

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Dicembre 2019

2

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Dicembre 2019 - Anno 10, n. 2

Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, realizzato in base alle informazioni disponibili alla data del 31 maggio 2020

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

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

Via del Corso 476 - 00186 Roma

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

E-mail: ufficiostudi@aranagenzia.it

http://www.aranagenzia.it

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

Questo rapporto è disponibile solo in formato elettronico

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

- ai fascicoli del **Rapporto semestrale Aran**;
 - 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.	<i>I sistemi di classificazione professionale nel comparto delle Funzioni centrali: stato dell'arte e prospettive</i>	3
	La Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale	3
	<i>Qualche cenno generale</i>	4
	<i>Inquadramenti retributivi</i>	5
	<i>Differenziali stipendiali e progressioni economiche</i>	8
	<i>Posizioni organizzative</i>	9
	<i>Criticità e possibili soluzioni</i>	12
	<i>Potenzialità dell'istituto delle posizioni organizzative</i>	13
	La rilevazione sperimentale sulle professioni effettuata nell'ambito del conto annuale RGS	14
 2.	 <i>Le retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato</i>	 19
	Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali	20
	Le retribuzioni contrattuali annue di competenza	26
 3.	 <i>Appendice statistica</i>	 31
	Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato.....	31
	Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti)	32
	Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata.....	33
	Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico	34
	Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione.....	35
	Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva	36
	Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico.....	37

1. I sistemi di classificazione professionale nel comparto delle Funzioni centrali: stato dell'arte e prospettive

La Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale

Il Contratto Collettivo del comparto Funzioni Centrali, sottoscritto il 12 febbraio 2018 ha previsto l'istituzione di una Commissione paritetica con finalità conoscitive sugli attuali sistemi di classificazione professionale. Lo scopo è evidentemente quello di verificare le possibilità di una loro evoluzione nella prospettiva di pervenire a modelli maggiormente idonei a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

Per conseguire tale obiettivo, la Commissione ha effettuato un'analisi delle caratteristiche degli attuali sistemi nonché della loro efficacia ed appropriatezza. Ciò ha comportato, tra le altre cose, la verifica delle declaratorie di area o categoria, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi - indotti dalle innovazioni di servizio o di processo e dalle nuove tecnologie - ed alle conseguenti esigenze di maggiore fungibilità delle prestazioni.

Si è cercato, inoltre, di mettere a fuoco le possibilità di rappresentare in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi.

D'altro canto, sono state anche valutate le esigenze di revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree e dei correlati schemi di remunerazione.

Con il contributo delle organizzazioni sindacali, nonché delle principali amministrazioni ricomprese nel comparto Funzioni Centrali, si è giunti ad alcune prime valutazioni. Al fine di raccogliere ulteriori contributi ed osservazioni, si è creduto opportuno diffondere tali valutazioni, anche utilizzando il presente Rapporto.

Qualche cenno generale

Nel comparto Funzioni centrali l'assetto di base dei sistemi di classificazione si deve soprattutto ai contratti collettivi stipulati vent'anni orsono, nell'ambito del quadriennio normativo 1998-2001, anche se alcune modifiche ed adattamenti sono stati apportati nelle tornate contrattuali successive.

Una linea comune che si riscontra in tutti i sistemi presenti nel comparto è la tendenza a classificare il lavoro per Aree, sul modello di quelli che, in letteratura, sono definiti "ordinamenti professionali a fasce larghe". In queste più ampie entità classificatorie sono confluite le precedenti qualifiche funzionali, con un'articolazione interna che è identica per i Ministeri e le Agenzie fiscali e che, invece, risulta in parte diversa per l'ex comparto EPNE.

Altra caratteristica comune ai vari sistemi, è la previsione all'interno di ciascuna Area di diverse posizioni economiche, caratterizzate da livelli stipendiali via via più elevati. Il passaggio da una posizione a quella immediatamente superiore si realizza attraverso procedure di progressione economica, variamente regolate dai CCNL dei diversi ex comparti confluiti nel comparto Funzioni centrali, pur con una base comune.

È importante sottolineare che il passaggio da una posizione economica a quella immediatamente superiore non determina un cambiamento di inquadramento giuridico del dipendente né l'affidamento di mansioni superiori e diverse da quelle precedenti. Si tratta, infatti, di una forma di "carriera economica", a parità di inquadramento professionale, che mira piuttosto a riconoscere gli avanzamenti in termini di competenza ed esperienza professionali via via conseguiti.

Qui stava l'elemento qualificante del sistema "a fasce larghe". Il passaggio fra posizioni economiche riconosce il fatto che una stessa mansione può essere svolta con capacità e professionalità diverse e dunque è opportuno comporti un diverso trattamento economico. Poiché il miglior trattamento diviene un elemento stabile, coerentemente, va riconosciuto in presenza di miglioramento assestato di capacità e professionalità.

Al solito, la messa in atto di queste innovazioni ha dovuto fare i conti con gli assetti previgenti. Al fine di preservare le specificità professionali esistenti, il passaggio dalle qualifiche alle aree, operato appunto dai CCNL del quadriennio 1998-2001, è stato effettuato prevedendo la possibilità di definire profili professionali collocati su posizioni economiche superiori rispetto alla posizione iniziale di area. Di fatto, ciò significa che all'interno di ciascuna

Area sono possibili differenziazioni non solo economiche, ma anche di livello professionale e giuridico.

Solo negli EPNE, con l'ultima revisione del sistema classificatorio (CCNL 2006-2009), questa possibilità non è più contemplata e il criterio delle “fasce larghe” trova infine una applicazione integrale. Si è passati, infatti, ad un modello a tre aree, con unico accesso alla posizione iniziale di ciascuna Area, senza alcuna possibilità di differenziazioni di livello professionale e giuridico tra diversi profili, nell'ambito della medesima Area.

Ulteriore caratteristica comune agli attuali modelli è la declinazione dei contenuti dell'area in profili professionali più specifici. In tutti i modelli presenti nel comparto Funzioni centrali, l'identificazione dei profili è effettuata a livello di amministrazione. In tale ambito, si riscontrano, pertanto, differenze tra amministrazioni: alcune di esse hanno elaborato profili professionali secondo modalità più agili, utilizzando formule ampie ed esaustive, idonee a qualificare le attività e il livello di professionalità richiesta e a favorire la ricomposizione dei processi lavorativi; altre amministrazioni hanno mantenuto, invece, una impostazione più tradizionale con profili dal perimetro più limitato e descrizioni per lo più incentrate sulla descrizione delle mansioni richieste. I profili professionali sono collocati all'interno di ciascuna area.

Inquadramenti retributivi

Nelle amministrazioni precedentemente disciplinate dai CCNL degli ex comparti Ministeri, Agenzie fiscali ed EPNE l'assetto strutturale del sistema di classificazione professionale si presenta come raffigurato nelle *tavole 1, 2 e 3*. Come si può vedere, in ogni caso sono previste tre aree e ciascuna di esse è individuata mediante contenuti professionali e requisiti di accesso (titoli di studio ed eventuali abilitazioni) indicati nel CCNL.

L'Area delimita l'ambito lavorativo e le mansioni esigibili; le mansioni di un'area più elevata si considerano “superiori”, con gli effetti che ne conseguono in relazione a quanto previsto dalla legge in materia di mansioni superiori.

Le amministrazioni sono autonome nella definizione dei contenuti dei profili professionali e possono anche definire, nei limiti posti dal CCNL, profili con accesso a posizioni economiche diverse dalla posizione iniziale; in tale ultimo caso, i profili con accesso ad una posizione economica più elevata sono

caratterizzati da mansioni superiori rispetto a quelle dei profili collocati ad una posizione economica inferiore¹.



Il passaggio da una posizione a quella immediatamente superiore (da cui deriva il conseguimento di uno stipendio più elevato) si realizza attraverso una procedura di progressione economica regolata dal CCNL. I livelli stipendiali per ciascuna posizione economica, aggiornati all'ultimo CCNL sottoscritto, sono indicati nelle tavole che seguono. I passaggi tra le aree sono attualmente possibili solo sulla base di procedure selettive o concorsuali pubbliche regolate dalla legge.

Tavola 1 – Sistema di classificazione professionale delle amministrazioni provenienti dall'ex comparto Ministeri

Aree, posizioni economiche e relativi stipendi tabellari

		Stipendi tabellari ¹						
		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
AREE	III	22.291,78	23.074,61	24.329,64	26.718,84	28.449,67	30.369,00	32.246,48
	II	18.203,28	19.132,15	20.358,56	21.594,96	22.377,66	23.014,93	
	I	17.263,45	17.868,35	18.523,93				

Legenda:

-  Posizioni di accesso dall'esterno
-  Eventuali altre posizioni di accesso individuabili presso ciascuna amministrazione

¹ Stipendi tabellari annui lordi al 1.4.2018 per 12 mensilità, a cui aggiungere la tredicesima

¹ Come si è già detto questa possibilità è contemplata solo per gli ex comparti dei Ministeri e delle Agenzie fiscali.

Tavola 2 – Sistema di classificazione professionale delle amministrazioni provenienti dall'ex comparto Agenzie fiscali

Aree, posizioni economiche e relativi stipendi tabellari

		Stipendi tabellari ¹					
		F1	F2	F3	F4	F5	F6
AREE	TERZA	22.291,68	23.074,63	24.329,66	26.718,87	28.449,70	30.473,42
	SECONDA	18.203,23	19.132,22	20.364,57	21.600,96	22.378,32	23.089,10
	PRIMA	17.263,43	17.868,33				

Legenda:

- Posizioni di accesso dall'esterno
- Eventuali altre posizioni di accesso individuabili presso ciascuna amministrazione

¹ Stipendi tabellari annui lordi al 1.4.2018 per 12 mensilità, a cui aggiungere la tredicesima

Tavola 3 – Sistema di classificazione professionale delle amministrazioni provenienti dall'ex comparto Enti pubblici non economici

Aree, posizioni economiche e relativi stipendi tabellari

		Stipendi tabellari ¹				
		1	2	3	4	5
AREE	C	22.314,45	23.097,28	24.357,60	26.740,56	28.471,39
	B	19.153,14	20.376,42	21.606,57		
	A	17.269,65	18.196,63	18.783,16		

Legenda:

- Posizioni di accesso dall'esterno

¹ Stipendi tabellari annui lordi al 1.4.2018 per 12 mensilità, a cui aggiungere la tredicesima

Differenziali stipendiali e progressioni economiche

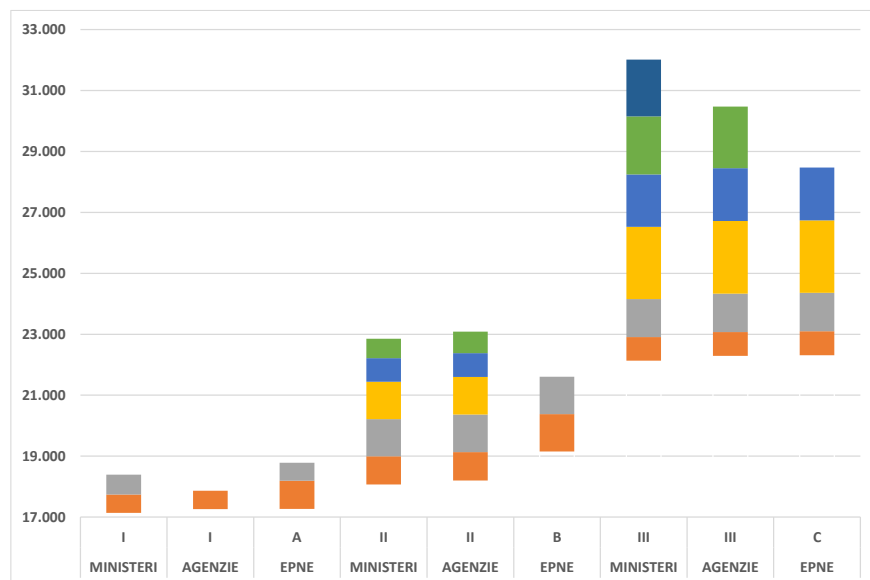
Dalle tavole precedenti dovrebbe essere chiaro che, a parità di inquadramento giuridico, tutti i modelli di classificazione vigenti nel comparto Funzioni centrali prevedono avanzamenti retributivi caratterizzati da un differenziale stipendiale.

Come già anticipato, la struttura delle posizioni economiche presenta caratteristiche diverse tra i tre ex comparti: molto simile – e in parte sovrapponibile - tra Ministeri ed Agenzie fiscali; diversa, rispetto ai primi due, per quanto concerne gli Enti pubblici non economici, ferma restando l’esistenza di una base comune.

Per cogliere in modo sintetico analogie e differenze, la successiva *tavola 4* ne fornisce una rappresentazione grafica. Il grafico mostra, per ciascuno degli ex comparti, i percorsi di sviluppo economico ed i relativi valori stipendiali (questi ultimi, in ordinata nel grafico). Si vede innanzitutto che i valori di partenza dei percorsi di sviluppo sono abbastanza allineati tra i tre gruppi di amministrazioni, pur con qualche limitata differenza.

Tavola 4 – Struttura delle posizioni economiche e relativi valori stipendiali: confronto tra ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici

Valori stipendiali in Euro annui lordi per 12 mensilità (decorrenti dal 1/4/2018) a cui aggiungere la tredicesima mensilità



Fonte: elaborazione Aran su valori stipendiali previsti dal CCNL Funzioni centrali.

In alcuni casi, il percorso di sviluppo di un'area si spinge fino a valori più elevati di quelli iniziali dell'area successiva (ciò avviene, ad esempio, per l'Area A degli Enti pubblici non economici e per la Seconda Area di Ministeri ed Agenzie fiscali); la lunghezza dei percorsi di sviluppo si presenta comunque diversa tra i tre gruppi.

Pur con le differenze evidenziate, dalla visione della tavola è abbastanza agevole stabilire corrispondenze e sovrapposizioni tra le posizioni economiche dei tre gruppi. Il confronto può esser fatto con maggiore immediatezza tra Ministeri e Agenzie fiscali, ma anche tra i primi due ed il gruppo degli Enti pubblici non economici.

Nei tre gruppi di amministrazioni i criteri per effettuare i passaggi sono largamente sovrapponibili. La progressione economica è infatti basata su tre tipologie di criteri:

- competenze ed esperienza professionale;
- titoli formali (tra cui assume rilievo il titolo di studio);
- formazione con esame finale o con valutazione finale degli apprendimenti.

A miglior qualificazione di quanto appena visto, giova ricordare che il contratto nazionale definisce le relazioni sindacali a livello di amministrazione per attuare le progressioni economiche.

In merito a tale aspetto, il CCNL del comparto Funzioni centrali del 12/2/2018 ha definito, in materia di relazioni sindacali, una disciplina unitaria e comune a tutte le amministrazioni confluite nel comparto, prevedendo che siano oggetto di contrattazione integrativa a livello nazionale o di sede unica i “criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche” ed i “criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.

Posizioni organizzative

In tutti e tre i comparti analizzati sono previste “posizioni organizzative” regolate da una disciplina sistematica che prevede, nei confronti del personale collocato nell'Area più elevata (la terza di Ministeri ed Agenzie e la C degli Enti pubblici non economici), il conferimento di incarichi su posizioni aventi contenuti organizzativi previamente definiti.

Gli incarichi sono conferiti senza alcun mutamento di inquadramento giuridico (area e profilo professionale di appartenenza) e di posizione economica rivestita. Essi sono a termine, revocabili e rinnovabili. Per il loro svolgimento è prevista una retribuzione aggiuntiva (retribuzione di posizione ed eventuale maggiorazione a titolo di risultato), il cui onere è a carico del Fondo risorse decentrate². Tutto il personale di Area III o di Area C può accedere agli incarichi indipendentemente dalla posizione economica in cui si trova.

Dal confronto delle discipline per i tre ex comparti emergono sia elementi comuni, sia ambiti di differenziazione.

In tutti e tre i casi considerati gli incarichi di posizione organizzativa possono avere diversa natura e contenuto, identificandosi con la responsabilità di un ufficio ovvero con posizioni professionali e/o di staff. Gli incarichi sono sempre sottoposti a valutazione, di norma annuale.

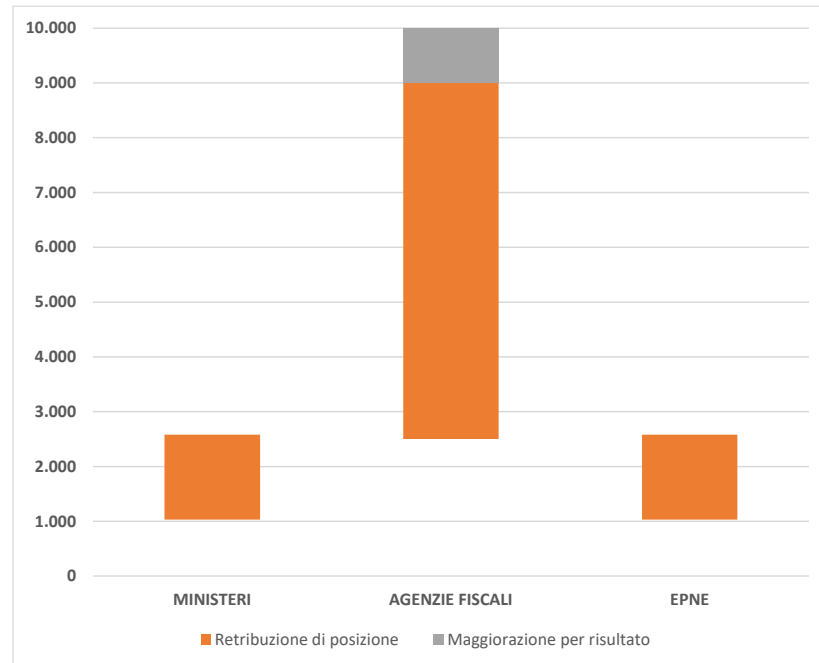
La retribuzione aggiuntiva corrisposta è onnicomprensiva, rispetto al trattamento accessorio, solo in un caso (Agenzie fiscali); negli altri casi (Ministeri ed Enti pubblici non economici), invece, non implica il venire meno di tutti gli altri trattamenti accessori. La retribuzione aggiuntiva si identifica con una retribuzione di posizione, variabile in relazione alla graduazione dell'incarico effettuata sulla base di criteri prestabiliti; in un solo caso (Agenzie fiscali), alla retribuzione di posizione si aggiunge una eventuale maggiorazione a titolo di risultato.

I valori retributivi per gli incarichi di posizione organizzativa, relativamente ai tre gruppi di amministrazioni, sono indicati nella successiva *tavola 5*.

² Per le amministrazioni provenienti dall'ex comparto delle Agenzie fiscali – ai sensi dell'art. 28 del CCNL del 28/5/2004 - è a carico del Fondo solo il valore minimo contrattuale previsto per gli incarichi di posizione organizzativa. Ove, invece, il valore previsto sia superiore al minimo, le Agenzie provvedono alla copertura con risorse extra fondo.

Tavola 5 – Valori retributivi previsti per gli incarichi di posizione organizzativa: confronto tra ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici

Valori in Euro annui lordi per 13 mensilità



Fonte: elaborazione Aran su valori retributivi previsti dal CCNL Funzioni centrali.

Per le Agenzie fiscali accanto alla disciplina contrattuale, è stata introdotta anche una disciplina legislativa (art. 1, comma 93 della L. 27-12-2017 n. 205), in base alla quale le Agenzie stesse possono istituire posizioni organizzative per lo svolgimento di incarichi di elevata responsabilità, alta professionalità o particolare specializzazione, ivi compresa la responsabilità di uffici operativi di livello non dirigenziale³.

Tali incarichi si aggiungono a quelli previsti dal CCNL ed hanno valori retributivi più elevati. Essi sono attribuiti a funzionari con almeno cinque anni di esperienza nella terza area mediante una selezione interna che tiene conto delle conoscenze professionali, delle capacità tecniche e gestionali degli interessati e delle valutazioni dagli stessi conseguite negli anni precedenti.

³ La Corte Costituzionale, con sentenza n. 164 del 2020, ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale della normativa che introduce le POER nelle agenzie fiscali sollevate dal Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, in riferimento agli artt. 3, 51 e 97 Cost.

L'elemento forse più qualificante è che ai titolari di tali incarichi può essere affidato il potere di adottare atti e provvedimenti amministrativi, compresi gli atti che impegnano l'Agenzia verso l'esterno, i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, di livello non dirigenziale, e la responsabilità dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di organizzazione delle risorse umane e strumentali e di controllo.

Gli incarichi sono articolati e graduati secondo i diversi livelli di responsabilità, con conseguente attribuzione della retribuzione di posizione e, in caso di valutazione positiva, della retribuzione di risultato, sulla base del livello di valutazione annuale riportato.

Criticità e possibili soluzioni

Le fasce professionali larghe ed il meccanismo di carriera al loro interno attraverso le progressioni orizzontali costituiscono il perno fondamentale del ridisegno della struttura professionale operata con i CCNL della fine degli anni '90. L'idea era quella di far corrispondere all'accrescimento, nel tempo, delle competenze professionali di ciascun lavoratore, incrementi retributivi stabili e non reversibili, a parità di inquadramento giuridico.

La sua applicazione pratica ha tuttavia corrisposto in misura molto limitata alle attese di costruire un istituto semplice e gestibile, teso alla valorizzazione delle competenze maturate dalle persone.

Le prassi prevalenti presso le amministrazioni pongono in evidenza un elevato formalismo delle procedure e dei criteri di selezione, in molti casi debolmente correlati ad elementi che riescano ad evidenziare un reale accrescimento di abilità, competenze ed esperienza professionale. Sono presenti forti spinte a ridurre (se non annullare del tutto) il carattere selettivo della procedura.

In molti casi si è inoltre ricaduti in procedure di tipo para-concorsuale con prove tese ad accertare conoscenze teoriche di tipo generale anziché competenze, capacità ed abilità dimostrate nei concreti contesti di lavoro. Il tutto con elevata conflittualità interna, che spesso sfocia in contenziosi giudiziari.

Pur con questa importante limitazione, si potrebbe riconfermare l'assetto per aree, caratterizzate da differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze

professionali, cui magari far corrispondere più chiare denominazioni evocative dei loro contenuti professionali.

Sembrirebbe inoltre da adottare l'impostazione degli EPNE che prevede un solo accesso dall'esterno per ogni area e dunque il conseguente superamento degli accessi plurimi ove attualmente previsti, nell'ottica della massima flessibilità interna, con piena equivalenza, fungibilità ed esigibilità delle mansioni, all'interno dell'area, in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

Coerentemente l'individuazione, nell'ambito dell'area, di contenuti professionali più specifici (oggi realizzata attraverso i profili), potrebbe avvenire attraverso famiglie professionali ampie, anziché specifiche professioni. Va da sé che tra le famiglie professionali dovrà essere dato adeguato spazio e rilievo alle professioni digitali, che assumono un rilievo strategico nell'attuale contesto di ripensamento dei modelli organizzativi e di lavoro.

Potenzialità dell'istituto delle posizioni organizzative

Nei vari ex comparti si sono evidenziate situazioni molto diverse nell'utilizzo di tale istituto. A fronte di amministrazioni che lo hanno ampiamente e diffusamente utilizzato, come gli EPNE e le Agenzie fiscali - anche manifestando esigenze di ampliamento dei limiti retributivi contrattualmente previsti - vi sono amministrazioni che invece vi hanno fatto ricorso molto più limitato, come i Ministeri.

Diversa è risultata anche l'evoluzione istituzionale. Come già ricordato, per le agenzie fiscali si registra l'introduzione per via legislativa di una speciale disciplina per rendere possibile l'affidamento di incarichi di posizioni organizzative caratterizzati da una più elevata responsabilità e più elevata retribuzione, le cosiddette POER. Per quanto riguarda gli enti pubblici non economici si rammenta invece il tentativo, che non ha avuto una ripresa ed uno sviluppo nei contratti successivi, di potenziare l'istituto e di prevedere una retribuzione di posizione e di risultato più elevata.

La valorizzazione di questi istituti rappresenta in ogni caso una opportunità per risolvere alcuni dei problemi evidenziati in precedenza. In particolare non va trascurata la potenzialità di questo istituto per soddisfare, seppur su un piano diverso, le esigenze di carriera, oggi gestibili unicamente nell'ambito delle regole concorsuali, con il rischio di non veder adeguatamente valorizzate

competenze e capacità dimostrate sul campo, nella concretezza dei contesti lavorativi.

Si potrebbe dunque perseguire la strada di un potenziamento delle posizioni organizzative, innanzitutto nella terza area, attraverso la previsione di incarichi gestionali o professionali. I primi incarichi potrebbero essere correlati a responsabilità di risultato su uffici o strutture, con elevato grado di autonomia, con delega di funzioni ed assunzione di responsabilità verso l'esterno. Nel secondo caso potrebbero essere riconosciute responsabilità professionali derivanti dallo svolgimento di funzioni richiedenti la iscrizione ad albi.

Lo schema retributivo per le posizioni organizzative dovrebbe prevedere una retribuzione di posizione, con un *range* di valori ampio che consenta di corrispondere alle differenti esigenze manifestate dalle amministrazioni; ed una retribuzione di risultato, che consenta di riconoscere le responsabilità di risultato - sia nei ruoli direttivo-gestionali che nei ruoli professionali - in capo a queste figure. Si ritiene preferibile che la retribuzione correlata agli incarichi (con le due componenti di posizione e risultato) sia onnicomprensiva di tutti i trattamenti accessori, inclusi straordinario e produttività.

Per corrispondere alle esigenze rilevate, è necessario infine che la fase di conferimento degli incarichi sia regolata in modo estremamente semplificato, per evitare una gestione burocratica e formalizzata di tale istituto, che si porrebbe in antitesi con l'esigenza di riconoscere competenze direttive e professionali concretamente dimostrate.

La valorizzazione delle posizioni organizzative dovrebbe comunque accompagnarsi a processi di sviluppo organizzativo, di rafforzamento dei livelli manageriali intermedi, di delega decisionale. E' necessario, in altre parole, che tale istituto sia regolato ed applicato con una particolare attenzione agli aspetti di contesto organizzativo, limitando il rischio di un suo utilizzo in ottica esclusivamente retributiva.

La rilevazione sperimentale sulle professioni effettuata nell'ambito del conto annuale RGS

Nel corso del 2017, su impulso del decreto legislativo di riforma del pubblico impiego (D.lgs. n. 75/2017), il Ministero dell'Economia ha avviato una

rilevazione sperimentale delle professioni dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Sino ad oggi, la principale rilevazione sul pubblico impiego (conto annuale) è stata unicamente fondata sulla classificazione per qualifiche giuridiche, risultando quindi uniforme per tutte le amministrazioni che applicano il medesimo contratto collettivo, mentre nulla è mai stato rilevato sul tipo di professione che i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono chiamati a svolgere all'interno dei loro enti.

Come ricorda la stessa circolare (la numero 9 del 27/04/2017) che introduce la rilevazione sperimentale, l'assenza di questo tipo di informazioni costituisce una notevole limitazione in processi fondamentali per la programmazione e gestione del personale. Ciò ancor di più alla luce del mutato contesto regolamentare circa la pianificazione dei fabbisogni di personale e come è risultato evidente nella ricollocazione del personale delle province.

Al tempo stesso, giungere ad una mappatura complessiva delle professioni esistenti nella pubblica amministrazione è un compito complesso, proprio perché mentre le tassonomie associate alle posizioni economiche sono chiaramente classificate nei contratti collettivi, una tassonomia omogenea sulle professioni non è mai stata individuata.

Come si ricorderà dai paragrafi precedenti, a ciascun individuo il contratto individuale associa il profilo professionale, un attributo giuridico cui corrisponde un elenco di mansioni e una posizione giuridica di accesso.

La definizione dei profili professionali viene inoltre lasciata, entro alcuni elementi cardine definiti dal CCNL, all'autonomia organizzativa di ciascuna amministrazione, rendendo pressoché impossibile una mappatura omogenea delle professioni tra amministrazioni pubbliche.

A ciò si aggiunge, che nel tempo, i profili professionali sono diventati sempre meno rappresentativi della professione effettivamente svolta dall'individuo. Ciò è in parte legato alla funzione intrinseca del profilo professionale, così come inteso nell'accezione giuridica, ovvero non tanto quello di indentificare chiaramente una professione, ma piuttosto un ambito giuridico-contrattuale di lavoro entro cui le attività dell'individuo si esplicano.

Per raggiungere questo obiettivo, la rilevazione sperimentale si è avvalsa quindi di un'altra classificazione già esistente, ovvero la classificazione internazionale delle professioni utilizzata dall'Istat e dai soggetti Sistan per la produzione delle statistiche ufficiali sulle professioni. Si tratta, più in

particolare, della classificazione internazionale delle professioni la quale, articolata in cinque livelli, identifica chiaramente le unità professionali (un insieme molto piccolo di professioni), cui si associano una serie di compiti, competenze e attitudini che permettono di identificare chiaramente quanto di fatto viene svolto dall'individuo.

Esplorare gli esiti di questa prima rappresentazione costituisce dunque un elemento conoscitivo di indubbio valore.

Nel corso della rilevazione, la raccolta delle informazioni è stata suddivisa in due passaggi. Nel primo sono state coinvolte le amministrazioni che avevano il compito di associare a ciascun individuo la posizione economica di appartenenza. Le amministrazioni coinvolte sono state 26. Nel secondo passaggio l'azione era lasciata ai singoli dipendenti. A ciascun dipendente è stato richiesto dapprima di indicare le tre principali attività in cui consiste il proprio lavoro, cui far seguire l'individuazione della professione svolta, da selezionarsi rispetto alla classificazione Istat. I dati individuali raccolti ammontano a poco meno di 30.000 dipendenti, di cui circa 10.000 negli enti locali e 2.000 nei ministeri.

Poiché poi la rilevazione della professione e dei compiti si basa sulle indicazioni fornite dai singoli dipendenti, indipendentemente dalla posizione giuridico economica rivestita dagli stessi all'interno dell'amministrazione, ai fini di una prima rappresentazione, i dati presentati di seguito sono stati selezionati con lo scopo di ridurre al minimo le incongruenze in termini di corretta classificazione della professione individuata.

In quest'ottica, si è proceduto in prima istanza, ad approfondire le professioni dichiarate dai soli individui che lavorano in enti locali (contratto RALN) e nei Ministeri, limitando altresì l'analisi alle sole categorie C e D degli enti locali e di seconda e terza fascia per le amministrazioni centrali.

Si presentano di seguito gli esiti di una prima esplorazione circa i due principali profili (unità professionali è il termine corretto) che si occupano della gestione delle risorse umane.

Le unità professionali individuate attengono nello specifico agli "Addetti alla gestione delle risorse umane" ed agli "Specialisti in risorse umane".

Da questa prima distinzione è già evidente la dicotomia introdotta dalla classificazione Istat ("Addetti" e "Specialisti") con lo scopo di configurare una chiara demarcazione rispetto al grado di responsabilità associato alle due professioni.

quali: relazioni sindacali, assunzioni, organizzazione, formazione, ecc. Anche il livello di responsabilità può essere facilmente dedotto dalle locuzioni verbali più ricorrenti quali: controllare, redigere. Non mancano poi richiami, anche se meno frequenti a: contratti, concorsi, obiettivi, coordinamento.

Permangono in entrambe le figure dei forti riferimenti alla natura amministrativa delle due professioni, rinvenibili nei riferimenti a termini quali: procedura, delibera, atti e dati.

Figura 2 - Gli Specialisti nelle risorse umane: “le parole” che ricorrono maggiormente nelle descrizioni individuali



2. Le retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato⁴

I dati delle retribuzioni contrattuali nel settore privato e nella pubblica amministrazione di questa sezione sono aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 aprile, che presenta le informazioni del trimestre gennaio/marzo 2020.

Nell'ultimo trimestre 2019 sono stati recepiti cinque accordi⁵ e ne sono scaduti due⁶. Alla fine del 2019, i contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica riguardano il 55,4% degli occupati - circa 6,9 milioni - mentre sono in attesa di rinnovo circa 5,5 milioni di dipendenti. Nel 2019 la retribuzione oraria media è cresciuta dell'1,1% con una dinamica meno sostenuta rispetto all'anno precedente, a causa del mancato rinnovo contrattuale per quasi la metà dei dipendenti. Aumenti superiori alla media sono rilevati nel settore pubblico (+1,9%) e, tra i privati, nell'agricoltura (+1,8%) e nell'industria chimica (+1,5%).

Durante il primo trimestre 2020 sono stati recepiti tre accordi⁷ e ne sono scaduti dieci⁸. A fine marzo i contratti collettivi nazionali in vigore per la parte economica riguardavano il 19,6% degli occupati - circa 2,4 milioni - e un monte retributivo pari al 20,1% del totale. Sono quindi in attesa di rinnovo 51 contratti, applicati a circa 9,9 milioni di dipendenti - l'80,4% del totale - con un monte retributivo pari al 79,9%.

⁴ 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.

⁵ Estrazione di minerali energetici e petrolifere, lapidei, energia elettrica, autorimesse e autonoleggi e gas e acqua.

⁶ Conciarie e alimentari.

⁷ Società e consorzi autostradali, servizi a terra negli aeroporti e imprese creditizie.

⁸ Impiegati agricoli, calzature, carta e cartotecnica, vetro, ceramica, metalmeccanica, commercio, mobilità, assicurazioni e servizi socio assistenziali.

Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali⁹

Le *variazioni congiunturali*¹⁰ (cfr. l'*appendice statistica*, nella prima sezione sono riportati gli indici mensili e nella seconda sezione le variazioni congiunturali) relative agli indici mensili dell'ultimo trimestre del 2019 e del primo trimestre 2020 restituiscono:

- per il *settore privato* (cfr. *appendice statistica 3.1*) variazioni nulle negli ultimi due mesi dell'anno e nel primo mese del 2020, e un incremento di +0,1% a ottobre e febbraio e di un +0,2 a marzo – tutti generati dall'applicazione di aumenti tabellari in vari settori (v. nota 2 e 4);
- per il *complesso della PA (dirigenti e non dirigenti)* (cfr. *appendice statistica 3.2*), a novembre si rileva un +0,1% (professori universitari, militari e difesa¹¹ cfr. *appendice statistica 3.4*) e a gennaio un +0,6% dovuto all'applicazione del contratto dei dirigenti del Servizio sanitario nazionale (*dirigenza contrattualizzata Aran*, cfr. *appendice statistica 3.3*); mentre nei restanti mesi non si annotano variazioni;
- per il complesso del *personale non dirigente della PA* (cfr. *appendice statistica 3.5*) e nello specifico, sia per il *personale afferente ai comparti di contrattazione collettiva Aran* (cfr. *appendice statistica 3.6*), che per il *personale non dirigente del comparto sicurezza* (cfr. *appendice statistica 3.7*) durante i sei mesi analizzati non si ricava alcuna variazione.

Le *variazioni tendenziali*¹² da aprile 2019 a marzo 2020, riportate in *tavola 6*, rilevano per l'intera economia dei valori in costante diminuzione che, partendo dal +1,5% arrivano ad un costante +0,7% per poi cominciare a risalire lievemente nel primo trimestre 2020.

⁹ La rilevazione mensile Istat fornisce i numeri indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente, cioè una misura delle variazioni dei compensi che spetterebbero, nell'arco di un anno, ai lavoratori dipendenti, nell'ipotesi che essi siano presenti al lavoro tutti i giorni lavorativi durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta e per le ore previste. L'indagine tiene conto degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo – paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui essi assumono rilevanza), premi mensili; comprende, inoltre, le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni regolarmente corrisposte in specifici periodi dell'anno. Sono invece esclusi i premi occasionali, gli straordinari, gli effetti sanciti dalla contrattazione decentrata, gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum e in generale tutti gli emolumenti non continuativi. Gli indicatori fanno riferimento ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale. Complessivamente i contratti rilevati dall'indagine sono 74.

¹⁰ Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente.

¹¹ A seguito dei DLgs 94 e 95 del maggio 2017, adeguamento economico per una specifica figura in applicazione del DPCM del 24 ottobre 2019.

¹² Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

Tavola 6 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici in base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 aprile 2020 (gennaio-marzo 2020)

	apr-19	mag-19	giu-19	lug-19	ago-19	set-19	ott-19	nov-19	dic-19	gen-20	feb-20	mar-20
Settore privato ¹	0,8	0,8	0,9	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7	0,5	0,6	0,8
Industria	1,1	1,1	1,0	0,9	0,9	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8
Servizi privati	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,7
P.A. (non dirigenti)	3,8	3,8	0,5	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
Comparti di contrattazione collettiva ²	3,7	3,7	0,4	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Altri comparti pubblici ³	4,2	4,2	0,7	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
P.A. (dirigenti)	0,2	0,2	0,2	0,8	0,8	0,8	1,0	1,3	1,3	5,2	5,2	5,2
Dirigenti contrattualizzati ⁴	0,3	0,3	0,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	6,9	6,9	6,9
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	3,2	3,2	0,4	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	1,4	1,4	1,4
Indice generale economia ⁶	1,5	1,5	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9

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 PA.

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

- per il *settore privato* variazioni in leggero calo fino a gennaio 2020; in particolare, il macro settore *dell'industria* restituisce, per tutto il periodo considerato, variazioni tendenziali superiori all'intero settore privato, ma anch'esso in tendenziale diminuzione, mentre il macro settore dei *servizi privati* espone valori oscillanti e in lieve crescita nel primo trimestre 2020;
- per il *personale non dirigente della PA* si trovano variazioni in caduta dal +3,8% di aprile e maggio 2019 al costante e fisso +0,7 fatto registrare da luglio 2019 fino a marzo 2020. Nello specifico, per il *personale dei comparti di contrattazione collettiva* dal +3,7% al +0,6%; mentre, per il *personale non dirigente non contrattualizzato Aran* (forze armate e dell'ordine) si passa dal +4,2% al +0,5%;
- la *dirigenza non contrattualizzata (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine)* restituisce fino a settembre 2019 valori pari a zero; ad ottobre un +0,4% e negli ultimi cinque mesi +1,6% generato da aumenti tabellari per una specifica figura delle forze

dell'ordine e militari e difesa, in applicazione dei D.Lgs. 94 e 95 del maggio 2017 e del DPCM del 24 ottobre 2019;

- infine, per la *dirigenza contrattualizzata Aran* per il primo trimestre di osservazione si registra un +0,3%, effetto dell'erogazione dell'IVC e nei successivi sei mesi un costante +1,2%, proveniente dalla firma del CCNL dell'Area Istruzione e ricerca; infine, nel primo trimestre del 2020 l'applicazione del contratto dell'Area Sanità fa registrare un +6,9%.

In un'analisi di medio periodo la **tavola 7** riporta le *medie annue* degli indici mensili dal 2010 al 2020 e le relative *variazioni percentuali annue*. In questo periodo l'indice generale dell'economia ha evidenziato una continua e costante diminuzione, passando da un +2,2% del 2010 fino al +0,5% del 2016, solo nel biennio 2018/2019 la variazione annua risale ad un +1,4% e +1% per poi registrare un +0,5% nel 2020.

Tavola 7 – Retribuzioni contrattuali: medie annue dei numeri indice, variazioni % annue

Indici in base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 aprile 2020 (gennaio-marzo 2020)

		<i>Numeri indici - Medie annue</i>										
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Settore privato ¹		90,9	92,7	94,6	96,4	97,9	99,5	100,3	101,0	102,1	102,9	103,3
	Industria	89,2	91,4	93,7	95,3	97,4	99,7	100,2	100,7	101,6	102,5	103,0
	Servizi privati	92,4	93,9	95,6	104,6	98,5	99,4	100,4	101,2	102,5	103,1	103,5
P.A. (non dirigenti)		99,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,8	104,7	105,0
	Comparti di contrattazione collettiva ²	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	102,2	104,1	104,3
	Altri comparti pubblici ³	97,2	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,8	105,4	107,4	107,6
P.A. (dirigenti)		98,5	99,5	99,5	100,1	100,3	100,2	100,0	100,0	100,1	100,6	105,3
	Dirigenti contrattualizzati ⁴	98,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,7	106,9
	Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	98,1	98,4	98,4	100,3	100,9	100,7	100,0	100,0	100,2	100,5	101,8
Complesso P.A. (dir. e non dir.)		99,2	99,9	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,4	104,0	105,0
Indice generale economia ⁶		93,2	94,8	96,1	97,4	98,5	99,7	100,2	100,7	102,2	103,2	103,8

Continua tavola 7

	Variazioni percentuali annue										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Settore privato ¹	2,4	2,1	2,0	1,9	1,6	1,6	0,8	0,7	1,1	0,8	0,4
Industria	2,7	2,5	2,4	1,8	2,2	2,3	0,5	0,5	0,9	0,9	0,6
Servizi privati	2,2	1,7	1,8	2,0	1,0	0,9	1,0	0,9	1,3	0,5	0,5
P.A. (non dirigenti)	1,4	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	2,7	1,9	0,2
Comparti di contrattazione collettiva ²	1,4	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2
Altri comparti pubblici ³	1,2	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2
P.A. (dirigenti)	2,6	1,0	0,0	0,7	0,2	-0,1	-0,2	0,0	0,1	0,6	4,6
Dirigenti contrattualizzati ⁴	2,2	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	3,6	0,3	0,0	2,0	0,6	-0,2	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	1,6	0,8	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	2,2	1,6	0,9
Indice generale economia ⁶	2,2	1,7	1,4	1,4	1,1	1,1	0,5	0,6	1,4	1,0	0,5
Inflazione ⁷	1,5	2,8	3,0	1,2	0,2	0,1	-0,1	1,2	1,2	0,6	-0,1

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 2020 è relativo all'inflazione acquisita su base annua, pubblicata da Istat in data 15 giugno 2020 (prezzi al consumo maggio 2020).

Per il 2019 la variazione dell'indice generale dell'economia del + 1% deriva, come già accaduto per il 2018, dalla sottoscrizione dei contratti per il personale non dirigente della PA (+1,9%) e da un minore aumento (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 minori è quello della dirigenza della PA, che rileva una crescita del +0,6%, data la tardiva e neppure completa sottoscrizione dei CCNL di riferimento.

Il grafico riportato nella **tavola 8** restituisce la *variazione cumulata* per l'intero periodo 2010-2020, e mostra una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia pari al +13,8%, così scomponibile:

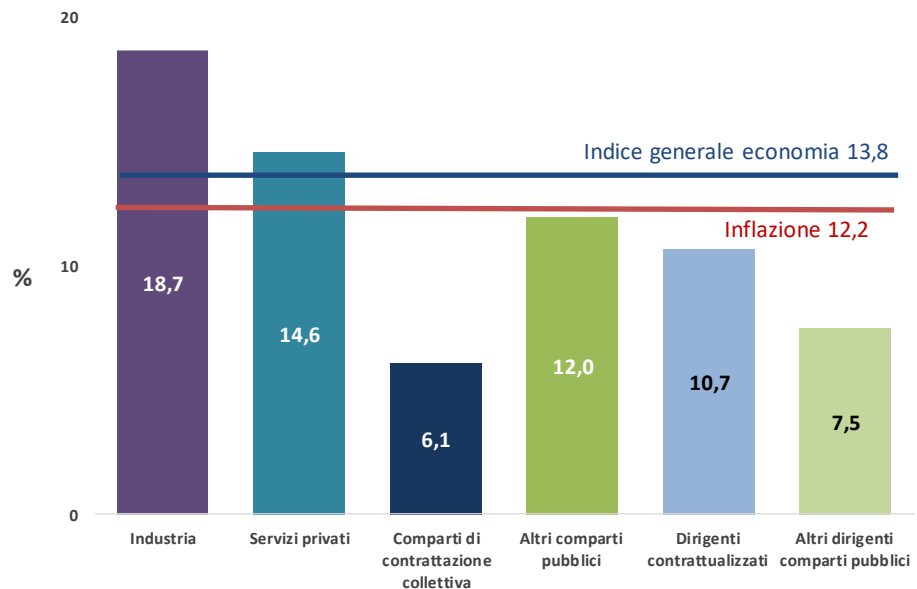
- +18,7% per l'*industria* che, tranne nel triennio 2017/2019, sembra risentire meno della crisi, con valori sempre sopra la media e con effetti che probabilmente hanno interessato maggiormente le dinamiche occupazionali che non quelle retributive;
- +14,6% per i *servizi privati*, che presentano quasi sempre una crescita vicino alla media dell'intera economia;

- +7,6% per il complesso della *pubblica amministrazione*, frutto essenzialmente del blocco contrattuale registrato fino a tutto il 2015 e del riavvio delle trattative dell'ultimo triennio. In particolare, la crescita cumulata del periodo è composta dal +12% per il personale non dirigente delle forze armate e dell'ordine, e dal +6,1% per il personale non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale. Il complesso della dirigenza riporta, invece un +9,7% che si compone nella crescita del +10,7% per la dirigenza contrattualizzata Aran e del +7,5% per i dirigenti in regime di diritto pubblico.

Tavola 8 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % cumulate periodo 2020/2010

Indici in base dicembre 2015=100

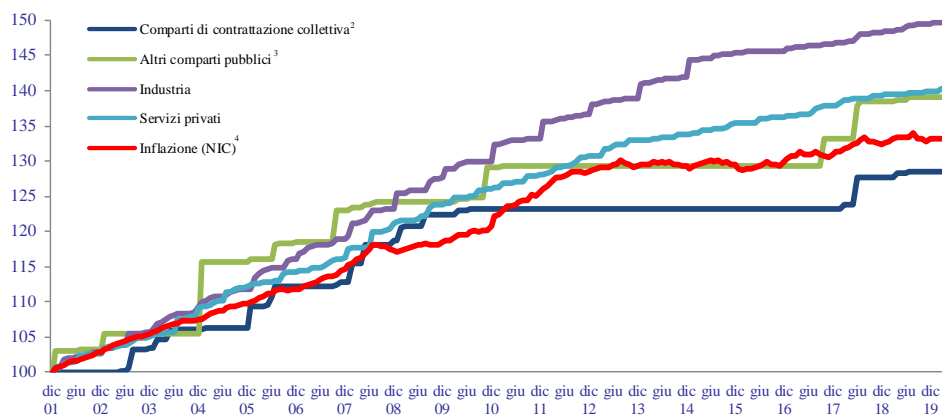
Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 30 ottobre 2019 (luglio-settembre 2019)



Infine, osservando gli indici mensili nel lungo periodo, riportiamo l'andamento delle retribuzioni contrattuali a far data da dicembre 2001 con la medesima base, anziché quella utilizzata ora da Istat di dicembre 2015. Il grafico di *tavola 9*, evidenzia 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.

Tavola 9 – Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione e nel Settore Privato e confronti con l’inflazione

Base dicembre 2001=100¹ Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 aprile 2020 (gennaio-marzo 2020)



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).

La curva delle retribuzioni contrattuali dei dipendenti 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 consumo¹³ da aprile 2011, è tornata a crescere, come già visto, a seguito della sottoscrizione dei CCNL di competenza Aran (Funzioni Centrali a febbraio 2018, Istruzione e ricerca ad aprile e Funzioni Locali e Sanità a maggio)¹⁴.

L'andamento delle retribuzioni contrattuali del *personale non dirigente in regime di diritto pubblico* (comparti delle forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco) è altrettanto stabile da marzo 2011 a settembre 2017, e mostra l'aumento dell'indice delle retribuzioni contrattuali ad ottobre 2017 e poi a giugno e luglio 2018 e la corresponsione dell'IVC ad aprile e luglio 2019.

¹³ Si tenga conto che da dicembre 2001 con valore pari a 100, a marzo 2020 il valore dell'inflazione è pari a 133,4.

¹⁴ 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, ed infine a 128,6 a settembre 2019 (altra corresponsione IVC).

Le retribuzioni per l'industria mostrano una crescita costante, superiore sia agli altri raggruppamenti che all'inflazione.

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

Le retribuzioni contrattuali annue di competenza

Le analisi che seguono si basano sulle indagini Istat “*Retribuzioni contrattuali di competenza annue*”¹⁵, che riportano il valore assoluto delle retribuzioni fissate dai contratti collettivi nazionali di lavoro inglobando voci, come *una tantum* e arretrati¹⁶, non considerate nelle elaborazioni degli indici mensili del precedente paragrafo (IRC). Tali componenti retributive sono attribuite (c.d. *ricollocazione degli arretrati*) secondo le esatte decorrenze fissate dai contratti¹⁷, rendendo quindi la dinamica della retribuzione contrattuale annua di competenza differente da quella calcolata sulle medie annue degli indici mensili che, per definizione, escludono tali voci.

L'operazione della ricollocazione degli arretrati rende pertanto evidente l'andamento delle dinamiche salariali, depurate dagli effetti prodotti dai ritardi nei rinnovi - che influenzano invece le retribuzioni di cassa e in parte gli indici mensili.

I valori della retribuzione contrattuale annua (RCA)¹⁸, diffusi annualmente dall'Istat, sono calcolati sia per cassa che per competenza¹⁹.

Ulteriore specificità di questa indagine è la distinzione della tipologia di inquadramento del personale: *operai, impiegati/quadri, totale dipendenti al*

¹⁵ Per i dati delle rilevazioni Istat si veda la sezione del sito dedicata al *data warehouse* delle statistiche prodotte dall'istituto all'indirizzo: <http://dati.istat.it/>

¹⁶ Nel caso di aumenti fissati con decorrenza retroattiva, che rappresentano il tipico caso nei contratti della pubblica amministrazione a copertura dei periodi di vacanza contrattuale, l'indice mensile delle retribuzioni contrattuali non segue l'evoluzione della retribuzione di competenza ma riflette, invece, il livello della retribuzione tabellare spettante al momento dell'entrata in vigore del contratto.

¹⁷ Mentre nel caso della retribuzione annua di cassa, le stesse voci sono attribuite ai mesi in cui queste sono state corrisposte.

¹⁸ I valori presi in considerazione sono al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali (oneri sociali).

¹⁹ La rilevazione prende in considerazione le retribuzioni degli occupati a tempo pieno previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con riferimento ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e livello di inquadramento contrattuale. I dati sono determinati conformemente alla struttura occupazionale e retributiva che ha base di riferimento dicembre 2015. In tal caso è soddisfatta l'esigenza di valutare la dinamica delle retribuzioni al netto degli effetti dovuti a: mutamenti nella struttura dell'occupazione per qualifica, livello di inquadramento, regime orario, anzianità, straordinari, contrattazione decentrata e al tempo di lavoro effettivamente prestato per assenze, conflitti, permessi, aspettative o altro ancora.

netto dirigenti. Questa ripartizione è particolarmente efficace per la nostra analisi poiché permette, esaminando i dati di impiegati e quadri, ed escludendo sia la categoria dei dirigenti sia quella degli operai, un confronto fra categorie omogenee.

A tal proposito, nelle *tavole 10a e 10b* sono evidenziati, per il periodo 2015/2019, i dati relativi alle retribuzioni contrattuali annue di competenza per le categorie degli impiegati e dei quadri, espresse rispettivamente in valori assoluti e in variazioni percentuali annue e cumulate.

La *tavola 10a* restituisce per il 2019 un valore medio per il complesso dell'economia pari a € 28.576. L'intero macro aggregato del *settore privato* riporta un valore quasi pari a tale valore medio; considerando invece i principali raggruppamenti si nota un consistente scostamento per l'*agricoltura* (-1.539 € pari al -5,4%) e una differenza meno importante per i *servizi privati* (-542 € pari al -1,9%); invece il settore dell'*industria* rileva un valore medio superiore al totale economia per un importo di 1.150 €, pari al +4%.

Focalizzando i contratti del settore privato che, per composizione professionale, presentano caratteristiche di maggiore confrontabilità con il settore pubblico, si riportano per il macro settore *industria*²⁰ i contratti della chimica²¹, delle attività manifatturiere²² e dell'energia elettrica e gas²³, i cui rispettivi valori retributivi presentano scostamenti significativi dal valore del totale economia (per i chimici la differenza è di +2.330 € pari al +8,2%, per le attività manifatturiere +124 € che corrisponde al +0,4%, e per energia elettrica e gas +8.488 pari al +29,7%).

²⁰ Il raggruppamento dell'Industria rappresenta il 20% del complesso degli impiegati e quadri del totale economia.

²¹ Il contratto dei chimici si applica al 3% degli impiegati del settore privato.

²² Il contratto delle attività manifatturiere si applica al 29,2% degli impiegati del settore privato.

²³ Il contratto energia elettrica e gas si applica all'1,2% degli impiegati del settore privato.

Tavola 10a – Retribuzioni contrattuali annue di competenza¹. Valori assoluti medi pro-capite

Impiegati e quadri, anni 2015-2019. Base dicembre 2015

	2015	2016	2017	2018	2019
Settore privato	27.646	27.879	28.118	28.418	28.595
Agricoltura	25.821	25.905	26.514	26.653	27.037
Industria	28.918	29.043	29.235	29.445	29.726
<i>di cui:</i> chimica	29.490	29.642	29.940	30.455	30.906
metalmecanica	28.303	28.303	28.400	28.477	28.700
energia elettrica e gas	35.572	35.814	36.288	36.746	37.064
Servizi privati	27.016	27.304	27.565	27.911	28.034
<i>di cui:</i> credito e assicurazioni	38.424	38.548	38.919	39.345	39.632
Totale attività P.A.	27.121	27.385	27.684	28.309	28.547
Comparti di contrattazione collettiva ²	26.271	26.372	26.578	27.255	27.518
<i>di cui:</i> ministeri	25.895	25.998	26.205	26.931	27.175
enti pubblici non economici	27.160	27.273	27.504	28.217	28.470
regioni e autonomie locali	23.644	23.744	23.945	24.611	24.847
servizio sanitario nazionale	26.011	26.118	26.336	26.938	27.247
scuola	27.020	27.117	27.316	28.021	28.276
Forze dell'ordine	32.359	33.457	34.157	34.526	34.639
Militari - difesa	30.549	31.639	32.349	32.756	32.876
Totale economia	27.435	27.680	27.944	28.374	28.576

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat al 18 maggio 2020 (base 2015).

¹ I valori sono al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali (oneri sociali).

² Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

Analogamente, all'interno del macro raggruppamento dei *servizi privati* il contratto credito e assicurazioni²⁴, anch'esso comparabile quanto a professionalità con il settore pubblico, rileva un importante scostamento dal valore medio (+11.056 € pari al +38,7%).

L'aggregato della *pubblica amministrazione* evidenzia, per tutto il periodo considerato, livelli retributivi inferiori alla media generale dell'economia; anche in questo caso, si notano differenze tra i *comparti di contrattazione collettiva Aran*, dove lo scostamento è inferiore e più importante (-1.058 € pari al -3,7% per il 2019) ed i *comparti forze dell'ordine e militari e difesa*, i cui valori sono più elevati rispetto alla media generale (rispettivamente +6.063 € per un +21,2% e +4.300 € che corrisponde al +15%).

²⁴ Il contratto del credito e assicurazioni si applica al 9,5% degli impiegati del settore privato.

Fra i diversi comparti di contrattazione collettiva rappresentati dall'Aran le regioni e autonomie locali mostrano una sostanziosa differenza negativa (-3.729 € pari al -13%), seguono il comparto ministeri (-1.401 € pari al -4,9%), il servizio sanitario nazionale (-1.329 € pari a -4,7%) e la scuola (-300€ pari al -1%).

Le *variazioni percentuali annue*, riportate nella *tavola 10b*, evidenziano per il 2019 un aumento dello 0,7% per le retribuzioni contrattuali annue del totale economia, proveniente dal settore privato (+0,6%) e, in particolare, dall'agricoltura (+1,4%), dall'industria (+1%) e dai servizi privati (+0,4%).

Tavola 10b – Retribuzioni contrattuali annue di competenza. Variazioni % annue e cumulate

Impiegati e quadri, anni 2015-2019. Base dicembre 2015

	2016	2017	2017	2019	2015/2019
Settore privato	0,8%	0,9%	1,1%	0,6%	3,4%
Agricoltura	0,3%	2,4%	0,5%	1,4%	4,6%
Industria	0,4%	0,7%	0,7%	1,0%	2,8%
<i>di cui:</i> chimica	0,5%	1,0%	1,7%	1,5%	4,7%
metalmeccanica	0,0%	0,3%	0,3%	0,8%	1,4%
energia elettrica e gas	0,7%	1,3%	1,3%	0,9%	4,1%
Servizi privati	1,1%	1,0%	1,3%	0,4%	3,7%
<i>di cui:</i> credito e assicurazioni	0,3%	1,0%	1,1%	0,7%	3,1%
Totale attività P.A.	1,0%	1,1%	2,3%	0,8%	5,2%
Comparti di contrattazione collettiva ¹	0,4%	0,8%	2,5%	1,0%	4,7%
<i>di cui:</i> ministeri	0,4%	0,8%	2,8%	0,9%	4,9%
enti pubblici non economici	0,4%	0,8%	2,6%	0,9%	4,8%
regioni e autonomie locali	0,4%	0,8%	2,8%	1,0%	5,0%
servizio sanitario nazionale	0,4%	0,8%	2,3%	1,1%	4,7%
scuola	0,4%	0,7%	2,6%	0,9%	4,6%
Forze dell'ordine	3,4%	2,1%	1,1%	0,3%	6,9%
Militari - difesa	3,6%	2,2%	1,3%	0,4%	7,4%
Totale economia	0,9%	1,0%	1,5%	0,7%	4,1%

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat al 18 maggio 2020 (base 2015).

¹ Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

Per il settore pubblico la variazione è del +0,8% ed in particolare un +1% nei comparti di contrattazione Aran ed un +1,1% per il servizio sanitario nazionale, mentre le forze dell'ordine e i militari e difesa evidenziano un aumento rispettivamente dello 0,3% e 0,4%.

L'ultima colonna della tavola riporta la *variazione cumulata* per il periodo 2015-2019. Per il totale economia la crescita è pari al 4,1%. Tale valore è

ampiamente superato dall'intera pubblica amministrazione che, con la ripresa dell'attività contrattuale, restituisce una variazione dell'5,2% e, nello specifico, +6,9% per le forze dell'ordine, e per i militari-difesa +7,4%. Il settore privato rileva un aumento del 3,4% ed in particolare sopra la media si trova l'agricoltura (+4,6%) e il contratto della chimica (4,7%).

3. Appendice statistica

Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato¹

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,6	101,5	102,6	103,2	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0
feb.	100,1	100,6	101,6	102,6	103,3	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1
mar.	100,1	100,7	101,9	102,7	103,4	0,0	0,1	0,2	0,0	0,2
apr.	100,1	100,8	101,9	102,7		0,0	0,1	0,0	0,0	
mag.	100,1	100,8	101,9	102,8		0,0	0,0	0,0	0,1	
giu.	100,3	100,9	102,1	102,9		0,2	0,0	0,2	0,2	
lug.	100,3	100,9	102,3	103,0		0,0	0,0	0,2	0,0	
ago.	100,3	101,2	102,3	103,0		0,0	0,3	0,0	0,0	
set.	100,4	101,2	102,3	103,0		0,0	0,0	0,0	0,1	
ott.	100,5	101,4	102,5	103,1		0,1	0,1	0,2	0,1	
nov.	100,5	101,4	102,5	103,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,5	101,4	102,5	103,2		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	0,9	0,6	0,9	1,1	0,5	1,6	0,7	0,8	1,1	0,7
feb.	0,9	0,5	1,0	1,0	0,6	1,5	0,7	0,8	1,1	0,7
mar.	1,0	0,6	1,2	0,8	0,8	1,5	0,7	0,8	1,1	0,7
apr.	0,7	0,7	1,1	0,8		1,4	0,7	0,9	1,1	
mag.	0,7	0,7	1,1	0,8		1,3	0,7	0,9	1,0	
giu.	0,8	0,6	1,2	0,9		1,3	0,6	1,0	1,0	
lug.	0,8	0,6	1,4	0,7		1,2	0,6	1,0	1,0	
ago.	0,8	0,9	1,1	0,7		1,1	0,6	1,0	0,9	
set.	0,7	0,9	1,0	0,8		1,0	0,6	1,1	0,9	
ott.	0,7	0,9	1,1	0,7		1,0	0,7	1,1	0,9	
nov.	0,5	0,9	1,1	0,7		0,9	0,7	1,1	0,8	
dic.	0,5	0,9	1,1	0,7		0,8	0,7	1,1	0,8	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,3	101,0	102,1	102,9	103,3
b. Variazione % su anno precedente	0,8	0,7	1,1	0,8	0,4
- determinata da trascinamento ⁶	0,5	0,2	0,4	0,4	0,2
- determinata in corso d'anno ⁷	0,3	0,5	0,7	0,4	0,2

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.

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

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2020 (gennaio-marzo 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,0	100,5	103,6	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
feb.	100,0	100,0	100,5	103,6	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,8	103,6	105,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,8	104,0		0,0	0,0	0,0	0,3	
mag.	100,0	100,0	100,8	104,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,0	103,5	104,0		0,0	0,0	2,8	0,0	
lug.	100,0	100,0	103,6	104,3		0,0	0,0	0,1	0,3	
ago.	100,0	100,0	103,6	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	103,6	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,5	103,6	104,3		0,0	0,5	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,5	103,6	104,4		0,0	0,0	0,0	0,1	
dic.	100,0	100,5	103,6	104,4		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	0,0	0,0	0,5	3,1	1,4	0,0	0,0	0,2	2,5	1,5
feb.	0,0	0,0	0,5	3,1	1,4	0,0	0,0	0,2	2,7	1,4
mar.	0,0	0,0	0,8	2,8	1,4	0,0	0,0	0,3	2,8	1,2
apr.	0,0	0,0	0,8	3,2		0,0	0,0	0,3	3,0	
mag.	0,0	0,0	0,8	3,2		0,0	0,0	0,4	3,3	
giu.	0,0	0,0	3,5	0,4		0,0	0,0	0,7	3,0	
lug.	0,0	0,0	3,6	0,7		0,0	0,0	1,0	2,7	
ago.	0,0	0,0	3,6	0,7		0,0	0,0	1,3	2,5	
set.	0,0	0,0	3,6	0,7		0,0	0,0	1,6	2,2	
ott.	0,0	0,5	3,1	0,7		0,0	0,0	1,8	2,0	
nov.	0,0	0,5	3,1	0,7		0,0	0,1	2,0	1,8	
dic.	0,0	0,5	3,1	0,7		0,0	0,1	2,1	1,8	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,1	102,4	104	105,0
b. Variazione % su anno precedente	-0,0	0,1	2,2	1,6	0,9
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,4	1,2	0,3
- determinata in corso d'anno ⁷	-0,0	0,1	1,8	0,4	0,6

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.

Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata¹

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2020 (gennaio-marzo 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,0	100,0	100,0	106,9	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6
feb.	100,0	100,0	100,0	100,0	106,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,0	100,0	106,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,0	100,3		0,0	0,0	0,0	0,3	
mag.	100,0	100,0	100,0	100,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,0	100,0	100,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	100,0	100,0	100,0	101,2		0,0	0,0	0,0	0,9	
ago.	100,0	100,0	100,0	101,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	100,0	101,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,0	100,0	101,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	100,0	101,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,0	100,0	101,2		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3
feb.	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4
apr.	0,0	0,0	0,0	0,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	0,0	0,0	0,0	0,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	0,0	0,0	0,0	0,3		0,0	0,0	0,0	0,1	
lug.	0,0	0,0	0,0	1,2		0,0	0,0	0,0	0,2	
ago.	0,0	0,0	0,0	1,2		0,0	0,0	0,0	0,3	
set.	0,0	0,0	0,0	1,2		0,0	0,0	0,0	0,4	
ott.	0,0	0,0	0,0	1,2		0,0	0,0	0,0	0,5	
nov.	0,0	0,0	0,0	1,2		0,0	0,0	0,0	0,6	
dic.	0,0	0,0	0,0	1,2		0,0	0,0	0,0	0,6	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,0	100,0	100,7	106,9
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,0	0,0	0,7	5,7

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.

Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico¹

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2020 (gennaio-marzo 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,0	100,2	100,2	101,8	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,2	100,2	101,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,2	100,2	101,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	100,0	100,0	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,0	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	100,0	100,0	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
ago.	100,0	100,0	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	100,2	100,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,0	100,2	100,6		0,0	0,0	0,0	0,4	
nov.	100,0	100,0	100,2	101,8		0,0	0,0	0,0	1,2	
dic.	100,0	100,0	100,2	101,8		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	-0,9	0,0	0,2	0,0	1,6	-0,3	-0,6	0	0,2	0,4
feb.	-0,9	0,0	0,2	0,0	1,6	-0,4	-0,5	0	0,2	0,6
mar.	-0,9	0,0	0,2	0,0	1,6	-0,5	-0,5	0,1	0,2	0,7
apr.	-0,9	0,0	0,2	0,0		-0,5	-0,4	0,1	0,2	
mag.	-0,9	0,0	0,2	0,0		-0,6	-0,3	0,1	0,1	
giu.	-0,9	0,0	0,2	0,0		-0,7	-0,2	0,1	0,1	
lug.	-0,9	0,0	0,2	0,0		-0,8	-0,2	0,1	0,1	
ago.	-0,9	0,0	0,2	0,0		-0,8	-0,1	0,1	0,1	
set.	-0,9	0,0	0,2	0,0		-0,9	0,0	0,2	0,1	
ott.	0,0	0,0	0,2	0,4		-0,8	0,0	0,2	0,1	
nov.	0,0	0,0	0,2	1,6		-0,8	0,0	0,2	0,2	
dic.	0,0	0,0	0,2	1,6		-0,7	0,0	0,2	0,3	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,0	100,2	100,5	101,8
b. Variazione % su anno precedente	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3
- determinata da trascinamento ⁶	-0,7	0,0	0,0	0,0	1,3
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,0	0,2	0,3	0,0

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.

Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione¹

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2020 (gennaio-marzo 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,0	100,6	104,3	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,6	104,3	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,9	104,3	105,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,9	104,7		0,0	0,0	0,0	0,4	
mag.	100,0	100,0	100,9	104,7		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,0	104,2	104,7		0,0	0,0	3,3	0,0	
lug.	100,0	100,0	104,3	105,0		0,0	0,0	0,1	0,3	
ago.	100,0	100,0	104,3	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	104,3	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,6	104,3	105,0		0,0	0,6	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,6	104,3	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,6	104,3	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	0,0	0,0	0,6	3,7	0,7	0,0	0,0	0,2	2,9	1,6
feb.	0,0	0,0	0,6	3,7	0,7	0,0	0,0	0,2	3,2	1,3
mar.	0,0	0,0	0,9	3,4	0,7	0,0	0,0	0,3	3,4	1,1
apr.	0,0	0,0	0,9	3,8		0,0	0,0	0,4	3,6	
mag.	0,0	0,0	0,9	3,8		0,0	0,0	0,5	3,9	
giu.	0,0	0,0	4,2	0,5		0,0	0,0	0,8	3,6	
lug.	0,0	0,0	4,3	0,7		0,0	0,0	1,2	3,2	
ago.	0,0	0,0	4,3	0,7		0,0	0,0	1,5	2,9	
set.	0,0	0,0	4,3	0,7		0,0	0,0	1,9	2,6	
ott.	0,0	0,6	3,7	0,7		0,0	0,0	2,2	2,4	
nov.	0,0	0,6	3,7	0,7		0,0	0,1	2,4	2,1	
dic.	0,0	0,6	3,7	0,7		0,0	0,1	2,5	2,0	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,1	102,8	104,7	105,0
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,1	2,7	1,9	0,2
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,4	1,4	0,2
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,1	2,3	0,5	0,0

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.

Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva¹

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2020 (gennaio-marzo 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,0	100,0	103,7	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	100,0	103,7	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,4	103,7	104,3	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,4	104,1		0,0	0,0	0,0	0,4	
mag.	100,0	100,0	100,4	104,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,0	103,7	104,1		0,0	0,0	3,3	0,0	
lug.	100,0	100,0	103,7	104,3		0,0	0,0	0,0	0,2	
ago.	100,0	100,0	103,7	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	103,7	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,0	103,7	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	103,7	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,0	103,7	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	0,0	0,0	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	2,5	1,6
feb.	0,0	0,0	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	2,8	1,3
mar.	0,0	0,0	0,4	3,3	0,6	0,0	0,0	0,0	3,1	1,1
apr.	0,0	0,0	0,4	3,7		0,0	0,0	0,1	3,4	
mag.	0,0	0,0	0,4	3,7		0,0	0,0	0,1	3,6	
giu.	0,0	0,0	3,7	0,4		0,0	0,0	0,4	3,3	
lug.	0,0	0,0	3,7	0,6		0,0	0,0	0,7	3,1	
ago.	0,0	0,0	3,7	0,6		0,0	0,0	1,0	2,8	
set.	0,0	0,0	3,7	0,6		0,0	0,0	1,3	2,6	
ott.	0,0	0,0	3,7	0,6		0,0	0,0	1,6	2,3	
nov.	0,0	0,0	3,7	0,6		0,0	0,0	1,9	2,1	
dic.	0,0	0,0	3,7	0,6		0,0	0,0	2,1	2,0	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,0	102,2	104,1	104,3
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,0	1,4	0,2
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,0	2,2	0,4	0,0

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.

Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico¹

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2020 (gennaio-marzo 2020)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	100,0	100,0	103,0	107,1	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	103,0	107,1	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	103,0	107,1	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	103,0	107,4		0,0	0,0	0,0	0,3	
mag.	100,0	100,0	103,0	107,4		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,0	106,7	107,4		0,0	0,0	3,5	0,0	
lug.	100,0	100,0	107,1	107,6		0,0	0,0	0,4	0,2	
ago.	100,0	100,0	107,1	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	107,1	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	103,0	107,1	107,6		0,0	3,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	103,0	107,1	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	103,0	107,1	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
gen.	0,0	0,0	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,0	4,6	1,7
feb.	0,0	0,0	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,3	4,7	1,4
mar.	0,0	0,0	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,5	4,8	1,1
apr.	0,0	0,0	3,0	4,2		0,0	0,0	1,8	4,9	
mag.	0,0	0,0	3,0	4,2		0,0	0,0	2,0	5,0	
giu.	0,0	0,0	6,7	0,7		0,0	0,0	2,6	4,5	
lug.	0,0	0,0	7,1	0,5		0,0	0,0	3,2	3,9	
ago.	0,0	0,0	7,1	0,5		0,0	0,0	3,8	3,4	
set.	0,0	0,0	7,1	0,5		0,0	0,0	4,3	2,8	
ott.	0,0	3,0	3,9	0,5		0,0	0,3	4,4	2,5	
nov.	0,0	3,0	3,9	0,5		0,0	0,5	4,5	2,2	
dic.	0,0	3,0	3,9	0,5		0,0	0,7	4,4	2,1	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2016	2017	2018	2019	2020
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,8	105,4	107,4	107,6
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	2,3	1,6	0,2
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,8	2,3	0,3	0,0

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.