

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

2

Anno 2024

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Anno 15, 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 31 luglio 2025, salvo diversa indicazione.

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

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

E-mail: dsrs@aranagenzia.it

http://www.aranagenzia.it

Hanno collaborato alla stesura del presente rapporto: Alessandra D'Amore, Rossella Di Tommaso, Vincenzo Emiliano Martire, Pierluigi Mastrogiuseppe. 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;
- ai fascicoli di **Aran Occasional Paper**;
- ai **Rapporti sul Monitoraggio della contrattazione integrativa**;
- ai **Rapporti Tematici Aran**.

Indice

1. Un primo bilancio dei rinnovi contrattuali nel triennio 2022-2024.....	3
1.1 Le novità nei contratti di Funzioni centrali e Sanità	4
1.2 I tempi (ed i ritardi) della contrattazione.....	7
1.3 La ripresa della regolazione per legge su ambiti e materie contrattuali	11
1.4 Conclusioni.....	12
 2. Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato.....	 14
 3. Appendice statistica	 16
3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti).....	16
3.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti).....	17
3.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata	18
3.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico.....	19
3.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione	20
3.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva.....	21
3.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico.....	22

1. Un primo bilancio dei rinnovi contrattuali nel triennio 2022-2024

Questo numero del Rapporto semestrale illustra lo stato dei rinnovi contrattuali per il periodo 2022-2024 nel settore pubblico, offrendo un primo, parziale bilancio di quanto fin qui avvenuto.

Al momento in cui scriviamo, per i comparti di competenza dell'Aran, si sono concluse le trattative relative al comparto Funzioni centrali, che ha sottoscritto il contratto a inizio 2025; al Comparto Sanità, che ha invece chiuso l'Ipotesi di accordo nel mese di giugno dello stesso anno; all'Area dirigenziale delle Funzioni centrali (Ipotesi di CCNL sottoscritta poco prima della pausa estiva).

Ovviamente l'auspicio – e, in tal senso, l'Aran è fortemente impegnata - è che le trattative possano concludersi anche per gli altri comparti ed aree, in modo da avviare rapidamente la nuova stagione contrattuale 2025-2027, per la quale - novità di assoluto rilievo - vi sono già gli stanziamenti disponibili per aprire i negoziati.

A differenza di quanto avvenuto nella stagione precedente, le trattative si sono sviluppate con posizioni divergenti non facilmente conciliabili. Da parte di alcune sigle sindacali è stato, fin da subito, posto il problema del mancato integrale recupero dell'inflazione registrata nel triennio di competenza contrattuale ed avanzata la richiesta pregiudiziale dello stanziamento di maggiori risorse finanziarie¹. Sono stati affrontati anche temi e questioni dal contenuto non strettamente economico, ma indubbiamente la questione delle risorse ha pesato sin dall'inizio sullo svolgimento delle trattative.

Sia per il comparto Funzioni centrali che per il comparto Sanità è stato registrato un tasso di adesione delle sigle sindacali alla Ipotesi di accordo di poco superiore al 50%, con divergenze di posizioni anche all'interno della compagine sindacale. Per l'Area dirigenziale delle Funzioni centrali, il tasso di adesione è invece risultato molto elevato, con la firma di tutti i sindacati, tranne CGIL.

Sono tuttora in corso, i negoziati relativi agli altri comparti (Funzioni locali, Istruzione e Ricerca).

¹ Si ricorda che le risorse a regime stanziare per il triennio 2022-2024, ammontano complessivamente, per il complesso della PA (settori statali e non statali), a circa 10 miliardi di euro e consentono incrementi medi a regime del 6%. A queste risorse, devono aggiungersi gli ulteriori stanziamenti previsti da disposti normativi specifici che apportano, mediamente, un ulteriore punto percentuale di incremento.

Le distanze tra le parti permangono nel comparto Funzioni locali, dopo tredici mesi di trattativa, nonostante alcune misure contenute nell'ultima legge di bilancio e nel recente decreto PA che hanno attenuato la rigidità del tetto alla crescita delle risorse destinate al secondo livello negoziale, creando uno spazio di accrescimento delle risorse finanziarie dedicate agli istituti dalla contrattazione integrativa.

La trattativa per Istruzione e Ricerca, avviata più di recente, ha iniziato ad affrontare alcuni temi di parte normativa, ma presenta le stesse criticità degli altri negoziati (in particolare per la questione delle risorse complessive a disposizione).

Le trattative relative alle aree dirigenziali - con l'eccezione dell'Area Funzioni centrali - sono ancora da avviare.

Nelle pagine che seguono, si darà conto, brevemente, dei contenuti degli accordi sottoscritti per le Funzioni centrali (comparto ed area) e per il comparto Sanità. Si offrirà inoltre un quadro dei tempi di definizione dei contratti e delle tempistiche dell'iter negoziale, con un tentativo di analisi delle ragioni strutturali alla base dei ritardi registrati negli ultimi anni. Si farà un cenno, inoltre, ad alcuni provvedimenti legislativi intervenuti soprattutto in materia retributiva, per documentare quel fenomeno di ripresa ed accentuazione della tendenza a regolare con norme di legge su ambiti e materie tipicamente contrattuali. Infine, si concluderà con un riferimento ai possibili cambiamenti che potrebbero aversi nella nuova stagione contrattuale 2025-2027.

1.1 Le novità nei contratti di Funzioni centrali e Sanità

In questo paragrafo saranno illustrate alcune delle principali novità dei tre contratti fin qui definiti (comparto ed area Funzioni centrali, comparto Sanità).

Iniziando dal *comparto Funzioni centrali* (193.000 addetti, in forza nei ministeri, nelle agenzie fiscali e negli enti pubblici non economici nazionali), vale la pena ricordare gli interventi di manutenzione e parziale revisione del nuovo sistema di classificazione del personale definito nel contratto precedente. Come documentato in precedenti numeri del Rapporto, si ricorderà che i precedenti contratti del 2019-2021 avevano operato una profonda rivisitazione dei sistemi di classificazione professionale. In questa tornata, si è andati invece in continuità, con alcuni limitati interventi di adeguamento ed integrazione: da segnalare, tra gli altri, la parziale revisione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa e professionale,

mediante il riconoscimento stabile a coloro che hanno svolto per almeno otto anni un incarico di posizione organizzativa.

Il contratto Funzioni centrali ha previsto anche alcune integrazioni nella regolamentazione del lavoro agile, con previsione di un possibile ampliamento delle giornate svolte in tale modalità per i lavoratori che abbiano particolari esigenze personali o familiari; anche su questo tema, si è trattato di innovazioni limitate e circoscritte di una regolazione che è stata largamente riproposta e confermata; sempre in tema di lavoro agile, va segnalata l'introduzione della possibilità di erogazione del buono pasto anche nelle giornate di lavoro svolte in modalità agile.

Vi è stato, inoltre, un ulteriore sviluppo degli istituti di partecipazione sindacale, ovviamente nel rispetto delle prerogative datoriali riconosciute dalle norme di legge; ma anche in questo ambito l'impianto delle relazioni sindacali, definito nei precedenti contratti, non ha subito revisioni sostanziali.

In materia di orario di lavoro, è stata prevista la possibilità, in via sperimentale e garantendo comunque qualità e livello dei servizi resi all'utenza, di poter articolare l'orario di lavoro di 36 ore settimanali su quattro giorni, previa adesione volontaria da parte dei lavoratori.

Sono state anche rafforzate alcune misure di tutela dei lavoratori, riconoscendo due ore di permesso in più per visite, terapie o prestazioni diagnostiche, ai dipendenti con più di 60 anni di età.

Infine, è stata prevista una nuova clausola sull'*Age management*, con l'introduzione di strumenti organizzativi atti a valorizzare i punti di forza delle diverse generazioni presenti nelle amministrazioni, affrontare l'invecchiamento della forza lavoro, gestire il prolungamento della vita lavorativa e promuovere le pari opportunità fra lavoratori di diverse fasce di età.

In materia di trattamento economico, l'accordo delle Funzioni centrali ha riconosciuto un incremento retributivo medio di circa 165 euro per 13 mensilità, corrispondente al 6%. A quanto riconosciuto dal contratto devono inoltre sommarsi gli ulteriori aumenti avvenuti con disposto normativo che hanno portato ad un incremento di ulteriori due punti percentuali (cifrabili in circa 50 euro/mese medi aggiuntivi).

Passando *all'accordo raggiunto sul comparto Sanità* (settore di circa 580.000 addetti, in massima parte dipendenti delle Aziende Sanitarie locali), va osservato che anche in questo caso – a fronte delle rilevanti innovazioni del

contratto 2019-2021 – si è andati in continuità con il precedente accordo, per lo più concentrando l’attenzione su alcuni interventi di adeguamento e parziale revisione delle attuali discipline oppure su alcune tematiche specifiche.

In premessa, va detto che la trattativa su questo settore ha risentito – ancor più che nel caso delle Funzioni centrali – di un contesto segnato da forti cambiamenti e da elementi di rilevante criticità, dovuti per lo più alla crescente domanda di servizi a cui il SSN è chiamato a fare fronte, in un quadro di finanza pubblica che non presenta elevati margini per sostenere dinamiche espansive della spesa sanitaria. Sulla trattativa si sono quindi inevitabilmente scaricate le problematiche che il settore sta vivendo - la cui soluzione richiede misure che travalicano l’ambito più strettamente contrattuale - tra cui, ad esempio, la questione degli organici e del conseguente maggior disagio lavorativo a cui è sottoposto il personale, in modo particolare nei settori che devono far fronte alla maggiore domanda di servizi (tra tutti, i servizi di emergenza ed urgenza).

Guardando più nello specifico ai contenuti di questo contratto, si richiamano anzitutto alcune innovazioni già introdotte nel contratto Funzioni centrali - ad esempio, age management, possibilità di articolare l’orario di lavoro su quattro giorni, ma solo nei servizi che non erogano prestazioni sanitarie - le quali assumono la valenza di novità trasversali di questa stagione contrattuale.

Vanno poi ricordate alcune misure specifiche, che possono contribuire alla soluzione di alcuni dei problemi che il settore sta vivendo: tra queste, il rilevante incremento della indennità riconosciute al personale che lavora nei servizi di pronto soccorso (con aumenti mensili medi a regime stimabili in circa 360 euro), gli aumenti delle indennità professionali riconosciute agli infermieri ed al personale sanitario (con incrementi a regime superiori al 20% rispetto alle misure attuali), il patrocinio legale ed il supporto psicologico gratuiti per il personale che subisce aggressioni sul lavoro (fenomeno, purtroppo, che ha fatto registrare, negli ultimi anni, un crescente numero di casi).

L’aumento complessivo riconosciuto dal nuovo contratto Sanità è di circa il 7%, conteggiando sia le risorse generali destinate a tutti i contratti pubblici (6%), sia le ulteriori risorse apportate da disposti legislativi (+1% circa), con aumenti medi mese complessivi di più di 170 euro per tredici mensilità.

Infine, *l'Ipotesi di contratto per l'Area dirigenziale Funzioni centrali* (6.160 unità di personale, di cui poco meno di 3.700 dirigenti delle amministrazioni centrali e circa 2.500 tra professionisti e medici degli enti previdenziali e del Ministero della Salute) si segnala per alcuni interventi sul sistema della partecipazione sindacale e sul rafforzamento del diritto all'incarico, che deve essere conferito con procedura trasparente ed atti motivati.

Anche in questo caso, vi è una grande attenzione all'*age management*, con l'obiettivo di far collaborare al meglio dipendenti di diverse età. I più esperti, per esempio, potranno fare da "mentori" ai più giovani, trasmettendo le loro conoscenze. Ma è previsto anche un "reverse mentoring", dove i giovani aiuteranno i colleghi più anziani, per esempio, a familiarizzare con le nuove tecnologie digitali.

Il contratto dà anche un forte impulso alla formazione. Visto che la transizione digitale è ormai una realtà, verranno investite risorse specifiche per aggiornare le competenze del personale. In particolare, è prevista una formazione ad hoc sull'intelligenza artificiale.

Per quanto riguarda gli incrementi retributivi, l'accordo ha previsto aumenti in linea con il resto del pubblico impiego (+6% che si tradurrà in incrementi medi mensili di 558 euro).

1.2 I tempi (ed i ritardi) della contrattazione

Come mostrato nella *tavola 1*, i tempi medi per giungere alla definizione dei CCNL nei comparti Aran sono stati, di *32 mesi* nel triennio 2016-2018 e di *47 mesi* nel triennio 2019-2021². Essi sono stati calcolati dall'inizio del triennio (rispettivamente 1/1/2016 e 1/1/2019) alla data di sottoscrizione definitiva. L'osservazione è stata limitata ai quattro comparti (Funzioni centrali, Funzioni locali, Sanità ed Istruzione e Ricerca), senza considerare i contratti delle aree dirigenziali. La tabella non si spinge, nel conteggio dei giorni di ritardo, anche ai contratti della stagione 2022-2024 poiché, come detto, alcuni dei negoziati di questa stagione contrattuale sono ancora in corso e (al momento in cui scriviamo) mancano ancora all'appello i contratti di Funzioni locali e di Istruzione e Ricerca, oltreché quelli di tutte le aree dirigenziali, ad

² Sono state calcolate medie ponderate dei mesi di ritardo registrati in ciascuno dei quattro comparti, pesate con il numero di addetti di ciascun comparto.

eccezione di Funzioni centrali. Ma è facile prevedere che i tempi medi che saranno registrati a conclusione di questa stagione saranno ancora più ampi rispetto ai due trienni che l’hanno preceduta³.

Tavola 1 – Mesi di ritardo nella definizione dei CCNL dei comparti Aran, rispetto all’inizio di ciascun triennio

Trienni contrattuali/fasi intermedie	Fuzioni centrali	Funzioni locali	Sanità	Istruzione e ricerca	Ritardi medi comparti
Triennio 2016-2018					
Da inizio triennio a atto di indirizzo	18	22	20	22	21
Da atto di indirizzo a firma Ipotesi	6	4	7	4	5
Da firma Ipotesi a firma Definitivo	2	3	3	9	6
Mesi ritardo totali	26	29	29	35	32
Triennio 2019-2021					
Da inizio triennio a atto di indirizzo	28	33	31	41	36
Da atto di indirizzo a firma Ipotesi	9	11	11	6	8
Da firma Ipotesi a firma Definitivo	4	3	5	1	2
Mesi ritardo totali	41	47	47	48	47
Triennio 2022-2024					
Da inizio triennio a atto di indirizzo	29	30	28	38	34
Da atto di indirizzo a firma Ipotesi	5		14		
Da firma Ipotesi a firma Definitivo	3				
Mesi ritardo totali	37				

A parziale attenuazione del quadro sopra descritto, occorre anche considerare che vi è un accumulo di ritardi nella successione dei trienni, per cui il ritardo di un triennio assume dimensioni molto ampie se il conteggio viene fatto rispetto all’inizio del triennio, ma risulta più contenuto (e, tutto sommato, nella norma), se il conteggio viene fatto rispetto alla conclusione del contratto del precedente triennio.

Mettendo in fila i ritardi medi registrati nei tre trienni è difficile, tuttavia, sfuggire alla impressione che si sia alle prese con un fenomeno strutturale, di cui vanno indagate le ragioni profonde. In questo senso, la **tavola 1**, dando evidenza anche ai mesi delle tre fasi intermedie (mesi occorrenti per la definizione dell’atto di indirizzo, mesi del negoziato e mesi della fase di

³ Nell’ipotesi che il 31 dicembre 2025 giungano a conclusione (con la firma del contratto definitivo, dopo tutti i passaggi di validazione e controllo che seguono la firma della Ipotesi) si arriverebbe ad un ritardo medio, per la stagione 2022-2024, di 47 mesi per i quattro comparti di contrattazione.

controllo e validazione post-Ipotesi) offre anche qualche risposta alle cause di tali ritardi.

Il ritardo nell'invio degli atti di indirizzo si collega alla disponibilità di adeguati stanziamenti in legge di bilancio, che consentano, di fatto, l'avvio delle trattative. Per comporre il quadro delle risorse, si è arrivati sempre al terzo anno. Nelle ultime due tornate (a testimonianza dei più ampi ritardi registrati), è stato necessario aspettare addirittura la quarta legge di bilancio, che ha aggiunto alcuni ulteriori, limitati stanziamenti.

Alla base dei ritardi, vi è un sistema di aspettative e di incentivi che si è ormai consolidato: tutti gli attori del sistema "si aspettano", infatti, che i primi due anni le risorse non consentiranno l'avvio delle trattative. Peraltro, in un quadro di finanza pubblica problematico, vi è un forte incentivo, da parte dell'autorità di governo, a rinviare lo stanziamento di risorse. A ciò si aggiunga il fatto, che il sindacato non è incentivato a sedersi al tavolo il primo o il secondo anno, anche per la ragione che l'esperienza degli ultimi anni ha ampiamente dimostrato che l'attesa paga (la terza e la quarta legge di bilancio hanno infatti effettivamente ed invariabilmente apportato ulteriori risorse), senza eccessive penalizzazioni (nel pubblico impiego, l'erogazione degli arretrati è garantita e non è soggetta, come nei settori privati, ad una contrattazione dalla quale emerge un valore riconosciuto a titolo di una *tantum*).

Questa situazione, regolarmente ripropostasi negli ultimi 10 anni, potrebbe forse cambiare nella stagione 2025-2027, nella quale, per la prima volta, gli stanziamenti per i rinnovi contrattuali sono stati definiti secondo una impostazione di programmazione pluriennale della spesa pubblica, che rappresenta oggettivamente una novità, sulla quale hanno certamente influito le nuove regole di *governance* del nuovo patto di stabilità e crescita definite a livello europeo, le quali obbligano gli stati membri a presentare un piano strutturale di medio periodo⁴.

Passando all'analisi della durata dei negoziati, si osserva che nei trienni 2016-2018 e 2019-2021 essa è risultata nella norma e, comunque, sempre inferiore all'anno, pur con alcuni rinvii e code contrattuali, in modo particolare nel caso di Istruzione e Ricerca. Durate più lunghe nel 2019-2021 si sono avute per Funzioni locali e per Sanità (circa un anno di trattative per entrambi i comparti). Istruzione e Ricerca nel 2019-2021 ha avuto una durata dei

⁴ Questo tema verrà ripreso nelle conclusioni (paragrafo 1.4).

negoziati apparentemente più bassa, ma ciò si deve solo al fatto che l'accordo raggiunto a fine 2022 si è limitato a riconoscere gli aumenti stipendiali, rinviando tutte le materie di parte normativa ad una successiva sessione negoziale. Il contratto completo, comprensivo anche della parte normativa, ha infatti visto la luce solo il 18 gennaio 2024, con più di un anno di ritardo rispetto alla fine del triennio. Peraltro, le trattative sono proseguite anche dopo tale data, per la definizione di alcune "code contrattuali", l'ultima delle quali si è conclusa il 18 marzo 2025, con quasi due anni e mezzo di ritardo rispetto alle fine del triennio.

Per il triennio 2022-2024, non si è ancora nelle condizioni di fare un bilancio (perché i negoziati sono ancora in corso), ma già da quanto fin qui avvenuto può trarsi la facile previsione che i ritardi saranno ancora maggiori rispetto alla stagione precedente. Ciò si deve, essenzialmente, alla maggiore durata della fase negoziale vera e propria. Infatti, i tempi di avvio delle trattative, pur mantenendosi molto dilatati, non si sono discostati da quanto avvenuto nel 2019-2021. I negoziati, invece, hanno avuto durate più lunghe, a testimonianza della maggiore conflittualità che si è registrata in questa stagione negoziale. In particolare, ciò è avvenuto per Sanità, le cui trattative si sono protratte per più di un anno, e per Funzioni locali, trattativa aperta da più di un anno e non ancora conclusa.

Da ultimo, vi è la questione della durata dell'iter di controllo e validazione. Come è noto, l'art. 47 del d. lgs. n. 165/2001 prevede alcuni termini per le fasi intermedie di tale iter. I termini riguardano, in particolare, l'Aran (obbligo di inviare l'Ipotesi di accordo entro 10 giorni dalla sua sottoscrizione) e la Corte dei conti (15 giorni dalla trasmissione della Ipotesi). Non si sono registrati ritardi, da parte di questi due soggetti, che hanno generalmente rispettato i termini posti dalla norma di legge. Il sovrappiù di ritardo rispetto ai tempi di Aran e Corte dei conti, si deve, invece, ai passaggi che riguardano gli attori governativi. La durata media della fase di controllo e validazione è stata di sei mesi nel triennio 2016-2018 e di poco meno di due mesi e mezzo nel triennio 2019-2021. Tuttavia, escludendo dal calcolo Istruzione e Ricerca - che ha concluso un contratto solo di parte economica, rinviando tutta la parte normativa - i mesi medi, nel 2019-2021, salgono a quattro. Infine, è stata di quasi tre mesi per Funzioni centrali 2022-2024. Si può affermare, in sintesi, che la durata della fase di validazione e controllo prende dai tre ai cinque mesi. Tempi sicuramente non brevi, che si sommano, aggravando il fenomeno, ai ritardi nell'avvio dei negoziati.

1.3 La ripresa della regolazione per legge su ambiti e materie contrattuali

Nell'assetto del lavoro pubblico riformato il contratto collettivo è stato concepito anche in funzione di contenimento rispetto agli interventi legislativi, con la tendenziale finalità di ricondurre alla contrattazione collettiva tutta la regolazione in materia retributiva e di rapporto di lavoro, attribuendole in questo ambito una sorta di primazia⁵.

Ciononostante, negli ultimi anni si assiste ad una ripresa di interventi legislativi, su materie contrattuali, particolarmente in ambito retributivo. Di questo fenomeno, hanno dato conto precedenti numeri di questo Rapporto, ai quali si rinvia per gli opportuni approfondimenti⁶.

Un'accentuazione di questo fenomeno si è avuta, in particolare, nella fase *post-covid*, con una serie di interventi mirati che hanno interessato soprattutto il settore sanitario. A questi interventi, hanno fatto seguito una serie di altre misure rivolte anche ad altri settori.

Si è trattato, per lo più, di provvedimenti relativi ad interi settori (ad esempio, medici o infermieri del SSN, perequazione indennità di amministrazione dei ministeri, incrementi risorse decentrate di tutti i ministeri e della Presidenza del Consiglio dei ministri, risorse specifiche per l'incentivazione del personale delle università). Ma vi sono state anche misure destinate a specifiche tipologie professionali o categorie di addetti nell'ambito di un settore (ad esempio, addetti ai servizi di emergenza e urgenza degli ospedali, dirigenti scolastici). In altri casi, infine, si è trattato di micro-interventi rivolti ad un numero assai ridotto di addetti (per esempio, incrementi dei fondi risorse decentrate di alcune amministrazioni o specifiche tipologie professionali di singole amministrazioni).

Su un altro piano, ma nell'ambito della stessa tendenza generale, occorre anche richiamare gli interventi con i quali sono stati anticipati, con erogazione unilaterale disposta per via legislativa, le risorse destinate alla contrattazione collettiva nazionale. Va segnalata, in questo ambito, la misura con la quale è stata prevista l'erogazione di una indennità di vacanza contrattuale "potenziata" a decorrere dal 1° gennaio 2024 (con obbligo di anticipo della

⁵ Come è noto, l'ordinamento vigente prevede una serie di meccanismi giuridici di delegificazione, di deroga delle leggi speciali che intervengono in materia di rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti ad opera dei contratti collettivi, di automatica caducazione di norme di legge in materia di trattamento economico con il primo rinnovo successivo alla emanazione delle stesse.

⁶ Cfr. Aran, Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti, n. 1/2021 e n. 1/2024 (<https://www.aranagenzia.it/pubblicazioni-e-statistiche/>)

quota di IVC aggiuntiva dell'anno 2024 con la mensilità di dicembre 2023, per le amministrazioni statali e facoltà di anticipo per le altre amministrazioni). Per dare l'idea del rilievo assunto da questo intervento nel triennio 2022-2024, si consideri che la normale IVC ha rappresentato nel 2022-2024 una quota pari a circa il 5% del monte complessivo delle risorse destinate ai rinnovi contrattuali; con l'IVC potenziata, le risorse erogate anticipatamente sono arrivate ad una quota di circa il 50%. In termini analoghi, sebbene con un impatto più contenuto, ha operato l'altra misura – adottata con la legge di bilancio per il 2023 - con la quale è stata disposta l'erogazione di un emolumento accessorio una tantum pari all'1,5% dello stipendio tabellare, nel corso dell'anno 2023.

Non sfugge il rischio che questo tipo di interventi possano, nel tempo, indebolire il sistema della contrattazione, oltretutto, quando si tratti di micro-interventi rivolti a platee molto ridotte, accentuare le disparità di trattamento tra settori, categorie professionali o amministrazioni. Questo rischio sussiste nonostante si sia trattato, in alcuni casi, di misure con obiettivi espliciti di perequazione retributiva⁷. È noto, infatti, che la perequazione retributiva interna ad un settore, potrebbe accentuare le differenze retributive con gli altri settori non interessati da analoghi provvedimenti.

Essi segnalano, d'altro canto, una difficoltà ed un affanno dello strumento contrattuale a svolgere la sua funzione di autorità salariale e di regolazione del rapporto di lavoro. Anche il tema dei ritardi contrattuali, di cui si è dato conto nel paragrafo precedente, è parte del problema e concorre, indubbiamente, all'indebolimento complessivo dello strumento. L'intervento legislativo appare infatti molto più rapido ed efficace nel conseguimento degli effetti desiderati, pur con gli effetti collaterali segnalati.

1.4 Conclusioni

La stagione negoziale 2022-2024 nella contrattazione pubblica ha evidenziato un maggior tasso di conflittualità rispetto alle stagioni precedenti ed una conseguente maggiore difficoltà a concludere gli accordi. A queste problematiche contingenti si sono inoltre sommate alcune persistenti criticità

⁷ Come, ad esempio, nel caso del recente provvedimento di perequazione delle indennità di amministrazione dei ministeri.

della contrattazione collettiva, evidenziatesi già in passato. Innanzitutto, come si è visto, il problema dei ritardi nell'avvio dei negoziati. In secondo luogo, l'accentuazione della tendenza ad intervenire con legge in alcune materie di competenza della contrattazione collettiva (tipicamente in ambito retributivo).

In questo contesto sicuramente non facile, una nota positiva è rappresentata, invece, dal fatto che l'ultima legge di bilancio ha stanziato le risorse dei rinnovi contrattuali fino al 2030 fatto assolutamente inedito, mai verificatosi in passato, creando le condizioni per risolvere il problema dei ritardi nella definizione dei contratti⁸. La quantificazione, coerente con il Piano Strutturale di Bilancio (PSB), di quanto disponibile sino al 2030 per i rinnovi del pubblico impiego è da riconnettere al mutato contesto delle regole all'interno delle quali sono definiti gli impegni della politica di bilancio dei Paesi europei.

A differenza di quanto avvenuto nelle tornate precedenti, vi sarebbero, quindi, le condizioni per avviare da subito i contratti del nuovo triennio (almeno per i comparti che hanno concluso la contrattazione 2022-2024).

Le risorse stanziate si cifrano, infatti, in 10 miliardi per il triennio 2025-27 e raggiungono gli 11 miliardi per quello successivo. Si tratta di stanziamenti coerenti con le previsioni di inflazione e con gli obiettivi di riequilibrio dei conti pubblici assunti in sede UE. Circa questo complesso di risorse, un ulteriore aspetto di non trascurabile novità è il fatto che la cadenza temporale presenta un profilo regolare, mentre in precedenza per i primi due anni dei singoli trienni gli stanziamenti erano appena sufficienti per coprire l'indennità di vacanza contrattuale.

Questo cambiamento rappresenta una opportunità di assoluto rilievo per rilanciare la contrattazione nel settore pubblico e per avere una maggiore continuità nei rinnovi.

⁸ Di questo rilevante cambiamento, dà conto più ampiamente il Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti, n. 1/2024, <https://www.aranagenzia.it/pubblicazioni-e-statistiche/rapporti-temrapporto-semestraleatici-2/2024-3/>.

2. Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato⁹

Questa sezione del Rapporto è dedicata all'analisi della dinamica delle retribuzioni contrattuali aggiornate al secondo trimestre 2025¹⁰ - dati Istat diffusi con il comunicato stampa del 30 luglio 2025 - durante il quale sono stati recepiti dieci contratti: sette nel settore privato e tre nel settore pubblico.

A fine giugno 2025, i contratti in attesa di rinnovo sono 31 e coinvolgono circa 5,7 milioni di dipendenti, il 43,7% del totale.

Nel settore privato sono in vigore il 70,2% dei contratti osservati ed il restante 29,8% è, quindi, in attesa di rinnovo.

Nella PA tutti i contratti osservati sono scaduti e, quindi, il 100% degli stessi è in attesa di rinnovo.

Vi è stato, tuttavia, un recupero nei ritardi dei rinnovi contrattuali del pubblico impiego nel corso del primo semestre del 2025. Durante tale periodo sono stati infatti recepiti quattro contratti, ancorché si tratti, in tutti i casi, di contratti relativi al precedente triennio 2022-2024: il contratto del comparto Funzioni centrali, sottoscritto il 27 gennaio e i tre contratti di Forze dell'ordine a ordinamento militare, Forze dell'ordine a ordinamento civile, e Militari e difesa, la cui sottoscrizione è avvenuta il 24 marzo.

Sempre nel corso dello stesso periodo, per quanto concerne il pubblico impiego contrattualizzato, sono inoltre giunti a conclusione, con la firma della Ipotesi di accordo, i negoziati del comparto Sanità (18 giugno 2025) e dell'area dirigenziale delle Funzioni centrali (29 luglio 2025). Il recepimento di tali accordi avrà luogo, presumibilmente, nel secondo semestre del 2025,

⁹ 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.

¹⁰ 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 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 75.

con la firma definitiva degli accordi, al termine dell'iter di controllo e validazione previsto per i contratti del pubblico impiego.

Passando all'analisi della dinamica fatta registrare dalle retribuzioni contrattuali orarie, i dati Istat aggiornati a giugno 2025 evidenziano un aumento del 2,7% rispetto a giugno 2024, sull'intera economia. Tale aumento complessivo è stato determinato da una crescita delle retribuzioni del 2,6% nel settore privato e del 2,9% nella pubblica amministrazione.

L'aumento della pubblica amministrazione è dovuto alle seguenti applicazioni di norme di legge o di contratto avvenute nel corso del 2025:

- innanzitutto, gli aumenti tabellari, netto IVC anticipata, riconosciuti a seguito dell'applicazione dei nuovi contratti collettivi nazionali recepiti nel corso del 2025: il contratto del comparto Funzioni centrali sottoscritto nel gennaio 2025 e recepito nel marzo dello stesso anno; gli accordi per Forze dell'ordine ad ordinamento civile e militare e per le Forze armate, recepiti nel mese di aprile;
- per tutti i settori, vi è stata inoltre la corresponsione, con la mensilità di aprile, della indennità di vacanza contrattuale, relativa al nuovo triennio 2025-2027;
- i ministeri hanno inoltre beneficiato degli incrementi delle indennità di amministrazione, disposti dal DPCM del 27 dicembre 2024, corrisposti nel mese di aprile;
- infine, per i settori statali, nel mese di gennaio è stato registrato un aumento dell'IVC relativa al precedente triennio: l'aumento in questione è dovuto unicamente al fatto che la maggiorazione di IVC relativa al 2024 era stata anticipata con la mensilità di dicembre 2023; dunque dal 2025 le amministrazioni hanno ripreso a corrispondere l'intera IVC potenziata; si è trattato, pertanto, di un aumento solo apparente, effetto dell'anticipazione pagata nel dicembre 2023.

I settori della PA che presentano gli incrementi tendenziali più elevati sono quelli che hanno beneficiato delle applicazioni dei nuovi contratti del triennio 2022-2024: ministeri (+6,9%), militari-difesa (+6,7%) e forze dell'ordine (+5,8%).

3. Appendice statistica

3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti)¹

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	99,3	100,1	101,3	104,5	109,0	0,2	0,1	0,2	0,2	0,4
feb.	99,3	100,1	101,4	104,6	109,3	0,0	0,0	0,1	0,1	0,3
mar.	99,4	100,3	101,4	104,9	109,7	0,0	0,2	0,0	0,3	0,5
apr.	99,4	100,3	101,9	106,0	109,8	0,0	0,0	0,6	1,0	0,1
mag.	99,4	100,4	101,9	106,0	109,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	99,7	100,7	103,4	107,7	110,4	0,3	0,4	1,3	1,6	0,5
lug.	99,8	100,9	103,8	107,9		0,1	0,2	0,5	0,3	
ago.	99,8	100,9	103,8	107,9		0,1	0,0	0,0	0,0	
set.	99,9	100,9	103,8	108,2		0,0	0,0	0,0	0,3	
ott.	99,9	101,0	103,9	108,4		0,0	0,1	0,1	0,2	
nov.	99,9	101,0	103,9	108,5		0,1	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	101,1	104,3	108,6		0,1	0,1	0,4	0,2	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	0,9	0,9	1,2	3,2	4,4	0,7	0,9	1,0	2,4	4,0
feb.	0,8	0,9	1,3	3,2	4,5	0,7	0,8	1,1	2,6	4,1
mar.	0,7	1,0	1,1	3,5	4,7	0,7	0,9	1,1	2,8	4,2
apr.	0,7	1,0	1,6	4,0	3,7	0,7	0,9	1,1	3,0	4,2
mag.	0,7	0,9	1,7	4,0	3,7	0,7	0,9	1,2	3,2	4,1
giu.	0,9	1,1	2,6	4,2	2,6	0,7	0,9	1,3	3,3	4,0
lug.	1,0	1,1	2,9	4,0		0,8	0,9	1,5	3,4	
ago.	1,1	1,1	2,9	4,0		0,8	0,9	1,6	3,5	
set.	1,0	1,1	2,9	4,3		0,8	0,9	1,8	3,6	
ott.	0,8	1,1	2,8	4,4		0,8	1,0	1,9	3,7	
nov.	0,9	1,1	2,8	4,4		0,8	1,0	2,1	3,9	
dic.	1,0	1,0	3,2	4,1		0,9	1,0	2,2	3,9	
	Riepilogo annuale ⁵									
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	99,7	100,7	102,9	106,9	109,7					
b. Variazione % su anno precedente	0,9	1,0	2,2	3,9	3,2					
- determinata da trascinamento ⁶	0,3	0,3	0,5	1,4	1,6					
- determinata in corso d'anno ⁷	0,6	0,7	1,7	2,5	1,6					

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2021.

¹ Media ponderata di agricoltura, industria e servizi privati. Si tratta di 10.242.168 unità di personale non dirigente al 31 dicembre 2021 (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

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	99,9	100,1	104,0	105,6	107,8	0,5	0,1	1,5	-11,7	1,3
feb.	99,9	100,1	104,2	106,0	107,8	0,0	0,0	0,2	0,3	0,0
mar.	99,9	100,1	104,2	106,2	108,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2
apr.	99,9	100,5	104,2	106,2	108,5	0,0	0,2	0,0	0,0	0,5
mag.	99,9	100,5	104,2	106,2	108,5	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
giu.	99,9	100,5	104,2	106,2	109,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
lug.	99,9	101,4	104,2	106,2		0,0	0,8	0,0	0,1	
ago.	99,9	101,4	104,2	106,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	99,9	101,4	104,2	106,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	101,4	104,2	106,5		0,1	0,0	0,0	0,2	
nov.	100,0	102,2	104,2	106,5		0,0	0,7	0,0	0,0	
dic.	100,0	102,4	120,1	106,5		0,0	0,2	15,2	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	0,5	0,2	3,8	1,6	2,1	0,9	0,5	1,3	4,3	0,7
feb.	0,5	0,2	4,0	1,7	1,8	0,8	0,5	1,7	4,1	0,7
mar.	0,5	0,2	4,0	1,9	1,7	0,7	0,4	2,0	3,9	0,7
apr.	0,5	0,3	3,9	1,9	2,3	0,7	0,4	2,3	3,7	0,8
mag.	0,5	0,5	3,7	1,9	2,3	0,6	0,4	2,5	3,6	0,8
giu.	0,5	0,5	3,7	1,9	2,8	0,6	0,4	2,8	3,4	0,8
lug.	0,5	1,4	2,7	2,0		0,6	0,5	2,9	3,4	
ago.	0,5	1,4	2,7	2,0		0,6	0,6	3,0	3,3	
set.	0,5	1,4	2,7	2,0		0,5	0,7	3,1	3,2	
ott.	0,6	1,5	2,7	2,3		0,5	0,7	3,2	3,2	
nov.	0,6	2,2	1,9	2,3		0,5	0,9	3,2	3,2	
dic.	0,6	2,4	18,4	-10,8		0,5	1,0	4,4	0,7	
						Riepilogo annuale ⁵				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	101,0	105,5	106,2	108,3					
b. Variazione % su anno precedente	0,5	1,0	4,4	0,7	2,0					
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	1,4	13,9	0,3					
- determinata in corso d'anno ⁷	0,5	1,0	3,0	-13,2	1,7					

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2021.

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 3.083.857 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 contrattualizzata¹

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	100,0	100,0	100,3	102,3	105,6	3,7	0,0	0,0	0,6	0,1
feb.	100,0	100,0	100,3	105,1	105,6	0,0	0,0	0,0	2,8	0,0
mar.	100,0	100,0	100,3	105,1	105,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,2	100,3	105,1	106,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,3
mag.	100,0	100,2	100,3	105,1	106,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,2	100,3	105,1	106,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	100,3	100,3	105,1		0,0	0,1	0,0	0,0	
ago.	100,0	100,3	100,3	105,3		0,0	0,0	0,0	0,2	
set.	100,0	100,3	100,3	105,4		0,0	0,0	0,0	0,1	
ott.	100,0	100,3	100,3	105,4		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,3	100,3	105,4		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,3	102,1	105,4		0,0	0,0	1,7	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	3,7	0,0	0,3	2,0	3,2	6,0	3,4	0,2	0,4	4,6
feb.	3,7	0,0	0,3	4,8	0,4	5,7	3,0	0,3	0,8	4,3
mar.	3,7	0,0	0,3	4,8	0,4	5,4	2,7	0,3	1,1	3,9
apr.	3,7	0,2	0,1	4,8	0,8	5,2	2,4	0,3	1,5	3,5
mag.	3,7	0,2	0,1	4,8	0,8	4,9	2,1	0,3	1,9	3,2
giu.	3,7	0,2	0,1	4,8	0,8	4,7	1,8	0,3	2,3	2,9
lug.	3,7	0,3	0,0	4,8		4,5	1,6	0,2	2,7	
ago.	3,7	0,3	0,0	5,0		4,3	1,3	0,2	3,1	
set.	3,7	0,3	0,0	5,1		4,2	1,0	0,2	3,5	
ott.	3,7	0,3	0,0	5,1		4,0	0,7	0,2	4,0	
nov.	3,7	0,3	0,0	5,1		3,8	0,5	0,1	4,4	
dic.	3,7	0,3	1,7	3,7		3,7	0,2	0,3	4,5	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2021	2022	2023	2024	2025
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	100,2	100,5	105,0	105,8
b. Variazione % su anno precedente	3,7	0,2	0,3	4,5	0,7
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,1	1,6	0,4
- determinata in corso d'anno ⁷	3,7	0,2	0,2	2,9	0,3

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2021.

¹ Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali delle Aree della dirigenza contrattualizzata, per un totale di 159.267 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 pubblico¹

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	98,8	100,3	101,7	101,7	107,6	1,5	0,3	0,3	-0,1	0,5
feb.	98,8	100,3	101,7	101,7	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	98,8	100,3	101,7	102,5	107,6	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0
apr.	98,8	100,3	101,7	102,5	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	99,0	100,3	101,7	102,5	107,6	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	99,0	100,8	101,7	102,5	107,6	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
lug.	99,0	101,0	101,7	103,4		0,0	0,2	0,0	0,9	
ago.	99,0	101,0	101,7	103,4		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	99,0	101,0	101,7	103,4		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	101,1	101,7	107,1		1,0	0,0	0,0	3,7	
nov.	100,0	101,4	101,7	107,1		0,0	0,3	0,0	0,0	
dic.	100,0	101,4	101,8	107,1		0,0	0,0	0,1	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	1,5	1,7	1,4	0,0	5,8	1,3	1,9	1,6	0,8	2,5
feb.	1,5	1,7	1,4	0,0	5,8	1,3	1,9	1,6	0,7	2,9
mar.	1,5	1,7	1,4	0,8	5,0	1,3	1,9	1,6	0,7	3,3
apr.	1,5	1,7	1,4	0,8	5,0	1,3	1,9	1,6	0,6	3,7
mag.	1,7	1,4	1,4	0,8	5,0	1,3	1,9	1,6	0,6	4,0
giu.	1,7	1,9	0,9	0,8	5,0	1,3	1,9	1,5	0,5	4,4
lug.	1,7	2,1	0,7	1,6		1,3	1,9	1,4	0,6	
ago.	1,7	2,1	0,7	1,6		1,3	2,0	1,3	0,7	
set.	1,7	2,1	0,7	1,6		1,3	2,0	1,1	0,8	
ott.	2,5	1,1	0,7	5,3		1,4	1,8	1,1	1,2	
nov.	2,5	1,4	0,3	5,3		1,7	1,7	1,0	1,6	
dic.	2,5	1,4	0,4	5,3		1,9	1,6	0,9	2,0	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2021	2022	2023	2024	2025
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	99,2	100,8	101,7	103,8	107,6
b. Variazione % su anno precedente	1,9	1,6	0,9	2,0	3,7
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,8	0,6	0,1	3,3
- determinata in corso d'anno ⁷	1,9	0,8	0,3	1,9	0,4

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2021.

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 77.623 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 Amministrazione¹

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	100,0	100,1	104,7	106,38	108,2	0,0	0,1	1,9	-14,3	1,5
feb.	100,0	100,1	104,9	106,38	108,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
mar.	100,0	100,1	104,9	106,6	108,4	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2
apr.	100,0	100,5	104,91	106,6	109,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,6
mag.	100,0	100,5	104,91	106,6	109,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,5	104,91	106,6	109,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
lug.	100,0	101,6	104,91	106,6		0,0	1,0	0,0	0,0	
ago.	100,0	101,6	104,91	106,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	101,6	104,91	106,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	101,6	104,91	106,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	102,6	104,91	106,6		0,0	0,8	0,0	0,0	
dic.	100,0	102,8	124,14	106,6		0,0	0,2	18,3	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	0,0	0,1	4,5	1,6	1,7	0,2	0,0	1,5	5,1	0,1
feb.	0,0	0,1	4,8	1,4	1,7	0,1	0,0	1,9	4,8	0,1
mar.	0,0	0,1	4,8	1,6	1,7	0,1	0,0	2,3	4,5	0,1
apr.	0,0	0,2	4,7	1,6	2,3	0,0	0,1	2,6	4,3	0,2
mag.	0,0	0,5	4,4	1,6	2,3	0,0	0,1	2,9	4,0	0,2
giu.	0,0	0,5	4,4	1,6	2,9	0,0	0,2	3,2	3,8	0,3
lug.	0,0	1,5	3,3	1,6		0,0	0,3	3,4	3,6	
ago.	0,0	1,5	3,3	1,6		0,0	0,4	3,5	3,5	
set.	0,0	1,5	3,3	1,6		0,0	0,5	3,7	3,4	
ott.	0,0	1,7	3,3	1,6		0,0	0,7	3,8	3,2	
nov.	0,0	2,6	2,3	1,6		0,0	0,9	3,8	3,2	
dic.	0,0	2,8	22,2	-14,1		0,0	1,1	5,3	0,1	
	Riepilogo annuale ⁵									
	2021	2022	2023	2024	2025					
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	101,1	106,5	106,6	108,7					
b. Variazione % su anno precedente	0,0	1,1	5,3	0,1	2,6					
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	1,6	16,6	0,0					
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	1,1	3,7	-16,5	2,6					

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2021.

¹ Si tratta di 2.846.967 unità di personale non dirigente al 31 dicembre 2021 (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 collettiva¹

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	100,0	100,0	104,8	107,0	108,7	0,0	0,0	2,4	-12,5	1,4
feb.	100,0	100,0	105,1	107,0	108,7	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	105,1	107,2	108,9	0,0	0,0	0,0	0,3	0,2
apr.	100,0	100,4	105,1	107,2	109,5	0,0	0,4	0,0	0,0	0,6
mag.	100,0	100,4	105,1	107,2	109,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,4	105,1	107,2	109,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	101,0	105,1	107,2		0,0	0,5	0,0	0,0	
ago.	100,0	101,0	105,1	107,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	101,0	105,1	107,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	101,0	105,1	107,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	102,2	105,1	107,2		0,0	1,2	0,0	0,0	
dic.	100,0	102,4	122,3	107,2		0,0	0,1	16,4	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	-0,0	0,0	4,9	2,1	1,6	0,2	0	1,2	5,4	0,6
feb.	-0,0	0,0	5,1	1,8	1,6	0,1	0	1,6	5,1	0,6
mar.	-0,0	0,0	5,1	2,0	1,6	0,1	0	2,1	4,9	0,5
apr.	-0,0	0,4	4,8	2,0	2,1	0,0	0,0	2,4	4,6	0,6
mag.	-0,0	0,6	4,6	2,0	2,1	0,0	0,1	2,8	4,4	0,6
giu.	0,0	0,6	4,6	2,0	2,1	0,0	0,1	3,1	4,2	0,6
lug.	0,0	1,2	4,0	2,0		0,0	0,2	3,4	4,0	
ago.	0,0	1,2	4,0	2,0		0,0	0,3	3,7	3,8	
set.	0,0	1,2	4,0	2,0		0,0	0,4	3,9	3,7	
ott.	0,0	1,2	4,0	2,0		0,0	0,4	4,2	3,5	
nov.	0,0	2,3	2,7	2,0		0,0	0,6	4,2	3,4	
dic.	0,0	2,4	20,9	-12,3		0,0	0,8	5,7	0,6	
	Riepilogo annuale ⁵									
	2021	2022	2023	2024	2025					
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	100,8	106,5	107,2	109,1					
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,8	5,7	0,7	1,8					
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	1,6	14,8	0,0					
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,8	4,1	-14,1	1,8					

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2021.

¹ Personale pubblico non dirigente rappresentato per la parte datoriale dall'Aran (2.394.228 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.

3.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico¹

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	100,0	100,5	104,1	104,1	106,4	0,0	0,5	0,0	-20,7	2,1
feb.	100,0	100,5	104,1	104,1	106,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,5	104,1	104,1	106,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,7	104,1	104,1	106,8	0,0	0,2	0,0	0,0	0,4
mag.	100,0	100,7	104,1	104,1	106,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,7	104,1	104,1	110,2	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2
lug.	100,0	103,9	104,1	104,1		0,0	3,1	0,0	0,0	
ago.	100,0	103,9	104,1	104,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	103,9	104,1	104,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	104,1	104,1	104,1		0,0	0,2	0,0	0,0	
nov.	100,0	104,1	104,1	104,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	104,1	131,4	104,1		0,0	0,0	26,2	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	0,0	0,5	3,5	0,0	2,1	0,1	0,1	2,6	3,7	-2,0
feb.	0,0	0,5	3,5	0,0	2,1	0,1	0,1	2,8	3,4	-1,8
mar.	0,0	0,5	3,5	0,0	2,1	0,1	0,1	3,1	3,1	-1,6
apr.	0,0	0,8	3,3	0,0	2,5	0,0	0,2	3,3	2,8	-1,4
mag.	0,0	0,8	3,3	0,0	2,5	0,0	0,3	3,5	2,5	-1,2
giu.	0,0	0,8	3,3	0,0	5,8	0,0	0,3	3,7	2,2	-0,7
lug.	0,0	3,3	0,2	0,0		0,0	0,6	3,4	2,2	
ago.	0,0	3,3	0,2	0,0		0,0	1,0	3,1	2,2	
set.	0,0	3,3	0,2	0,0		0,0	1,3	2,8	2,2	
ott.	0,0	4,1	0,0	0,0		0,0	1,6	2,4	2,2	
nov.	0,0	4,1	0,0	0,0		0,0	2,0	2,1	2,2	
dic.	0,0	4,1	26,2	-20,7		0,0	2,3	4,0	-2,1	
	Riepilogo annuale ⁵									
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	102,3	106,4	104,1	107,1					
b. Variazione % su anno precedente	0,0	2,3	4,0	-2,1	2,9					
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	1,7	23,5	0,0					
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	2,3	2,3	-25,6	2,9					

Fonte: Elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente base dicembre 2021.

¹ Personale non dirigente delle Forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco (452.739 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.