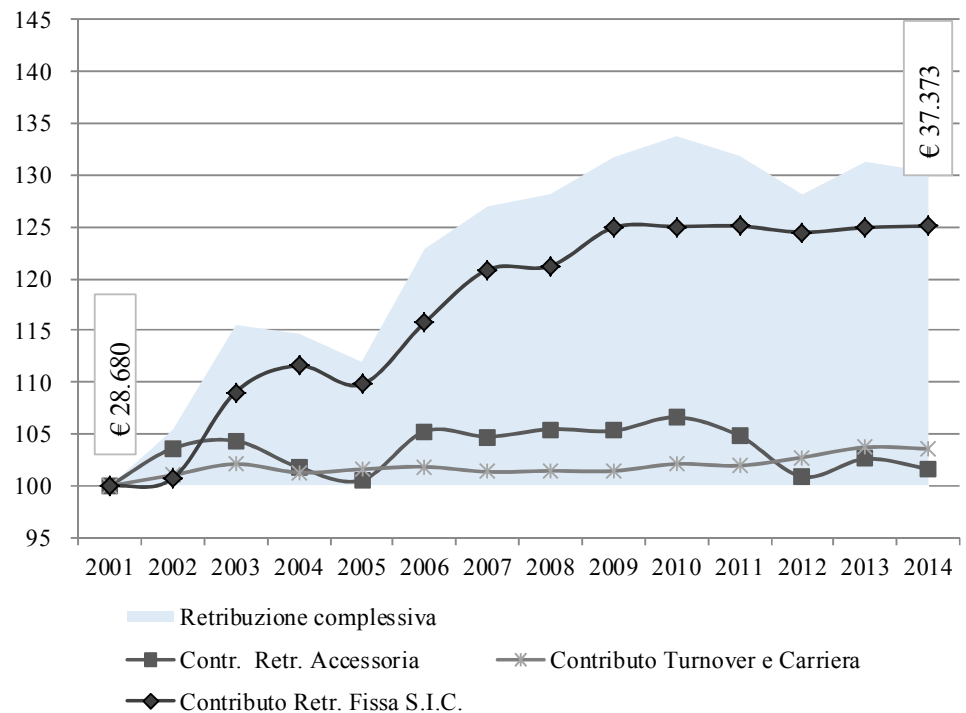
⁶ L’indennità di ente degli Enti pubblici e l’indennità di comparto degli Enti territoriali sono state istituite dai CCNL sottoscritti nel 2003, ma finanziate, in prevalenza, mediante riduzioni uniformi e generalizzate dei fondi destinati al secondo livello negoziale.

rappresentato un ulteriore drenaggio di risorse a vantaggio delle componenti fisse.

Questo effetto si coglie in modo più immediato guardando la *tavola 2*, relativa al comparto degli Enti pubblici non economici. L'area tracciata nel grafico mostra che, nell'arco di poco meno di un quindicennio, le retribuzioni del personale degli Enti pubblici sono passate da 28.680 euro a 37.373 euro, con un numero indice giunto a 130, a segnalare un percorso di crescita complessivamente pari al 30%⁷.

Tavola 2 – Dinamica retributiva negli enti pubblici non economici

Andamento complessivo e contributi - Numeri indice (2001=100)



Fonte: Elaborazione Aran su dati conto annuale MEF-RGS

⁽¹⁾ I dati si riferiscono al personale non dirigente e includono l'indennità di ente tra le componenti della retribuzione fissa, nonché gli arretrati di anni precedenti nella retribuzione accessoria. I valori in euro si riferiscono alla retribuzione complessiva di fatto procapite annua iniziale e finale.

⁷ Le tre linee presenti nel grafico raccolgono i contributi delle diverse componenti della retribuzione di fatto. Riferendosi a contributi, le diverse linee mostrano quanta parte della crescita complessiva è riconducibile ai diversi fattori. In altre parole si tratta di una scomposizione di tale crescita per cui la somma verticale di tali linee restituisce l'andamento dell'area.

Dal grafico, si vede la “caduta” del salario accessorio a seguito dell’istituzione dell’indennità di ente (negli anni 2004, e 2005), che ha di fatto annullato tutto l’incremento del periodo precedente⁸. In realtà, se ne vede anche una seconda, negli anni successivi al congelamento delle retribuzioni (2011), spiegabile con la circostanza, ampiamente prevedibile, che l’aggiustamento sui salari imposto dalle norme di contenimento è avvenuto soprattutto - come riscontrabile anche nel comparto degli enti territoriali - sulle componenti variabili.

Variabilità retributiva tra differenti amministrazioni

Un ulteriore tema riguarda la variabilità delle retribuzioni tra differenti amministrazioni. Uno dei portati della contrattualizzazione è certamente la maggiore autonomia riconosciuta alle amministrazioni nelle politiche retributive e, per gli aspetti che riguardano la contrattazione collettiva, al secondo livello negoziale. L’esistenza di differenti livelli retributivi, tra differenti comparti e differenti amministrazioni, è dunque, in una certa misura, un effetto della stessa contrattualizzazione: uno degli obiettivi del decentramento gestionale e contrattuale è infatti proprio quello di “rendere possibili” differenziali di retribuzione, attraverso la leva del salario accessorio, la cui gestione, pur all’interno di vincoli molto più stringenti che nel settore privato, è rimessa all’autonomia gestionale degli enti e, per ciò che concerne la contrattazione, all’autonomia negoziale delle parti.

Naturalmente, vi è un problema quando i differenziali retributivi non riflettono adeguatamente scelte di politica retributiva ed organizzativa da parte degli enti e, nel medio-lungo termine, differenziali di efficienza e di qualità nei servizi erogati. Vi è, in altre parole, una variabilità che va sostenuta ed incentivata, poiché funzionale al miglioramento organizzativo e pienamente rispondente al disegno che è alla base della contrattualizzazione, ed una variabilità “disfunzionale”, poiché collegata unicamente a dinamiche negoziali che vedono una prevalenza di interessi corporativi e di comportamenti rivendicativi⁹. La realtà, come sempre accade, presenta

⁸ Tale fenomeno risulta più contenuto nel comparto delle Regioni ed Autonomie Locali, con una retribuzione accessoria che non subisce significative riduzioni dopo l’introduzione dell’indennità di comparto.

⁹ Quando, in passato, si parlava di “giungla retributiva”, ci si riferiva, evidentemente, a questo secondo tipo di variabilità.

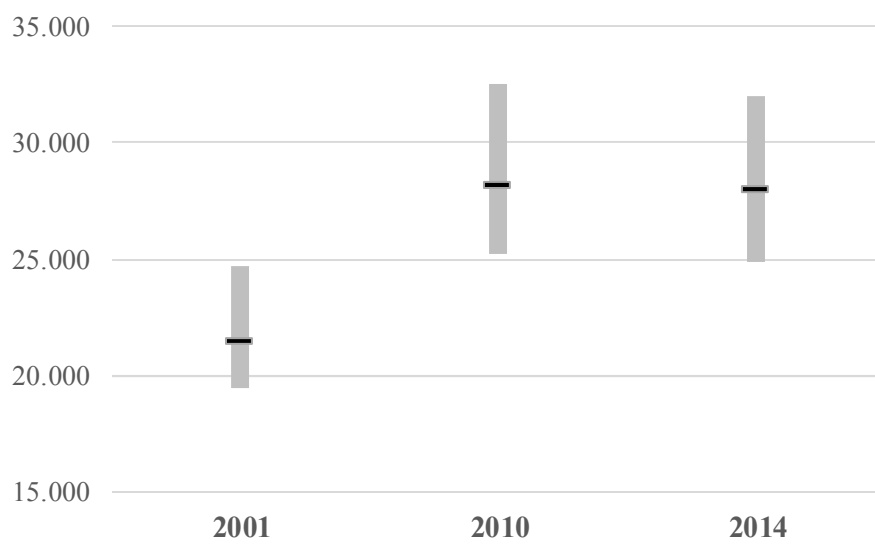
inestricabilmente connessi entrambi i tipi ideali di “variabilità” e non è per nulla semplice distinguerli.

L’analisi che segue si propone solo di introdurre il tema, che ovviamente richiederà ulteriori e più specifici approfondimenti. Essa è stata condotta su un campione di comuni - tipologia di enti caratterizzata da maggiore autonomia organizzativa e finanziaria - al fine di verificare se i valori medi di settore osservati celino o meno differenze nel comportamento dei singoli enti; ed inoltre se la contrattualizzazione abbia o meno favorito tali differenze.

Alcune prime risposte a tali domande si ricavano dalla successiva *tavola 3*, la quale presenta la variabilità della retribuzione di fatto in tre diversi anni: 2001, 2010 e 2014. Nella rappresentazione grafica la barra verticale sintetizza l’escursione nella retribuzione di fatto, dove l’apice inferiore costituisce la retribuzione minima osservata nel campione di enti considerato e l’apice superiore la retribuzione massima. Il tratto orizzontale rappresenta il valore medio.

Tavola 3 – Variabilità nella retribuzione annuale lorda pro-capite di fatto in un campione omogeneo di comuni

Valore minimo, valore massimo e valore medio per anno. Distribuzione troncata al 10° e al 90° percentile.



Fonte: Elaborazione Aran su dati conto annuale MEF-RGS

Il grafico rivela, innanzitutto, un aumento marcato della differenziazione dal 2001 al 2010. Questo dato, come si è osservato, può essere messo in relazione

proprio con il decentramento contrattuale e con i maggiori spazi via via riconosciuti alle autonome politiche retributive degli enti. Questa maggiore variabilità ha peraltro coinciso con un periodo di incremento più sostenuto nei salari, come messo in luce dalle analisi sulla dinamica complessiva. E' lecito supporre, dunque, che si sia trattato di una variabilità che ha operato soprattutto verso l'alto, alla quale hanno contribuito soprattutto gli enti che hanno incrementato le retribuzioni in misura più sostenuta. Pur non essendovi, allo stato dell'analisi, sufficienti elementi per sostenere con certezza che si tratti di variabilità "poco o debolmente correlata" a differenziali di efficienza, di qualità dei servizi e di politiche organizzative, nondimeno si sono accumulate in questi anni molte evidenze empiriche che sembrano suffragare ed accreditare proprio questa tesi.

Ritornando invece al confronto nel grado di escursione, la minore variabilità osservata sul 2014 si spiega almeno in buona parte ricordando che dal 2010 la presenza dei vincoli sulle retribuzioni ha indotto da un lato al raggiungimento di livelli retributivi più simili tra enti (riduzione dell'escursione complessiva), accompagnata dall'altro lato da una minor mobilità nei posizionamenti relativi dei diversi Comuni.

Un accenno merita anche l'analisi di come sono cambiati nei tre anni osservati i posizionamenti relativi degli enti. Tra il 2001 ed il 2010 i posizionamenti relativi cambiano molto, come evidenziato dalla bassa correlazione tra le due distribuzioni. Una situazione più stabile si osserva invece confrontando 2010 e 2014, con i diversi enti che si sono mossi più uniformemente nella stessa direzione (60% di correlazione contro il 30% del primo confronto). Un risultato analogo è visibile anche dall'analisi dei mutamenti nella "posizione in classifica" dei diversi enti, ovvero gli enti che da un anno all'altro hanno modificato fortemente il loro posizionamento relativo sono meno numerosi nel secondo passaggio (2010-2014) rispetto al primo (2001-2010), cifrando una caduta di circa il 10%. Anche questo dato conferma il notevole dinamismo del periodo in cui la contrattualizzazione ha esplicitato pienamente i suoi effetti, caratterizzato non solo da un aumento della variabilità, ma anche da un certo "rimescolamento di carte" nei posizionamenti relativi dei diversi enti.

Alcuni elementi di fondo che emergono dall'analisi sulle retribuzioni

Dall'analisi fin qui condotta, emergono nettamente alcuni elementi di fondo.

Un primo fatto di rilievo è costituito dal complessivo consolidamento delle componenti retributive variabili verso quelle fisse, avvenuto sia attraverso l'utilizzo di risorse dei "fondi della contrattazione di secondo livello" per finanziare la carriera economica sia attraverso la costituzione o il rafforzamento di indennità fisse deciso in sede nazionale, finanziato con corrispondente e generalizzata riduzione dei medesimi fondi.

Questo "drenaggio" di risorse costituisce la principale spiegazione di quanto osservato riguardo al limitato ruolo giocato dalla retribuzione accessoria. A conti fatti, dopo quindici anni dall'inizio del nuovo secolo, essa cresce in misura molto contenuta, segno che gli incrementi retributivi complessivi sono andati in prevalenza sulle componenti fisse (stipendio, indennità fisse, carriera). Inoltre, ad accentuare questa tendenza, l'aggiustamento sui salari imposto dopo il 2010 dal blocco della contrattazione e dalle norme di contenimento delle retribuzioni, si è scaricato soprattutto sulla retribuzione accessoria che fa registrare infatti, negli ultimi anni, un arretramento.

L'analisi svolta ci offre lo spunto per osservare in conclusione che la contrattazione collettiva, soprattutto nella fase centrale del suo consolidamento e della sua piena affermazione ha certamente dimostrato un certo dinamismo, come messo in luce dall'analisi sulla variabilità retributiva condotta sui comuni. Tuttavia, tale dinamismo non sembra essersi esplicato nella direzione di un rafforzamento della variabilità retributiva e del sostegno a politiche di innovazione, sul fronte dei servizi e dell'organizzazione. Peraltro, tutto ciò si è accompagnato ad una dinamica complessiva dei salari non pienamente compatibile con il quadro generale, almeno negli anni che vanno dal 2000 al 2007.

Si è osservato, in effetti, un deficit di capacità autoregolativa dell'intero sistema negoziale. Questa osservazione non è smentita neanche da ciò che è avvenuto nella fase post 2010: se è vero, infatti, che il differenziale di maggior crescita è stato completamente riassorbito e che, in un'analisi di medio-lungo periodo, i salari pubblici non sono cresciuti più di quelli del settore privato, è pur vero che ciò è avvenuto soprattutto per effetto di vincoli, blocchi e meccanismi di contenimento imposti dall'esterno al sistema negoziale ed introdotti per via legislativa. In altre parole, constatata la "scarsa tenuta" del sistema negoziale, già dal 2006 per le amministrazioni centrali, si è deciso di imporre per legge il rispetto di precisi limiti di spesa alla contrattazione di secondo livello. Infine dal 2010, per far fronte all'emergenza della crisi finanziaria internazionale, non solo i vincoli sulla contrattazione di

secondo livello sono stati rafforzati ed estesi a tutta la P.A. , ma è stata imposta la sospensione della stessa contrattazione nazionale.

2. Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato¹⁰

I dati delle retribuzioni contrattuali nel settore privato e nella pubblica amministrazione di questa sezione sono aggiornati al comunicato stampa Istat del 27 gennaio 2017, che riporta le informazioni riferite al precedente mese di dicembre 2016.

Durante l'anno 2016 l'attività negoziale ha portato al recepimento di 13 contratti nazionali di lavoro, applicati a poco meno di 3 milioni di lavoratori - che rappresentano il 21,8% del monte retributivo del totale economia¹¹.

Alla fine di dicembre 2016 i contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore corrispondono al 47,3% del monte retributivo complessivo - pari a 6,4 milioni di dipendenti. I contratti in attesa di rinnovo interessano circa 6,5 milioni di dipendenti.

Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali¹²

Le *variazioni congiunturali*¹³ degli indici mensili degli ultimi sette mesi del 2016, rilevano i seguenti andamenti (cfr. *appendice statistica*):

- il *settore privato* (cfr. *appendice statistica 1.1*) riporta variazioni minime (a giugno agosto e ottobre), fino a restituire incrementi congiunturali nulli nell'ultimo bimestre;
- *i comparti di contrattazione collettiva Aran e gli altri comparti pubblici (dirigenti e non)* (cfr. *Appendice statistica 1.2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7*), in

¹⁰ Si ringraziano Pierluigi Minicucci, Patrizia Marsili e Livia Fioroni 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.

¹¹ I rinnovi del 2016 di maggiore rilievo, quanto al numero di lavoratori coinvolti, sono stati quelli del settore della metalmeccanica con oltre due milioni di dipendenti e degli alimentari bevande e tabacco con oltre 250 mila dipendenti.

¹² 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 74.

¹³ Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente.

conformità con le disposizioni normative che dispongono il blocco della contrattazione nazionale per i pubblici dipendenti¹⁴, continuano a restituire variazioni nulle.

Le *variazioni tendenziali*¹⁵, (*Tavola 4*) per l'intera economia mostrano valori in diminuzione durante l'anno: gli aumenti maggiori si trovano nel primo trimestre (+0,7%) e, tranne il +0,6% di giugno, sono costantemente in discesa - fino al più basso +0,3% di dicembre. Distinguendo gli andamenti tendenziali tra settore privato e settore pubblico, si rileva:

- per il *settore privato* variazioni sopra la media dell'intera economia, fra il +1% e il +0,5%; in particolare, il macro settore dei *servizi privati* riporta valori costantemente al di sopra della media sia del settore privato che del totale economia (tranne che per un identico +0,8% ad aprile). Diversamente, il macro settore *industria* restituisce, per tutto l'anno, variazioni tendenziali più contenute e in calo, con valori dell'ultimo quadrimestre fissi al +0,3%;
- per il *complesso della P.A.*, come pure il *personale non dirigente* (contrattualizzato e non) *della pubblica amministrazione e la dirigenza contrattualizzata Aran*, il consueto tendenziale nullo degli ultimi anni;
- *la dirigenza in regime di diritto pubblico* fino a settembre 2016 evidenzia un tendenziale negativo (-0.6%), frutto dell'applicazione del DPCM 7/8/2015 “Adeguamento triennale stipendi e indennità del personale di magistratura ed equiparati” e del connesso conguaglio sugli acconti corrisposti; da ottobre il tendenziale è nullo.

¹⁴ La legge n. 122/2010, all'art. 9 ha stabilito la sospensione delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010/2012 e il blocco a tutto il 2013 dei trattamenti economici individuali dei pubblici dipendenti. Di seguito, il DPR del 4 settembre 2013, n. 122 ha esteso a tutto il 2014 il blocco sia delle procedure negoziali per la sola parte economica sia dei trattamenti economici individuali. Infine, la legge di stabilità 2015 n. 190 del 23 dicembre 2014, all'art. 1, comma 254, ha esteso il blocco della contrattazione per la parte economica a tutto il 2015.

¹⁵ Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

Tavola 4 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici in base dicembre 2010=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 27 gennaio 2017 (dicembre 2016).

	gen-16	feb-16	mar-16	apr-16	mag-16	giu-16	lug-16	ago-16	set-16	ott-16	nov-16	dic-16
Settore privato ⁽¹⁾	1,0	0,9	1,0	0,8	0,7	0,9	0,7	0,8	0,7	0,7	0,5	0,5
Industria	0,6	0,7	0,8	0,7	0,7	0,6	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3
Servizi privati	1,2	1,2	1,2	0,8	0,8	1,1	1,2	1,2	1,3	1,1	0,8	0,7
P.A. (non dirigenti)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
P.A. (dirigenti)	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	-0,2	0,0	0,0	0,0
Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	-0,6	-0,6	-0,6	-0,6	-0,6	-0,6	-0,6	-0,6	-0,6	0,0	0,0	0,0
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Indice generale economia ⁽⁶⁾	0,7	0,7	0,7	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,3

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

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

⁽⁶⁾ Il valore differisce da quello pubblicato dall'Istat in quanto considera anche il dato della dirigenza della PA.

In un ambito di medio periodo la **Tavola 5** riporta le *medie annue* degli indici mensili dal 2008 al 2016 e le relative variazioni percentuali (annue e cumulate). L'indice generale dell'economia registra in questi nove anni variazioni percentuali in continua e costante diminuzione: da un +3,4% del 2008 fino a un +0,5% nel 2016.

Tavola 5 – Retribuzioni contrattuali: medie annue dei numeri indice, variazioni % annue e cumulate

Indici in base dicembre 2010=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 27 gennaio 2017 (dicembre 2016).

	Numeri indici - Medie annue									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Settore privato ⁽¹⁾	94,2	97,1	99,5	101,5	103,6	105,5	107,3	109,0	109,8	
Industria	94,0	97,1	99,8	102,2	104,7	106,6	108,9	111,4	112,0	
Servizi privati	94,4	97,1	99,2	100,9	102,7	104,6	105,8	106,5	107,8	
P.A. (non dirigenti)	95,1	98,0	99,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	94,9	98,3	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	95,9	96,2	97,4	100,1	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	
P.A. (dirigenti)	92,8	96,1	98,6	99,7	99,8	100,2	100,4	100,3	100,1	
Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	93,0	96,5	98,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	92,4	95,3	98,6	99,4	99,4	100,7	101,0	100,9	100,4	
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	94,7	97,7	99,2	100,0	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	
Indice generale economia ⁽⁶⁾	94,3	97,3	99,4	101,0	102,5	103,9	105,0	106,2	106,8	

	Variazioni percentuali annue e cumulate									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016/2008
Settore privato ⁽¹⁾	3,3	3,1	2,4	2,1	2,1	1,8	1,6	1,6	0,8	20,3
Industria	3,4	3,4	2,7	2,5	2,4	1,8	2,2	2,3	0,5	23,3
Servizi privati	3,2	2,9	2,2	1,7	1,8	1,9	1,0	0,9	1,0	17,8
P.A. (non dirigenti)	4,1	3,0	1,4	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,4
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	4,2	3,6	1,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,9
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	3,5	0,3	1,2	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,1
P.A. (dirigenti)	1,6	3,6	2,6	1,1	0,0	0,5	0,1	-0,1	-0,2	9,7
Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	0,8	3,8	2,2	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4
Altri dirigenti comparti pubblici ⁽⁵⁾	3,3	3,1	3,5	0,8	0,0	1,3	0,4	-0,2	-0,5	12,2
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	3,7	3,1	1,6	0,8	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	9,5
Indice generale economia ⁽⁶⁾	3,4	3,1	2,2	1,7	1,4	1,4	1,1	1,1	0,5	17,1
Inflazione	3,3	0,8	1,5	2,8	3,0	1,2	0,2	0,1	-0,1	13,5

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 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.

⁽⁶⁾ Il valore differisce da quello pubblicato dall'Istat in quanto considera anche il dato della dirigenza della PA.

Concentrandoci al dato del 2016, la variazione dell'indice generale dell'economia (+0,5%) deriva da un aumento dello 0,8% per il settore privato che comprende al suo interno una crescita più apprezzabile per i servizi privati (+1%) e più contenuta per l'industria (+0,5). Ovviamente è bene rammentare che la variazione dell'indice generale dell'economia è condizionata dalla variazione nulla del complesso della PA.

L'ultima colonna della **Tavola 5** restituisce la *variazione cumulata* per l'intervallo 2008-2016, e mostra una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia pari al +17,1%, così frazionabile:

- +9,5% per la *pubblica amministrazione*, frutto della dinamica registrata fino a tutto il 2011;
- +17,8% per i *servizi privati*, che presentano un incremento vicino alla media dell'intera economia, tranne che per il 2012, 2013 e il 2016;
- +23,3% per l'*industria* che, sul fronte retributivo, sembra risentire meno della crisi con valori sempre sopra la media e con effetti che probabilmente hanno maggiormente interessato le dinamiche occupazionali; questo andamento ha subito nel 2016 una decelerazione con un aumento del +0,5% (che corrisponde pienamente alla media nazionale).

Tali risultati possono essere posti in accostamento con i valori dell'inflazione che, per la variazione cumulata dello stesso periodo, mostra un +13,5%.

Concludiamo, infine, ricostruendo l'andamento delle retribuzioni contrattuali in un quadro di lungo periodo, utilizzando la base di dicembre 2001, anziché quella attualmente utilizzata da Istat di dicembre 2010, al fine di avere una visualizzazione di ampio respiro degli indici mensili (dicembre 2001 – dicembre 2016). A tal fine, il grafico di *Figura 4*, riporta l'andamento delle retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di riferimento Aran, del personale in regime di diritto pubblico e del personale dell'industria e dei servizi privati, confrontate con l'andamento mensile dell'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività.

La curva delle retribuzioni contrattuali dei dipendenti dei comparti di contrattazione collettiva Aran è ormai stabile al valore di luglio 2010¹⁶ e, da aprile 2011, è anche al di sotto della curva dell'indice nazionale dei prezzi al consumo¹⁷.

L'andamento delle retribuzioni contrattuali dei dipendenti in regime di diritto pubblico (comparti delle forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco) è altrettanto fermo al valore di marzo 2011¹⁸.

Le retribuzioni per l'industria¹⁹ mostrano una dinamica più sostenuta, superiore sia agli altri raggruppamenti sia all'inflazione.

Anche la curva delle retribuzioni dei servizi privati²⁰ mostra un andamento in crescita costante, al di sotto dell'industria ma, comunque, poco sopra la curva dell'inflazione.

¹⁶ Il valore a dicembre 2016, come quello di luglio 2010, è ancora fisso a 123,2.

¹⁷ Si tenga conto che da dicembre 2001 (valore pari a 100), a dicembre 2016 il valore è di 130,1.

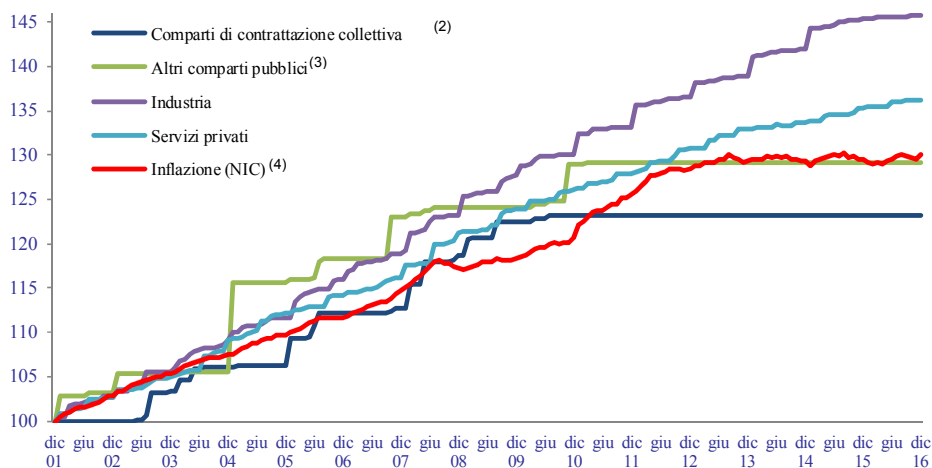
¹⁸ Il valore per il comparto in regime di diritto pubblico a dicembre 2016 è pari a 129,2.

¹⁹ Il valore a dicembre 2016 per l'industria è pari a 145,7.

²⁰ I servizi privati a dicembre 2016 hanno un indice pari a 136,3.

Figura 4 – Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione e nel Settore Privato e confronti con l’inflazione

Base dicembre 2001=100⁽¹⁾ Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 27 gennaio 2017 (dicembre 2016).



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

⁽¹⁾ La base dicembre 2001, anziché dicembre 2010, consente di mantenere una continuità con le elaborazioni presentate precedentemente.

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

3. Appendice statistica

1.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 27 gennaio 2017 (dicembre 2016)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	102,9	104,9	106,9	108,5	109,6	0,9	0,5	0,7	0,8	0,1
feb.	103,0	104,9	107,0	108,5	109,6	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0
mar.	103,0	104,9	107,0	108,5	109,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	103,4	105,4	107,1	108,8	109,7	0,3	0,4	0,1	0,2	0,0
mag.	103,4	105,4	107,2	108,9	109,7	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
giu.	103,6	105,7	107,3	108,9	109,9	0,1	0,3	0,1	0,0	0,2
lug.	103,6	105,7	107,3	109,1	109,9	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0
ago.	103,7	105,8	107,3	109,1	109,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
set.	103,9	105,8	107,3	109,2	109,9	0,2	0,1	0,0	0,1	0,0
ott.	104,2	106,1	107,5	109,3	110,0	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
nov.	104,2	106,1	107,6	109,5	110,0	0,1	0,0	0,1	0,2	0,0
dic.	104,4	106,1	107,6	109,5	110,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	1,9	2,0	1,9	1,5	1,0	2,0	2,1	1,9	1,6	1,6
feb.	1,9	1,9	1,9	1,5	0,9	2,0	2,1	1,9	1,5	1,5
mar.	1,8	1,8	1,9	1,5	1,0	2,0	2,1	1,9	1,5	1,5
apr.	2,0	1,8	1,6	1,6	0,8	2,0	2,1	1,9	1,5	1,4
mag.	2,0	1,9	1,6	1,6	0,7	1,9	2,1	1,9	1,5	1,3
giu.	2,0	2,1	1,4	1,5	0,9	1,9	2,1	1,8	1,5	1,3
lug.	2,1	2,0	1,4	1,7	0,7	2,0	2,1	1,8	1,5	1,2
ago.	2,1	1,9	1,4	1,7	0,8	2,0	2,1	1,7	1,5	1,1
set.	2,0	1,8	1,3	1,8	0,7	2,0	2,0	1,7	1,5	1,1
ott.	2,2	1,8	1,3	1,7	0,7	2,0	2,0	1,6	1,6	1,0
nov.	2,3	1,7	1,3	1,8	0,5	2,0	2,0	1,6	1,6	0,9
dic.	2,4	1,7	1,3	1,8	0,5	2,0	1,9	1,6	1,6	0,8

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	103,6	105,6	107,3	109,0	109,8
b. Variazione % su anno precedente	2,1	1,8	1,6	1,6	0,8
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,4	0,7	0,5	0,3	0,5
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,7	1,1	1,1	1,3	0,3

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

⁽¹⁾ Media ponderata di agricoltura, industria e servizi privati. Si tratta di 9.973.058 unità di personale non dirigente al 31.12.2010 (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.

1.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti)⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 27 gennaio 2017 (dicembre 2016)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	100,0	100,1	100,1	100,1	100,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,1	100,1	100,1	100,1	100,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,1	0,0	0,0
feb.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,0
mar.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,1	0,0	0,0
apr.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,1	0,0	0,0
mag.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0
giu.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0
lug.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
ago.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0
set.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
ott.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
dic.	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,0	100,0	100,1	100,1	100,1
b. Variazione % su anno precedente	0,8	0,0	0,1	0,0	-0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,8	0,0	0,1	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	-0,0	0,0	-0,0	0,0	-0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

⁽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.

1.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 27 gennaio 2017 (dicembre 2016)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

- (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.

1.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 27 gennaio 2017 (dicembre 2016)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	99,2	100,6	101,0	101,0	100,4	-0,2	0,0	0,3	0,0	0,0
feb.	99,2	100,6	101,0	101,0	100,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	99,2	100,6	101,0	101,0	100,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	99,2	100,6	101,0	101,0	100,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	99,2	100,6	101,0	101,0	100,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	99,2	100,7	101,0	101,0	100,4	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
lug.	99,2	100,7	101,0	101,0	100,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	99,2	100,7	101,0	101,0	100,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	99,2	100,7	101,0	101,0	100,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	99,2	100,7	101,0	100,4	100,4	0,0	0,0	0,0	-0,6	0,0
nov.	100,0	100,7	101,0	100,4	100,4	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,6	100,7	101,0	100,4	100,4	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	-0,2	1,4	0,5	0,0	-0,6	0,6	0,1	1,2	0,3	-0,2
feb.	-0,2	1,4	0,5	0,0	-0,6	0,4	0,3	1,2	0,3	-0,3
mar.	-0,2	1,4	0,5	0,0	-0,6	0,3	0,4	1,1	0,3	-0,3
apr.	-0,2	1,4	0,5	0,0	-0,6	0,1	0,5	1,0	0,2	-0,4
mag.	-0,2	1,4	0,5	0,0	-0,6	-0,1	0,7	0,9	0,2	-0,4
giu.	-0,2	1,6	0,3	0,0	-0,6	-0,2	0,8	0,8	0,2	-0,5
lug.	-0,2	1,6	0,3	0,0	-0,6	-0,4	1,0	0,7	0,1	-0,5
ago.	-0,2	1,6	0,3	0,0	-0,6	-0,3	1,1	0,6	0,1	-0,6
set.	-0,2	1,6	0,3	0,0	-0,6	-0,3	1,2	0,5	0,1	-0,6
ott.	-0,2	1,6	0,3	-0,6	0,0	-0,3	1,4	0,4	0,0	-0,6
nov.	0,7	0,7	0,3	-0,6	0,0	-0,2	1,4	0,4	-0,1	-0,5
dic.	1,2	0,2	0,3	-0,6	0,0	0,0	1,3	0,4	-0,1	-0,5

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	99,4	100,7	101,0	100,9	100,4
b. Variazione % su anno precedente	0,0	1,3	0,4	-0,2	-0,5
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,0	1,2	0,1	0,0	-0,5
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,0	0,1	0,3	-0,2	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

- (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.

1.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 27 gennaio 2017 (dicembre 2016)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

(1) Si tratta di 2.915.224 unità di personale non dirigente al 31 dicembre 2010 (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.

1.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 27 gennaio 2017 (dicembre 2016)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

- (1) Personale pubblico non dirigente rappresentato per la parte datoriale dall'Aran (2.437.967 unità al 31.12.2010, 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.

1.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 27 gennaio 2017 (dicembre 2016)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
gen.	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2012	2013	2014	2015	2016
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2010.

⁽¹⁾ Personale non dirigente delle Forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco (477.257 unità al 31.12.2010, 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.