

Il nuovo “ [Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti](#) ” analizza nella **prima sezione**

la retribuzione complessiva dei dipendenti contrattualizzati Aran nella sua composizione, disaggregata in macro voci:

- la **retribuzione base** che comprende le voci retributive dovute ai singoli dipendenti per il fatto stesso di appartenere ad un certo comparto e di essere inquadrati ad un determinato livello;

- le **indennità fisse** – come le indennità di amministrazione o di comparto o professionali - che include voci largamente assimilabili a quelle della retribuzione fissa, in quanto percepite da tutto il personale, con valori spesso graduati in base alle categorie di inquadramento;

- le **indennità variabili** che remunerano istituti usualmente legati ad una specifica prestazione o un impegno aggiuntivo e che sono richieste solo ad una parte del personale;

- la **premialità** che raccoglie gli istituti legati alla premialità collettiva e individuale;

- la **responsabilità** che comprende gli istituti destinati a quote limitate di personale che tendono a valorizzare maggiori responsabilità e professionalità – come nel caso delle indennità di funzione per le posizioni organizzative e le retribuzioni di posizione, le indennità di incarico e di coordinamento o di responsabilità professionale;

- infine gli **straordinari** istituto quasi desueto e poco rilevante.

La fotografia che ne risulta evidenzia il **forte peso delle componenti stabili** (retribuzione base e indennità fisse), con variazioni che oscillano fra il 72% degli Enti pubblici non economici, l’80% delle Agenzie fiscali fino a circa il 95% per Scuola Ricerca e Università.

La seconda parte esamina l’**andamento della quota dedicata alla premialità** con particolare riferimento ai comparti che presentano valori più elevati, anche se variabili, con percentuali comprese fra il 12% e il 14% della retribuzione complessiva per il comparto delle Agenzie fiscali e gli Enti pubblici non economici, e gli altri comparti che destinano agli istituti legati alla premialità collettiva e individuale cifre più modeste, con quote fra il 5% e il 7%. La sezione finale nell’indagare circa la possibile correlazione fra valori retributivi più elevati e una quota di premialità più consistente rileva una buona associazione fra le due entità in quasi tutti i comparti; invece, l’ipotesi che una buona dinamica retributiva favorisca l’innalzamento della premialità non trova affermazione dalle risultanze dei dati.

La **seconda sezione del Rapporto** approfondisce, come di consueto, la dinamica registrata per le retribuzioni contrattuali dei settori pubblici e privati. Si tratta di un focus specifico che prende in considerazione gli andamenti delle sole voci retributive con importi “tabellati” definiti nel contratto nazionale. I dati delle retribuzioni contrattuali del settore privato e della pubblica amministrazione di questa sezione, sono aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 aprile 2022, che riporta le informazioni del primo trimestre dell’anno.

Con uno sguardo al passato, la variazione cumulata per il periodo 2013/2022 restituisce una crescita delle retribuzioni contrattuali per l’intera economia del +9,8%, di cui il +11,5% per il complesso del settore privato (+13,2% industria +9,7% per i servizi privati); +6,1% per il complesso della pubblica amministrazione (+8,0% per il personale non dirigente delle forze armate e dell’ordine; +4,7% per il personale non dirigente rappresentato dall’Aran quale parte datoriale. La variazione cumulata dell’inflazione per il decennio considerato è pari al +11,8%.

Volgendosi al futuro, data la tempistica dei rinnovi contrattuali, i meccanismi di determinazione degli incrementi attualmente seguiti e considerata la persistenza della spinta inflazionistica, a fine 2022 si stima si giungerà ad una perdita di potere d’acquisto valutabile in quasi cinque punti percentuali.