

Rs

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

2

Anno 2022

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Anno 13, n. 2

*Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, realizzato in base alle informazioni ed ai dati disponibili alla data del **15 maggio 2023**, salvo diversa indicazione.*

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

E-mail: ufficiostudi@aranagenzia.it

<http://www.aranagenzia.it>

Hanno collaborato alla stesura del presente rapporto: Pierluigi Mastrogiuseppe, Cesare Vignocchi, Rossella Di Tommaso, Vincenzo Emiliano Martire. 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**;
 - ad alcune **elaborazioni statistiche**: 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**;
 - ai **Rapporti sul Monitoraggio della contrattazione integrativa**;
 - ai **Rapporti Tematici Aran**.
-

Indice

1. Livelli salariali e attrattività del lavoro pubblico.....	3
2. Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato.....	17
2.1 Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali.....	20
3. Appendice statistica.....	28
3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti).....	28
3.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti).....	29
3.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata.....	30
3.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico.....	31
3.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione.....	32
3.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva.....	33
3.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico.....	34

1. Livelli salariali e attrattività del lavoro pubblico

Il dibattito recente sulla PA ha registrato un'attenzione crescente al tema dell'attrattività del lavoro pubblico. Dibattito innescato anche dalle rinunce di candidati vincitori negli ultimi concorsi banditi, fenomeno non ancora adeguatamente approfondito, ma di cui cominciano a cogliersi alcune prime evidenze¹. La scarsa attrattività, secondo alcuni osservatori, sarebbe anche dovuta ai più bassi livelli salariali della pubblica amministrazione rispetto al settore privato.

Riteniamo che il dibattito, su questo tema, non possa prescindere da un'adeguata base di dati ed evidenze empiriche. Alcune avvertenze preliminari sulla lettura dei dati che saranno presentati sono tuttavia necessarie.

In primo luogo, è opportuno ricordare che il confronto tra i livelli salariali del pubblico e del privato (e, più in generale, tra i diversi settori di attività economica) va effettuato con alcune cautele. Le differenze che si registrano nei dati medi settoriali, possono risentire infatti, in misura determinante, delle caratteristiche strutturali dei settori e dei processi produttivi: ad esempio, della composizione occupazionale. Quindi, il confronto puro e semplice tra i livelli salariali medi registrati nei diversi settori (e, ancor di più, in modo indistinto, tra pubblico e privato) potrebbe risultare fuorviante². Confronti più significativi sono invece quelli che considerano posizioni di lavoro simili o, quanto meno, qualifiche contrattuali equiparabili nei diversi settori.

Una seconda avvertenza riguarda, invece, il settore pubblico. Occorre abbandonare l'idea di una PA dai tratti uniformi, analizzabile come settore omogeneo. Le differenze tra i diversi settori (in termini di processi produttivi, tipologie di servizi erogati, composizione professionale) sono, infatti, molto significative e suggeriscono, quindi, analisi di maggior dettaglio.

¹ Si rinvia, in proposito, ai dati citati in FPA Data Insight, Lavoro pubblico 2023, pag. 18: “Guardando ai dati emersi dalla relazione del FormezPA, che ha realizzato negli ultimi dieci anni circa 170 concorsi con oltre tre milioni di candidati, notiamo che: il numero dei candidati per ogni posto a concorso si è ridotto nel 2021 ad un quinto di quello del biennio precedente (40 candidati contro 200); in media due vincitori su dieci rinunciano al posto. A causa poi dell'affollamento dei concorsi nell'ultimo biennio il 42% dei candidati ha partecipato a più concorsi e il 26% è risultato idoneo in almeno due graduatorie, tra cui ha scelto sulla base della sede, della tipologia di incarico e della retribuzione, rinunciando ai posti giudicati meno convenienti”.

² Meno influenzata da caratteristiche strutturali dei settori, è invece l'andamento della dinamica retributiva. Per questa ragione, i confronti pubblico-privato sono effettuati, di solito, sull'andamento dei salari, cioè sulla dinamica registrata in un dato arco temporale.

Fatte queste premesse, si passa ora all'illustrazione di alcuni dati retributivi che interessano tre specifici settori della PA: Ministeri, Agenzie fiscali e Funzioni locali (nelle Funzioni locali sono compresi comuni, province, città metropolitane, regioni ed altri enti locali e territoriali)³. Ministeri e Agenzie fiscali applicano il medesimo contratto, cioè quello del comparto Funzioni centrali⁴. Le Funzioni locali sono invece un comparto di contrattazione. Pertanto, le amministrazioni che vi sono ricomprese applicano tutte il medesimo contratto di comparto (CCNL Funzioni locali). Entrambi i contratti - Funzioni centrali e Funzioni locali - sono stati di recente rinnovati, per il triennio 2019-2021.

Nei tre settori che saranno oggetto di analisi sono impiegate circa 560.000 persone, il 23% del pubblico impiego contrattualizzato (*tavola 1*). In questo dato - che comprende anche il personale a tempo determinato - non sono conteggiati i dirigenti, destinatari di uno specifico e diverso contratto.

Tavola 1 – Unità di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato – Anno 2021

Settori/comparti	Unità di personale			
	Operatori ⁽¹⁾	Assistenti ⁽²⁾	Funzionari	TOTALE
Ministeri	6.246	72.340	40.832	119.418
Agenzie fiscali	228	13.204	24.894	38.326
Funzioni locali	107.319	190.355	103.363	401.037
TOTALE	113.793	275.899	169.089	558.781

⁽¹⁾ Per il comparto Funzioni locali, il dato riferito alla qualifica "Operatori" include anche le unità di personale della qualifica "Operatori esperti"

⁽²⁾ Nel comparto Funzioni locali, "Istruttori"

Fonte: conto annuale RGS.

³ Non sono stati considerati, per ora, altri settori di grande rilievo, ma con caratteristiche diverse e peculiari, per composizione professionale e sistemi di erogazione dei servizi, come Sanità ed Istruzione.

⁴ Il contratto Funzioni centrali si applica anche agli Enti pubblici non economici, che non sono però stati inclusi nell'analisi.

La [tavola 1](#) ripartisce il personale nelle tre qualifiche di Operatore, Assistente e Funzionario⁵.

L'analisi dei livelli retributivi si concentrerà sulla qualifica dei Funzionari, per la quale sembrano sussistere i maggiori fabbisogni di nuovo personale nei prossimi anni.

Un primo dato concerne la retribuzione fissa, nella quale rientrano, essenzialmente, tre voci: stipendio base ("stipendio tabellare", secondo la dizione utilizzata nel contratto), differenziale stipendiale (l'importo del differenziale, che si aggiunge allo stipendio base, aumenta nel tempo per effetto delle progressioni economiche conseguite attraverso procedure selettive bandite dalle amministrazioni), indennità fisse corrisposte alla generalità dei dipendenti (indennità di amministrazione o di ente), i cui valori, per Ministeri ed Agenzie fiscali, variano da amministrazione ad amministrazione, seppur con differenze che i recenti rinnovi contrattuali hanno significativamente attenuato.

La retribuzione fissa annua lorda mediamente corrisposta ad un Funzionario dei Ministeri è di circa 32.800 euro. Un valore inferiore (29.900 euro) viene pagato nel comparto Funzioni Locali. Più elevata la retribuzione fissa media di un Funzionario delle Agenzie fiscali (35.300 euro). I valori medi indicati sono stati elaborati a partire dai dati di conto annuale RGS, ma aggiungendo una stima degli incrementi contrattuali previsti dai CCNL relativi al triennio 2019-2021, sottoscritti nel corso del 2022, i quali hanno riconosciuto gli incrementi, con valenza retroattiva, su tutto il periodo coperto dal rinnovo e, quindi, anche sull'anno 2021 ([tavola 2](#))⁶.

Alla retribuzione fissa si aggiungono alcune voci variabili, come straordinari, premi di produttività, indennità di disagio, turno o rischio, indennità correlate ad incarichi di maggior responsabilità. Il peso della componente variabile sulla fissa varia a seconda dei settori ([tavola 3](#)): nei Ministeri è all'incirca il 14%; nelle Agenzie fiscali, il 17%; nelle Funzioni locali, il 27%. Il maggior peso della componente variabile delle Funzioni locali si deve alla diffusa

⁵ Non è stata inserita la qualifica delle Elevate professionalità, ancorché prevista nel sistema di classificazione professionale, poiché istituita solo di recente (con il CCNL 9 maggio 2023) e, allo stato, priva di personale. Nel CCNL Funzioni locali la qualifica di "Assistente" corrisponde a quella di "Istruttore". Sempre nel comparto Funzioni locali, per esigenze di confrontabilità con gli altri due settori, il dato riferito alla qualifica Operatori include anche le unità di personale della diversa e superiore qualifica di "Operatore esperto".

⁶ La stima degli incrementi relativi al triennio 2019-2021, previsti dai contratti sottoscritti nel corso del 2022, ha consentito di effettuare il raffronto con le retribuzioni del settore privato, di cui si dà conto nella seconda parte del presente lavoro, su basi di maggiore omogeneità.

presenza, in questo comparto, di funzionari con incarico di elevata qualificazione, cioè un incarico di responsabilità remunerato con una retribuzione aggiuntiva (conteggiata, nella presente analisi, tra le componenti variabili), che può arrivare sino a 18.000 euro annui.

Tavola 2 – Retribuzione fissa media annua lorda Funzionario – Anno 2021

Settori/comparti	Euro annui lordi
Ministeri	32.724
Agenzie fiscali	35.044
Funzioni locali	29.868

Fonte: Elaborazione Aran su dati conto annuale RGS.

Tavola 3 – Peso percentuale componenti variabili su componenti fisse della retribuzione di un Funzionario – Anno 2021

Settori/comparti	Peso % variabile su fisso
Ministeri	14%
Agenzie fiscali	17%
Funzioni locali	27%

Fonte: Elaborazione Aran su dati conto annuale RGS.

Sommando “fisso” e “variabile”, i valori di retribuzione media complessiva di un Funzionario per Ministeri e Funzioni locali raggiungono livelli analoghi (37.300 Ministeri, 38.000 Funzioni locali). Più alti (41.000 euro) i valori medi di un Funzionario delle Agenzie fiscali (si veda [tavola 4](#)).

Tutti i valori sin qui indicati sono “lordo-dipendente”: si tratta cioè di quanto corrisposto a ciascun lavoratore, al lordo della imposizione fiscale e previdenziale a suo carico, la quale – come è noto - viene trattenuta dal datore di lavoro. Per avere il “netto in busta paga”, sempre in valore medio, occorre

conteggiare anche tali trattenute: sulla base di valori e aliquote standard⁷, è possibile calcolare, con accettabile approssimazione⁸, una retribuzione netta annua media di circa 23.800 per Ministeri, 24.200 per Funzioni locali, 25.500 per Agenzie fiscali, che fanno circa 1800-2000 euro/mese per tredici mensilità (si veda [tavola 5](#)).

Tavola 4 – Retribuzione complessiva media annua lorda Funzionario – Anno 2021

Settori/comparti	Euro annui lordi
Ministeri	37.302
Agenzie fiscali	41.091
Funzioni locali	38.042

Fonte: Elaborazione Aran su dati conto annuale RGS.

Tavola 5 – Retribuzione complessiva media mensile netta Funzionario corrisposta per 13 mensilità – Anno 2021

Settori/comparti	Euro/mese netti per 13
Ministeri	1.816
Agenzie fiscali	1.951
Funzioni locali	1.852

Fonte: Elaborazione Aran su dati conto annuale RGS.

⁷ Si è tenuto conto solo della detrazione spettante ai lavoratori dipendenti.

⁸ Il passaggio dal lordo al netto – soprattutto per l'incidenza del prelievo fiscale - è influenzato da elementi e condizioni di natura personale (ad esempio, il cumulo con altri redditi).

Oltre alla media, è utile fornire qualche dato sui valori iniziali della retribuzione (corrisposti tipicamente ad un neo-assunto) e sul potenziale di crescita nel tempo di tali valori iniziali (*tavole 6a e 6b*). Nei Ministeri, la retribuzione fissa iniziale è di 30.300 euro annui lordi (circa 1.600 euro netti al mese). Più bassa, su valori intorno a 23.800 euro (circa 1.350 euro netti al mese), per le Funzioni locali, dove però, come già detto, non è stata conteggiata nella retribuzione iniziale l'indennità pagata ai titolari di incarichi di elevata qualificazione, in quanto corrisposta solo ad una parte dei Funzionari e, salvo casi particolari, non corrisposta ai neo-assunti. Più elevata, per Agenzie fiscali (31.600 euro, corrispondenti a circa 1.650 euro netti al mese). La retribuzione iniziale può salire fino a 47.300, 53.600 e 55.000 euro, rispettivamente per Ministeri, Agenzie fiscali e Funzioni locali (circa 2.150, 2.300 e 2.450 euro mese netti).

Tavola 6a – Retribuzione complessiva annua lorda Funzionario
Valori minimo, medio e massimo – Anno 2021

Settori/comparti	Euro annui lordi MINIMO	Euro annui lordi MEDIA	Euro annui lordi MASSIMO
Ministeri	30.273	37.302	47.331
Agenzie fiscali	31.578	41.091	53.628
Funzioni locali	23.835	38.042	55.035

Fonte: Elaborazione Aran su dati conto annuale RGS.

Tavola 6b – Retribuzione complessiva mensile netta per 13 mesi Funzionario
Valori minimo, medio e massimo – Anno 2021

Settori/comparti	Euro mese x 13 netti MINIMO	Euro mese x 13 netti MEDIA	Euro mese x 13 netti MASSIMO
Ministeri	1.584	1.816	2.144
Agenzie fiscali	1.633	1.951	2.300
Funzioni locali	1.354	1.852	2.452

Fonte: Elaborazione Aran su dati conto annuale RGS.

La crescita si ottiene attraverso le cosiddette progressioni economiche (aumenti di stipendio riconosciuti progressivamente, a parità di inquadramento giuridico) ed attraverso la componente variabile del salario (indennità variabili, premi, straordinario, indennità connesse ad incarichi di responsabilità ed elevata qualificazione). Crescita solo potenziale, perché la dinamica reale risente fortemente della capacità di spesa dei Fondi risorse decentrate di cui dispongono le amministrazioni. Il massimo risulta più elevato per Agenzie fiscali e Funzioni locali, rispetto a Ministeri, poiché in tali settori è possibile attribuire anche incarichi di responsabilità con retribuzione aggiuntiva di importo massimo molto significativo (fino a 18.000 annui più retribuzione di risultato per Funzioni locali, fino a 9.000 annui più retribuzione di risultato per le Agenzie fiscali)⁹.

Veniamo ora ad alcune prime evidenze che si traggono dal raffronto con alcuni settori del privato.

Come si è già chiarito in premessa, i livelli retributivi manifestano una significativa variabilità in relazione alla composizione professionale, all'inquadramento giuridico, ai settori industriali, al territorio, alla dimensione ed alle caratteristiche aziendali, alla specifica posizione di lavoro coperta, all'età, al genere, al titolo di studio. È necessario ribadire, quindi, che la pluralità di fattori in gioco suggerisce una certa cautela nei confronti.

In prima battuta, il confronto sarà effettuato considerando solo i primi due elementi (inquadramento e settori). Con riferimento ai settori, è stato invece assunto il massimo livello di dettaglio disponibile (*"Industry"*).

Per quanto concerne l'inquadramento, i dati disponibili per il privato utilizzano le categorie legali (quadri, impiegati, operai). Questo livello di aggregazione non rende immediatamente utilizzabili le retribuzioni per Area di inquadramento, secondo la classificazione professionale presente negli ultimi contratti collettivi dei comparti pubblici. La categoria degli Impiegati si può tuttavia equiparare all'insieme costituito dalle due aree degli Assistenti e dei Funzionari, presenti nei comparti pubblici. La categoria dei Quadri presenta, invece, caratteristiche ampiamente assimilabili all'Area delle Elevate professionalità, recentemente introdotta nei CCNL del pubblico impiego.

⁹ Per quanto concerne le Agenzie fiscali, occorre precisare che non si è tenuto conto delle più elevate retribuzioni previste per le cosiddette "POER", posizioni organizzative attribuite ai Funzionari dell'Agenzia delle Entrate sulla base di una disciplina legislativa, con retribuzione aggiuntiva che può arrivare sino a 32.000 euro annui lordi.

Con riferimento alla categoria degli Impiegati, la [tavola 7](#) opera un primo raffronto, delle retribuzioni medie complessive annue lorde di alcuni settori del privato e della PA. Il dato relativo alla PA, è stato ottenuto come media ponderata dei tre settori analizzati nella prima parte, considerando l'insieme costituito dalle due aree dei Funzionari e degli Assistenti.

Naturalmente, il raffronto con le tavole precedenti, focalizzate sulla retribuzione dei Funzionari, evidenzia valori più bassi. Infatti, in [tavola 7](#) il valore per i tre settori della PA è stato calcolato, in media ponderata, sull'intera platea costituita da Assistenti e Funzionari. Inoltre, per il comparto Funzioni locali, la compresenza, nell'ambito della medesima Area (Funzionari ed elevata qualificazione), sia di personale equiparabile alla categoria degli Impiegati (Funzionari senza incarico) che di personale equiparabile alla categoria dei Quadri (Funzionari con incarichi di elevata qualificazione) ha reso necessario depurare la media retributiva dei Funzionari dalla componente riconducibile a detti incarichi, al fine di operare raffronti omogenei.

Nel confronto operato dalla [tavola 7](#), la PA costituita dai tre settori fin qui analizzati (Ministeri, Agenzie fiscali e Funzioni locali) evidenzia livelli retributivi allineati con i principali settori del privato.

Di un certo interesse, anche alcune prime indicazioni che si traggono al raffronto operato con la categoria legale dei Quadri. Mentre nel privato, tale categoria è largamente diffusa e presente, nel settore pubblico solo di recente, con gli ultimi contratti relativi alla tornata 2019-2021, si è giunti alla istituzione di aree di inquadramento che ne ricalcano contenuti e caratteristiche.

Il raffronto con i livelli retributivi dei quadri sconta tuttavia un limite dovuto alla indisponibilità - allo stato - per due dei tre settori della PA oggetto della presente analisi, di dati attendibili sulle medie retributive. Si consideri, infatti, che per le Funzioni centrali tale Area è stata istituita solo di recente, come nuovo livello di inquadramento, privo di personale al momento della sua istituzione. Dati sui livelli retributivi medi saranno pertanto disponibili solo nei prossimi anni, a seguito del suo auspicabile e progressivo popolamento. Al momento, si possono solo indicare livelli retributivi minimi e massimi, desunti dalla disciplina contrattuale. Per quanto riguarda, le Funzioni locali, invece, ove le "elevate professionalità" si identificano con gli incarichi ad elevata qualificazione, nell'ambito dell'Area dei Funzionari (e non formano, dunque, un'Area distinta e separata da quest'ultima), la media retributiva è

stata calcolata isolando, all'interno della suddetta Area, gli "incarichi di posizione organizzativa" in essere all'anno 2021¹⁰.

Tavola 7 – Retribuzione complessiva media annua lorda Impiegati – Anno 2021

Settori	Euro annui lordi
Banche e servizi finanziari	34.288
Metallurgia e siderurgia	33.565
Chimica	33.296
Energia, utilities e servizi ambientali	33.034
Alimentari, bevande e beni di largo consumo	32.824
Automotive	32.626
Assicurazioni	32.512
Telecomunicazioni	32.159
PA (Ministeri, Agenzie fiscali, Funzioni locali)	31.766
Trasporti e logistica	31.619
Edilizia e costruzioni	31.484
Media nazionale impiegati	30.836
Tessile, abbigliamento e accessori	30.449
Media, web, comunicazioni ed editoria	30.348
Servizi alla persona	27.786
Hotel e ristorazione	27.662
Turismo e viaggi	27.515

Fonte: Osservatorio Job Pricing, JP Salary Outlook 2022 (per le retribuzioni del settore privato); elaborazioni Aran su dati conto annuale RGS (per le retribuzioni della PA).

La successiva [tavola 8](#) indica, quindi, per due dei tre settori della PA oggetto della presente analisi, i soli livelli retributivi minimi e massimi, della retribuzione complessiva annua lorda, riferiti all'Area delle Elevate

¹⁰ Il CCNL delle Funzioni locali relativo al triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022 ha sostanzialmente confermato la previgente disciplina degli incarichi di posizione organizzativa, ridenominati "incarichi ad elevata qualificazione".

professionalità. Per le Funzioni locali, oltre ai minimi e massimi, viene invece indicata anche la retribuzione media annua lorda complessiva¹¹.

Tavola 8 – Retribuzione complessiva annua lorda Elevate professionalità
Valori minimo, medio e massimo – Anno 2022

Settori/comparti	Euro annui lordi MINIMO	Euro annui lordi MEDIA	Euro annui lordi MASSIMO
Ministeri	50.000	-	70.000
Agenzie fiscali	50.000	-	70.000
Funzioni locali	29.835	46.312	55.035

Fonte: Elaborazione Aran su dati conto annuale RGS.

Il confronto tra i livelli retributivi dei tre settori della PA - pur scontando l'indisponibilità di un dato medio per Ministeri e Agenzie fiscali - riflette le diverse scelte compiute dalla contrattazione collettiva nazionale nei due comparti. Ministeri e Agenzie fiscali (comparto Funzioni centrali) presentano livelli retributivi più elevati, rispetto a Funzioni locali. Il fatto di operare su un'Area priva di personale ha permesso, infatti, in tale comparto, di fissare la nuova retribuzione senza scontare alcun effetto in termini di oneri contrattuali per incrementi riconosciuti a personale già in servizio. Il costo per le amministrazioni sarà invece sostenuto al momento del reclutamento di nuovo personale nella nuova Area ed inciderà direttamente – anche per la parte variabile della retribuzione – sui budget destinati alle nuove assunzioni.

Viceversa, nelle Funzioni locali, ove il tavolo negoziale ha deciso di non istituire una nuova e distinta Area, si è avuta una sostanziale continuità nei livelli retributivi, rispetto al precedente istituto delle posizioni organizzative¹². Scelte diverse (e, in particolare, un aumento degli attuali livelli retributivi degli incarichi) avrebbero comportato un onere da coprire nell'ambito delle

¹¹ Il livello massimo è stato calcolato a partire dalla retribuzione fissa (stipendio e indennità di comparto), alla quale sono stati sommati l'indennità di posizione (nel suo valore massimo) ed un valore standard di retribuzione di risultato. Il livello minimo, con la stessa metodologia di cui sopra, ma assumendo il valore minimo di retribuzione di posizione. Infine, il valore medio è stato calcolato sommando al valore medio della retribuzione fissa (tabellare più indennità di comparto) un valore medio dell'indennità di posizione (calcolato sulla sola platea degli incaricati di posizione organizzativa) a cui è stato sommato un valore standard di retribuzione di risultato.

¹² È stato solo adeguato verso l'altro il limite massimo della retribuzione di posizione connessa agli incarichi, passato da 16.000 a 18.000 euro annui lordi.

disponibilità di bilancio destinate al rinnovo contrattuale. La scelta delle Funzioni locali consente, per altro verso, di operare in continuità con un istituto contrattuale – quello delle posizioni organizzative – che aveva dato buona prova nel passato.

Qualche ulteriore spunto di riflessione può venire dal confronto tra i livelli retributivi delle Elevate professionalità indicati in [tavola 8](#) e le medie retributive di [tavola 9](#), riferite alla categoria dei Quadri e rilevate per alcuni settori del privato.

Tavola 9 – Retribuzione complessiva media annua lorda Quadri – Anno 2021

Settori	Euro annui lordi
Alimentari, bevande e beni di largo consumo	61.585
Banche e servizi finanziari	61.483
Chimica	60.623
Assicurazioni	60.574
Telecomunicazioni	60.005
Energia, utilities e servizi ambientali	59.339
Metallurgia e siderurgia	58.999
Tessile, abbigliamento e accessori	58.762
Media nazionale Quadri	56.981
Trasporti e logistica	56.843
Automotive	56.452
Media, web, comunicazioni ed editoria	55.429
Edilizia e costruzioni	53.915
Turismo e viaggi	53.550
Hotel e ristorazione	51.686
Servizi alla persona	50.177

Fonte: Osservatorio Job Pricing, JP Salary Outlook 2022.

In generale, il range di variabilità fissato nel nuovo CCNL delle Funzioni centrali per le retribuzioni complessive della nuova Area delle Elevate professionalità mostra un sostanziale allineamento con i livelli retributivi

medi per la categoria legale dei quadri del settore privato. Analisi più precise, nel raffronto tra settori, potranno essere effettuate nel momento in cui saranno disponibili i dati retributivi medi per la nuova Area.

Le Funzioni locali evidenziano, invece, livelli retributivi inferiori. Una valutazione sommaria potrebbe far concludere che la scelta di non prevedere una nuova area risulti inappropriata, in quanto non consente alle Amministrazioni di competere sul mercato del lavoro di queste professionalità con le imprese private. Così non è ed in realtà va ripreso quanto prima ricordato.

L'idea di continuare lungo il solco dell'istituto delle posizioni organizzative, presenta indubbiamente aspetti di maggiore coerenza con la storia del comparto Funzioni locali, come già evidenziato nel precedente numero del presente Rapporto¹³. Per giungere a valori comparabili con quelli delle Funzioni Centrali e dei settori privati, occorrerà tuttavia porsi il problema, in prospettiva, di assicurare maggiori margini di flessibilità alle politiche retributive degli enti, riguardanti tale personale.

Anche se da questa comparazione pubblico-privato non sembrano emergere particolari disallineamenti nelle medie retributive, è ipotizzabile, tuttavia, che problemi di competitività della PA sul mercato del lavoro siano presenti per il reclutamento di specifiche e qualificate figure professionali, per le quali vi è maggiore domanda da parte delle imprese, soprattutto nelle professioni innovative (ad esempio, nuove professioni digitali). L'analisi fin qui svolta non ha, infatti, indagato questa ulteriore dimensione di analisi. Alcuni studi ed analisi condotti per il settore privato mostrano invece una notevole variabilità, anche a parità di inquadramento contrattuale, tra differenti ruoli e posizioni di lavoro¹⁴.

Su questo versante, i sistemi retributivi nel pubblico presentano ancora una eccessiva rigidità che impedisce o, comunque, ostacola la differenziazione dei livelli salariali anche in base alle specifiche posizioni coperte. È auspicabile, in questo senso, una evoluzione verso sistemi retributivi maggiormente ancorati alla posizione di lavoro, con gradi di libertà sempre maggiori nella differenziazione salariale a parità di inquadramento contrattuale.

¹³ Si veda Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti – n. 1/2022, p. 19, https://www.aranagenzia.it/attachments/article/12609/Rapporto%20semestrale%201_2022_web.pdf

¹⁴ Page Group, Salary guide and hiring insights – Italia 2023, <https://www.michaelpage.it/news-research/studi/studi-di-retribuzione>.

I sistemi finora utilizzati nel pubblico per governare la variabilità retributiva, a parità di inquadramento, sono fondamentalmente di due tipi. Da un lato, la progressione economica e dall'altro il conferimento di incarichi di posizione organizzativa. Nel primo caso, si tratta di sistemi che, pur rispondendo ad una logica di dinamica salariale correlata all'esperienza ed all'accrescimento delle competenze, comunque presente nei sistemi retributivi, hanno accentuato nel tempo i propri caratteri di rigidità, trasformandosi, nelle prassi applicative più diffuse, in salario di anzianità o, comunque, in salario rigidamente ancorato ad elementi formali (come titoli di studio posseduti, corsi di formazione frequentati, iscrizione ad albi professionali, assenza di procedimenti disciplinari). Il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, pur prestandosi maggiormente allo scopo, ha risentito invece di alcuni vincoli esterni (di natura legislativa o contrattuale) che ne hanno limitato le potenzialità¹⁵.

Molte analisi recenti hanno messo in evidenza un ulteriore aspetto¹⁶. La capacità di competere nel mercato del lavoro per attrarre (e trattenere) competenze elevate non dipende unicamente dalla leva retributiva, seppure quest'ultima si confermi come fattore rilevante nelle scelte individuali. Vi sono, infatti, numerose altre variabili che rendono attrattivo un posto di lavoro.

Notevole importanza rivestono, ad esempio, gli elementi del contesto organizzativo che favoriscono il coinvolgimento e la motivazione: ad esempio, il livello di autonomia e di *empowerment*, le opportunità di apprendimento e di crescita professionale, lo stile di *leadership* dei capi. Altri fattori rilevanti sono anche la stabilità del posto di lavoro, le opportunità di carriera, l'utilità sociale del proprio lavoro, la conciliazione vita-lavoro, la reputazione e l'immagine, la coerenza con il percorso di studi fatto, la distanza con il luogo di residenza, la possibilità di ottenere benefici ulteriori rispetto alla retribuzione (ad esempio, pacchetti di welfare), la qualità degli ambienti fisici di lavoro.

Alcuni di questi fattori sembrano penalizzare la pubblica amministrazione (ad esempio, opportunità di carriera, qualità dei contesti organizzativi, pacchetti di benefici in aggiunta alla retribuzione). Viceversa, altri vedono la pubblica

¹⁵ Una prima risposta a questi problemi è stata tentata negli ultimi rinnovi contrattuali. Per le Funzioni centrali, la nuova Area delle Elevate professionalità ha una struttura retributiva composta di stipendio tabellare, retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. La retribuzione di posizione ha un notevole range di variabilità in base alla specifica posizione coperta (da 11.000 a 29.000 euro annui lordi). Non è stata prevista, per tale personale, la progressione economica.

¹⁶ Page Group, cit.

amministrazione in vantaggio rispetto al privato (stabilità del posto). Infine, altri – pur potenzialmente a favore della PA – non sembrano adeguatamente valorizzati e sfruttati a proprio vantaggio da quest’ultima (ad esempio, l’utilità sociale del lavoro). Quel che è certo, come evidenziato in alcune ricerche condotte sul tema, è che questi fattori pesano in modo diverso nelle scelte che spingono ad orientarsi verso un posto di lavoro nel pubblico o nel privato. Per esempio, il pubblico sembra attrarre maggiormente per la stabilità del posto, l’utilità sociale del lavoro, la conciliazione vita-lavoro; meno, per opportunità di carriera e distanza dalla residenza¹⁷.

Da queste analisi si comprende come il tema dell’attrattività vada affrontato adottando molteplici punti di vista e considerando tutte le variabili rilevanti. Va inoltre valutato se alcuni mutati orientamenti sociali e culturali – di cui cominciano a cogliersi segnali sempre più evidenti – possano in prospettiva rendere ancora meno attrattivo il settore pubblico. Un fattore che ha visto notevolmente accresciuto il suo peso nella fase post-pandemica è, ad esempio, l’appartenenza ad una organizzazione flessibile, che favorisce il lavoro da remoto, che flessibilizza gli orari, che riesce a conciliare autonomia individuale e socialità¹⁸. Anche la stabilità intesa come “posto di lavoro a vita” – almeno nei lavori più qualificati – non sembra più godere di particolare *appeal*. Viceversa la mobilità nel lavoro è sempre più percepita in termini positivi, come opportunità per arricchire il proprio bagaglio professionale e per ricercare nuove spinte motivazionali.

¹⁷ Rizzica L., Il pubblico impiego: differenze territoriali nella composizione e nella selezione, Questioni di Economia e finanza (Occasional paper Banca d’Italia), n. 658, dicembre 2021.

¹⁸ Molte ricerche hanno evidenziato come i lavoratori siano disposti a rinunciare a una parte del proprio stipendio (all’incirca il 7-8%) in cambio della possibilità di lavorare da casa o addirittura a lasciare il proprio posto di lavoro qualora si perdesse l’opportunità di lavorare da remoto. Si rinvia, al riguardo, a Mariani M., Ristuccia L., Montanaro P., La propensione al lavoro da remoto in Banca d’Italia: determinanti e analisi dei comportamenti, Questioni di Economia e finanza (Occasional paper Banca d’Italia), n. 753, aprile 2023. Osservano gli autori citati: “Soprattutto per le nuove generazioni, le condizioni e l’organizzazione del lavoro assumono una rilevanza sempre maggiore rispetto al salario e un datore di lavoro capace di offrire modelli organizzativi innovativi, con una quota significativa di lavoro da remoto, può risultare particolarmente attrattivo”.

2. Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato¹⁹

In questa sezione del Rapporto, si presenta l’aggiornamento della dinamica registrata per le retribuzioni contrattuali. È utile ricordare che, in questa analisi, si prendono in considerazione solo gli andamenti delle voci retributive con importi fissi, definiti nel contratto nazionale (ad esempio, stipendi tabellari ed indennità fisse)²⁰. Si tratta di componenti della retribuzione, la cui dinamica può non riflettere quella che, invece, si registra per le retribuzioni complessive, nella quale sono ricompresi anche gli elementi retributivi non continuativi o, comunque, definiti a livello di contrattazione aziendale. È il caso anche di ricordare che nella dinamica delle retribuzioni contrattuali si manifestano direttamente gli effetti dei rinnovi contrattuali nazionali, come si vedrà meglio più avanti.

Prima di presentare i dati sulla dinamica, a completamento dell’analisi svolta nella prima sezione del Rapporto, riteniamo utile, tuttavia, mostrare, anche per le retribuzioni contrattuali, un raffronto tra i livelli retributivi medi registrati per i diversi settori di attività economica. Come già evidenziato nella prima parte del Rapporto, le informazioni desumibili dal confronto vanno assunte con la necessaria cautela, ricordando che le differenze nei dati medi sono spesso “spiegate” da caratteristiche strutturali dei settori, come la composizione professionale.

Queste ulteriori informazioni, di fonte Istat, non sono immediatamente sovrapponibili con quelle utilizzate nella prima parte del rapporto. In primo luogo, perché si tratta solo di alcune componenti della retribuzione (quelle,

¹⁹ 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.

²⁰ 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 contratto 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 73.

per l'appunto, rilevate per l'analisi della dinamica delle retribuzioni contrattuali).

Tavola 10 – Retribuzione contrattuale annua per settore economico ATECO Quadri e impiegati – Anno 2022

Settori	Quadri, impiegati
Estrazione di minerali da cave e miniere	42.234
Attività finanziarie e assicurative	40.939
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	37.376
Fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	33.023
Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	32.535
Costruzioni	32.082
Istruzione	30.036
Attività manifatturiere	29.724
Servizi di informazione e comunicazione	29.653
Trasporto e magazzinaggio	29.461
Sanità e assistenza sociale	27.995
Agricoltura, silvicoltura e pesca	27.814
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	26.972
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	26.775
Attività immobiliari	26.708
Attività professionali, scientifiche e tecniche	26.310
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	25.863
Altre attività di servizi	25.848
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	25.014

Fonte: ISTAT

In secondo luogo, perché gli aggregati utilizzati sono diversi da quelli a cui si è fatto riferimento nel precedente paragrafo. Le retribuzioni di [tavola 10](#) sono infatti medie ottenute nell'ambito dei settori di attività economica della

classificazione ATECO²¹. Si è scelto un livello di aggregazione dei settori ampio, pur essendo disponibili – nel database Istat – aggregazioni settoriali ATECO di maggior dettaglio²².

Una precisazione va fatta anche riguardo al settore *Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria*, assunto come riferimento per i dati retributivi della PA. In questo settore vengono classificate le attività di natura governativa normalmente svolte dalle amministrazioni pubbliche²³. Tuttavia, lo status giuridico o istituzionale non costituisce di per sé il fattore determinante per l'inclusione di un'attività in questa sezione, quanto piuttosto il fatto che si tratti di un'attività riconducibile ad un elenco di attività economiche, tipicamente di natura governativa. Questo significa che attività classificate altrove – ancorché svolte da pubbliche amministrazioni – non rientrano nell'aggregato (come nel caso del settore Istruzione e del settore Sanità e assistenza sociale). Occorre, inoltre, precisare che esso non include solo dipendenti pubblici contrattualizzati, destinatari di contratti sottoscritti in sede Aran, ma anche dipendenti pubblici non contrattualizzati²⁴.

Pur con queste differenze, le evidenze di [tavola 10](#) consentono di corroborare alcune delle conclusioni cui si è pervenuti nei raffronti operati nella prima parte del Rapporto, mostrando un sostanziale allineamento delle medie retributive tra settori del privato ed il settore *Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria*.

Si passa, ora, al consueto aggiornamento sulla dinamica delle retribuzioni contrattuali, sulla base del *comunicato stampa Istat del 28 aprile 2023*, che riporta le informazioni del trimestre gennaio/marzo.

Nel corso dell'ultimo trimestre 2022 e del primo trimestre 2023 sono stati recepiti nove contratti nel settore privato: lapidei, gas e acqua aziende private

²¹ L'ATECO è la classificazione delle attività economiche adottata dall'Istat per finalità statistiche cioè per la produzione e la diffusione di dati statistici ufficiali. La gestione della classificazione è affidata all'Istat nelle diverse fasi di aggiornamento alle quali è sottoposta sia a livello nazionale che internazionale. A livello nazionale, la classificazione è utilizzata anche per altre finalità di natura amministrativa (ad esempio fiscali). La classificazione attualmente in vigore è ATECO 2007 aggiornamento 2022.

²² La classificazione ATECO è una classificazione gerarchica costituita da codici alfanumerici che al maggior livello di dettaglio arrivano fino a 6 cifre; essa presenta le varie attività economiche raggruppate, dal generale al particolare, in sezioni (lettera maiuscola), divisioni (2 cifre numeriche), gruppi (3 cifre numeriche), classi (4 cifre numeriche), categorie (5 cifre numeriche) e sottocategorie (6 cifre numeriche). La classificazione ATECO rappresenta la versione italiana della nomenclatura europea NACE; le due classificazioni coincidono fino alla classe (IV cifra).

²³ Sono incluse le attività di promulgazione e di interpretazione giuridica delle leggi e dei relativi regolamenti attuativi, oltre all'amministrazione dei programmi fondati su tali leggi, le attività legislative, il regime fiscale, la difesa nazionale, l'ordine e la sicurezza pubblica, i servizi per l'immigrazione, gli affari esteri e l'amministrazione dei programmi di governo. Questa sezione include anche le attività connesse all'assicurazione sociale obbligatoria.

²⁴ Una fetta importante di questi ultimi è costituita dal personale delle Forze armate e dalle Forze di polizia, le cui retribuzioni sono governate attraverso accordi, negoziati a livello governativo e successivamente recepiti in DPR.

e municipalizzate e assicurazioni, autorimesse e autonoleggio, servizi socio assistenziali, gomma e materie plastiche, vetro, Fiat, lavanderie industriali. Per il settore pubblico, nel semestre, sono stati sottoscritti i contratti del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri (7 ottobre 2022 relativo al triennio 2016/2018), Sanità (2 novembre 2022, triennio 2019/2021), Funzioni Locali (16 novembre 2022, triennio 2019/2021) e Istruzione e Ricerca (6 dicembre 2022, triennio 2019-2021).

Nel corso del 2022, l'aumento delle retribuzioni contrattuali è stato, nella media dell'anno, pari a +1,1%. La differenza tra la dinamica dei prezzi (IPCA) e quella delle retribuzioni contrattuali è salita a 7,6 punti percentuali, raggiungendo il valore più elevato dal 2001, primo anno di diffusione dell'indicatore dei prezzi armonizzato a livello europeo. Complessivamente, sono stati sottoscritti 33 contratti: 18 per il settore privato, che coinvolgono circa 4,4 milioni di lavoratori per un monte retributivo pari al 36,9% del totale economia e 15 contratti per il settore pubblico relativi al triennio 2019/2021 e alla coda contrattuale 2016/2018 per la Presidenza del Consiglio dei Ministri; tutti i contratti della PA erano già scaduti; in termini di dipendenti coinvolti, i contratti più rilevanti sono quelli della Scuola e della Sanità.

Nella media del primo trimestre 2023, gli incrementi a regime dei rinnovi del comparto pubblico spingono l'aumento delle retribuzioni contrattuali, che tuttavia rimane ancorato ai dati di inflazione - significativamente più bassi rispetto a quelli correnti - relativi al periodo oggetto di rinnovo (2019-2021).

A fine marzo 2023, risultavano vigenti 41 contratti collettivi nazionali, applicati a circa 5,5 milioni di lavoratori (44,4% dei dipendenti) ed equivalenti al 43,8% del monte retributivo complessivo. I contratti in attesa di rinnovo erano 32, relativi al 55,6% del totale dipendenti (circa 6,9 milioni di lavoratori).

2.1 Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali

Le *variazioni congiunturali*²⁵ (cfr. l'[Appendice statistica](#), dove nella prima sezione sono riportati gli indici mensili e nella seconda sezione le variazioni

²⁵ Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente.

% congiunturali) relative agli indici mensili del quarto trimestre 2022 e primo trimestre 2023 evidenziano:

- per il settore privato (cfr. [Appendice statistica 3.1](#)) incrementi di +0,1% a ottobre, dicembre e febbraio e +0,3% a gennaio - prodotti dall'applicazione di aumenti tabellari nei settori sopra citati - mentre a novembre e marzo non si annotano variazioni;
- per il macro aggregato del personale non dirigente della PA (cfr. [Appendice statistica 3.5](#)) si riscontrano gli aumenti originati dal recepimento dei vari contratti: nello specifico, per il personale afferente ai comparti di contrattazione collettiva Aran (cfr. [Appendice statistica 3.6](#)) le variazioni congiunturali di novembre (applicazione contratto Sanità +1,1%), dicembre (Presidenza del Consiglio dei Ministri e Sanità +0,1%), gennaio (Funzioni Locali, Sanità, Istruzione e Ricerca +2,4%) e febbraio (Istruzione e Ricerca +0,2%). Il personale non dirigente del comparto sicurezza (cfr. [Appendice statistica 3.7](#)) registra solo un +0,7% ad ottobre, frutto dell'adeguamento tabellare per i vigili del fuoco;
- per la dirigenza in regime di diritto pubblico (cfr. [Appendice statistica 3.4](#)) l'applicazione dell'adeguamento del trattamento economico del personale non contrattualizzato determina una variazione congiunturale di +0,3% a novembre e +0,4% a gennaio; mentre per la dirigenza contrattualizzata Aran (cfr. [Appendice statistica 3.3](#)) durante i sei mesi analizzati non si registra alcun aumento;
- aggregando l'intero complesso della PA (dirigenti e non dirigenti) le variazioni oscillano dallo 0,1% di ottobre fino al +1,6% di gennaio (cfr. [Appendice statistica 3.2](#));

La [tavola 11](#) riporta le *variazioni tendenziali*²⁶ da aprile 2022 a marzo 2023 che mostrano per l'intera economia un rilevante aumento. Distinguendo gli andamenti tendenziali tra settore privato e settore pubblico, si nota:

- per il settore privato variazioni spesso in linea o superiori ai valori dell'intera economia, tranne che nell'ultimo semestre, con oscillazioni fra il valore minimo di +0,9% di maggio 2022 e un massimo di +1,3% di febbraio 2023. In particolare, la sezione dell'*industria* restituisce variazioni tendenziali superiori all'intero settore privato e in aumento -

²⁶ Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

con valori sempre superiori al punto percentuale fino a +1,7%, mentre la divisione dei *servizi privati* espone valori in continuo e costante aumento, ma sempre sotto il valore del macro settore di riferimento;

- per il *personale non dirigente della PA* i valori del periodo considerato sono in costante aumento. In particolare, per il *personale dei comparti di contrattazione collettiva* le variazioni sono generate dall'erogazione dell'IVC (aprile e luglio 2022), dall'adeguamento dell'indennità di amministrazione di alcuni ministeri in applicazione del DPCM 23/12/2021 (a maggio) e dall'applicazione del contratto Funzioni Centrali (luglio +1,2%) e dei contratti Funzioni Locali, Sanità, PCM e Istruzione e Ricerca (novembre, dicembre e gennaio 2023 +4,9%), con variazioni tendenziali che arrivano al +5,1% di febbraio e marzo. Per il *personale non dirigente non contrattualizzato Aran* (forze armate e dell'ordine) la corresponsione IVC di aprile e luglio e gli adeguamenti tabellari fanno rilevare una variazione del +3,5% a luglio e +4,3% da ottobre in poi;
- per la *dirigenza contrattualizzata Aran* da aprile 2022 si registrano aumenti del tendenziale dovuti dall'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale ad aprile (+0,2%) e a luglio (+0,3%);

Tavola 11 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 aprile 2023 (gennaio/marzo 2023)

	apr-22	mag-22	giu-22	lug-22	ago-22	set-22	ott-22	nov-22	dic-22	gen-23	feb-23	mar-23
Settore privato (non dirigenti) ¹	1,0	0,9	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,0	1,2	1,3	1,1
Industria	1,6	1,5	1,6	1,6	1,6	1,5	1,6	1,6	1,5	1,6	1,7	1,4
Servizi privati	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,9	0,9	0,9
P.A. (non dirigenti)	0,2	0,5	0,5	1,5	1,5	1,5	1,7	2,6	2,8	4,7	4,9	4,9
Comparti di contrattazione collettiva ²	0,2	0,6	0,6	1,2	1,2	1,2	1,1	2,3	2,4	4,9	5,1	5,1
Altri comparti pubblici ³	0,2	0,2	0,2	3,5	3,5	3,5	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
P.A. (dirigenti)	0,8	0,7	0,8	1,0	1,0	1,0	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Dirigenti contrattualizzati ⁴	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	2,0	1,7	2,1	2,4	2,4	2,4	1,1	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,3	0,5	0,5	1,4	1,4	1,4	1,5	2,3	2,4	4,0	4,2	4,2
Indice generale economia ⁶	0,8	0,8	0,9	1,2	1,2	1,1	1,2	1,4	1,5	2,0	2,1	2,1

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.

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 P.A.

- la *dirigenza non contrattualizzata* (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine) restituisce aumenti tendenziali di +2,0% ad aprile, +2,4% fino a settembre e +1,4% da novembre in poi: gli incrementi sono generati dall'applicazione del DPCM 25 gennaio 2021 e DPCM 6 agosto 2021 "Adeguamento triennale degli stipendi e delle indennità del personale di magistratura ed equiparati" nonché dal DPCM 15 marzo 2022 e DPCM 25 luglio 2022 "Adeguamento del trattamento economico del personale non contrattualizzato".

Per un'analisi di medio periodo la [tavola 12](#) riporta le *medie annue* degli indici mensili dal 2013 al 2023, e le relative *variazioni percentuali annue e cumulate*. In questo intervallo l'indice generale dell'economia mostra, durante il primo quadriennio, una continua e costante diminuzione, passando da un +1,4% del 2013 fino al +0,5% del 2016; solo nel biennio 2018/2019, complice la ripartenza dei negoziati nella PA, la variazione annua risale ad un +1,4% e +1% per poi scendere al +0,7% nel 2020, +0,8% nel 2021 e risalire al +1,1% per il 2022 e +2% previsto per il 2023.

Ponendo l'attenzione al triennio di ripresa delle attività negoziali nella PA per il 2019, la variazione dell'indice generale dell'economia restituisce un +1% che proviene, come già accaduto per il 2018, dalla sottoscrizione dei contratti per il *personale non dirigente della PA* (+1,9%) e da un aumento minore (+0,8%) per il settore privato – che comprende la crescita più sostenuta per l'*industria* (+0,9%) e più contenuta per i *servizi privati* (+0,5%). Il settore che riporta incrementi inferiori è quello della *dirigenza della PA*, che raggiunge un +0,6%, data la tardiva sottoscrizione dei CCNL di riferimento.

Per il 2020, la variazione dell'indice generale dell'economia continua a scendere e riporta un + 0,7%. Il settore che consegue incrementi maggiori è quello della *dirigenza della PA* con una crescita del 4,7%, ed in particolare la *dirigenza contrattualizzata Aran* che, in piena attività negoziale, fa registrare un +6,2%²⁷. La variazione del *settore privato* coincide pienamente con la crescita generale (+0,7%) e comprende un aumento più alto per l'*industria*

²⁷ Per collocare nel giusto contesto questi incrementi è necessario tuttavia ricordare che le retribuzioni contrattuali comprendono le sole voci retributive "tabellate" da contratto nazionale. Nel caso specifico, il +6,2% delle retribuzioni contrattuali della dirigenza contrattualizzata Aran (a fronte di incrementi della retribuzione complessiva cifrabili all'incirca nel 3,48%) è in buona parte dovuto all'incremento apportato dal CCNL dell'Area Sanità (il settore di gran lunga più numeroso di tutta la dirigenza contrattualizzata e, quindi, quello maggiormente incidente sugli incrementi complessivi dell'aggregato) ed alla concomitante circostanza che una parte significativa di tale incremento è stato ottenuto attraverso un trasferimento di risorse da retribuzione di posizione variabile a retribuzione di posizione parte fissa, operazione che viene qui rilevata ai fini della retribuzione contrattuale, ma ininfluente sugli incrementi delle retribuzioni complessive.

(+0,8%) e minore per i *servizi privati* (+0,6%). Infine, il macro-aggregato del *personale non dirigente della PA* la crescita annua riporta un +0,2% dovuto all'aggiornamento dell'indennità di vacanza contrattuale.

Tavola 12 – Retribuzioni contrattuali: medie annue dei numeri indice, variazioni % annue e cumulate

Indici base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 aprile 2023 (gennaio/marzo 2023)

Numeri indici - Medie annue												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Settore privato (non dirigenti) ¹	96,4	97,9	99,5	100,3	101,0	102,1	102,9	103,6	104,5	105,5	106,4	
Industria	95,3	97,4	99,7	100,2	100,7	101,6	102,5	103,4	104,4	106,0	107,0	
Servizi privati	104,6	98,5	99,4	100,4	101,2	102,5	103,1	103,7	104,4	104,9	105,6	
P.A. (non dirigenti)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,8	104,7	105,0	105,0	106,1	110,0	
Comparti di contrattazione collettiva ²	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	102,2	104,1	104,3	104,3	105,3	109,5	
Altri comparti pubblici ³	100,0	100,0	100,0	100,0	100,8	105,4	107,4	107,6	107,6	109,8	112,2	
P.A. (dirigenti)	100,1	100,3	100,2	100,0	100,0	100,1	100,6	105,3	108,5	109,3	109,7	
Dirigenti contrattualizzati ⁴	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,7	107,0	110,9	111,1	111,2	
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	100,3	100,9	100,7	100,0	100,0	100,2	100,5	101,8	103,5	105,5	106,5	
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,4	104,0	105,0	105,6	106,6	110,0	
Indice generale economia ⁶	97,4	98,5	99,7	100,2	100,7	102,2	103,2	104,0	104,8	105,8	107,4	

Variazioni percentuali annue e cumulate												
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/2013
Settore privato (non dirigenti) ¹	1,9	1,6	1,6	0,8	0,7	1,1	0,8	0,7	0,9	1,0	1,6	13,4
Industria	1,8	2,2	2,3	0,5	0,5	0,9	0,9	0,8	1,1	1,5	1,8	15,2
Servizi privati	2,0	1,0	0,9	1,0	0,9	1,3	0,5	0,6	0,8	0,5	1,2	11,1
P.A. (non dirigenti)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	2,7	1,9	0,2	0,0	1,0	3,8	10,1
Comparti di contrattazione collettiva ²	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2	0,0	0,9	4,1	9,5
Altri comparti pubblici ³	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2	0,0	2,0	2,3	12,4
P.A. (dirigenti)	0,7	0,2	-0,1	-0,2	0,0	0,1	0,6	4,7	3,1	0,7	0,4	10,4
Dirigenti contrattualizzati ⁴	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2	3,7	0,2	0,1	11,3
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	2,0	0,6	-0,2	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3	1,7	1,9	1,0	8,3
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	2,2	1,6	0,9	0,5	1,0	3,2	10,1
Indice generale economia ⁶	1,4	1,1	1,1	0,5	0,6	1,4	1,0	0,7	0,8	1,1	2,0	12,4
Inflazione ⁷	1,2	0,2	0,1	-0,1	1,2	1,2	0,6	-0,2	1,9	8,1	5,0	14,9

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.

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.

⁷ Il dato 2023 è relativo all'inflazione acquisita su base annua, pubblicata da Istat in data 17 aprile 2023 (prezzi al consumo marzo 2023).

Nel 2021 gli andamenti sono simili, con una crescita dell'intera economia che restituisce un +0,8%. L'intero *settore privato* espone una crescita superiore (+0,9%) con una crescita più sostenuta (+1,1%) per l'*industria* e inferiore (+0,8%) per i *servizi privati*. Con la conclusione della tornata contrattuale per il macro-aggregato della *dirigenza pubblica*, si registra un +3,1%, mentre per il *personale non dirigente della PA* la variazione è nulla.

Per il 2022 i dati riportano una variazione annua dell'intera economia del +1,1%. Il *settore della PA* (dirigenti e non dirigenti, contrattualizzati e non) registra una variazione del +1% con valori più elevati per il *personale non contrattualizzato Aran* (non dirigenti +2% dirigenti +1,9%); anche per il *settore privato* la crescita è del +1% con un valore più elevato per l'*industria* (+1,5%) e molto al di sotto del macro settore di riferimento per i *servizi privati* (+0,5%).

Il primo trimestre 2023 gli incrementi a regime dei rinnovi della PA relativi al triennio 2019-2021 accelerano la crescita delle retribuzioni contrattuali (+3,2% per il *complesso PA* – dirigenti e non dirigenti), che tuttavia rimane contenuta (+2,0% per il totale economia). La dinamica retributiva rilevata nell'*industria* (+1,8%) si associa alla limitata entità degli aumenti riportati nel settore dei *servizi privati* (+1,2%), dove peraltro più della metà dei dipendenti è in attesa del rinnovo del CCNL. L'inflazione acquisita a marzo 2023 è al +5%.

Nonostante il progressivo rallentamento della crescita dei prezzi, la differenza tra la dinamica dell'inflazione (IPCA) e quella delle retribuzioni contrattuali rimane superiore ai sette punti percentuali, poiché i rinnovi contrattuali che hanno determinato l'incremento sono relativi ad un periodo (il 2019-2021) che aveva fatto registrare una dinamica inflattiva molto più contenuta²⁸.

L'ultima colonna della seconda parte di [tavola 12](#) riporta la *variazione cumulata per l'intero periodo 2013-2023*, con una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia del +12,4%, così divisibile:

- +13,4% per il complesso del *settore privato*; in particolare il +15,2% per l'*industria* che sembra risentire meno della crisi, con valori sempre sopra la media e con effetti che probabilmente hanno interessato maggiormente le dinamiche occupazionali che non quelle retributive;

²⁸ Cfr. Istat, Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali – gennaio/marzo 2023.
<https://www.istat.it/it/archivio/284010>

- +11,1% per i *servizi privati*, che riportano quasi sempre una crescita vicino alla media dell'intera economia;
- +10,1% per il complesso della *pubblica amministrazione*, frutto del blocco contrattuale fino al 2016. In particolare, la crescita cumulata del periodo è composta dal +12,4% per il *personale non dirigente delle forze armate e dell'ordine*, e dal +9,5% per il *personale non dirigente rappresentato dall'Aran* quale parte datoriale. Il complesso della *dirigenza* restituisce, invece un +10,4% che si compone nella crescita del +11,3% per la *dirigenza contrattualizzata Aran*²⁹, e del +8,3% per i *dirigenti in regime di diritto pubblico*.

Nell'intero periodo la variazione cumulata dell'inflazione è pari al +14,9%.

Infine, per un'analisi di lungo periodo, riportiamo gli *indici mensili delle retribuzioni contrattuali*, a far data dal dicembre 2001. Nel grafico di [tavola 13](#) è mantenuta, per tutta la serie storica, la stessa base e si espone 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 del *personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva Aran*, stabile da luglio 2010 a febbraio 2018, e al di sotto della curva dell'indice nazionale dei prezzi al consumo³⁰ da aprile 2011, è tornata a crescere con la sottoscrizione nel 2018 dei CCNL di competenza Aran (Funzioni Centrali a febbraio 2018, Istruzione e ricerca ad aprile e Funzioni Locali e Sanità a maggio 2018) e con l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale ad aprile e luglio 2022, l'adeguamento dell'indennità di amministrazione di alcuni ministeri in applicazione del DPCM 23/12/2021 a maggio e l'applicazione dei contratti Funzioni Centrali Sanità, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Funzioni Locali e infine Istruzione e Ricerca fra luglio 2022 e febbraio 2023³¹.

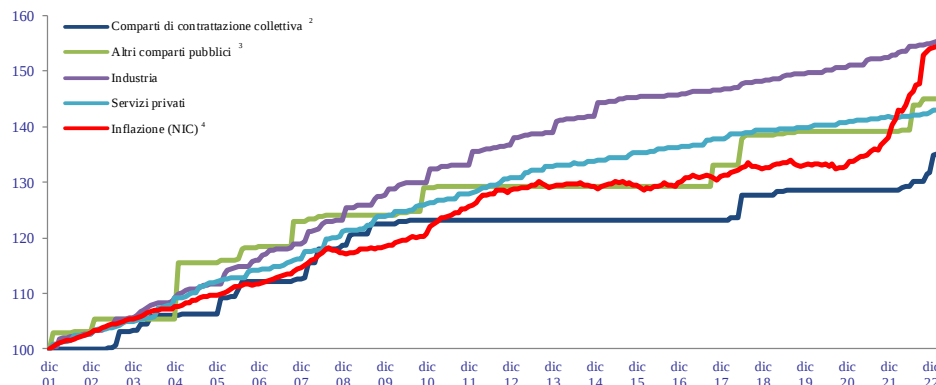
²⁹ L'incremento dell'11,3% si deve essenzialmente all'aumento del 6,2% del 2020 sul 2019, incremento sul quale ha influito significativamente il rinnovo del CCNL Area Sanità (come si è analizzato nei precedenti Rapporti, una parte importante di questa crescita delle "retribuzioni contrattuali" si deve al trasferimento di risorse dalla retribuzione di posizione parte variabile alla retribuzione di posizione parte fissa, operazione tuttavia ininfluenza sugli incrementi complessivi).

³⁰ Si tenga conto che da dicembre 2001 con valore pari a 100, a marzo 2023 il valore dell'inflazione è pari a 153,8.

³¹ Il valore da luglio 2010 a febbraio 2018 è rimasto fisso a 123,2. A marzo 2018 è salito a 123,7 con l'applicazione del CCNL Funzioni centrali, per poi giungere a giugno a 127,7 (applicazione CCNL Funzioni locali, Sanità, Istruzione e ricerca), a 128,2 ad aprile 2019 con la corresponsione dell'IVC 2019/2021, ed infine a 128,6 a luglio 2019 (altra corresponsione IVC) e da aprile 2022 è passato a 128,9 con l'erogazione IVC 2022/2024, da maggio a 129,3 con gli adeguamenti indennità ministeri e da luglio a 130 con l'applicazione del CCNL Funzioni Centrali fino

Tavola 13 – Retribuzioni contrattuali della Pubblica Amministrazione e del Settore Privato e confronti con l'inflazione

Base dicembre 2001=100⁽¹⁾ Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 aprile 2023 (gennaio/marzo 2023)



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

¹ La base dicembre 2001, anziché dicembre 2015, 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 ad ottobre 2017, giugno e luglio 2018 e la corresponsione dell'IVC ad aprile, luglio e ottobre 2019, nel 2022 ad aprile si registra il pagamento IVC e a luglio gli aumenti tabellari in applicazione dei DPCM menzionati in precedenza³².

Le retribuzioni per l'*industria* mostrano una crescita costante e certamente superiore sia agli altri raggruppamenti sia all'inflazione³³.

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'inflazione³⁴.

a giungere con le applicazioni dei CCNL dei comparti Funzioni Locali, Sanità, PCM e Istruzione e Ricerca al valore di marzo 2023 pari a 135.

³² Il valore dell'indice per il personale non dirigente in regime di diritto pubblico a settembre 2022 è pari a 143,9.

³³ Il valore dell'indice per l'industria a marzo 2023 è pari a 155,7.

³⁴ I servizi privati a marzo 2023 riportano un indice pari a 142,94.

3. Appendice statistica

3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti) ⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 28 aprile 2023 (gennaio-marzo 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	102,6	103,2	104,1	104,9	106,3	0,1	0,0	0,2	0,1	0,3
feb.	102,6	103,3	104,1	105,0	106,3	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
mar.	102,7	103,4	104,2	105,1	106,4	0,0	0,2	0,1	0,2	0,0
apr.	102,7	103,4	104,2	105,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	102,8	103,5	104,2	105,2		0,1	0,0	0,0	0,0	
giu.	102,9	103,6	104,5	105,6		0,2	0,1	0,3	0,4	
lug.	103,0	103,6	104,6	105,7		0,0	0,0	0,1	0,2	
ago.	103,0	103,6	104,6	105,7		0,0	0,0	0,1	0,0	
set.	103,0	103,7	104,7	105,8		0,1	0,1	0,0	0,0	
ott.	103,1	103,9	104,7	105,9		0,1	0,2	0,0	0,1	
nov.	103,1	103,9	104,7	105,9		0,0	0,0	0,1	0,0	
dic.	103,2	103,9	104,8	106,0		0,0	0,0	0,1	0,1	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	1,1	0,5	0,9	0,9	1,2	1,1	0,7	0,7	0,8	1,1
feb.	1,0	0,6	0,8	0,9	1,3	1,1	0,7	0,7	0,8	1,1
mar.	0,8	0,8	0,7	1,0	1,1	1,1	0,7	0,7	0,9	1,1
apr.	0,8	0,8	0,7	1,0		1,1	0,7	0,7	0,9	
mag.	0,8	0,7	0,7	0,9		1,0	0,7	0,7	0,9	
giu.	0,9	0,6	0,9	1,1		1,0	0,7	0,7	0,9	
lug.	0,7	0,6	1,0	1,1		1,0	0,7	0,7	0,9	
ago.	0,7	0,6	1,1	1,1		0,9	0,6	0,8	0,9	
set.	0,8	0,6	1,0	1,1		0,9	0,6	0,8	0,9	
ott.	0,7	0,7	0,8	1,1		0,9	0,6	0,8	1,0	
nov.	0,7	0,7	0,9	1,1		0,8	0,7	0,8	1,0	
dic.	0,7	0,7	1,0	1,0		0,8	0,7	0,8	1,0	
						Riepilogo annuale ⁽⁵⁾				
						2019	2020	2021	2022	2023
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)						102,9	103,6	104,5	105,5	106,4
b. Variazione % su anno precedente						0,8	0,7	0,9	1,0	1,6
- determinata da trascinamento ⁶						0,4	0,2	0,3	0,4	0,5
- determinata in corso d'anno ⁷						0,4	0,5	0,6	0,6	1,1

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

¹ Media ponderata di agricoltura, industria e servizi privati. Si tratta di 9.538.870 unità di personale non dirigente al 31.12.2015 (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 28 aprile 2023 (gennaio-marzo 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	103,6	105,0	105,5	105,6	109,9	0,0	0,6	0,5	0,0	1,6
feb.	103,6	105,0	105,5	105,6	110,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
mar.	103,6	105,0	105,5	105,6	110,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	104,0	105,0	105,5	105,9		0,3	0,0	0,0	0,2	
mag.	104,0	105,0	105,5	106,1		0,0	0,0	0,0	0,2	
giu.	104,0	105,0	105,5	106,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	104,3	105,0	105,5	107,1		0,3	0,0	0,0	0,9	
ago.	104,3	105,0	105,5	107,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	104,3	105,0	105,5	107,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	104,3	105,0	105,6	107,2		0,0	0,0	0,1	0,1	
nov.	104,4	105,0	105,6	108,0		0,1	0,0	0,0	0,7	
dic.	104,4	105,0	105,6	108,1		0,0	0,0	0,0	0,2	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	3,1	1,4	0,5	0,1	4,0	2,5	1,5	0,9	0,5	1,4
feb.	3,1	1,4	0,5	0,1	4,2	2,7	1,4	0,8	0,4	1,7
mar.	2,8	1,4	0,5	0,1	4,2	2,8	1,2	0,7	0,4	2,0
apr.	3,2	1,0	0,5	0,3		3,0	1,1	0,7	0,4	
mag.	3,2	1,0	0,5	0,5		3,3	0,9	0,6	0,4	
giu.	0,4	1,0	0,5	0,5		3,0	0,9	0,6	0,4	
lug.	0,7	0,7	0,5	1,4		2,7	0,9	0,6	0,5	
ago.	0,7	0,7	0,5	1,4		2,5	0,9	0,6	0,6	
set.	0,7	0,7	0,5	1,4		2,2	1,0	0,5	0,7	
ott.	0,7	0,7	0,6	1,5		2,0	1,0	0,5	0,7	
nov.	0,7	0,6	0,6	2,3		1,8	0,9	0,5	0,9	
dic.	0,7	0,6	0,6	2,4		1,8	0,9	0,5	1,0	
	Riepilogo annuale ⁵									
	2019	2020	2021	2022	2023					
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	104	105,0	105,5	106,6	110,0					
b. Variazione % su anno precedente	1,6	0,9	0,5	1,0	3,2					
- determinata da trascinamento ⁶	1,2	0,3	0,0	0,1	1,4					
- determinata in corso d'anno ⁷	0,4	0,6	0,5	0,9	1,8					

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

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, per un totale di 3.073.326 unità.

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 28 aprile 2023 (gennaio-marzo 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	100,0	106,9	110,9	110,9	111,2	0,0	5,6	3,7	0,0	0,0
feb.	100,0	106,9	110,9	110,9	111,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	106,9	110,9	110,9	111,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,3	106,9	110,9	111,1		0,3	0,0	0,0	0,2	
mag.	100,3	106,9	110,9	111,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,3	107,0	110,9	111,1		0,0	0,1	0,0	0,0	
lug.	101,2	107,0	110,9	111,2		0,9	0,0	0,0	0,1	
ago.	101,2	107,0	110,9	111,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	101,2	107,0	110,9	111,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	101,2	107,0	110,9	111,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	101,2	107,0	110,9	111,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	101,2	107,0	110,9	111,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	0,0	6,9	3,7	0,0	0,3	0,0	1,3	6,0	3,4	0,2
feb.	0,0	6,9	3,7	0,0	0,3	0,0	1,8	5,7	3,0	0,3
mar.	0,0	6,9	3,7	0,0	0,3	0,0	2,4	5,4	2,7	0,3
apr.	0,3	6,6	3,7	0,2		0,0	2,9	5,2	2,4	
mag.	0,3	6,6	3,7	0,2		0,0	3,5	4,9	2,1	
giu.	0,3	6,7	3,7	0,2		0,1	4,0	4,7	1,8	
lug.	1,2	5,7	3,7	0,3		0,2	4,4	4,5	1,6	
ago.	1,2	5,7	3,7	0,3		0,3	4,7	4,3	1,3	
set.	1,2	5,7	3,7	0,3		0,4	5,1	4,2	1,0	
ott.	1,2	5,7	3,7	0,3		0,5	5,5	4,0	0,7	
nov.	1,2	5,7	3,7	0,3		0,6	5,9	3,8	0,5	
dic.	1,2	5,7	3,7	0,3		0,6	5,9	3,8	0,5	
						Riepilogo annuale ⁵				
						2019	2020	2021	2022	2023
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)						100,7	107,0	110,9	111,1	111,2
b. Variazione % su anno precedente						0,7	6,2	3,7	0,2	0,1
- determinata da trascinamento ⁶						0,0	0,5	0,0	0,0	0,1
- determinata in corso d'anno ⁷						0,7	5,7	3,7	0,2	0,0

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

¹ Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali delle Aree della dirigenza contrattualizzata, per un totale di 157.185 unità.

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 28 aprile 2023 (gennaio-marzo 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	100,2	101,8	103,0	105,0	106,5	0,0	0,0	1,2	0,4	0,4
feb.	100,2	101,8	103,0	105,0	106,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,2	101,8	103,0	105,0	106,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,2	101,8	103,0	105,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	100,2	101,8	103,3	105,3		0,0	0,0	0,3	0,0	
giu.	100,2	101,8	103,3	105,3		0,0	0,0	0,0	0,4	
lug.	100,2	101,8	103,3	105,3		0,0	0,0	0,0	0,3	
ago.	100,2	101,8	103,3	105,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,2	101,8	103,3	105,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,6	101,8	104,6	105,3		0,4	0,0	1,3	0,0	
nov.	101,8	101,8	104,6	105,3		1,2	0,0	0,0	0,3	
dic.	101,8	101,8	104,6	105,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	0,0	1,6	1,2	2,0	1,4	0,2	0,4	1,3	1,7	1,8
feb.	0,0	1,6	1,2	2,0	1,4	0,2	0,6	1,2	1,8	1,8
mar.	0,0	1,6	1,2	2,0	1,4	0,2	0,7	1,2	1,9	1,7
apr.	0,0	1,6	1,2	2,0		0,2	0,8	1,2	2,0	
mag.	0,0	1,6	1,4	1,7		0,1	1,0	1,1	2,0	
giu.	0,0	1,6	1,4	2,1		0,1	1,1	1,1	2,0	
lug.	0,0	1,6	1,4	2,4		0,1	1,2	1,1	2,1	
ago.	0,0	1,6	1,4	2,4		0,1	1,4	1,1	2,1	
set.	0,0	1,6	1,4	2,4		0,1	1,5	1,1	2,2	
ott.	0,4	1,2	2,7	1,1		0,1	1,6	1,2	2,0	
nov.	1,6	0,0	2,7	1,4		0,2	1,4	1,4	1,8	
dic.	1,6	0,0	2,7	1,4		0,3	1,3	1,5	1,7	
						Riepilogo annuale ⁵				
						2019	2020	2021	2022	2023
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)						100,5	101,8	103,5	105,2	106,5
b. Variazione % su anno precedente						0,3	1,3	1,7	1,9	1,0
- determinata da trascinamento ⁶						0,0	1,3	0,0	1,0	0,6
- determinata in corso d'anno ⁷						0,3	0,0	1,7	0,9	0,4

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

¹ Media ponderata degli indici relativi a professori e ricercatori universitari, magistrati e dirigenti delle forze dell'ordine, militari, difesa e vigili del fuoco, per un totale di 90.999 unità.

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 28 aprile 2023 (gennaio-marzo 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	104,3	105,0	105,0	105,0	109,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9
feb.	104,3	105,0	105,0	105,0	110,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
mar.	104,3	105,0	105,0	105,0	110,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	104,7	105,0	105,0	105,2		0,4	0,0	0,0	0,2	
mag.	104,7	105,0	105,0	105,5		0,0	0,0	0,0	0,3	
giu.	104,7	105,0	105,0	105,5		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	105,0	105,0	105,0	106,6		0,3	0,0	0,0	1,0	
ago.	105,0	105,0	105,0	106,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	105,0	105,0	105,0	106,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	105,0	105,0	105,0	106,8		0,0	0,0	0,0	0,2	
nov.	105,0	105,0	105,0	107,7		0,0	0,0	0,0	0,8	
dic.	105,0	105,0	105,0	107,9		0,0	0,0	0,0	0,2	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	3,7	0,7	0,0	0,0	4,7	2,9	1,6	0,2	0,0	1,5
feb.	3,7	0,7	0,0	0,0	4,9	3,2	1,3	0,1	0,0	1,9
mar.	3,4	0,7	0,0	0,0	4,9	3,4	1,1	0,1	0,0	2,3
apr.	3,8	0,3	0,0	0,2		3,6	0,8	0,0	0,0	
mag.	3,8	0,3	0,0	0,5		3,9	0,5	0,0	0,1	
giu.	0,5	0,3	0,0	0,5		3,6	0,5	0,0	0,1	
lug.	0,7	0,0	0,0	1,5		3,2	0,5	0,0	0,2	
ago.	0,7	0,0	0,0	1,5		2,9	0,4	0,0	0,4	
set.	0,7	0,0	0,0	1,5		2,6	0,4	0,0	0,5	
ott.	0,7	0,0	0,0	1,7		2,4	0,3	0,0	0,6	
nov.	0,7	0,0	0,0	2,6		2,1	0,3	0,0	0,9	
dic.	0,7	0,0	0,0	2,8		2,0	0,2	0,0	1,0	
	Riepilogo annuale ⁵									
	2019	2020	2021	2022	2023					
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	104,7	105,0	105,0	106,1	110					
b. Variazione % su anno precedente	1,9	0,2	0,0	1,0	3,8					
- determinata da trascinamento ⁶	1,4	0,2	0,0	0,0	1,7					
- determinata in corso d'anno ⁷	0,5	0,0	0,0	1,0	2,1					

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

(1) Si tratta di 2.825.142 unità di personale non dirigente al 31 dicembre 2015 (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 28 aprile 2023 (gennaio-marzo 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	103,7	104,3	104,3	104,3	109,4	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4
feb.	103,7	104,3	104,3	104,3	109,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
mar.	103,7	104,3	104,3	104,3	109,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	104,1	104,3	104,3	104,6		0,4	0,0	0,0	0,3	
mag.	104,1	104,3	104,3	104,9		0,0	0,0	0,0	0,3	
giu.	104,1	104,3	104,3	104,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	104,3	104,3	104,3	105,4		0,2	0,0	0,0	0,6	
ago.	104,3	104,3	104,3	105,4		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	104,3	104,3	104,3	105,4		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	104,3	104,3	104,3	105,4		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	104,3	104,3	104,3	106,6		0,0	0,0	0,0	1,1	
dic.	104,3	104,3	104,3	106,8		0,0	0,0	0,0	0,1	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	3,7	0,6	0,0	0,0	4,9	2,5	1,6	0,2	0,0	1,3
feb.	3,7	0,6	0,0	0,0	5,1	2,8	1,3	0,1	0,0	1,7
mar.	3,3	0,6	0,0	0,0	5,1	3,1	1,1	0,1	0,0	2,1
apr.	3,7	0,2	0,0	0,2		3,4	0,8	0,0	0,0	
mag.	3,7	0,2	0,0	0,6		3,6	0,6	0,0	0,1	
giu.	0,4	0,2	0,0	0,6		3,3	0,6	0,0	0,1	
lug.	0,6	0,0	0,0	1,2		3,1	0,5	0,0	0,1	
ago.	0,6	0,0	0,0	1,2		2,8	0,4	0,0	0,1	
set.	0,6	0,0	0,0	1,2		2,6	0,4	0,0	0,2	
ott.	0,6	0,0	0,0	1,1		2,3	0,3	0,0	0,5	
nov.	0,6	0,0	0,0	2,3		2,1	0,3	0,0	0,6	
dic.	0,6	0,0	0,0	2,4		2,0	0,2	0,0	0,8	
						Riepilogo annuale ⁵				
						2019	2020	2021	2022	2023
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)						104,1	104,3	104,3	105,2	109,5
b. Variazione % su anno precedente						1,8	0,2	0,0	0,9	4,1
- determinata da trascinamento ⁶						1,4	0,2	0,0	0,0	1,5
- determinata in corso d'anno ⁷						0,4	0,0	0,0	0,9	2,6

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

¹ Personale pubblico non dirigente rappresentato per la parte datoriale dall'Aran (2.361.264 unità al 31.12.2015, 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 28 aprile 2023 (gennaio-marzo 2023)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	107,1	107,6	107,6	107,6	112,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	107,1	107,6	107,6	107,6	112,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	107,1	107,6	107,6	107,6	112,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	107,4	107,6	107,6	107,8		0,3	0,0	0,0	0,2	
mag.	107,4	107,6	107,6	107,8		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	107,4	107,6	107,6	107,8		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	107,6	107,6	107,6	111,4		0,2	0,0	0,0	3,3	
ago.	107,6	107,6	107,6	111,4		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	107,6	107,6	107,6	111,4		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	107,6	107,6	107,6	112,2		0,0	0,0	0,0	0,7	
nov.	107,6	107,6	107,6	112,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	107,6	107,6	107,6	112,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
gen.	3,9	0,5	0,0	0,0	4,3	4,6	1,7	0,1	0,0	2,4
feb.	3,9	0,5	0,0	0,0	4,3	4,7	1,4	0,1	0,0	2,7
mar.	3,9	0,5	0,0	0,0	4,3	4,8	1,1	0,1	0,0	3,1
apr.	4,2	0,2	0,0	0,2		4,9	0,8	0,0	0,0	
mag.	4,2	0,2	0,0	0,2		5,0	0,5	0,0	0,1	
giu.	0,7	0,2	0,0	0,2		4,5	0,4	0,0	0,1	
lug.	0,5	0,0	0,0	3,5		3,9	0,4	0,0	0,1	
ago.	0,5	0,0	0,0	3,5		3,4	0,3	0,0	0,1	
set.	0,5	0,0	0,0	3,5		2,8	0,3	0,0	0,2	
ott.	0,5	0,0	0,0	4,3		2,5	0,3	0,0	1,3	
nov.	0,5	0,0	0,0	4,3		2,2	0,2	0,0	1,6	
dic.	0,5	0,0	0,0	4,3		2,1	0,2	0,0	1,8	
						Riepilogo annuale ⁵				
						2019	2020	2021	2022	2023
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)						107,4	107,6	107,6	109,8	112,2
b. Variazione % su anno precedente						1,9	0,2	0,0	2,0	2,3
- determinata da trascinamento ⁶						1,6	0,2	0,0	0,0	2,2
- determinata in corso d'anno ⁷						0,3	0,0	0,0	2,0	0,1

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2015.

¹ Personale non dirigente delle Forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco (463.878 unità al 31.12.2015, 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.