

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Giugno 2018

1

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Giugno 2018 - Anno 9, 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 31 gennaio 2019.

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, Vincenzo Emiliano Martire, Pierluigi Mastrogiuseppe, Cesare Vignocchi. Ha collaborato alle elaborazioni statistiche Alessandra D'Amore. 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*);
 - ai **Rapporti sul Monitoraggio della contrattazione integrativa** (*pdf*);
 - ai **Rapporti Tematici Aran** (*pdf*).
-

Indice

1.	<i>L'evoluzione di medio periodo delle caratteristiche occupazionali nel comparto delle Funzioni centrali</i>	3
	L'insieme delle tematiche	3
	La collocazione del personale lungo il sistema di inquadramento	4
	Le età anagrafiche	10
	I titoli di studio	13
 2.	 <i>Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato</i>	 18
	Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali	18
 3.	 <i>Appendice statistica</i>	 25
	3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato	25
	3.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti)	26
	3.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata	27
	3.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico	28
	3.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione	29
	3.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva	30
	3.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico	31

1. L'evoluzione di medio periodo delle caratteristiche occupazionali nel comparto delle Funzioni centrali

L'insieme delle tematiche

I sistemi di classificazione professionale, riconfermati anche nei recenti rinnovi contrattuali, sono in larga misura attribuibili ai contratti collettivi siglati alla fine degli anni '90. La loro principale caratteristica è quella di classificare il lavoro in ampi "contenitori giuridici", una impostazione che in letteratura viene richiamata come ordinamento professionale a fasce larghe. Di solito l'applicazione concreta ha previsto tre aree di inquadramento, modulate al loro interno in un numero variabile di fasce economiche. Gli avanzamenti di carriera fra le aree (le cosiddette progressioni verticali) erano regolati con un criterio di selezione pubblica¹, mentre gli avanzamenti entro le aree (progressioni orizzontali) continuano ad essere governate da criteri definiti in sede locale e contrattati con le organizzazioni sindacali.

E' un sistema che risponde da un lato all'esigenza di favorire una maggiore flessibilità in termini di mansionari e dall'altro di riconoscere, in termini retributivi, i miglioramenti di esperienza e professionalità. In altri termini, l'obiettivo di questo approccio consiste in una gestione del personale che ponga al centro le competenze professionali acquisite nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Oltre alle progressioni economiche orizzontali il sistema contempla anche l'istituto delle posizioni organizzative, incarichi di maggiore responsabilità attribuibili al personale appartenente all'area più elevata del sistema di inquadramento. Il contenuto economico aggiuntivo connesso sia alle progressioni economiche, sia alle posizioni organizzative, è finanziato con le cosiddette risorse decentrate o fondi di amministrazione, cioè in aggiunta a quanto disposto per la rivalutazione degli stipendi tabellari. Il grado di effettiva autonomia a livello di ente attribuibile a queste risorse dipende

¹ Il D. Lgs. n. 150/2009 – che ha modificato tra l'altro l'art. 52 del d. lgs. n. 165/2001 – le progressioni verticali sono state ricondotte pienamente entro l'alveo della concorsualità pubblica e non sono più oggetto di contrattazione collettiva nazionale.

evidentemente dalla concreta autonomia finanziaria connaturata alla configurazione istituzionale dei diversi comparti.

L'ordinamento professionale a fasce larghe è un tipico strumento dell'approccio al governo delle amministrazioni pubbliche che va sotto il nome di New Public Management (NPM). E' un approccio che si è originato attorno agli anni '80 del secolo scorso nei paesi di origine anglosassone e che progressivamente si è imposto, con alterne vicende, in molti altri paesi compresi quelli dell'Europa continentale. Il bilancio che attualmente viene stilato di questa complessa esperienza contiene forse più ombre che luci, ma ciò dipende, con ogni probabilità, dalle grandi attese che si erano ingenerate. Introdurre nei settori pubblici pratiche gestionali tipiche dei settori privati sembrò essere un potente antidoto a tanti malfunzionamenti che contraddistinguevano i settori pubblici stessi. Spesso non si ebbe l'avvertenza di capire che i presupposti di base che rendevano funzionali alcune strumentazioni nei settori privati erano del tutto assenti in quelli pubblici. Nondimeno, pur con questi limiti, l'esperienza ebbe il pregio di riportare con forza nel dibattito politico l'ineludibile esigenza di disporre di macchine amministrative pubbliche capaci di offrire regie collettive a sistemi economici soggetti a cambiamenti in forte accelerazione.

Il giudizio appena espresso vale anche nell'esperienza italiana, dove queste nuove pratiche hanno dovuto fare i conti con sedimentazioni culturali, abitudini negoziali e pratiche istituzionali tipiche del nostro Paese.

Nei paragrafi che seguono verrà commentato lo sviluppo di questo sistema, mostrando come si sono modificati gli addensamenti di personale lungo la scala dell'inquadramento nel periodo 2001-2017. Il quadro verrà utilmente completato dall'analisi di altri terreni sui quali valutare gli effetti di maggior rilievo delle politiche occupazionali messe in atto nell'ultimo ventennio, e cioè la struttura per età anagrafica dei pubblici dipendenti e quella per titolo di studio.

La collocazione del personale lungo il sistema di inquadramento

A fronte delle attese richiamate in precedenza, l'esperienza del pubblico impiego italiano non sembra evidenziare l'utilizzo di questi strumenti sempre nella direzione auspicata. I nuovi istituti sono stati in larga misura utilizzati in termini "distributivi", con l'attribuzione estesa e generalizzata dei nuovi

benefici retributivi e l'ampio ricorso ad automatismi per disciplinarne l'accesso (anzianità, ore di formazione effettuata, titoli di studio, ecc.).

Il comparto analizzato nel presente Rapporto è quello delle Funzioni Centrali, il quale si compone in larga misura dei tre singoli ex-comparti, e cioè Ministeri, Agenzie fiscali ed Enti pubblici non economici (d'ora in poi EPNE).

Nell'anno di base del confronto (2001), i tre ex-comparti conoscevano una diversa modulazione delle posizioni economiche all'interno delle tre aree di inquadramento. Per i Ministeri e le Agenzie Fiscali, la prima area si componeva di due posizioni economiche, la seconda area di quattro e la terza area di cinque. Per gli EPNE la prima area prevedeva una posizione economica in più rispetto ai Ministeri (cioè tre), la seconda area una in meno, sempre tre, la terza area si caratterizzava in modo analogo negli ex-comparti, con cinque posizioni.

Come mostra la [figura 1](#), attualmente ci si ritrova per Ministeri e Agenzie Fiscali con aggiunte di posizioni economiche, sia nell'area II, sia nella III, aggiunte negoziate nei vari rinnovi dei CCNL. Gli EPNE hanno invece mantenuto la modulazione originaria.

In particolare, nei Ministeri è prevista ora una posizione economica in più nella I area, due in più nella II e due in più nella III. Le Agenzie Fiscali hanno invece mantenuto due posizioni economiche nella I area, hanno ampliato la II area aggiungendo due ulteriori posizioni economiche, e una in più nella III.

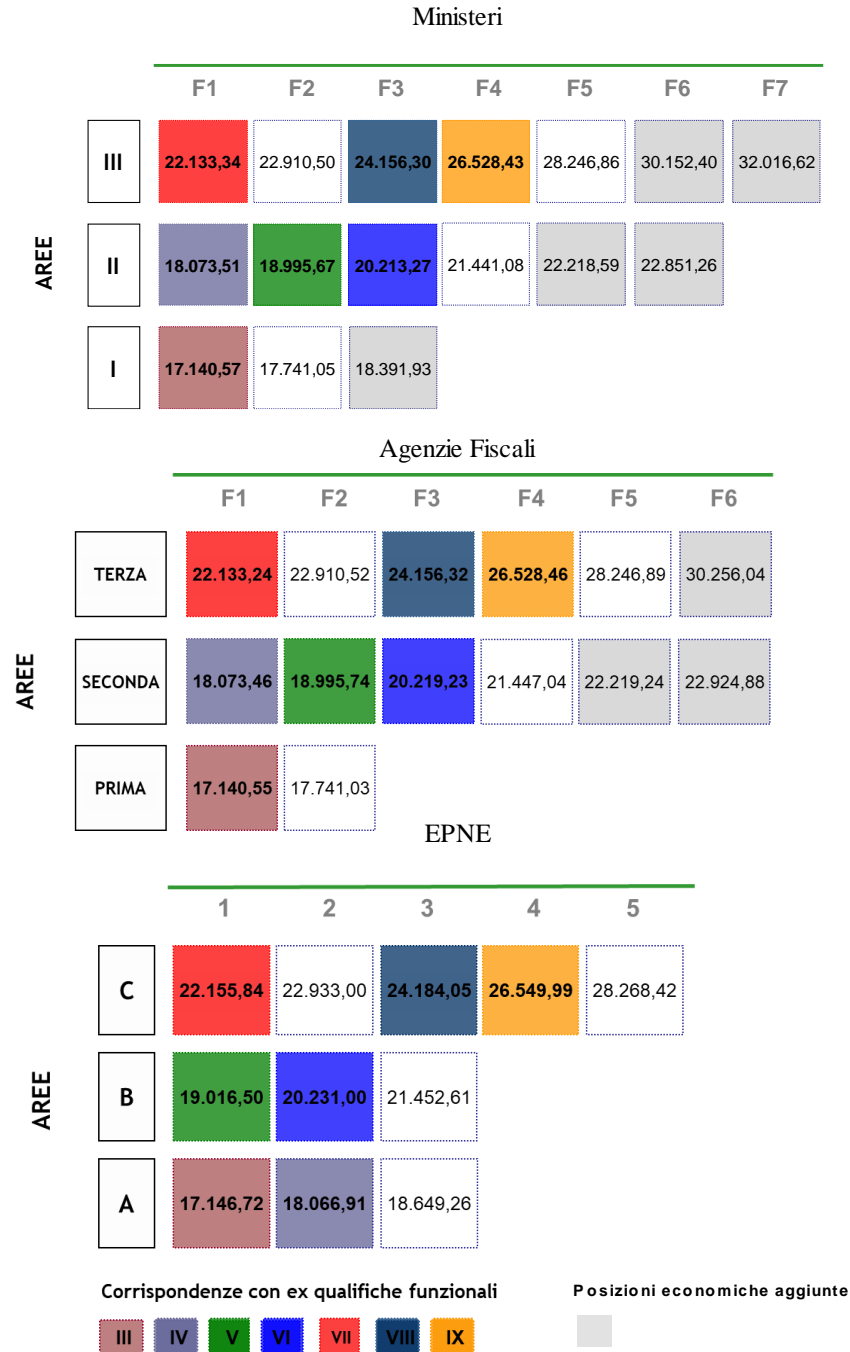
L'impressione è che la tipica flessibilità che il nuovo edificio ordinamentale avrebbe dovuto garantire sul versante della gestione del personale si sia trasformata in flessibilità dell'edificio stesso, al quale sono stati aggiunti diversi "piani" su quello che all'origine ne era il "soffitto".

La [figura 2](#) riprodotta nel seguito mostra l'evoluzione degli addensamenti del personale. Ai fini di una sua corretta lettura va innanzitutto esplicitato che per semplicità di raffigurazione si è proceduto ad aggregare le diverse posizioni economiche all'interno di classi, costruite in relazione ai tabellari esplicitati in [figura 1](#). Più in dettaglio, nella definizione dei raggruppamenti si è mantenuto, da un lato, la distinzione giuridica imposta dalle aree; dall'altro, si sono costruiti dei *range* stipendiali, all'interno di ogni area, che consentissero un confronto perlopiù omogeneo tra gli ex-singoli comparti⁽²⁾.

⁽²⁾ Il mantenimento della distinzione giuridica tra aree fa sì che i *range* stipendiali costruiti per ciascuna area possano agli estremi sovrapporsi con l'area successiva. Obiettivo dell'analisi non è tuttavia una rigida attribuzione delle

Figura 1 – Aree e posizioni economiche Funzioni centrali (dal 1° marzo 2018)

Retribuzione tabellare per 12 mensilità



posizioni economiche nelle classi retributive, quanto una rappresentazione della distribuzione del personale per inquadramenti resa il più possibile comparabile tra gli ex-singoli comparti.

Ad esempio, il secondo raggruppamento dell'area II copre le progressioni economiche tra i 18.000 e i 19.000 euro, abbracciando le prime due progressioni comprese nella II area degli ex-comparti Ministeri ed Agenzie e la sola prima progressione compresa nella II area degli EPNE. Le legende in basso nei grafici riassumono queste scelte per ogni classe.

Va sottolineato che i raggruppamenti sono stati costruiti per agevolare una prima vista offerta da [figura 2](#), e cioè quella in verticale, che confronta gli assetti complessivi nei diversi ex-comparti, a prescindere dall'evoluzione temporale.

Prima di analizzare l'evoluzione degli addensamenti del personale, probabilmente giova ricordare che in ogni istante, la distribuzione del personale lungo il sistema di inquadramento deriva in buona misura da due leve gestionali: i) il rapporto tra nuovi assunti e cessati, ii) le politiche di promozione verticale, fra aree di inquadramento³, e quelle orizzontali, lungo le posizioni economiche.

Nel corso del periodo preso in esame l'azionamento di queste leve è stato fortemente condizionato da due tipologie di provvedimenti legislativi di grande rilievo in tema di personale pubblico. La prima fa riferimento al governo del turnover che ha visto una decisa stretta degli spazi di rimpiazzo del personale cessato e che ha interessato quasi integralmente il periodo preso in considerazione. La seconda si riferisce invece al complesso delle misure di limitazione della contrattazione collettiva, decise nel biennio 2009-2010, con alcune delle quali si è inibita la possibilità di attivare sia le progressioni verticali tra le aree, se non attraverso la "ordinaria" riserva prevista per i concorsi pubblici, che le progressioni orizzontali⁴.

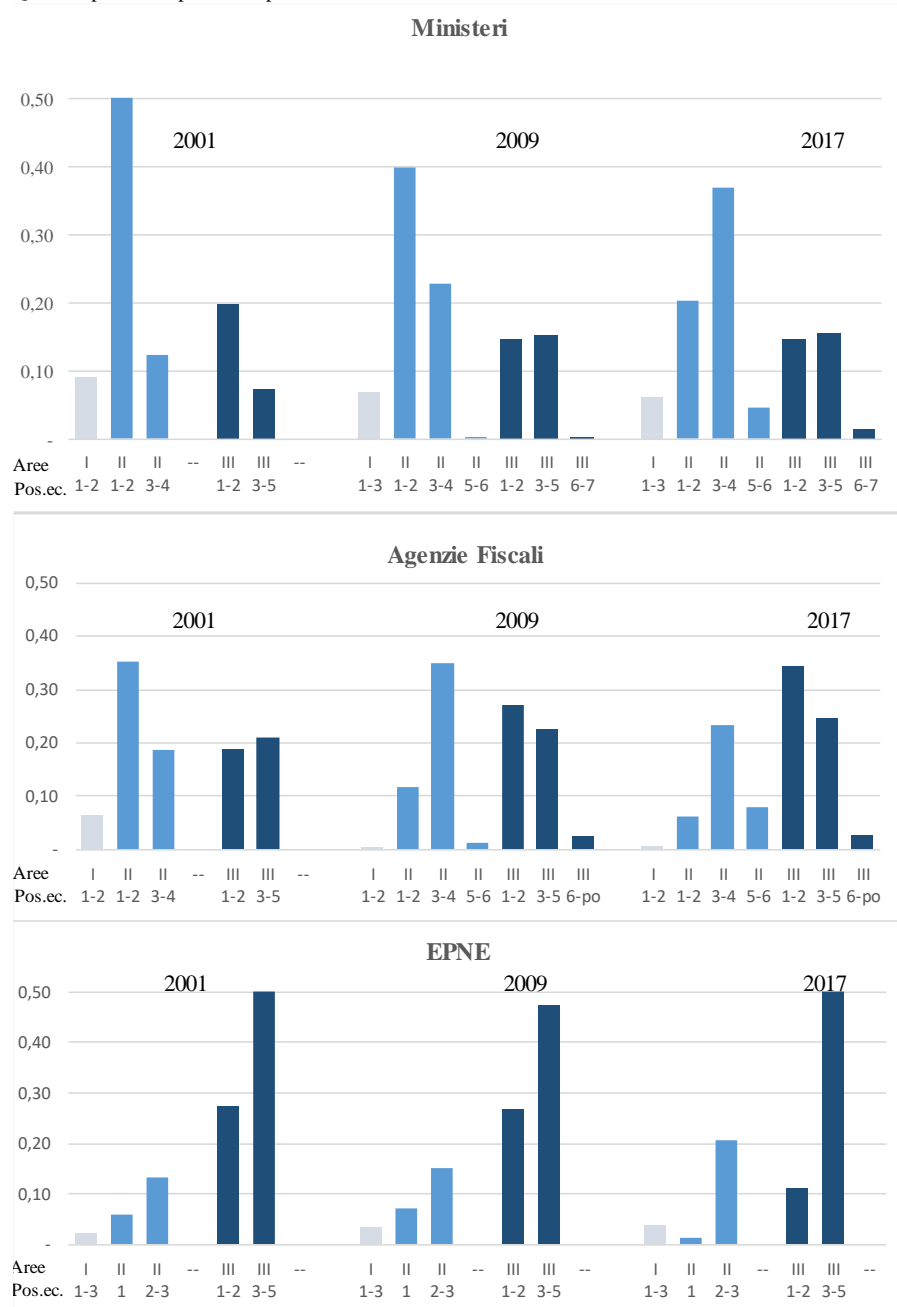
Queste due tipologie di misure hanno subito un allentamento negli ultimi anni; più recente, lo sblocco del turnover per le amministrazioni pubbliche attuato a partire dal 2019; più lontano nel tempo, lo sblocco delle progressioni economiche, a seguito del venir meno, dal 2015, di quanto previsto dal D.L. 78/2010.

³ Le progressioni verticali sono attualmente regolate dall'art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017 (c.d. riforma Madia) che ha introdotto e disciplinato una nuova tipologia di avanzamento di carriera, utilizzabile per un periodo ben definito (il triennio 2018-2020).

⁴ Per queste ultime, le norme introdotte per il periodo 2011-2014 hanno previsto un'efficacia "solo giuridica" delle progressioni economiche, le quali – pur potendosi realizzare – non avevano alcun effetto di incremento stipendiale.

Figura 2 - Evoluzione dell'inquadramento del personale ⁽¹⁾

Quote di personale per aree e posizioni economiche



Elaborazione Aran su dati del Conto annuale, diverse edizioni.

⁽¹⁾ Per semplicità di lettura le numerosità delle diverse posizioni economiche sono state raggruppate in gruppi omogenei per retribuzione tabellare

Come appare del tutto evidente dalla [figura 2](#), gli assetti sono decisamente differenziati. Per i Ministeri si osserva una distribuzione con un addensamento maggiore nell'area di inquadramento centrale, cioè la II e una qualche presenza nell'area iniziale. Il posizionamento relativo che appare richiama una configurazione di tipo piramidale, quella che spesso viene immaginata, tradizionalmente, come situazione di equilibrio. L'idea è quella “gerarchica”, dove i gradi superiori coordinano quelli inferiori e quindi al salire dell'inquadramento si devono assottigliare le consistenze di personale. La configurazione dei Ministeri al 2009 è una buona approssimazione di questo assetto (con l'eccezione dell'Area I la quale si contraddistingue per contenuti professionali e formativi probabilmente sempre meno necessari).

Per le Agenzie fiscali non pare valere questa configurazione piramidale, ma semmai un assetto di tipo “omogeneo”. Le quote complessive delle aree II e III sono infatti molto simili e non lontane dal 50%. Una qualche struttura piramidale permane all'interno delle diverse aree. Di nuovo è quasi assente l'area I.

L'ultimo pannello della [figura](#) è dedicato agli EPNE per i quali risulta evidente un terzo assetto, vale a dire quello di “piramide rovesciata”: al salire dell'inquadramento aumentano le consistenze di personale.

Una configurazione di questo tipo può essere ricondotta a diversi ordini di motivazione, fra le quali al solito vale un rapporto di qualche complementarietà piuttosto che di netta esclusione reciproca. La prima, più semplice, è quello di uno schiacciamento verso l'alto come risultato di un gioco negoziale dove hanno prevalso le spinte retributive a posizionarsi verso le zone alte dell'inquadramento. La seconda motivazione è che questo slittamento retributivo sia necessario per attrarre e ritenere professionalità, per le quali si avverte l'effetto concorrenziale dei settori privati⁵. La terza spiegazione è che il sistema d'inquadramento presenta strutturalmente un maggiore addensamento nell'Area apicale C, a causa della evoluzione dei processi lavorativi, i quali richiedono oggi professionalità più elevate rispetto al passato.

La [figura 2](#) consente anche una vista diacronica, per la quale si sono scelte le tre annualità 2001, 2009 e 2017. Il 2001 ha la proprietà di essere il primo anno nel quale può dirsi conclusa la riforma dei sistemi professionali avviata con la contrattazione collettiva relativa al quadriennio 1998-2001. Il 2017 è l'ultimo

⁵ Questo tipo di spiegazione sembra valere solo per alcune tipologie di amministrazione, nelle quali è presente un qualche elemento di concorrenzialità con il settore privato nel reclutamento di personale.

anno ad oggi disponibile, mentre il 2009 suddivide l'intero periodo in due fasi di durata analoga.

Per i Ministeri, nel corso di questo lungo periodo di quasi venti anni, non pare essere mutato granché. Non si avverte alcun rilevante schiacciamento verso l'alto, né fra le classi, né dentro le classi. La stessa area I mantiene un ruolo non completamente trascurabile. La *figura* pone in evidenza le fasce apicali che nel 2001 ancora non erano previste.

Per le Agenzie fiscali l'assetto uniforme era prevalente sin dal 2001. Nel 2017, dopo l'aggiunta di alcune posizioni economiche apicali, questo assetto risulta confermato, raggiungendo alla fine una configurazione omogenea fra le aree e quasi piramidale al loro interno.

Per gli EPNE il forte squilibrio fra aree era presente sin dal 2001, con entità del tutto identica a quella del 2017. Ciò che si è verificato nel corso del tempo è l'accentuarsi della piramide rovesciata anche all'interno delle aree.

Le età anagrafiche

La *figura 3* e la *tavola 1* consentono una ulteriore caratterizzazione del personale impegnato nel nuovo comparto delle Funzioni centrali, sempre distintamente per i tre ex-comparti. Si tratta dell'età anagrafica dei dipendenti, presentata per singola posizione economica nell'inquadramento e, di nuovo, per le tre annualità viste in precedenza.

Da una prima vista fra comparti, a differenza delle configurazioni occupazionali, sono molto più evidenti le analogie che le difformità. L'età media del personale non dirigente nel 2001 si aggirava fra i 45 dei Ministeri ed i 47 degli EPNE. Dopo 16 anni nel 2017, l'età media del personale si è sensibilmente innalzata ovunque, e cioè di 10 anni nei Ministeri, 6 nelle Agenzie fiscali e 8 negli EPNE.

La *figura 3* consente una vista disaggregata per singola posizione economica, offrendo non pochi spunti di analisi. Innanzitutto in media, fra le diverse aree, non si vedono grandi differenze di età e ciò significa che, in non pochi casi, le carriere individuali tendono ad esaurirsi all'interno delle aree, ad esempio nell'area II, senza passaggio all'area III. Ciò è particolarmente visibile nel caso delle Agenzie fiscali, per le quali si osserva appunto una netta cesura nel passaggio dall'area II all'area III. Il fenomeno si presenta anche per i Ministeri, mentre è assente per gli EPNE.

Tavola 1 - Età anagrafica dei dipendenti pubblici

Età anagrafica media per area di inquadramento

	2001	2009	2017
Ministeri			
Area III	47	51	55
Area II	45	50	55
Area I	45	51	56
Età media del totale personale	45	51	55
Agenzie fiscali			
Area III	47	47	51
Area II	46	51	56
Area I	45	47	52
Età media del totale personale	46	49	52
EPNE			
Area C	47	51	55
Area B	44	46	51
Area A	43	49	55
Età media del totale personale	47	50	54

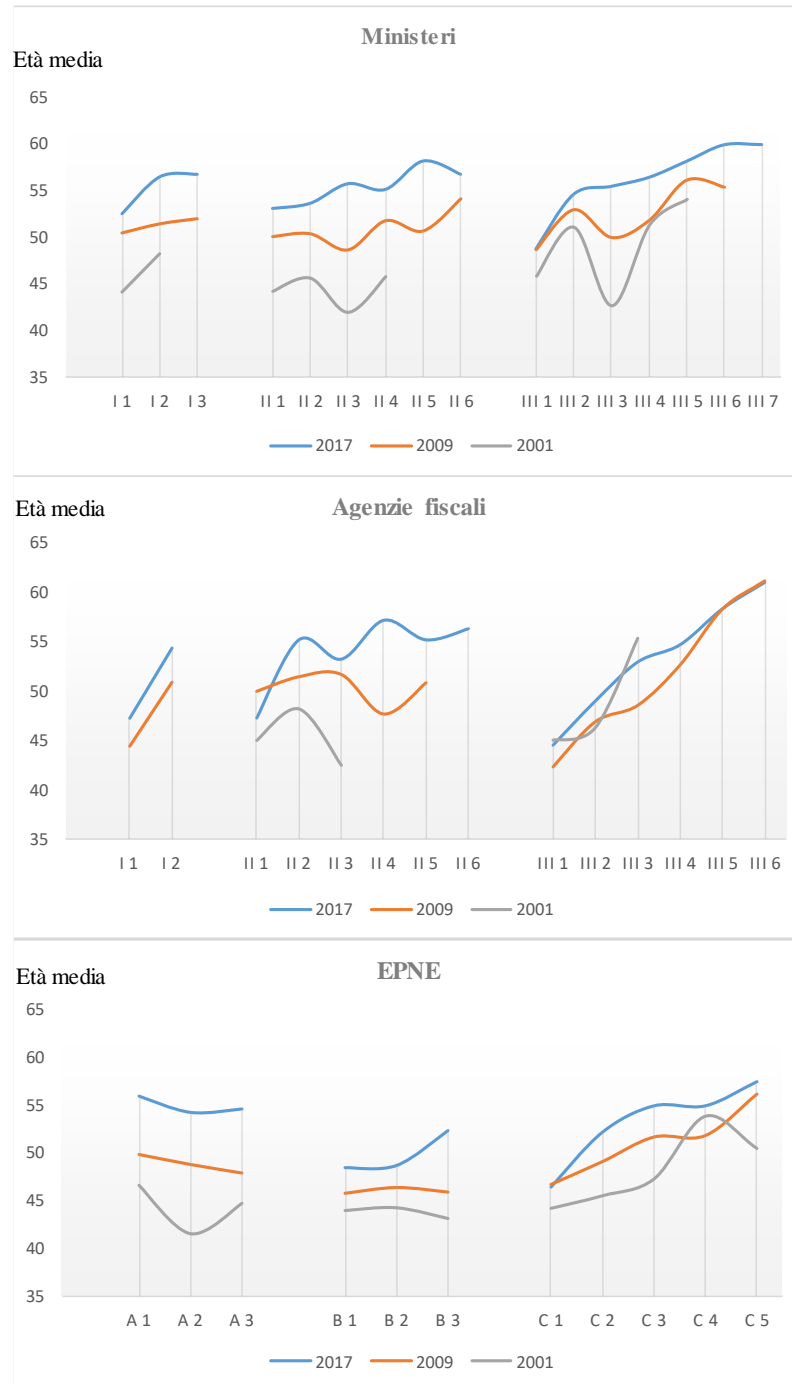
Elaborazioni Aran su dati del Conto annuale, diverse edizioni.

La **figura 3** mostra inoltre un'altra netta evidenza e cioè che l'entità della cesura, sostanzialmente assente nel 2001, tende ad aprirsi fortemente nel corso del tempo. Già nel 2009 l'età media della posizione economica apicale della area II per le Agenzie fiscali era pari a 51, mentre quella di entrata per la area III si ragguagliava a 42, con un divario di 9 anni che si è ampliato nel 2017 a 12 anni. Per i Ministeri il divario nullo del 2001 era divenuto pari a 8 anni nel 2017. Questo fenomeno, peraltro, è avvenuto in congiunzione con l'aggiunta nella parte alta degli inquadramenti della area II, nel caso dei Ministeri e delle Agenzie fiscali, di 2/3 nuove posizioni economiche. Sembra dunque che le maggiori possibilità di carriera interna all'area abbiano diminuito la pressione verso il passaggio nella area III.

La progressione “per età” che, pare essere in larga misura assente fra le diverse aree, è invece un tratto fondamentale all'interno delle aree stesse, ed è un tratto che si è venuto rafforzando nel corso del tempo. Si osservi infatti la maggiore regolarità e pendenza della linea relativa all'età nel 2017, in tutti i tre comparti, rispetto a quanto visibile per il 2001 ed il 2009.

Fig. 3 - L'invecchiamento del personale pubblico

Età anagrafica media per area e posizione economica



Elaborazione Aran su dati del Conto annuale, diverse edizioni.

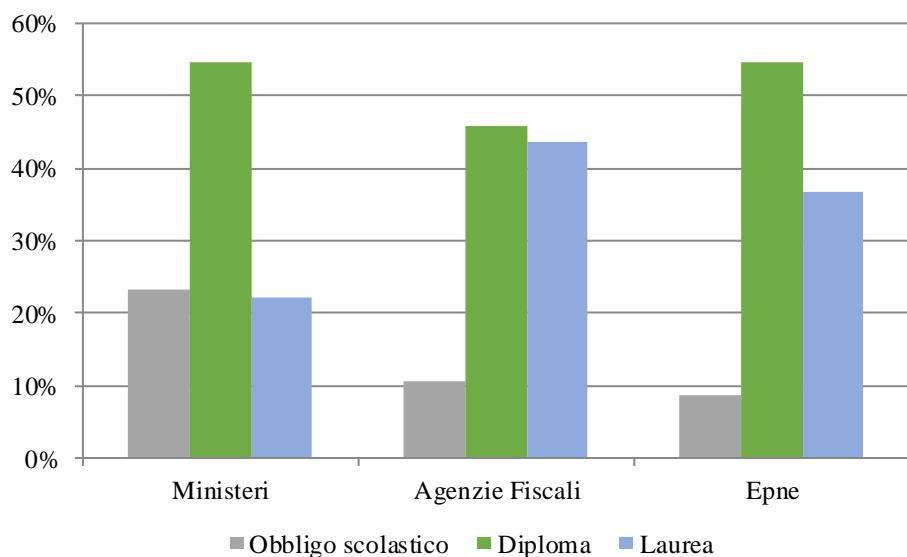
I titoli di studio

I titoli di studio costituiscono i contenuti educativi di base definiti a livello nazionale per le aree o categorie di ciascun comparto e contratto. Un ulteriore versante di analisi di rilevante interesse è dunque la distribuzione del personale occupato in base ai titoli di studio posseduti.

Nella **figura 4** si presentano i dati per Ministeri, Agenzie Fiscali e EPNE, distinti in: 1) occupati che possiedono la laurea o titoli superiori, 2) occupati che possiedono il diploma di istruzione secondaria superiore, 3) occupati che hanno assolto l'obbligo scolastico.

Figura 4 - Occupati per titolo di studio

Quote di personale per titolo di studio



Emerge innanzitutto come nei tre ex singoli comparti la quota di occupazione preponderante è quella del personale con diploma. Questa similarità si declina tuttavia in modo diverso.

Nelle Agenzie Fiscali la quota di personale con diploma non è molto diversa da quella associata agli occupati con laurea o titoli superiori (rispettivamente 45% e 43%). Gli occupati che hanno assolto l'obbligo scolastico rappresentano il restante 10%. Negli EPNE la quota di occupati con diploma supera di oltre 10 punti la quota di personale laureato, che comunque si mantiene su livelli alti e superiori al 35%. Come per le Agenzie Fiscali, gli

occupati che hanno assolto l'obbligo scolastico sono di poco inferiori al 10%. I Ministeri associano infine ad una quota rilevante di occupati con diploma (oltre il 50%), una incidenza analoga di occupati con laurea o con solo obbligo scolastico (20% ciascuna).

Si osserva quindi che, nonostante il possesso del diploma di istruzione secondaria costituisca ad oggi il titolo maggiormente diffuso, una quota rilevante di laureati caratterizza gli occupati di Agenzie Fiscali e EPNE. Un'evidenza che invece non viene ritrovata nei Ministeri dove viene attualmente occupata una quota comunque non secondaria di personale con il solo l'obbligo scolastico.

A questa caratterizzazione è utile tuttavia associare una seconda lettura che mostra quanto la situazione di fatto rispecchia gli attuali requisiti di accesso alle diverse aree o categorie. Gli occupati in qualifiche che richiedono l'accesso con laurea non sono, infatti, necessariamente tutti laureati e, analogamente, non sono tutti diplomati i dipendenti che lavorano nel gruppo dei mestieri che richiede il diploma e viceversa.

L'esistenza di un disallineamento non è di per sé annoverabile tra le "patologie". Occorre infatti avere consapevolezza che il capitale umano è costituito non solo dall'istruzione, ma anche dall'esperienza lavorativa e dalle abilità pratiche. In altre parole, un fenomeno di "*educational mismatch*" non necessariamente indica un problema di "*skill mismatch*": ciò, naturalmente, nella misura in cui la mancanza del livello di istruzione richiesto sia compensata da esperienze ed abilità pratiche acquisite sul lavoro.

In questa direzione è dunque interessante quantificare il possibile *mismatch*, vedendone il segno (*overeducation* o *undereducation*) e anche come questo si è modificato nel tempo.

Le [figure 5-6-7](#) riportano per due annualità, 2001 e 2017, i risultati del confronto tra titoli di studio posseduti e requisiti di accesso richiesti per ogni area. Il dato viene nuovamente articolato nei tre ex singoli comparti delle Funzioni Centrali.

Una prima osservazione d'insieme evidenzia innanzitutto come in quasi 20 anni la quota associata agli occupati che presentano titoli di studio inferiori a quelli richiesti per l'accesso all'area in cui lavorano (in arancione nei grafici) è andata riducendosi a favore di un maggior *matching* o di *overeducation*.

Si tratta di un risultato di rilievo ed è bene ricordare quali possono essere le dinamiche di segno opposto che sottendono ai potenziali disallineamenti.

Figura 5 - Matching, overeducation e undereducation - Ministeri

Quote di personale per aree

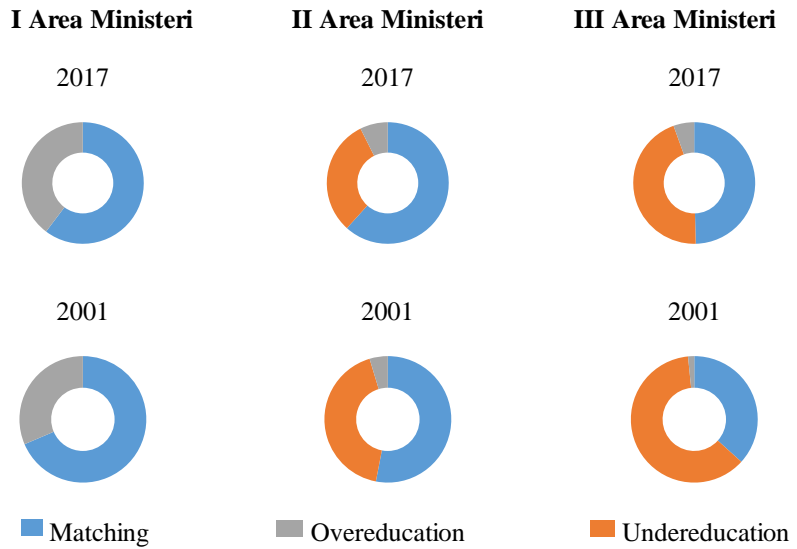


Figura 6 - Matching, overeducation e undereducation – Agenzie Fiscali

Quote di personale per aree

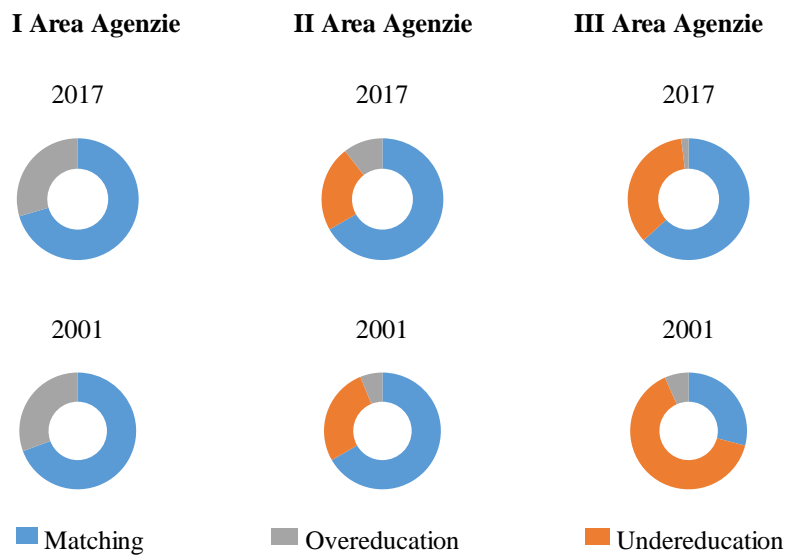
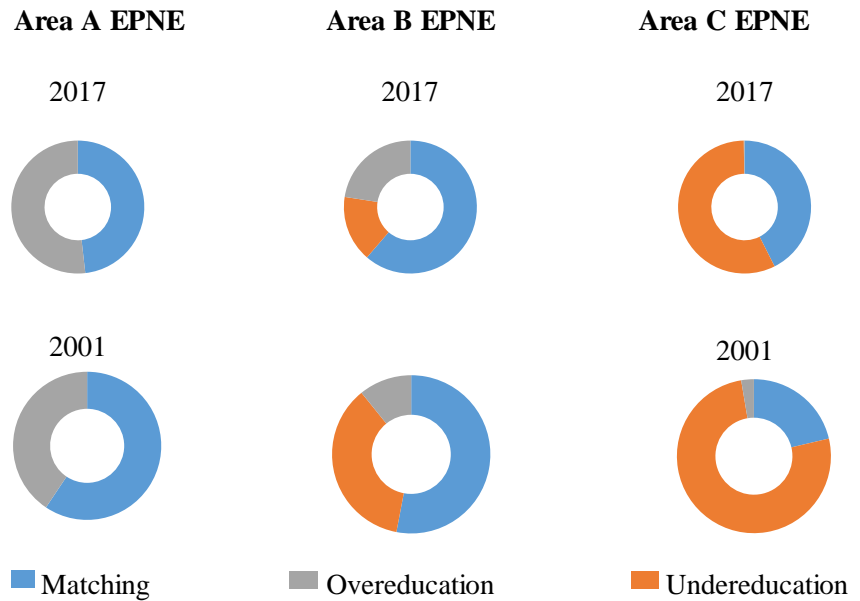


Figura 7 - Matching, overeducation e undereducation – Enti pubblici non economici

Quote di personale per aree



Elaborazione Aran su dati del Conto annuale, diverse edizioni.

In primo luogo, le disposizioni contrattuali prevedevano la possibilità di accedere dall'interno all'area o categoria superiore, anche in assenza del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, purché si fosse in possesso, oltre al titolo di studio immediatamente inferiore, di una esperienza professionale di un minimo di anni. Si tratta di un criterio che riconosceva, un valore alle competenze acquisite sul campo, mediante l'esperienza.

Una seconda ragione, collegata alla prima, attiene alle regole di primo inquadramento: alla partenza dei nuovi modelli di classificazione professionale, il transito delle persone dal vecchio al nuovo assetto è stato effettuato in base all'inquadramento giuridico e non in base al titolo di studio. Vi è quindi un'eredità del passato che si è scaricata sui nuovi modelli.

Una terza ragione riguarda le modalità di reclutamento. L'accesso mediante concorso (in osservanza delle regole previste per la concorsualità pubblica) ha conosciuto negli anni non poche (e numericamente rilevanti) eccezioni. Ci si riferisce, in particolare, alle ciclicamente ricorrenti stabilizzazioni di personale precario o avventizio o alle mobilità dalle aziende in crisi che hanno immesso, nella pubblica amministrazione, un significativo numero di persone.

Un certo peso hanno avuto anche i reinquadramenti verso l'alto, che hanno portato allo scivolamento in blocco di interi gruppi o categorie professionali, sempre in deroga ai requisiti ordinariamente previsti per la carriera.

Una quarta ragione, di segno opposto rispetto alle prime tre e collegata alle più recenti trasformazioni del mercato del lavoro, attiene invece al fatto che in molti concorsi ove è richiesto un determinato titolo di studio (ad esempio, il solo diploma), si presenta (e viene reclutata) una quota significativa di persone in possesso del titolo di studio più elevato (ad esempio, laurea).

Chiarite le potenziali motivazioni sottostanti i disallineamenti, ciò che si osserva è che nella I area, ovvero l'area che richiede come requisito d'accesso l'assolvimento della scuola dell'obbligo, la quota di *matching* è rimasta stabile nel tempo. Ciò è particolarmente vero nelle Agenzie Fiscali e nei Ministeri, mentre per gli EPNE si osserva un assottigliamento del *matching* a favore dell'*overeducation*.

Nella seconda area, quella associata all'accesso con diploma, si assottiglia invece nel tempo la quota di *undereducation*, a favore una maggior quota di *overeducation*. Negli EPNE e nei Ministeri si incrementa altresì nel tempo il *matching*, ovvero il numero di occupati che presentano titoli di studio in linea con i requisiti di accesso (circa il 60%). Nelle Agenzie Fiscali la quota di *matching* rimane invece stabile nel tempo. Va qui osservato che, mentre nel 2001 gli EPNE e i Ministeri presentavano una quota di *matching* poco sopra il 50%, le Agenzie Fiscali costituivano già il comparto, tra i tre, con una maggiore quota di occupati con titolo di studio posseduti allineati ai titoli richiesti (67%).

La III area, per la quale si richiede la laurea, è in generale quella in cui ad oggi persistono ancora maggiori quote di *undereducation*. Se da un lato si evidenzia infatti l'assottigliarsi nel tempo della quota di personale con titoli di studio inferiori ai requisiti di accesso, tale quota rimane non inferiore al 35%. La riduzione è comunque a favore di un maggior *matching* tra titoli posseduti e richiesti, che nel 2017 raggiunge quote pari alla metà o superiori alla metà degli occupati rispettivamente nei Ministeri e nelle Agenzie Fiscali. Negli EPNE, ancorché in miglioramento, la quota di *matching* rimane sotto la metà degli occupati complessivi.

2. Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato⁶

I dati riguardanti le retribuzioni contrattuali nel settore privato e nella pubblica amministrazione di questa sezione sono aggiornati al comunicato stampa Istat del 31 gennaio 2019, che comprende le informazioni riferite al trimestre ottobre-dicembre 2018.

Negli ultimi tre trimestri dell'anno sono stati recepiti quindici accordi, che hanno irrobustito i segnali di ripresa della dinamica delle retribuzioni contrattuali registrate già dagli ultimi mesi del 2017.

Alla fine del 2018, i contratti in vigore regolano il trattamento economico di 9,8 milioni di lavoratori dipendenti – che corrispondono al 77,4% del monte retributivo del totale economia. I contratti scaduti, e in attesa di rinnovo, sono ventidue e interessano circa 3,1 milioni di dipendenti (cioè il 24,2% del totale).

Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali⁷

Le *variazioni congiunturali*⁸ relative agli indici mensili degli ultimi nove mesi del 2018 (cfr. l'*appendice statistica*; in particolare, la prima sezione per gli indici mensili e la seconda sezione per le variazioni percentuali congiunturali) determinano le seguenti tendenze:

- il settore privato (cfr. *appendice statistica 3.1*) restituisce aumenti minimi, con il valore più elevato pari al +0,3% a giugno – generato dall'effetto

⁶ Si ringraziano Pierluigi Minicucci, Livia Fioroni e Laura Esposito per aver predisposto e fornito, nell'ambito dell'unità operativa Istat che elabora i numeri indice delle retribuzioni contrattuali, gli indicatori di base utilizzati per le elaborazioni di questa sezione.

⁷ 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.

⁸ Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente.

degli aumenti tabellari derivanti dall'applicazione dell'accordo contrattuale del settore metalmeccanico, settore con un monte retributivo che corrisponde al 15,89% sul totale economia;

- il *personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva Aran* (cfr. [Appendice statistica 3.6](#)) registra a giugno un aumento del +3,2% - frutto dell'applicazione del CCNL Istruzione e Ricerca sottoscritto definitivamente il 19 aprile, e dei CCNL Funzioni Locali e CCNL Sanità del 22 maggio - lo stesso aumento percentuale è censito nel più ampio settore del *personale non dirigente della PA* (cfr. [Appendice statistica 3.5](#));
- per il *personale non dirigente del comparto sicurezza (forze dell'ordine, militari, difesa e vigili del fuoco)* nel mese di giugno si registra una variazione del +3,3% e un +0,3% a luglio, frutto di aumenti tabellari e adeguamento indennità e variazioni scale parametriche (cfr. [Appendice statistica 3.7](#));
- la *dirigenza (sia quella in regime di diritto pubblico che la contrattualizzata Aran)* non evidenzia alcuna variazione mensile negli ultimi nove mesi dell'anno (cfr. [Appendice statistica 3.3 e 3.4](#));
- il *complesso della PA (dirigenti e non dirigenti)* (cfr. [Appendice statistica 3.2](#)), influenzato dalle variazioni di cui sopra, registra a giugno un aumento congiunturale del +2,7%.

Le *variazioni tendenziali*⁹ per l'anno 2018, riportate in [tavola 2](#), rilevano per l'intera economia dei valori in costante aumento nel primo semestre, fino ad arrivare al +2% a luglio, per poi stabilizzarsi al +1,7% nel periodo agosto-novembre, e scendere al +1,6% a dicembre.

Distinguendo gli andamenti tendenziali tra settore privato e settore pubblico, si estrae:

- per il *settore privato* variazioni in aumento, fino a raggiungere il +1,1% di marzo. In particolare, il macro settore dei *servizi privati* espone valori costantemente (ad eccezione di luglio) al di sopra della media (sia dell'industria che del totale economia), e sempre uguale o maggiore del +0,4%, fino a raggiungere un +1,7% nell'ultimo mese di osservazione; viceversa, il macro settore *dell'industria* restituisce, per

⁹ Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

tutto il periodo l'anno, variazioni tendenziali più contenute, sempre inferiori all'intero settore privato e in oscillazione costante;

- per il *personale non dirigente della PA* si trovano variazioni positive e in costante crescita frutto, come evidenziato nelle variazioni congiunturali, degli aumenti contrattuali dei CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile, e dei CCNL Funzioni Locali e CCNL Sanità del 22 maggio che generano +3,6% per il *personale dei comparti di contrattazione collettiva*; al contempo, per il *personale non dirigente non contrattualizzato Aran* (forze armate e dell'ordine) la crescita arriva fra giugno e settembre al +6,4%, per poi stabilizzarsi al +3,6% nell'ultimo trimestre;

Tavola 2 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici in base dicembre 2010=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 31 gennaio 2019 (ottobre-dicembre 2018)

	gen-18	feb-18	mar-18	apr-18	mag-18	giu-18	lug-18	ago-18	set-18	ott-18	nov-18	dic-18
Settore privato ⁽¹⁾	0,8	0,9	1,1	1,1	1,0	1,3	1,4	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Industria	0,6	0,6	0,5	0,5	0,6	0,9	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Servizi privati	1,0	1,3	1,7	1,7	1,6	1,6	1,7	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1
P.A. (non dirigenti)	0,5	0,5	0,9	0,9	0,9	4,1	4,1	4,1	4,1	3,6	3,6	3,6
Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	0,0	0,0	0,4	0,4	0,4	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6
Altri comparti pubblici ⁽³⁾	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	6,1	6,4	6,4	6,4	3,6	3,6	3,6
P.A. (dirigenti)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
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⁾	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,4	0,4	0,7	0,7	0,7	3,4	3,4	3,4	3,4	3,0	3,0	3,0
Indice generale economia ⁽⁶⁾	0,7	0,8	1,0	1,0	1,0	1,8	2,0	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6

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.

- la *dirigenza non contrattualizzata (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine)* riporta per l'intero anno un tendenziale del +0,2%, frutto del riordino e del passaggio da gennaio 2018 di alcune figure da personale non dirigente a dirigente, in applicazione del D. Lgs. 29 maggio 2017, n. 94, recante “Disposizioni in materia di riordino dei ruoli e delle carriere del personale delle Forze Armate ai sensi dell'articolo 1, comma 5, secondo periodo, della Legge 31

dicembre 2012, n. 244” e del D. Lgs. 29 maggio 2017, n. 95 recante “Disposizioni in materia di revisione dei ruoli delle Forze di Polizia ai sensi dell’articolo 8, comma 1, lettera a), della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

- infine, per la *dirigenza contrattualizzata Aran* il consueto tendenziale nullo degli ultimi anni.

In un’ottica di medio periodo la **tavola 3** riporta le *medie annue* degli indici mensili dal 2008 al 2018 e le relative *variazioni percentuali* (annue e cumulate). In questi undici anni, l’indice generale dell’economia ha evidenziato una continua e costante diminuzione, passando da un +3,4% del 2008 a un +0,5% nel 2016 e 2017; la dinamica cambia in maniera importante nel 2018 dove si raggiunge un +1,4%.

Tavola 3 – Retribuzioni contrattuali: medie annue dei numeri indice, variazioni % annue e cumulate

Indici in base dicembre 2010=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 31 gennaio 2019 (ottobre-dicembre 2018)

		Numeri indici - Medie annue										
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Settore privato ⁽¹⁾		94,2	97,1	99,5	101,5	103,6	105,6	107,3	109,0	109,8	110,6	111,7
	Industria	94,0	97,1	99,8	102,2	104,7	106,6	108,9	111,4	112,0	112,6	113,5
	Servizi privati	94,4	97,1	99,2	100,9	102,7	104,6	105,8	106,5	107,6	108,5	109,9
P.A. (non dirigenti)		95,1	98,0	99,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,2	102,7
	Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	95,3	98,7	100,2	100,4	100,4	100,4	100,4	100,4	100,4	100,4	102,2
	Altri comparti pubblici ⁽³⁾	95,9	96,2	97,4	100,1	100,2	100,2	100,2	100,2	100,2	100,8	105,0
P.A. (dirigenti)		92,8	96,1	98,6	99,7	99,8	100,2	100,4	100,3	100,1	100,1	100,2
	Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	93,0	96,5	98,6	100,0	100,0	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	100,4	100,6
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	100,2	102,3
Indice generale economia ⁽⁶⁾		94,3	97,3	99,4	101,0	102,5	103,9	105,0	106,2	106,8	107,4	108,9

		Variazioni percentuali annue e cumulate											
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018/2008
Settore privato ⁽¹⁾		3,3	3,1	2,4	2,1	2,1	1,8	1,6	1,6	0,8	0,6	1,1	22,3
	Industria	3,4	3,4	2,7	2,5	2,4	1,8	2,2	2,3	0,5	0,4	0,9	24,8
	Servizi privati	3,2	2,9	2,2	1,7	1,8	1,9	1,0	0,9	1,0	0,8	1,3	20,4
P.A. (non dirigenti)		4,1	3,0	1,4	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	2,6	12,4
	Comparti di contrattazione collettiva ⁽²⁾	4,2	3,6	1,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	12,3
	Altri comparti pubblici ⁽³⁾	3,5	0,3	1,2	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	4,1	13,3
P.A. (dirigenti)		1,6	3,6	2,6	1,1	0,0	0,5	0,1	-0,1	-0,2	0,0	0,1	9,7
	Dirigenti contrattualizzati ⁽⁴⁾	0,8	3,8	2,2	1,3	0,0	0,0	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	0,0	0,2	12,4
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	0,1	2,1	11,9
Indice generale economia ⁽⁶⁾		3,4	3,1	2,2	1,7	1,4	1,4	1,1	1,1	0,5	0,5	1,4	19,3
Inflazione		3,3	0,8	1,5	2,8	3,0	1,2	0,2	0,1	-0,1	1,2	1,2	16,2

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.

Soffermandoci ai dati del 2018, la variazione dell'indice generale dell'economia (+1,4%) deriva da un aumento dell'1,1% per il settore privato che, a sua volta include, una crescita più sostenuta per i servizi privati (+1,3%) e più contenuta per l'industria (+0,9%). In controtendenza con quanto accaduto negli anni precedenti, il settore che mostra incrementi maggiori dell'intera economia è quello del personale non dirigente della PA, che evidenzia una crescita del +2,6% (+2,2% per il personale dei comparti di contrattazione Aran e +4,1% per il personale delle forze armate e dell'ordine).

L'ultima colonna della [tavola 3](#) restituisce la *variazione cumulata* per l'intero periodo 2008-2018, e mostra una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia pari al +19,3%, così scomponibile:

- +11,9% per il complesso della *pubblica amministrazione*, frutto essenzialmente del blocco registrato fino a tutto il 2011 e del riavvio delle trattative dell'ultimo periodo;
- +20,4% per i *servizi privati*, che presentano una crescita vicino alla media dell'intera economia, tranne che per il 2012, 2013 e 2016;
- +24,8% per l'*industria* che, sul fronte retributivo, tranne gli ultimi tre anni, sembra risentire meno della crisi, con valori sempre sopra la media e con effetti che probabilmente hanno maggiormente interessato le dinamiche occupazionali.

Valutando tali risultati con i valori dell'*inflazione*, che evidenzia un +16,2%, si osserva come l'incremento delle retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione è eroso dalla crescita dei prezzi.

Infine, ricostruendo l'andamento delle retribuzioni contrattuali, al fine di avere una visualizzazione di lungo periodo degli indici mensili, utilizziamo la base di dicembre 2001 (anziché quella ora utilizzata da Istat di dicembre 2010). Il grafico di [figura 8](#), 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.

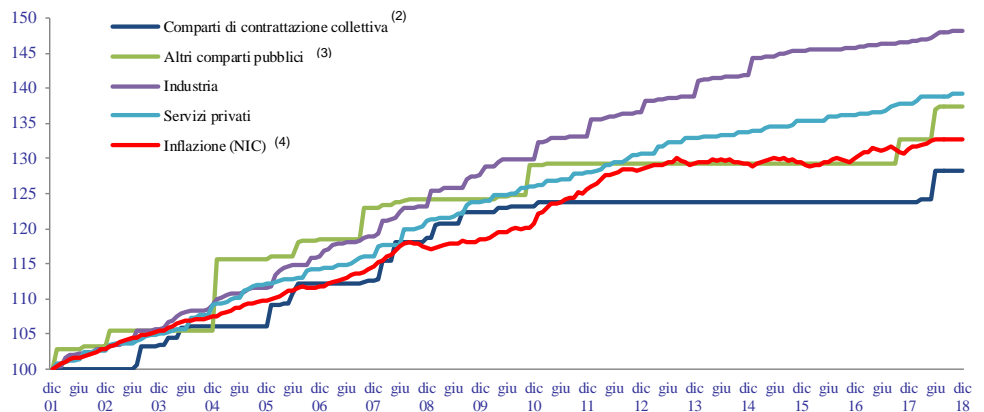
La curva delle retribuzioni contrattuali dei dipendenti dei *comparti di contrattazione collettiva Aran*, stabile da luglio 2010 a febbraio 2018¹⁰ e al di

¹⁰ Il valore da luglio 2010 a febbraio 2018 è rimasto fisso a 123,2 e a marzo 2018 è salito a 124,2 per poi giungere a giugno a 128,2.

sotto della curva dell'indice nazionale dei prezzi al consumo¹¹ da aprile 2011, è tornata a crescere, come già visto, a seguito della sottoscrizione del CCNL delle Funzioni Centrali di febbraio 2018 e dei CCNL delle Funzioni Centrali, Sanità e Istruzione e ricerca.

Figura 8 – 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 31 gennaio 2019 (ottobre-dicembre 2018)



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).

L'andamento delle retribuzioni contrattuali del *personale non dirigente in regime di diritto pubblico* (comparti delle forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco) è altrettanto stabile da marzo 2011 a settembre 2017, e mostra l'aumento dell'indice delle retribuzioni contrattuali ad ottobre 2017 e poi a giugno e luglio 2018.

Le retribuzioni per l'*industria* mostrano una crescita costante e certamente superiore sia agli altri raggruppamenti sia all'inflazione.

¹¹ Si tenga conto che da dicembre 2001, con valore pari a 100, a dicembre 2018 il valore per l'inflazione è di 132,7.

Anche la curva delle retribuzioni contrattuali dei *servizi privati* espone un andamento in crescita costante, al di sotto dell'industria ma, comunque, da luglio 2004 sopra la curva dell'inflazione.

3. Appendice statistica

3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa del 31 gennaio 2019 (ottobre-dicembre 2018)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	106,9	108,5	109,6	110,2	111,1	0,7	0,8	0,1	0,1	0,1
feb.	107,0	108,5	109,6	110,2	111,3	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1
mar.	107,0	108,5	109,6	110,3	111,5	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3
apr.	107,1	108,8	109,7	110,4	111,5	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0
mag.	107,2	108,9	109,7	110,4	111,6	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0
giu.	107,3	108,9	109,9	110,5	111,8	0,1	0,0	0,2	0,0	0,3
lug.	107,3	109,1	109,9	110,5	112,0	0,0	0,2	0,0	0,1	0,2
ago.	107,3	109,1	109,9	110,8	112,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,0
set.	107,3	109,2	109,9	110,9	112,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
ott.	107,5	109,3	110,0	111,0	112,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2
nov.	107,6	109,5	110,0	111,0	112,2	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0
dic.	107,6	109,5	110,0	111,0	112,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	1,9	1,5	1,0	0,5	0,8	1,9	1,6	1,6	0,7	0,7
feb.	1,9	1,5	0,9	0,5	0,9	1,9	1,5	1,5	0,7	0,8
mar.	1,9	1,5	1,0	0,5	1,1	1,9	1,5	1,5	0,7	0,8
apr.	1,6	1,6	0,8	0,5	1,1	1,9	1,5	1,4	0,6	0,8
mag.	1,6	1,6	0,7	0,6	1,0	1,9	1,5	1,3	0,6	0,9
giu.	1,4	1,5	0,9	0,5	1,3	1,8	1,5	1,3	0,6	0,9
lug.	1,4	1,7	0,7	0,5	1,4	1,8	1,5	1,2	0,6	1,0
ago.	1,4	1,7	0,8	0,7	1,1	1,7	1,5	1,1	0,6	1,0
set.	1,3	1,8	0,7	0,7	1,1	1,7	1,5	1,1	0,6	1,0
ott.	1,3	1,7	0,7	0,7	1,1	1,6	1,6	1,0	0,6	1,1
nov.	1,3	1,8	0,5	0,7	1,1	1,6	1,6	0,9	0,7	1,1
dic.	1,3	1,8	0,5	0,8	1,1	1,6	1,6	0,8	0,7	1,1

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	107,3	109,0	109,8	110,6	111,7
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,5	0,3	0,5	0,2	0,4
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	1,1	1,3	0,3	0,4	0,7

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.

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

Agg.to: comunicato stampa del 31 gennaio 2019 (ottobre-dicembre 2018)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	100,1	100,1	100,1	100,1	100,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,1	100,1	100,1	100,1	100,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,1	100,1	100,1	100,1	100,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
apr.	100,1	100,1	100,1	100,1	100,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,1	100,1	100,1	100,1	100,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,1	100,1	100,1	100,1	103,4	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7
lug.	100,1	100,1	100,1	100,1	103,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	100,1	100,1	100,1	100,1	103,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,1	100,1	100,1	100,1	103,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,1	100,1	100,1	100,5	103,5	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
nov.	100,1	100,1	100,1	100,5	103,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,1	100,1	100,1	100,5	103,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
feb.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2
apr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3
mag.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3
giu.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,6
lug.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
ago.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2
set.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5
ott.	0,0	0,0	0,0	0,4	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7
nov.	0,0	0,0	0,0	0,4	3,0	0,0	0,0	0,0	0,1	1,9
dic.	0,0	0,0	0,0	0,4	3,0	0,0	0,0	0,0	0,1	2,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,1	100,1	100,1	100,2	102,3
b. Variazione % su anno precedente	0,1	0,0	-0,0	0,1	2,1
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	-0,0	0,0	-0,0	0,1	1,8

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.

3.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa del 31 gennaio 2019 (ottobre-dicembre 2018)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
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⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	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⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018
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.

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

Agg.to: comunicato stampa del 31 gennaio 2019 (ottobre-dicembre 2018)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	101,0	101,0	100,4	100,4	100,6	0,3	0,0	0,0	0,0	0,2
feb.	101,0	101,0	100,4	100,4	100,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	101,0	101,0	100,4	100,4	100,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	101,0	101,0	100,4	100,4	100,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	101,0	101,0	100,4	100,4	100,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	101,0	101,0	100,4	100,4	100,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	101,0	101,0	100,4	100,4	100,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	101,0	101,0	100,4	100,4	100,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	101,0	101,0	100,4	100,4	100,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	101,0	100,4	100,4	100,4	100,6	0,0	-0,6	0,0	0,0	0,0
nov.	101,0	100,4	100,4	100,4	100,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	101,0	100,4	100,4	100,4	100,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	0,5	0,0	-0,6	0,0	0,2	1,2	0,3	-0,2	-0,4	0,0
feb.	0,5	0,0	-0,6	0,0	0,2	1,2	0,3	-0,3	-0,4	0,0
mar.	0,5	0,0	-0,6	0,0	0,2	1,1	0,3	-0,3	-0,3	0,0
apr.	0,5	0,0	-0,6	0,0	0,2	1,0	0,2	-0,4	-0,3	0,1
mag.	0,5	0,0	-0,6	0,0	0,2	0,9	0,2	-0,4	-0,2	0,1
giu.	0,3	0,0	-0,6	0,0	0,2	0,8	0,2	-0,5	-0,2	0,1
lug.	0,3	0,0	-0,6	0,0	0,2	0,7	0,1	-0,5	-0,1	0,1
ago.	0,3	0,0	-0,6	0,0	0,2	0,6	0,1	-0,6	-0,1	0,1
set.	0,3	0,0	-0,6	0,0	0,2	0,5	0,1	-0,6	0,0	0,1
ott.	0,3	-0,6	0,0	0,0	0,2	0,4	0,0	-0,6	0,0	0,1
nov.	0,3	-0,6	0,0	0,0	0,2	0,4	-0,1	-0,5	0,0	0,1
dic.	0,3	-0,6	0,0	0,0	0,2	0,4	-0,1	-0,5	0,0	0,1

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	101,0	100,9	100,4	100,4	100,6
b. Variazione % su anno precedente	0,4	-0,2	-0,5	0,0	0,2
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,1	0,0	-0,5	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,3	-0,2	0,0	0,0	0,2

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.

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

Agg.to: comunicato stampa del 31 gennaio 2019 (ottobre-dicembre 2018)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
apr.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	100,0	100,0	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2
lug.	100,0	100,0	100,0	100,0	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	100,0	100,0	100,0	100,0	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	100,0	100,0	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,0	100,0	100,5	104,1	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0
nov.	100,0	100,0	100,0	100,5	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,0	100,0	100,0	100,5	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
feb.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
apr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
mag.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
giu.	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
lug.	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
ago.	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4
set.	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8
ott.	0,0	0,0	0,0	0,5	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
nov.	0,0	0,0	0,0	0,5	3,6	0,0	0,0	0,0	0,1	2,3
dic.	0,0	0,0	0,0	0,5	3,6	0,0	0,0	0,0	0,1	2,4

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,0	100,0	100,0	100,2	102,7
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	0,0	0,1	2,6
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,0	0,0	0,0	0,1	2,2

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.

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

Agg.to: comunicato stampa del 31 gennaio 2019 (ottobre-dicembre 2018)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	100,4	100,4	100,4	100,4	100,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,4	100,4	100,4	100,4	100,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,4	100,4	100,4	100,4	100,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
apr.	100,4	100,4	100,4	100,4	100,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,4	100,4	100,4	100,4	100,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,4	100,4	100,4	100,4	104,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2
lug.	100,4	100,4	100,4	100,4	104,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ago.	100,4	100,4	100,4	100,4	104,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,4	100,4	100,4	100,4	104,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,4	100,4	100,4	100,4	104,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	100,4	100,4	100,4	100,4	104,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,4	100,4	100,4	100,4	104,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
mag.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
giu.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
lug.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
ago.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
set.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3
ott.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9
dic.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,4	100,4	100,4	100,4	102,6
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2
- 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	2,2

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.

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

Agg.to: comunicato stampa del 31 gennaio 2019 (ottobre-dicembre 2018)

	Numeri indice (dic. 2010 = 100)					Var. % congiunturali ⁽²⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	100,2	100,2	100,2	100,2	102,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,2	100,2	100,2	100,2	102,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,2	100,2	100,2	100,2	102,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,2	100,2	100,2	100,2	102,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,2	100,2	100,2	100,2	102,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,2	100,2	100,2	100,2	106,2	0,0	0,0	0,0	0,0	3,3
lug.	100,2	100,2	100,2	100,2	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
ago.	100,2	100,2	100,2	100,2	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,2	100,2	100,2	100,2	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,2	100,2	100,2	102,8	106,6	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0
nov.	100,2	100,2	100,2	102,8	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,2	100,2	100,2	102,8	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

	Var. % tendenziali ⁽³⁾					Var. % medie annue ⁽⁴⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
gen.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
feb.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3
apr.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6
mag.	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8
giu.	0,0	0,0	0,0	0,0	6,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3
lug.	0,0	0,0	0,0	0,0	6,4	0,0	0,0	0,0	0,0	2,8
ago.	0,0	0,0	0,0	0,0	6,4	0,0	0,0	0,0	0,0	3,3
set.	0,0	0,0	0,0	0,0	6,4	0,0	0,0	0,0	0,0	3,9
ott.	0,0	0,0	0,0	2,7	3,6	0,0	0,0	0,0	0,2	4,0
nov.	0,0	0,0	0,0	2,7	3,6	0,0	0,0	0,0	0,4	4,0
dic.	0,0	0,0	0,0	2,7	3,6	0,0	0,0	0,0	0,6	4,0

	Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
	2014	2015	2016	2017	2018
a. Numeri indice (dic. 2010 = 100)	100,2	100,2	100,2	100,8	105,0
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	0,0	0,7	4,1
- determinata da trascinamento ⁽⁶⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
- determinata in corso d'anno ⁽⁷⁾	0,0	0,0	0,0	0,7	2,1

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.