

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

1

Anno 2022

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Anno 13, n. 1

*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 dicembre 2022**, salvo diversa indicazione.*

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

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

Via del Corso 476 - 00186 Roma

Tel. +39 06 32483233

E-mail: ufficiostudi@aranagenzia.it

<http://www.aranagenzia.it>

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

Questo rapporto è disponibile solo in formato elettronico

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

- ai fascicoli del **Rapporto semestrale Aran**;
 - ad alcune **elaborazioni statistiche**: Retribuzioni contrattuali; Retribuzioni medie pro-capite nella PA; Retribuzioni medie pro-capite nella PA e nel settore privato; Mobilità del personale nella PA; Occupati nella PA per: tipologia professionale, rapporto di lavoro, classi di età e di genere, classi di anzianità, titolo di studio; Employment and compensation nei Paesi Ocse;
 - ai fascicoli di **Aran Occasional Paper**;
 - ai **Rapporti sul Monitoraggio della contrattazione integrativa**;
 - ai **Rapporti Tematici Aran**.
-

Indice

1. <i>La conclusione della tornata contrattuale 2019-2021 per il personale non dirigente</i>	3
1.1 I contenuti economici dei quattro rinnovi.....	6
1.2 I nuovi sistemi di classificazione del personale	10
2. <i>Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato</i>	22
2.1 Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali.....	23
3. <i>Appendice statistica</i>	32
3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti)	32
3.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti)	33
3.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata	34
3.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico	35
3.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione	36
3.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva	37
3.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico	38

1. La conclusione della tornata contrattuale 2019-2021 per il personale non dirigente

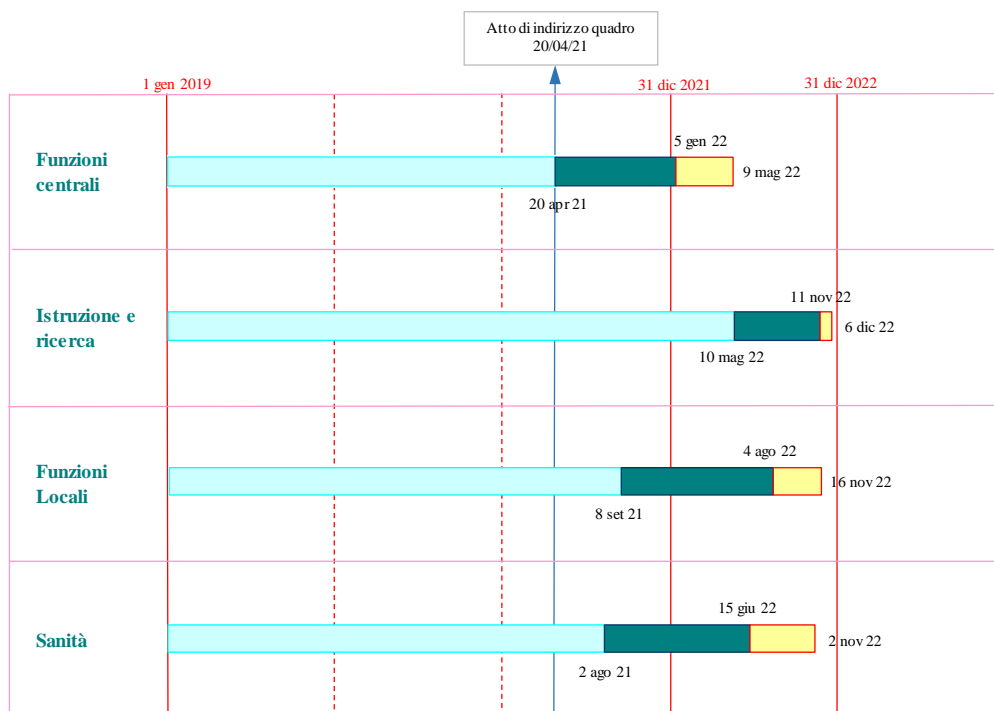
In precedenza, diversi numeri di questo Rapporto sono stati dedicati ad illustrare le dinamiche retributive che gli stanziamenti previsti nelle varie Leggi di bilancio avrebbero reso possibile, una volta rinnovati i corrispondenti CCNL. La tornata contrattuale è quella del triennio 2019-2021 e le Leggi di bilancio sono le tre relative allo stesso triennio più quella dedicata al 2022. Già nel Rapporto numero 1 del 2020 si era prospettata una prima quantificazione di quanto implicito negli stanziamenti delle prime tre Leggi Finanziarie, mentre nel numero 1 dell'annualità successiva è stato possibile tenere conto delle risorse complessive. Dal 2022 si sono infatti rese disponibili ulteriori risorse da dedicare al trattamento accessorio del personale, nonché a finanziare i nuovi ordinamenti professionali.

Come accennato, si tratta di disponibilità che per giungere nelle buste paga dei dipendenti pubblici devono passare attraverso la sigla dei CCNL. La [tavola 1](#) riprodotta in queste pagine illustra appunto la tempistica ad oggi dei suddetti rinnovi. Come si può vedere sono giunti alla sigla definitiva i quattro CCNL rivolti al personale non dirigente, ma questo è avvenuto quasi un anno dopo la chiusura del periodo di vigenza, cioè il triennio 2019-2021¹.

La Tavola prima richiamata consente una chiara rappresentazione circa la cadenza temporale delle varie fasi che consentono di rendere efficace il rinnovo dei CCNL. Un primo aspetto da ricordare riguarda l'evidenza, ormai assestata, che essendo necessarie tre Leggi di bilancio, se non quattro, per stanziare le risorse dedicate al miglioramento retributivo dei pubblici dipendenti, si parte con un ritardo strutturale già all'avvio dell'iter negoziale. In effetti, come riportato nella Tavola, l'Atto di indirizzo iniziale, che ha di fatto aperto la possibilità per l'Aran di avviare la propria attività di negoziazione, è giunto nell'Aprile del 2021. Secondo una tempistica fisiologica questo avrebbe dovuto avvenire al più tardi entro il primo semestre 2019.

¹ Il contratto Istruzione e ricerca è stato definito per i principali aspetti economici, con prosecuzione del negoziato (ancora in corso nel momento in cui scriviamo) per tutte le altre materie non trattate, tra le quali la revisione dei sistemi di classificazione professionale.

Tavola 1 – Tempistica di rinnovo CCNL comparti Aran, triennio 2019-2021



Legenda

- Fase I** - Preparazione (Comitati di Settore e Governo). Termina con trasmissione atto di indirizzo all'Aran
- Fase II** - Negoziazione (Aran ed OO.SS.). Termina con la firma della Ipotesi di CCNL
- Fase III** - Approvazione e certificazione (Comitati di Settore, Governo e Cortei dei Conti). Termina con la firma del CCNL definitivo

Come elemento di raffronto, può essere utile considerare quanto avvenuto in alcuni recenti rinnovi contrattuali, come nel caso dei Chimici, del Petrolio, dei Servizi a rete (Elettrico, Gas-Acqua e Ambiente). Come illustrato in *tavola 2*, i rinnovi per il triennio 2022-2024 si sono conclusi sostanzialmente entro la prima metà del 2022. Peraltro, questo è avvenuto in una fase nella quale si è dovuto fare i conti con la nuova insorgenza del fenomeno inflattivo e dunque con un netto innalzamento della previsione del tasso IPCA-NEI. Una tempistica non dissimile ha caratterizzato il rinnovo del CCNL dei Metalmeccanici un anno fa, nei primi mesi del 2021.

Questo ormai endemico slittamento temporale, che forzatamente si produrrà anche nel prossimo triennio 2022-2024, evidenzia ancora una volta una chiara specificità del settore pubblico, relativamente a procedure e pratiche che spesso si è creduto essere facilmente importabili dal settore privato. È difficile non vedere come sia sempre più urgente una riflessione complessiva sull'intero iter legislativo e procedurale.

Tavola 2 - Tempistica di rinnovo di alcuni recenti CCNL dei settori privati

	Mese/anno di stipula	Vigenza
Elettrico	luglio 2022	gennaio 2022 - dicembre 2024
Gas-Acqua	settembre 2022	gennaio 2022 - dicembre 2024
Energia-Petrolio	luglio 2022	gennaio 2022 - dicembre 2024
Chimica farmaceutica	giugno 2022	luglio 2022 - giugno 2025
Ambiente	maggio 2022	gennaio 2022 - dicembre 2024
Metalmeccanico	febbraio 2021	gennaio 2021 - giugno 2024

Successivamente all’invio dell’Atto di indirizzo, l’Aran ha avviato la fase negoziale vera e propria. Questa fase è stata completata in circa 8 mesi, per le Funzioni centrali, 11 mesi per le Funzioni locali, 10 mesi per la Sanità, 6 mesi per Istruzione e ricerca (in quest’ultimo caso, il negoziato non è ancora del tutto concluso poiché è stata sottoscritta una Ipotesi di contratto che ha definito solo i principali aspetti economici). La fase successiva, e cioè quella di approvazione da parte dei Comitati di settore, di verifica del Governo e di certificazione a cura della Corte dei Conti, si è protratta per quasi 4 mesi per il CCNL delle Funzioni centrali, per poco più di 3 mesi per il CCNL Funzioni locali, per più di 5 mesi per il CCNL Sanità. È risultata invece quasi istantanea (meno di 1 mese) per il CCNL Istruzione e ricerca.

Come verrà mostrato nel seguito, in generale si è trattato di ridisegnare tutto il sistema dell’ordinamento professionale ed i meccanismi di progressione entro le nuove aree e fra le aree stesse. È stato così innovato il sistema che venne introdotto con i CCNL risalenti alla fine del secolo scorso.

Ad oggi, tutto il personale non dirigente ha non solo rinnovato il CCNL del triennio 2019-2021, ma dispone di una nuova architettura circa gli ordinamenti professionali con la quale si è anche voluto rendere più attrattivo l’impiego pubblico e dunque facilitare l’entrata di nuove figure professionali. Come illustra la *tavola 3* si tratta di circa 2,4 milioni di dipendenti. Non sono stati, invece, ancora rinnovati i contratti per i circa 161 mila dirigenti (inclusi i 130.000 dirigenti medici e sanitari), appartenenti alle rispettive quattro Aree dirigenziali. È evidente la rilevanza di ricevere i relativi Atti di indirizzo e

quindi sbloccare i CCNL del complesso delle figure apicali della nostra Pubblica amministrazione ⁽²⁾.

Tavola 3 – Unità di personale CCNL comparti ed aree Aran

Unità di personale al 31 dicembre 2018 destinatarie dei CCNL

	Personale non dirigente	Personale dirigente
Funzioni Centrali	224.738	6.146
Funzioni Locali	429.754	13.640
Sanità	544.482	134.636
Istruzione e Ricerca	1.232.248	6.571
Totale	2.431.222	160.992
<i>di cui: Settore Stato</i>	<i>1.342.457</i>	<i>9.533</i>
<i>di cui: Settore Pubblico</i>	<i>1.088.765</i>	<i>151.459</i>

1.1 I contenuti economici dei quattro rinnovi

Come accennato in precedenza, gli aspetti maggiormente qualificanti dei rinnovi riguardano l'intera questione degli ordinamenti professionali e la regolamentazione del lavoro da remoto. Nondimeno, è utile rammentare su quali cifre di incremento retributivo si siano assestati i rinnovi.

La [tavola 4](#) riassume sinteticamente le principali cifre. Le disponibilità economiche stanziata nelle tre Leggi di bilancio per i comparti statali, valori a cui si sono poi adeguati anche i restanti comparti, hanno consentito una dinamica retributiva a regime dal 2021 superiore al 4% in tutti e quattro i comparti oggetto di rinnovo. Può essere utile ricordare che, nel triennio di riferimento, la crescita dei prezzi dell'IPCA-NEI si è ragguagliata al 2%, mentre l'IPCA complessivo è risultato pari al 2,4%.

² Va ricordato che, oltre ai contratti delle aree dirigenziali, non è stato ancora avviato il rinnovo del CCNL della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La Tavola riporta, nelle ultime due colonne, le quantificazioni che evidenziano separatamente l’incremento a regime, comprensivo dell’elemento perequativo e l’incremento al netto di tale elemento³.

Come si può vedere, la dinamica aggiuntiva apportata dall’elemento perequativo appare diversificata e, conseguentemente, risulta differenziata anche la dinamica a regime. Ciò è dipeso dal fatto che il metodo seguito per definire gli incrementi è stato quello di mantenere uguale la dinamica retributiva al netto dell’elemento perequativo (3,78% per tutti i comparti), sommando a tale “*dinamica di base comune*” l’ulteriore incremento percentuale - variabile da comparto a comparto - apportato dalla stabilizzazione dell’elemento perequativo.

Tavola 4 - Dinamiche retributive dei rinnovi contrattuali. Triennio 2019-2021

Valori %

	Incremento percentuale cumulato ⁽¹⁾			
	2019 ⁽²⁾	2020 ⁽²⁾	2021 ⁽³⁾	2021 ⁽²⁾
Funzioni Centrali				4,16%
Funzioni Locali	1,30%	2,01%	3,78%	4,51%
Sanità				4,38%
Istruzione e Ricerca				4,21%

⁽¹⁾ Incremento percentuale cumulato su base 2018.

⁽²⁾ Incremento percentuale comprensivo dell'Elemento perequativo.

⁽³⁾ Incremento percentuale al netto dell'Elemento perequativo.

Gli incrementi dovuti all’elemento perequativo sono, infatti, diversi da comparto a comparto poiché diverse furono, nei precedenti contratti, le scelte negoziali riguardo agli importi riconosciuti alle diverse aree e categorie. Scelte, a loro volta, dipendenti dai livelli retributivi medi dei comparti. La dinamica complessiva apportata dall’elemento perequativo è risultata inoltre

³ In proposito, va ricordato che i precedenti contratti 2016-2018 avevano previsto che l’elemento perequativo venisse erogato come una-tantum. Successivamente, la Legge di Bilancio per il 2019, ne ha previsto l’erogazione oltre la data limite prevista dai contratti 2016-2018 con copertura finanziaria a carico degli stanziamenti per il nuovo triennio 2019-2021, realizzandosi, di fatto, un’anticipazione (ulteriore rispetto all’indennità di vacanza contrattuale) del beneficio contrattuale del nuovo triennio. Infine, i contratti recentemente conclusi hanno definitivamente stabilizzato l’elemento perequativo, conglobandolo nello stipendio.

differenziata tra i comparti a causa del peso più o meno rilevante delle aree o categorie con retribuzioni più basse, le quali hanno beneficiato di importi di “elemento perequativo” più elevati, con conseguente maggiore assorbimento di risorse.

Per giungere al complesso della dinamica retributiva, agli incrementi riconosciuti a valere sulle risorse complessivamente previste nelle tre leggi di bilancio 2019-2021 per tutti i rinnovi contrattuali (*tavola 4*), occorre aggiungere quanto previsto, con finalizzazioni specifiche, nella quarta Legge di bilancio della tornata - quella relativa al 2022 - e quanto stanziato in diversi provvedimenti normativi (per lo più, leggi di bilancio) a beneficio di specifici gruppi professionali o settori dei vari comparti.

Come riportato nella parte alta di *tavola 5*, alla prima tipologia (*risorse destinate alla generalità dei comparti, ma con finalizzazione specifica*) appartengono due diversi impieghi. Con il primo viene allentata la disposizione assunta nel 2017, secondo la quale l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale delle amministrazioni non poteva superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. La nuova indicazione consente di incrementare tali risorse per un importo pari allo 0,22% della massa retributiva su cui si regola, in generale, il CCNL, cioè quella del 2018. Al solito, nel caso delle Amministrazioni statali la Legge di bilancio ha appostato un corrispondente stanziamento pari a 200 milioni di euro, mentre per le restanti amministrazioni la copertura dovrà essere trovata sui propri bilanci nel limite della medesima percentuale. Circa le effettive modalità di erogazione, la Legge di bilancio fa riferimento alle modalità ed ai criteri che saranno negoziati dalla contrattazione collettiva nazionale. La tavola riporta una percentuale inferiore per il comparto Istruzione e ricerca, ma ciò è dovuto al fatto che ai docenti è stato destinato uno stanziamento specifico, equivalente allo 0,22%, indicato sempre nella parte alta di *tavola 5*⁴.

Il secondo impiego - come il primo, indirizzato alla generalità dei comparti - fa riferimento a quanto disponibile per mettere in atto i nuovi ordinamenti del personale⁵. In generale, le risorse sono pari allo 0,55% sempre della massa salariale 2018, mentre solo per il comparto Istruzione e ricerca si riducono

⁴ Si tratta delle risorse destinate al Fondo per il miglioramento dell'offerta formativa dei docenti scuola, ai sensi dell'art. 1, comma 606 della legge di bilancio per il 2022 (legge n. 234/2021). Sommando alle risorse per il superamento limite, indicato per il comparto Istruzione e ricerca, lo stanziamento specifico per i docenti si ottiene un incremento dello 0,22%, pari a quello riconosciuto per la generalità dei comparti.

⁵ Le risorse sono state destinate, in particolare, ai comparti o tipologie professionali per i quali è stata prevista l'istituzione di commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione professionali.

allo 0,11%, in quanto lo stanziamento è previsto solo per il personale ATA delle Istituzioni scolastiche e per il personale di Ricerca e Università⁶.

Nella parte bassa di **tavola 5** sono, inoltre, indicati stanziamenti appartenenti ad una seconda tipologia, anch'essi aggiuntivi rispetto alle risorse indicate in tavola 4, i quali non sono stati destinati alla generalità dei comparti, ma a *specifici gruppi professionali o settori dei vari comparti*, principalmente al personale infermieristico e sanitario del comparto Sanità, anche in seguito all'eccezionale sforzo che è stato sopportato durante l'epidemia da Covid-19.⁷

Tavola 5 - Ulteriori disponibilità previste da disposizioni di legge

Valori %

	Funzioni Centrali	Funzioni Locali	Sanità	Istruzione e Ricerca
Superamento limiti art. 23, c. 2 d. lgs. 75/2017 ⁽¹⁾	0,22%	0,22%	0,22%	0,05%
Fondo miglioramento offerta formativa docenti Scuola ⁽²⁾	—	—	—	0,17%
Nuovi ordinamenti professionali ⁽³⁾	0,55%	0,55%	0,55%	0,11%
Incremento e perequazione indennità amministrazione ministeri ⁽⁴⁾	1,92%	—	—	—
Indennità per il personale assegnato ai servizi di pronto soccorso ⁽⁵⁾	—	—	0,27%	—
Indennità di specificità infermieristica ⁽⁶⁾	—	—	1,44%	—
Indennità tutela del malato e promozione della salute ⁽⁷⁾	—	—	0,43%	—
Valorizzazione docenti Scuola ⁽⁸⁾	—	—	—	0,58%
Valorizzazione personale Afam, Università e Ricerca ⁽⁹⁾	—	—	—	0,21%
TOTALE	2,69%	0,77%	2,91%	0,91%

⁽¹⁾ Art. 1, c. 604, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (L.B. per il 2022). Per il comparto Istruzione e Ricerca lo stanziamento è previsto solo per il personale ATA della scuola e per il personale di Afam, Enti di ricerca ed Università.

⁽²⁾ Art. 1, c. 606, legge 30 dicembre 2021, n. 234 (L.B. per il 2022). Risorse decorrenti da 1/1/2022.

⁽³⁾ Art. 1, c. 612, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (L.B. per il 2022). Per il comparto Istruzione e Ricerca lo stanziamento è previsto solo per il personale ATA della Scuola e per il personale degli Enti di ricerca e delle Università.

⁽⁴⁾ Art. 1, comma 143, primo periodo della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (L.B. per il 2020); DPCM 23/12/2021; art. 2259-ter del D. Lgs. n. 66/2010; art. 21-bis del d.l. n. 162/2019; art. 5 del d.l. n. 121/2021.

⁽⁵⁾ Art. 1, c. 293, della legge n. 234 del 30/12/2021.

⁽⁶⁾ Art. 1, c. 409, della legge n. 178 del 30/12/2020.

⁽⁷⁾ Art. 1, c. 414, della legge n. 178 del 30/12/2020.

⁽⁸⁾ Art. 1, c. 327, legge 30 dicembre 2021, n. 234 (L.B. per il 2022). Risorse decorrenti da 1/1/2022.

⁽⁹⁾ Art. 1, comma 297 lett. b), comma 309, comma 310 lett. b) e c) legge 30 dicembre 2021, n. 234 (L.B. per il 2022). Risorse decorrenti da 1/1/2022.

L'elemento informativo che oggi può essere aggiunto riguarda l'ingente effetto di cassa che il ritardato rinnovo indurrà sui conti delle amministrazioni pubbliche nel corso del 2022. All'incremento a regime quantificato in tavola

⁶ Ai docenti Scuola sono state invece destinate risorse specifiche, riportate nella tavola con la dizione "valorizzazione docenti".

⁷ Per una rassegna di queste risorse, si rinvia al Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti, n. 1/2021, https://www.aranagenzia.it/attachments/article/12609/Rapporto%20semestrale%201_2021_Sito.pdf

nel 3,78%, va infatti aggiunto un intero triennio di arretrati e quanto appena commentato circa i nuovi ordinamenti professionali e le maggiori risorse per rifinanziare i trattamenti accessori. Nel procedere a questa sommatoria va tenuto presente che occorre depurare quanto comunque è stato già corrisposto nel corso del triennio stesso e cioè l'indennità di vacanza contrattuale e l'elemento perequativo, giungendo così ad una stima non lontana dal 9%. Naturalmente si tratta di un valore relativo alla sola massa dei non dirigenti.

1.2 I nuovi sistemi di classificazione del personale

Al di là dei contenuti economici, sono altri gli aspetti che hanno fortemente caratterizzato la tornata contrattuale del personale non dirigente. La revisione dei sistemi di classificazione professionale è stata sicuramente l'operazione di maggiore impatto dei nuovi contratti.

Il contesto

Vi sono stati numerosi *elementi del contesto esterno* che hanno creato un terreno favorevole per questa innovazione.

Da parte sindacale, la revisione degli ordinamenti è stata vista, soprattutto, come un ambito di confronto negoziale attraverso il quale dare risposta alla forte richiesta di avanzamenti retributivi e di status provenienti dal personale, dopo anni di blocco delle carriere. Come avvenuto in analoghe fasi di transizione tra diversi sistemi di classificazione, è stata vista l'opportunità di collegare al periodo di prima applicazione e messa a regime dei nuovi ordinamenti una fase di avanzamenti straordinari di carriera. Ai tavoli negoziali, questa richiesta è stata sostenuta, da parte sindacale, con l'argomentazione di una diffusa presenza (di cui, tuttavia, non si hanno evidenze certe) di personale impegnato in mansioni superiori rispetto a quelle previste dalla declaratoria formale della qualifica di appartenenza. Certamente, ha pesato – condizionando non poco le rivendicazioni avanzate dai sindacati al tavolo negoziale – il lungo periodo di blocco delle carriere, iniziato a partire dagli anni 2009-2010.

Va ricordato che la richiesta sindacale di revisione degli ordinamenti aveva caratterizzato anche la stagione negoziale precedente (quella del triennio 2016-2018). Tuttavia, in quella circostanza non si riuscì nell'intento, poiché

tutti gli attori presenti al tavolo negoziale, consapevoli della rilevanza del tema e della necessità di dedicarvi un tempo congruo, fecero prevalere l'esigenza di non allungare oltremodo i tempi del rinnovo (anche in quel caso, caratterizzati da un forte ritardo rispetto alla fisiologica tempistica). Come spesso accade nelle fasi negoziali complesse, si convenne su un rinvio del tema ad un confronto - che avrebbe dovuto preparare la successiva fase negoziale - nell'ambito di Commissioni paritetiche per la revisione dei sistemi di classificazione.

Dal punto di vista dei datori di lavoro, la spinta alla revisione degli ordinamenti professionali è venuta soprattutto dai processi di innovazione della PA, attivati in connessione con l'attuazione del PNRR, alcuni dei quali indicati come obiettivi dello stesso piano. Già a partire dagli anni 2018-2019, è sembrata comunque prevalere, nell'agenda governativa, una maggiore attenzione ad esigenze di innovazione organizzativa e di rafforzamento e valorizzazione del cosiddetto capitale umano. La pandemia ha indubbiamente accresciuto questa consapevolezza, rendendo più evidenti gli effetti delle politiche di forte contenimento della forza lavoro che avevano caratterizzato gli anni precedenti⁸.

Vi erano, in particolare, alcune problematiche a cui la revisione degli ordinamenti avrebbe potuto dare risposta. Una di queste, si era espressa nella richiesta di rendere più attrattivo l'impiego pubblico sul mercato del lavoro, attraverso la previsione di una qualifica simile a quella dei quadri del settore privato. Ciò anche al fine di superare le difficoltà di reclutare personale qualificato - manifestatesi in occasione delle attività connesse all'attuazione del PNRR - soprattutto professionalità tecniche o dei settori professionali più innovativi.

Vi era poi l'esigenza di pervenire ad una reale unificazione degli ex comparti confluiti nei più ampi comparti ridisegnati in occasione della precedente tornata contrattuale, in particolare Funzioni centrali (nel quale erano confluiti gli ex comparti Ministeri, Agenzie fiscali ed Enti pubblici non economici) ed

⁸ In questa nuova fase, è stato posto, significativamente, al centro dell'attenzione il tema del reclutamento del personale. Con interventi ed azioni iniziali connotati da straordinarietà ed eccezionalità (il reclutamento delle professioni necessarie per l'attuazione del PNRR), ma anche con l'idea di mettere in campo interventi di natura più strutturale e con orizzonte temporale di medio termine. Sembra essere acquisita ormai la consapevolezza che occorre invertire il trend che ha portato, nell'arco di 10-15 anni, ad un notevole impoverimento professionale della PA, certificato innanzitutto dal calo complessivo degli occupati (300.000 unità in meno di 10 anni), peraltro inegualmente distribuito tra i vari settori (con enti locali e sanità che hanno subito le riduzioni maggiori). Si è fatta strada soprattutto l'idea che occorra un innalzamento del livello delle competenze professionali e che i nuovi compiti richiesti alla PA necessitino anche della immissione di nuove e più qualificate professioni.

Istruzione e ricerca (che ha visto la confluenza di Scuola, Afam, Università ed Enti di ricerca)⁹.

Vi era, infine, in una prospettiva più ampia, una esigenza di ricomposizione degli ambiti di lavoro e della frammentazione organizzativa, in coerenza con i più recenti trend di evoluzione organizzativa del mondo del lavoro, soprattutto di alcuni settori del privato, spinti dalle innovazioni in ambito ICT.

La conclusione degli accordi sui nuovi ordinamenti professionali ha richiesto anche alcune condizioni di contesto normativo e finanziario. Va segnalata, a questo riguardo, l'innovazione apportata dal DL n. 80/2021, in particolare dall'art. 3 intitolato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito"¹⁰.

Da non sottovalutare, sempre in tema di contesto normativo e finanziario, lo stanziamento, avvenuto con la legge di bilancio per il 2022, di risorse specifiche per finanziare, nella fase di prima attuazione dei nuovi ordinamenti, le procedure di "carriera straordinaria" (nella misura dello 0,55% del monte salari 2018) di cui si è dato conto nel precedente paragrafo.

Le dinamiche negoziali

Dentro questo quadro, dunque, i contratti hanno potuto regolare i nuovi sistemi di classificazione professionale. Il negoziato sui nuovi ordinamenti è stato, indubbiamente, il tema che ha maggiormente impegnato le parti negoziali nella ricerca di un'intesa. Come era prevedibile, il confronto è stato intenso, con posizioni di partenza molto diversificate (anche all'interno della stessa compagine sindacale), con richieste di valorizzazione professionale ed

⁹ Indubbiamente, l'unicità del sistema di classificazione professionale del comparto rappresenta un elemento di reale unificazione, poiché alla classificazione sono collegati molti degli ambiti di regolazione contrattuale, a partire dal trattamento economico.

¹⁰ Il comma 1 di tale articolo, modificando l'art. 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, rappresenta una "norma cornice" entro la quale sono stati definiti i requisiti minimi di base dei nuovi sistemi di classificazione professionali (almeno tre distinte aree funzionali ed un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione). La norma ha stabilito, inoltre, i criteri per le progressioni economiche nell'ambito della medesima Area; ha disciplinato le procedure di carriera (progressioni tra le aree); ha conferito, infine, ai contratti nazionali, in sede di revisione dei sistemi di classificazione professionale, la facoltà di prevedere una procedura di "carriera straordinaria" per il personale, in una fase di prima applicazione, venendo incontro ad una forte richiesta avanzata dai sindacati. È importante ricordare che questa modifica normativa è intervenuta a valle di un accordo politico tra governo e principali sindacati, nel quale sono stati condivisi una serie di obiettivi di rilancio della pubblica amministrazione e di investimento nel suo capitale umano, nel solco del rilevante impegno finanziario, progettuale ed attuativo richiesto alla pubblica amministrazione per centrare gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

economica che, in taluni casi, si sono focalizzate sulle esigenze di specifici gruppi professionali¹¹.

I negoziati sui sistemi di classificazione professionale rappresentano, classicamente, il crocevia di richieste non facilmente conciliabili. Da un lato, infatti, vi si esprimono esigenze di rappresentanza cui sono collegate rivendicazioni economiche e di status, talora localizzate e specifiche; dall'altro, essendo di un certo rilievo le ricadute sugli assetti organizzativi e sulla tenuta del quadro finanziario, vi è l'esigenza che le soluzioni adottate favoriscano le innovazioni organizzative, facilitino i processi di gestione delle risorse umane e siano economicamente sostenibili.

L'equilibrio negoziale raggiunto negli accordi dei tre comparti che hanno introdotto una nuova disciplina in materia di ordinamenti professionali (Funzioni centrali, Sanità e Funzioni locali)¹² riflette queste differenti (e non facilmente conciliabili) esigenze.

La nuova struttura degli ordinamenti

Sul piano organizzativo e della facilitazione dei processi gestionali, appaiono sicuramente di un certo rilievo le innovazioni, comuni ai tre comparti - pur nella diversità delle specifiche soluzioni adottate - che vanno nella direzione di un *ampliamento degli inquadramenti giuridici e di una ricomposizione degli ambiti di lavoro*, proseguendo il percorso avviato con i sistemi di classificazione a bande larghe introdotti alla fine degli anni '90.

La Funzioni centrali hanno adottato un sistema a quattro aree, unico per tutti gli ex comparti, che semplifica notevolmente la struttura degli inquadramenti giuridici preesistenti, in particolare per Ministeri ed Agenzie fiscali, come raffigurato nella successiva *tavola 6*.

Ulteriore elemento di semplificazione è stato il superamento delle posizioni economiche interne all'area. Nel nuovo sistema, infatti, le aree non sono più suddivise in posizioni economiche, ad alcune delle quali erano in passato associati contenuti professionali e mansionistici superiori rispetto alla posizione economica iniziale. L'inquadramento giuridico è, invece, ora

¹¹ Emblematici, a questo riguardo, i casi di Funzioni locali e Sanità, dove queste spinte si sono espresse con particolare intensità.

¹² Come già detto, per il comparto Istruzione e ricerca, al momento in cui scriviamo, l'accordo raggiunto ha riguardato solo la parte economica, ma con prosecuzione del negoziato su tutti gli altri aspetti, ivi compresi i sistemi di classificazione professionale.

definito esclusivamente dall'appartenenza all'area e tutte le mansioni all'interno dell'area sono esigibili.

Tavola 6 – Sistema di classificazione professionale Funzioni centrali

SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE PRECEDENTI					NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Ex comparto MINISTERI	Ex comparto AGENZIE FISCALI	Ex comparto EPNE	CNEL		
					AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'
TERZA AREA - F7				→	AREA DEI FUNZIONARI
TERZA AREA - F6	TERZA AREA - F6				
TERZA AREA - F5	TERZA AREA - F5	AREA C - C5	AREA C - C5		
TERZA AREA - F4	TERZA AREA - F4	AREA C - C4	AREA C - C4		
TERZA AREA - F3	TERZA AREA - F3	AREA C - C3	AREA C - C3		
TERZA AREA - F2	TERZA AREA - F2	AREA C - C2	AREA C - C2		
TERZA AREA - F1	TERZA AREA - F1	AREA C - C1	AREA C - C1		
SECONDA AREA - F6	SECONDA AREA - F6			→	AREA DEGLI ASSISTENTI
SECONDA AREA - F5	SECONDA AREA - F5				
SECONDA AREA - F4	SECONDA AREA - F4		AREA B - B4		
SECONDA AREA - F3	SECONDA AREA - F3	AREA B - B3	AREA B - B3		
SECONDA AREA - F2	SECONDA AREA - F2	AREA B - B2	AREA B - B2		
SECONDA AREA - F1	SECONDA AREA - F1	AREA B - B1	AREA B - B1		
PRIMA AREA - F3		AREA A - A3	AREA A - A3	→	AREA DEGLI OPERATORI
PRIMA AREA - F2	PRIMA AREA - F2	AREA A - A2	AREA A - A2		
PRIMA AREA - F1	PRIMA AREA - F1	AREA A - A1	AREA A - A1		

Nell'ambito delle Aree la contrattazione integrativa dovrà inoltre definire le cosiddette *famiglie professionali*. Queste ultime sono definite come “ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune”¹³. Si tratta, con ogni evidenza, di aggregati più ampi degli attuali profili professionali, il che sta ad indicare una chiara scelta del contratto nella direzione di favorire una maggiore ampiezza e ricomposizione delle descrizioni formali (e giuridicamente rilevanti) dei lavori presenti nelle amministrazioni.

È evidente che questa maggiore flessibilità necessiterà di essere governata. Sulla base giuridica rappresentata da aree e famiglie professionali - ora definite in termini molto ampi - dovranno, infatti, innestarsi capacità di progettazione dei ruoli organizzativi da parte delle amministrazioni. È essenziale, quindi, una volta definite in contrattazione integrativa le famiglie

¹³ Si veda art. 13 comma 3 del CCNL del comparto Funzioni centrali.

professionali, che siano individuati più specifici profili di ruolo nell'ambito di ciascuna di esse. Tali specificazioni - che non richiederanno un contratto integrativo e potranno quindi essere definite con processi meno formalizzati, più rapidi ed adattabili - dovranno avere la finalità di orientare i processi di gestione delle risorse umane. Potranno servire, ad esempio, a mappare in modo più efficace le competenze professionali, a definire i fabbisogni formativi, ad indirizzare al meglio le procedure di reclutamento.

Anche per Funzioni locali, ci si è orientati su un modello a quattro aree, mentre in Sanità, il nuovo modello si articola su cinque aree. Per entrambi questi comparti non vi era l'esigenza dell'unificazione di comparti preesistenti e maggiori appaiono, pertanto, gli elementi di continuità con gli ordinamenti precedenti. Nondimeno, anche per i due comparti in questione, i nuovi ordinamenti evidenziano una riduzione dei livelli di inquadramento giuridico ed una tendenza all'unificazione di precedenti qualifiche. Si è arrivati, inoltre, anche per essi, al superamento delle posizioni economiche e all'individuazione delle aree come unico elemento dell'inquadramento giuridico. Le due successive *tavole 7 e 8* danno immediata evidenza a questi elementi di novità.

Tavola 7 – Sistema di classificazione professionale Funzioni locali

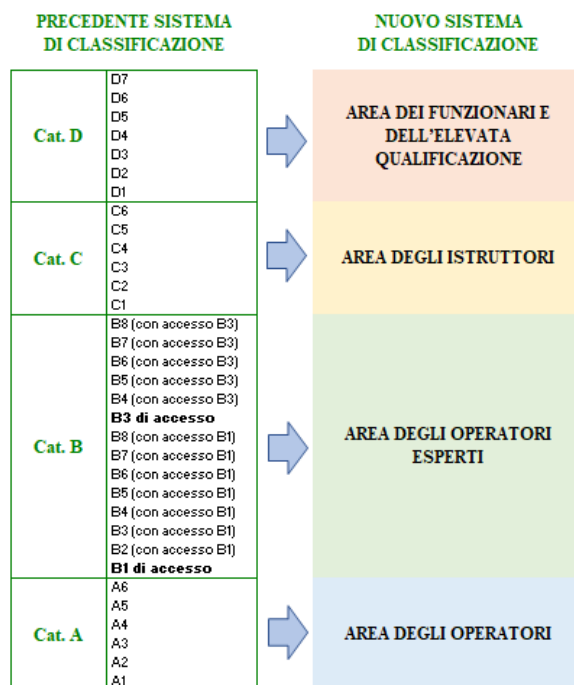
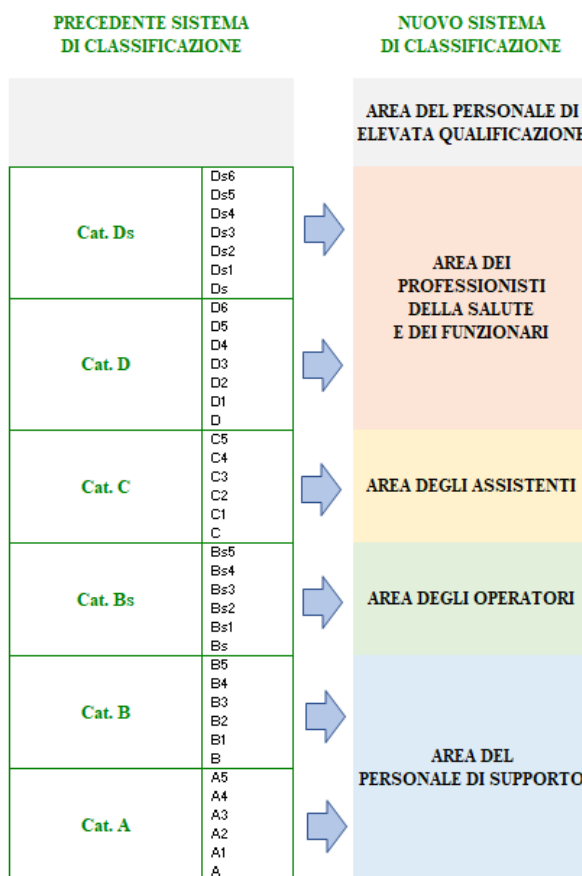


Tavola 8 – Sistema di classificazione professionale Sanità



Diversa, rispetto alle Funzioni centrali, è stata, invece, la scelta in merito alla individuazione delle professioni. Nel caso di Funzioni locali, la specifica delle professioni continuerà ad avvenire attraverso i “profili professionali”, riservati però all’autonomia datoriale, previo confronto con i sindacati. Si è invece rafforzata, in questo comparto, una tendenza già manifestatasi nel passato, a dare una maggiore visibilità a specifici gruppi professionali, prevedendo sezioni contrattuali ad essi dedicate. Si tratta, segnatamente, della sezione della polizia locale, degli educatori e degli iscritti agli albi, all’interno delle quali vi sono norme, generalmente tese a valorizzarne il ruolo e l’impegno all’interno degli enti, che si applicano solo nell’ambito della sezione.

Indubbiamente, si tratta di scelta che va in direzione opposta rispetto alle tendenze unificanti di cui si è dato conto, ma che evidenzia, d’altronde, come le spinte alla differenziazione siano spesso collegate a esigenze di rappresentanza di gruppi professionali, che si esprimono all’interno del negoziato.

Nel caso della Sanità, la individuazione delle professioni continuerà invece ad avvenire su base nazionale ed al di fuori della contrattazione, attraverso una procedura che si conclude con l'adozione di specifici decreti. La specificità delle professioni di questo settore, particolarmente in ambito sanitario, molte delle quali collegate a strutturati percorsi di studio e di apprendimento formale o richiedenti l'iscrizione ad albi, rende oggettivamente difficile immaginare soluzioni o percorsi diversi e, in particolare, una trattazione del tema in ambito contrattuale.

Area del personale ad elevata qualificazione

Diverse, nei tre comparti analizzati, sono state anche le scelte compiute riguardo alla istituzione della cosiddetta “quarta area” o area del personale ad elevata qualificazione.

Su questo tema, la scelta compiuta nelle *Funzioni centrali* sembra essere quella maggiormente in linea con quanto definito nella legge. Essa, infatti, nasce come area nuova e diversa, collocata al di sopra dell'area dei funzionari, con contenuti professionali e livelli retributivi molto simili ai quadri del settore privato¹⁴. Di conseguenza, come “area vuota” e priva di personale, alla partenza del nuovo ordinamento. Coloro che vi saranno inquadrati vi arriveranno attraverso procedure ordinarie (reclutamento dall'esterno o carriera). La nuova Area si popolerà, quindi, per effetto di successive scelte e politiche organizzative e di reclutamento che le amministrazioni dovranno mettere in campo. La qualità di queste politiche sarà cruciale per il successo della operazione messa in campo dal contratto¹⁵.

In modo simile ha operato il contratto della *Sanità*. Anche qui la “quarta area” nasce come area nuova, priva di personale alla partenza del nuovo ordinamento, collocata al di sopra dell'area delle Professioni sanitarie e dei funzionari. I livelli retributivi sono però di poco inferiori a quelli delle *Funzioni centrali*. Bisognerà verificare, nel caso della *Sanità*, quanto la nuova Area risulterà attrattiva, come pure lo spazio che realmente si aprirà per reclutarvi del personale, tenuto conto che la retribuzione accessoria del

¹⁴ La retribuzione complessiva è prevista in un range che va da 50.000 a 70.000 Euro annui lordi. Gli effettivi livelli retributivi dipenderanno dalle risorse a copertura stanziate dalle amministrazioni.

¹⁵ Il contratto indica comunque, quale requisiti di accesso all'area, la laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.

personale che vi accederà dovrà trovare copertura nell'ambito degli attuali fondi dedicati alla contrattazione integrativa del restante personale.

Di diverso segno la scelta compiuta nel comparto *Funzioni locali*. Va ricordato che in questo contratto erano già presenti strumenti per valorizzare il personale con maggiori livelli di responsabilità e professionalità. Al personale della categoria D erano infatti attribuibili incarichi di posizione organizzativa, remunerati con una retribuzione aggiuntiva sensibilmente più elevata rispetto a quella di base dei funzionari. Questa strumentazione, già da anni applicata, aveva dato buona prova e consentito un buon livello di delega decisionale, rafforzato negli anni e, segnatamente, con il contratto 2016-2018. Peraltro, nei comuni di minori dimensioni, privi di dirigenza, il personale con incarico di posizione organizzativa svolge, formalmente, funzioni dirigenziali, come previsto dalle regole specifiche di questo settore, definite all'interno del cosiddetto TUEL¹⁶.

È stato valutato, in particolare da parte dei comitati di settore, che la previsione di un'area separata e sovraordinata, rispetto a quest'area "de facto" già esistente, costituita dagli incaricati di posizione organizzativa (la quale, tra l'altro, avrebbe dovuto accogliere, almeno per il 50% personale reclutato dall'esterno) avrebbe generato non poche difficoltà organizzative. Di qui la scelta, fatta in questo contratto, di identificare l'area del personale ad elevata qualificazione con gli incarichi di posizione organizzativa, ridenominati "incarichi ad elevata qualificazione". Parallelamente, è stato previsto un innalzamento dei potenziali livelli retributivi conseguibili da detto personale, attraverso l'elevazione del tetto massimo previsto per la retribuzione di posizione correlata agli incarichi (da 16.000 Euro a 18.000 Euro). Altra innovazione, è stata la previsione esplicita di bandire concorsi con accesso diretto all'incarico¹⁷.

Evidente la differenza di impostazione tra i due modelli, Funzioni centrali, da un lato e Funzioni locali, dall'altro. Nel primo, la quarta Area richiederà un periodo non breve di messa a regime, perché il suo popolamento dipenderà dai processi di reclutamento. Nel secondo caso, si tratterà di far evolvere un modello già esistente e consolidato, con personale già in forza presso gli enti. Di converso, è invece ipotizzabile che il modello Funzioni centrali permetterà verosimilmente un maggior ricambio e l'immissione di una quota maggiore di personale reclutato dall'esterno, con titoli di studio elevati, ma con maggiori

¹⁶ D. Lgs. n. 267/2000 (Testo unico delle autonomie locali).

¹⁷ Si veda art. 16, comma 3 del CCNL comparto Funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022.

rischi di innescare dinamiche conflittuali, laddove siano già presenti ruoli di responsabilità.

La carriera

Il D.L. n. 80/2021 ha innovato profondamente anche i meccanismi della carriera dei pubblici dipendenti. Su questo punto, il contratto non ha dettato una disciplina di dettaglio (né avrebbe potuto farlo, poiché si tratta di un ambito non ricompreso nel perimetro delle sue possibilità di regolazione), limitandosi a richiamare la previsione di legge¹⁸. Per effetto di questo nuovo quadro normativo, saranno dunque possibili progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno. Tali passaggi saranno conseguiti all'esito di una procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Anche questo è un aspetto di rilevate novità collegato ai nuovi contratti, con notevoli implicazioni sul piano della gestione del personale. Le amministrazioni dovranno infatti definire procedure comparative interne, pianificare il numero dei passaggi in base ai propri fabbisogni ed alle disponibilità finanziarie¹⁹, mettere in campo strumenti di selezione, auspicabilmente, efficaci.

Attuando una possibilità prevista dalla legge²⁰, il contratto ha regolato inoltre la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale. Si tratta, in concreto, di una finestra temporale durante la quale potranno essere attivate procedure straordinarie di carriera, anche in deroga al titolo di studio richiesto

¹⁸ Art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1 del D.L. n. 80/2021.

¹⁹ I costi dei passaggi di carriera sono sostenuti nell'ambito dei budget destinati al reclutamento del personale.

²⁰ L'art. 3, comma 1 del D.L. n. 80/2021 ha attribuito ai contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti per il periodo 2019-2021, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, la facoltà di definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione della dell'Area delle elevate professionalità, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.

per l'accesso dall'esterno²¹. I criteri per la gestione di tali procedure sono definiti dalle amministrazioni, previo confronto con i sindacati.

²¹ La deroga al titolo di studio non è prevista per l'accesso all'area del personale ad elevata qualificazione.

2. Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato²²

Come di consueto, si passa ora all'approfondimento della dinamica registrata per le retribuzioni contrattuali, che ha solo in parte risentito degli effetti dei rinnovi contrattuali analizzati nei paragrafi precedenti²³. È il caso di ricordare che, in questa analisi, si prendono in considerazione solo gli andamenti delle voci retributive con importi "tabellati", definiti nel contratto nazionale (ad esempio, stipendi tabellari ed indennità fisse)²⁴. Si tratta, quindi, di dinamica diversa da quella delle retribuzioni complessive, di cui si è offerto un quadro, in relazione agli incrementi contrattuali riconosciuti nei diversi comparti, nella prima parte di questo rapporto.

I dati delle retribuzioni contrattuali del settore privato e della pubblica amministrazione di questa sezione, *sono aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 ottobre 2022*, che riporta le informazioni del trimestre luglio/settembre.

A fine settembre 2022, erano in vigore 44 contratti collettivi nazionali, che riguardavano per la parte economica il 49,3% dei dipendenti – circa 6,1 milioni – e corrispondevano al 50% del monte retributivo complessivo.

Nel corso del secondo e terzo trimestre 2022 sono stati recepiti 16 contratti: nel settore privato: agricoltura-operai, servizio smaltimento rifiuti aziende private e municipalizzate e autoferrottravvieri, estrazione minerali solidi, chimiche, laterizi e manufatti in cemento, energia elettrica, radio e televisioni private ed energia e petroli. Per il settore pubblico il semestre fa registrare la

²² 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.

²³ L'analisi delle retribuzioni contrattuali si ferma infatti all'anno 2022, mentre i rinnovi del triennio 2019-2021 (come mostrato dalla tempistica evidenziata in tavola 1) avranno prevalenti effetti sulla dinamica delle retribuzioni contrattuali a partire dal 2023.

²⁴ La rilevazione mensile Istat fornisce i numeri indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente, cioè una misura delle variazioni dei compensi che spetterebbero, nell'arco di un anno, ai lavoratori dipendenti, nell'ipotesi che essi siano presenti al lavoro tutti i giorni lavorativi durante i quali la prestazione lavorativa è contrattualmente dovuta e per le ore previste. L'indagine tiene conto degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo – paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui essi assumono rilevanza), premi mensili; comprende, inoltre, le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni regolarmente corrisposte in specifici periodi dell'anno. Sono invece esclusi i premi occasionali, gli straordinari, gli effetti sanciti dalla contrattazione decentrata, gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum e in generale tutti gli emolumenti non continuativi. Gli indicatori fanno riferimento ad un contratto collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale. Complessivamente i contratti rilevati dall'indagine sono 73.

chiusura definitiva dei primi rinnovi relativi al triennio 2019-2022, che sono pertanto nuovamente scaduti. In particolare, sono stati recepiti gli accordi per Funzioni Centrali, Corpi di polizia a ordinamento civile e militare e Forze Armate nonché il recepimento per il triennio 2019-2021, degli accordi di rinnovo dei vigili del fuoco direttivi e dei vigili del fuoco non dirigenti e non direttivi.

Nel terzo trimestre 2022 le retribuzioni contrattuali riportano un aumento tendenziale moderato, sebbene più sostenuto rispetto a quello registrato nel trimestre precedente.

Nel periodo gennaio-settembre 2022, la retribuzione oraria media è aumentata dell'1%, incremento più consistente di quello registrato per lo stesso periodo nel 2021 (0,6%).

Nella media dei primi nove mesi dell'anno il divario tra la dinamica dei prezzi - misurata dall'IPCA - e quella delle retribuzioni contrattuali è pari a 6,6 punti percentuali.

I contratti che, a fine settembre 2022, sono in attesa di rinnovo interessano circa 6,3 milioni di dipendenti, il 50,7% del totale.

2.1 Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali

Le *variazioni congiunturali*²⁵ (cfr. l'*Appendice statistica*, nella prima sezione sono riportati gli indici mensili e nella seconda sezione le variazioni congiunturali) relative agli indici mensili del secondo e terzo trimestre 2022 evidenziano:

- per il *settore privato* (cfr. *Appendice statistica 3.1*) incrementi di +0,4% a giugno e +0,2% a luglio - generati dall'applicazione di aumenti tabellari nei settori sopra citati - mentre negli altri mesi non si registrano variazioni;
- per il macro aggregato del *personale non dirigente della PA* (cfr. *Appendice statistica 3.5*) si riscontrano le variazioni dovute agli adeguamenti tabellari originati dal recepimento di vari contratti; nello specifico, per il *personale afferente ai comparti di contrattazione*

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

collettiva Aran (cfr. [Appendice statistica 3.6](#)) le variazioni congiunturali di aprile e maggio pari a +0,3% e di luglio +0,6% generate dall'erogazione dell'IVC, dall'adeguamento dell'indennità di amministrazione di alcuni ministeri in applicazione del DPCM 23/12/2021(a maggio) e dall'applicazione del contratto Funzioni Centrali a luglio 2022. Per il personale non dirigente del comparto *sicurezza* (cfr. [Appendice statistica 3.7](#)) +0,2% ad aprile (IVC) e +3,3% a luglio (adeguamenti tabellari);

- per la *dirigenza contrattualizzata Aran* (cfr. [Appendice statistica 3.3](#)) durante i sei mesi analizzati non si registra alcun aumento, tranne l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale (+0,2% ad aprile e +0,1% a luglio);
- per la *dirigenza in regime di diritto pubblico* (cfr. [Appendice statistica 3.4](#)) l'applicazione dell'adeguamento del trattamento economico del personale non contrattualizzato (DPCM. 15 marzo 2022 in GU n. 120 del 2022) dei docenti e dei ricercatori universitari, degli ufficiali superiori e degli ufficiali generali e ammiragli delle Forze armate e del personale con gradi e qualifiche corrispondenti dei Corpi di polizia civili e militari determina una variazione congiunturale di +0.4% a giugno e +0,3% a luglio;
- aggregando l'intero *complesso della PA (dirigenti e non dirigenti)* aprile e maggio riportano una variazione del +0,2% e luglio +0,9% (cfr. [Appendice statistica 3.2](#));

La [tavola 9](#) riporta le *variazioni tendenziali*²⁶ da ottobre 2021 a settembre 2022, ed evidenzia per l'intera economia una linea di tendenza in lieve aumento; distinguendo gli andamenti tendenziali tra settore privato e settore pubblico, si nota:

- per il *settore privato* variazioni sempre superiori ai valori dell'intera economia, tranne che nell'ultimo trimestre, che oscillano fra il valore minimo di +0,8% di ottobre e un massimo di +1,1% da giugno in poi. In particolare, la sezione *dell'industria* restituisce variazioni tendenziali superiori all'intero settore privato e in aumento - con valori sempre superiori al punto percentuale fino a +1,6%, mentre la divisione dei *servizi privati* espone valori oscillanti, tendenzialmente

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

in diminuzione e sotto il valore del macro settore di riferimento, fino a riportare un +0,4% per il trimestre marzo/maggio;

- per il *personale non dirigente della PA* variazioni tendenziali nulle fino a marzo scorso, da aprile i valori riportano l'applicazione dei contratti e fanno registrare +1,5% nell'ultimo trimestre. In particolare, per il *personale dei comparti di contrattazione collettiva* la variazione è pari al +1,2% nell'ultimo trimestre e per il *personale non dirigente non contrattualizzato Aran* (forze armate e dell'ordine) +3,5%;
- per la *dirigenza contrattualizzata Aran* si registrano valori fissi al +3,7% fino a fine 2021, dovuti al rinnovo del CCNL Area Sanità e del CCNL Area delle Funzioni Locali della vecchia tornata contrattuale 2016/2018 poi²⁷ per il primo trimestre 2022 le variazioni sono nulle e da aprile 2022 +0,2% dato dall'erogazione della vacanza contrattuale;

²⁷ Questi aumenti, superiori rispetto a quello riconosciuto complessivamente dal contratto (circa 3,48%), sono dovuti al fatto che tali CCNL hanno operato, per una parte dei dirigenti destinatari del CCNL (Dirigenti professionali, tecnici e amministrativi delle aziende ed enti del servizio sanitario nazionale) un incremento della retribuzione di posizione parte fissa (componente retributiva rilevata nell'ambito della retribuzione contrattuale), con contestuale riduzione della retribuzione di posizione parte variabile (componente definita a livello aziendale e, pertanto, non conteggiata come retribuzione contrattuale), mediante un trasferimento di risorse ininfluenti sulla retribuzione complessiva. Tutto ciò spiega la crescita delle "retribuzioni contrattuali" in quanto tale operazione di trasferimento viene rilevata nelle indagini Istat degli indici mensili delle retribuzioni contrattuali, anche se ininfluenti sugli incrementi delle retribuzioni complessive.

Tavola 9 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 ottobre 2022 (luglio/settembre 2022)

	ott-21	nov-21	dic-21	gen-22	feb-22	mar-22	apr-22	mag-22	giu-22	lug-22	ago-22	set-22
Settore privato (non dirigenti) ¹	0,8	0,9	1,0	0,9	0,9	1,0	1,0	0,9	1,1	1,1	1,1	1,1
Industria	1,1	1,1	1,2	1,2	1,3	1,6	1,6	1,5	1,6	1,6	1,6	1,5
Servizi privati	0,6	0,6	0,8	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
P.A. (non dirigenti)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,5	0,5	1,5	1,5	1,5
Comparti di contrattazione collettiva ²	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,6	0,6	1,2	1,2	1,2
Altri comparti pubblici ³	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,2	3,5	3,5	3,5
P.A. (dirigenti)	3,4	3,4	3,4	0,6	0,6	0,6	0,8	0,7	0,8	1,0	1,0	1,0
Dirigenti contrattualizzati ⁴	3,7	3,7	3,7	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	2,7	2,7	2,7	2,0	2,0	2,0	2,0	1,7	2,1	2,4	2,4	2,4
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,6	0,6	0,6	0,1	0,1	0,1	0,3	0,5	0,5	1,4	1,4	1,4
Indice generale economia ⁶	0,7	0,8	0,8	0,6	0,6	0,7	0,8	0,8	0,9	1,2	1,2	1,1

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

¹ Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi destinabili alla vendita.

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

³ Personale pubblico non dirigente per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran (forze armate e dell'ordine).

⁴ Dirigenza pubblica contrattualizzata Aran - Aree.

⁵ Dirigenza pubblica non contrattualizzata: Professori e Ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine.

⁶ Il valore differisce da quello pubblicato dall'Istat in quanto considera anche il dato della dirigenza della PA.

- la *dirigenza non contrattualizzata* (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine) restituisce aumenti tendenziali di +2,7% per l'ultimo trimestre 2021 e +2,0% nel primo quadrimestre 2022 e +2,4% nell'ultimo trimestre di osservazione. Gli incrementi sono generati dall'applicazione del DPCM 25 gennaio 2021 e DPCM 6 agosto 2021 "Adeguamento triennale degli stipendi e delle indennità del personale di magistratura ed equiparati" nonché dal DPCM. 15 marzo 2022 sopra citato.

Per un'analisi di medio periodo la [tavola 10](#) riporta le *medie annue* degli indici mensili, dal 2013 al 2022, e le relative *variazioni percentuali annue e cumulate*. In questo decennio l'indice generale dell'economia ha mostrato una continua e costante diminuzione durante il primo quadriennio, passando da un +1,4% del 2013 fino al +0,5% del 2016; solo nel biennio 2018/2019, complice la ripartenza dei negoziati nella PA, la variazione annua risale ad un +1,4% e +1% per poi scendere al +0,7% nel 2020, +0,8% nel 2021 e risalire al +1,1% per il 2022.

Ponendo l'attenzione al triennio 2019/2021, per il 2019, la variazione dell'indice generale dell'economia restituisce un +1% che proviene, come già accaduto per il 2018, dalla sottoscrizione dei contratti per il personale non

dirigente della PA (+1,9%) e da un aumento minore (+0,8%) per il settore privato – che comprende la crescita più sostenuta per l'*industria* (+0,9%) e più contenuta per i *servizi privati* (+0,5%). Il settore che riporta incrementi inferiori è quello della *dirigenza della PA*, che raggiunge un +0,6%, data la tardiva e neppure completa sottoscrizione dei CCNL di riferimento.

Per il 2020 la variazione dell'indice generale dell'economia continua a scendere e riporta un + 0,7%. Il settore che consegue incrementi maggiori è quello della *dirigenza della PA* con una crescita del 4,7%, ed in particolare la *dirigenza contrattualizzata Aran* che, in piena attività negoziale, fa registrare un +6,2%²⁸.

Tavola 10 – Retribuzioni contrattuali: medie annue dei numeri indice, variazioni % annue e cumulate

Indici base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 ottobre 2022 (luglio/settembre 2022)

	Numeri indici - Medie annue									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Settore privato (non dirigenti)¹	96,4	97,9	99,5	100,3	101,0	102,1	102,9	103,6	104,5	105,4
Industria	95,3	97,4	99,7	100,2	100,7	101,6	102,5	103,4	104,4	105,9
Servizi privati	104,6	98,5	99,4	100,4	101,2	102,5	103,1	103,7	104,4	104,8
P.A. (non dirigenti)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,8	104,7	105,0	105,0	105,6
Comparti di contrattazione collettiva ²	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	102,2	104,1	104,3	104,3	104,9
Altri comparti pubblici ³	100,0	100,0	100,0	100,0	100,8	105,4	107,4	107,6	107,6	108,7
P.A. (dirigenti)	100,1	100,3	100,2	100,0	100,0	100,1	100,6	105,3	108,5	109,3
Dirigenti contrattualizzati ⁴	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,7	107,0	110,9	111,1
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	100,3	100,9	100,7	100,0	100,0	100,2	100,5	101,8	103,5	105,2
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,4	104,0	105,0	105,6	106,2
Indice generale economia⁶	97,4	98,5	99,7	100,2	100,7	102,2	103,2	104,0	104,8	105,6

²⁸ Per collocare nel giusto contesto questi incrementi è necessario tuttavia ricordare che le retribuzioni contrattuali comprendono le sole voci retributive “tabellate” da contratto nazionale. Nel caso specifico, il +6,2% delle retribuzioni contrattuali della dirigenza contrattualizzata Aran (a fronte di incrementi della retribuzione complessiva cifrabili all'incirca nel 3,48%) è in buona parte dovuto all'incremento apportato dal CCNL dell'Area Sanità (il settore di gran lunga più numeroso di tutta la dirigenza contrattualizzata e, quindi, quello maggiormente incidente sugli incrementi complessivi dell'aggregato) ed alla concomitante circostanza che una parte significativa di tale incremento è stato ottenuto attraverso un trasferimento di risorse da retribuzione di posizione variabile a retribuzione di posizione parte fissa, operazione che viene qui rilevata ai fini della retribuzione contrattuale, ma ininfluente sugli incrementi delle retribuzioni complessive.

Variations percentuali annue e cumulate

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022/2013
Settore privato (non dirigenti)¹	1,9	1,6	1,6	0,8	0,7	1,1	0,8	0,7	0,9	1,0	11,6
Industria	1,8	2,2	2,3	0,5	0,5	0,9	0,9	0,8	1,1	1,5	13,2
Servizi privati	2,0	1,0	0,9	1,0	0,9	1,3	0,5	0,6	0,8	0,5	9,8
P.A. (non dirigenti)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	2,7	1,9	0,2	0,0	1,0	6,1
Comparti di contrattazione collettiva ²	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2	0,0	0,5	4,9
Altri comparti pubblici ³	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2	0,0	1,0	8,7
P.A. (dirigenti)	0,7	0,2	-0,1	-0,2	0,0	0,1	0,6	4,7	3,1	0,7	9,9
Dirigenti contrattualizzati ⁴	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2	3,7	0,2	11,1
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	2,0	0,6	-0,2	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3	1,7	1,7	7,1
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	2,2	1,6	0,9	0,5	0,9	6,7
Indice generale economia⁶	1,4	1,1	1,1	0,5	0,6	1,4	1,0	0,7	0,8	1,1	10,2
Inflazione⁷	1,2	0,2	0,1	-0,1	1,2	1,2	0,6	-0,2	1,9	7,1	13,8

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 2022 è relativo all'inflazione acquisita su base annua, pubblicata da Istat in data 17 ottobre (prezzi al consumo settembre 2022).

La variazione del *settore privato* coincide pienamente con la crescita generale (+0,7%) e comprende un aumento più alto per l'*industria* (+0,8%) e minore per i *servizi privati* (+0,6%). Infine, il macro-aggregato del *personale non dirigente della PA* la crescita annua riporta un +0,2% dovuto all'aggiornamento dell'indennità di vacanza contrattuale.

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

Per il 2022 i dati a fine settembre fanno registrare una variazione annua del +1,1%. All'intero *settore della PA* (dirigenti e non dirigenti, contrattualizzati e non) viene attribuita una variazione del +0,9%, mentre per il *settore privato* la crescita è del +1% con un valore ben più elevato per l'*industria* (+1,5%) e molto al di sotto del macro settore di riferimento per i *servizi privati* (+0,5%). L'inflazione acquisita a settembre 2022 è al +7,1%.

L'ultima colonna della seconda parte di [tavola 10](#) riporta la *variazione cumulata* per l'intero periodo 2013-2022, con una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia del +10,2%, così divisibile:

- +11,6% per il complesso del *settore privato*; in particolare il +13,2% per l'*industria* che sembra risentire meno della crisi, con valori sempre sopra la media e con effetti che probabilmente hanno interessato maggiormente le dinamiche occupazionali che non quelle retributive;
- +9,8% per i *servizi privati*, che riportano quasi sempre una crescita vicino alla media dell'intera economia;
- +6,7% per il complesso della *pubblica amministrazione*, frutto del blocco contrattuale fino al 2016. In particolare, la crescita cumulata del periodo è composta dal +8,7% per il personale non dirigente delle forze armate e dell'ordine, e dal +4,9% per il personale non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale. Il complesso della dirigenza restituisce, invece un +9,9% che si compone nella crescita del +11,1% per la dirigenza contrattualizzata Aran²⁹, e del +7,1% per i dirigenti in regime di diritto pubblico.

Nel decennio la variazione cumulata dell'inflazione è pari al +13,8%, ben lontana da tutti gli altri valori di crescita rilevati.

Infine, come di consueto per un'*analisi di lungo periodo*, riportiamo gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali, a far data dal dicembre 2001. Nel grafico di [tavola 11](#) è mantenuta, per tutta la serie storica, la stessa base e si espone l'andamento delle retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di riferimento Aran, del personale in regime di diritto pubblico e del personale dell'industria e dei servizi privati - confrontate con l'andamento mensile dell'indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività.

La curva delle retribuzioni contrattuali del *personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva Aran*, stabile da luglio 2010 a febbraio 2018, e al di sotto della curva dell'indice nazionale dei prezzi al consumo³⁰ da aprile 2011, è tornata a crescere con la sottoscrizione nel 2018 dei CCNL di competenza Aran (Funzioni Centrali a febbraio 2018, Istruzione e ricerca ad aprile e Funzioni Locali e Sanità a maggio 2018) e con l'erogazione

²⁹ L'incremento dell'11,1% si deve essenzialmente all'aumento del 6,2% del 2020 sul 2019, incremento sul quale ha influito significativamente il rinnovo del CCNL Area Sanità (come si è già visto, una parte importante di questa crescita delle "retribuzioni contrattuali" si deve al trasferimento di risorse dalla retribuzione di posizione parte variabile alla retribuzione di posizione parte fissa, operazione tuttavia ininfluenza sugli incrementi complessivi).

³⁰ Si tenga conto che da dicembre 2001 con valore pari a 100, a marzo 2022 il valore dell'inflazione è pari a 147,8.

dell'indennità di vacanza contrattuale ad aprile 2022, l'adeguamento dell'indennità di amministrazione di alcuni ministeri in applicazione del DPCM 23/12/2021 a maggio e l'applicazione del contratto Funzioni Centrali a luglio 2022³¹.

L'andamento delle retribuzioni contrattuali del *personale non dirigente in regime di diritto pubblico* (comparti delle forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco) è altrettanto stabile da marzo 2011 a settembre 2017, e mostra l'aumento ad ottobre 2017, giugno e luglio 2018 e la corresponsione dell'IVC ad aprile, luglio e ottobre 2019, nel 2022 ad aprile si registra il pagamento IVC e a luglio gli aumenti tabellari in applicazione dei DPCM menzionati in precedenza³².

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

Anche la curva delle retribuzioni contrattuali dei servizi privati espone un andamento in crescita costante, al di sotto dell'industria ma, comunque, da luglio 2004 sopra la curva dell'inflazione³⁴.

³¹ Il valore da luglio 2010 a febbraio 2018 è rimasto fisso a 123,2. A marzo 2018 è salito a 123,7 con l'applicazione del CCNL Funzioni centrali, per poi giungere a giugno a 127,7 (applicazione CCNL Funzioni locali, Sanità, Istruzione e ricerca), a 128,2 ad aprile 2019 con la corresponsione dell'IVC, ed infine a 128,6 a luglio 2019 (altra corresponsione IVC) e da aprile 2022 è passato a 128,96 con l'erogazione IVC, da maggio a 129,3 con gli adeguamenti indennità ministeri e da luglio a 129,9 con l'applicazione del CCNL Funzioni Centrali.

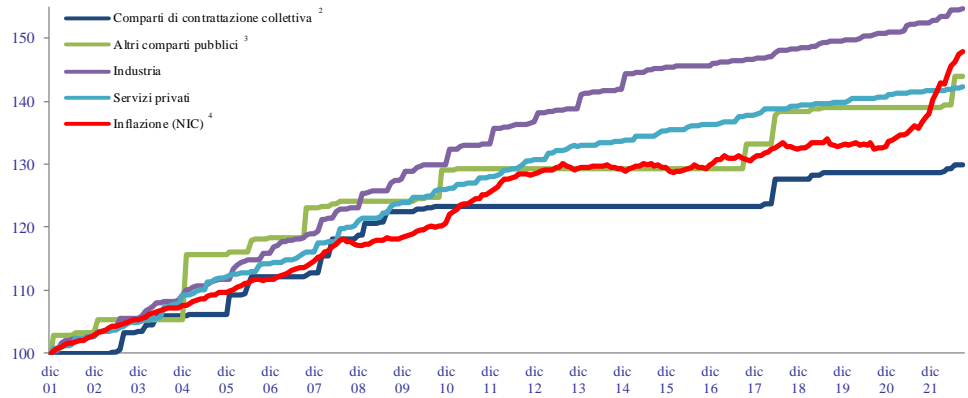
³² Il valore dell'indice per il personale non dirigente in regime di diritto pubblico a settembre 2022 è pari a 143,9.

³³ Il valore dell'indice per l'industria a settembre 2022 è pari a 154,6.

³⁴ I servizi privati a settembre 2022 riportano un indice pari a 142,20.

Tavola 11 – Retribuzioni contrattuali della Pubblica Amministrazione e del Settore Privato e confronti con l’inflazione

Base dicembre 2001=100⁽¹⁾ Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 28 ottobre 2022 (luglio/settembre 2022)



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).

3. Appendice statistica

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

Agg.to: comunicato stampa 28 ottobre 2022 (luglio-settembre 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	101,5	102,6	103,2	104,1	104,9	0,1	0,1	0,0	0,2	0,1
feb.	101,6	102,6	103,3	104,1	105,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0
mar.	101,9	102,7	103,4	104,2	105,1	0,2	0,0	0,2	0,1	0,2
apr.	101,9	102,7	103,4	104,2	105,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	101,9	102,8	103,5	104,2	105,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
giu.	102,1	102,9	103,6	104,5	105,6	0,2	0,2	0,1	0,3	0,4
lug.	102,3	103,0	103,6	104,6	105,7	0,2	0,0	0,0	0,1	0,2
ago.	102,3	103,0	103,6	104,6	105,7	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
set.	102,3	103,0	103,7	104,7	105,8	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
ott.	102,5	103,1	103,9	104,7		0,2	0,1	0,2	0,0	
nov.	102,5	103,1	103,9	104,7		0,0	0,0	0,0	0,1	
dic.	102,5	103,2	103,9	104,8		0,0	0,0	0,0	0,1	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	0,9	1,1	0,5	0,9	0,9	0,8	1,1	0,7	0,7	0,8
feb.	1,0	1,0	0,6	0,8	0,9	0,8	1,1	0,7	0,7	0,8
mar.	1,2	0,8	0,8	0,7	1,0	0,8	1,1	0,7	0,7	0,9
apr.	1,1	0,8	0,8	0,7	1,0	0,9	1,1	0,7	0,7	0,9
mag.	1,1	0,8	0,7	0,7	0,9	0,9	1,0	0,7	0,7	0,9
giu.	1,2	0,9	0,6	0,9	1,1	1,0	1,0	0,7	0,7	0,9
lug.	1,4	0,7	0,6	1,0	1,1	1,0	1,0	0,7	0,7	0,9
ago.	1,1	0,7	0,6	1,1	1,1	1,0	0,9	0,6	0,8	0,9
set.	1,0	0,8	0,6	1,0	1,1	1,1	0,9	0,6	0,8	0,9
ott.	1,1	0,7	0,7	0,8		1,1	0,9	0,6	0,8	
nov.	1,1	0,7	0,7	0,9		1,1	0,8	0,7	0,8	
dic.	1,1	0,7	0,7	1,0		1,1	0,8	0,7	0,8	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2018	2019	2020	2021	2022
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	102,1	102,9	103,6	104,5	105,4
b. Variazione % su anno precedente	1,1	0,8	0,7	0,9	1,0
- determinata da trascinamento ⁶	0,4	0,4	0,2	0,3	0,4
- determinata in corso d'anno ⁷	0,7	0,4	0,5	0,6	0,6

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

¹ Media ponderata di agricoltura, industria e servizi privati. Si tratta di 9.538.870 unità di personale non dirigente al 31.12.2015 (paniere base Istat).

² Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

³ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

⁴ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).

⁵ Valori acquisiti per l'anno in corso.

⁶ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

⁷ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

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

Agg.to: comunicato stampa 28 ottobre 2022 (luglio-settembre 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	100,5	103,6	105,0	105,5	105,6	0,0	0,0	0,6	0,5	0,0
feb.	100,5	103,6	105,0	105,5	105,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,8	103,6	105,0	105,5	105,6	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,8	104,0	105,0	105,5	105,9	0,0	0,3	0,0	0,0	0,2
mag.	100,8	104,0	105,0	105,5	106,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
giu.	103,5	104,0	105,0	105,5	106,1	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	103,6	104,3	105,0	105,5	107,1	0,1	0,3	0,0	0,0	0,9
ago.	103,6	104,3	105,0	105,5	107,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	103,6	104,3	105,0	105,5	107,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	103,6	104,3	105,0	105,6		0,0	0,0	0,0	0,1	
nov.	103,6	104,4	105,0	105,6		0,0	0,1	0,0	0,0	
dic.	103,6	104,4	105,0	105,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	0,5	3,1	1,4	0,5	0,1	0,2	2,5	1,5	0,9	0,5
feb.	0,5	3,1	1,4	0,5	0,1	0,2	2,7	1,4	0,8	0,4
mar.	0,8	2,8	1,4	0,5	0,1	0,3	2,8	1,2	0,7	0,4
apr.	0,8	3,2	1,0	0,5	0,3	0,3	3,0	1,1	0,7	0,4
mag.	0,8	3,2	1,0	0,5	0,5	0,4	3,3	0,9	0,6	0,4
giu.	3,5	0,4	1,0	0,5	0,5	0,7	3,0	0,9	0,6	0,4
lug.	3,6	0,7	0,7	0,5	1,4	1,0	2,7	0,9	0,6	0,5
ago.	3,6	0,7	0,7	0,5	1,4	1,3	2,5	0,9	0,6	0,6
set.	3,6	0,7	0,7	0,5	1,4	1,6	2,2	1,0	0,5	0,7
ott.	3,1	0,7	0,7	0,6		1,8	2,0	1,0	0,5	
nov.	3,1	0,7	0,6	0,6		2,0	1,8	0,9	0,5	
dic.	3,1	0,7	0,6	0,6		2,1	1,8	0,9	0,5	
						Riepilogo annuale ⁵				
						2018	2019	2020	2021	2022
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)						102,4	104	105,0	105,5	106,2
b. Variazione % su anno precedente						2,2	1,6	0,9	0,5	0,9
- determinata da trascinamento ⁶						0,4	1,2	0,3	0,0	0,1
- determinata in corso d'anno ⁷						1,8	0,4	0,6	0,5	0,8

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

¹ Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della PA diffuso con il comunicato stampa Istat e degli indici della dirigenza pubblica contrattualizzata e della restante dirigenza pubblica, per un totale di 3.073.326 unità.

² Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

³ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

⁴ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).

⁵ Valori acquisiti per l'anno in corso.

⁶ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

⁷ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

3.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata ⁽¹⁾

Agg.to: comunicato stampa 28 ottobre 2022 (luglio-settembre 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	100,0	100,0	106,9	110,9	110,9	0,0	0,0	5,6	3,7	0,0
feb.	100,0	100,0	106,9	110,9	110,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	106,9	110,9	110,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,3	106,9	110,9	111,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,2
mag.	100,0	100,3	106,9	110,9	111,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,3	107,0	110,9	111,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
lug.	100,0	101,2	107,0	110,9	111,2	0,0	0,9	0,0	0,0	0,1
ago.	100,0	101,2	107,0	110,9	111,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	101,2	107,0	110,9	111,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	101,2	107,0	110,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	101,2	107,0	110,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	101,2	107,0	110,9		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	0,0	0,0	6,9	3,7	0,0	0,0	0,0	1,3	6,0	3,4
feb.	0,0	0,0	6,9	3,7	0,0	0,0	0,0	1,8	5,7	3,0
mar.	0,0	0,0	6,9	3,7	0,0	0,0	0,0	2,4	5,4	2,7
apr.	0,0	0,3	6,6	3,7	0,2	0,0	0,0	2,9	5,2	2,4
mag.	0,0	0,3	6,6	3,7	0,2	0,0	0,0	3,5	4,9	2,1
giu.	0,0	0,3	6,7	3,7	0,2	0,0	0,1	4,0	4,7	1,8
lug.	0,0	1,2	5,7	3,7	0,3	0,0	0,2	4,4	4,5	1,6
ago.	0,0	1,2	5,7	3,7	0,3	0,0	0,3	4,7	4,3	1,3
set.	0,0	1,2	5,7	3,7	0,3	0,0	0,4	5,1	4,2	1,0
ott.	0,0	1,2	5,7	3,7		0,0	0,5	5,5	4,0	
nov.	0,0	1,2	5,7	3,7		0,0	0,6	5,9	3,8	
dic.	0,0	1,2	5,7	3,7		0,0	0,6	5,9	3,8	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2018	2019	2020	2021	2022
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,7	107,0	110,9	111,1
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,7	5,7	3,7	0,2

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

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

² Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

³ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

⁴ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).

⁵ Valori acquisiti per l'anno in corso.

⁶ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

⁷ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

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

Agg.to: comunicato stampa 28 ottobre 2022 (luglio-settembre 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	100,2	100,2	101,8	103,0	105,0	0,2	0,0	0,0	1,2	0,4
feb.	100,2	100,2	101,8	103,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,2	100,2	101,8	103,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,2	100,2	101,8	103,0	105,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	100,2	100,2	101,8	103,3	105,3	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
giu.	100,2	100,2	101,8	103,3	105,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
lug.	100,2	100,2	101,8	103,3	105,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
ago.	100,2	100,2	101,8	103,3	105,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,2	100,2	101,8	103,3	105,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,2	100,6	101,8	104,6		0,0	0,4	0,0	1,3	
nov.	100,2	101,8	101,8	104,6		0,0	1,2	0,0	0,0	
dic.	100,2	101,8	101,8	104,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	0,2	0,0	1,6	1,2	2,0	0	0,2	0,4	1,3	1,7
feb.	0,2	0,0	1,6	1,2	2,0	0	0,2	0,6	1,2	1,8
mar.	0,2	0,0	1,6	1,2	2,0	0,1	0,2	0,7	1,2	1,9
apr.	0,2	0,0	1,6	1,2	2,0	0,1	0,2	0,8	1,2	2,0
mag.	0,2	0,0	1,6	1,4	1,7	0,1	0,1	1,0	1,1	2,0
giu.	0,2	0,0	1,6	1,4	2,1	0,1	0,1	1,1	1,1	2,0
lug.	0,2	0,0	1,6	1,4	2,4	0,1	0,1	1,2	1,1	2,1
ago.	0,2	0,0	1,6	1,4	2,4	0,1	0,1	1,4	1,1	2,1
set.	0,2	0,0	1,6	1,4	2,4	0,2	0,1	1,5	1,1	2,2
ott.	0,2	0,4	1,2	2,7		0,2	0,1	1,6	1,2	
nov.	0,2	1,6	0,0	2,7		0,2	0,2	1,4	1,4	
dic.	0,2	1,6	0,0	2,7		0,2	0,3	1,3	1,5	
	Riepilogo annuale ⁵									
	2018	2019	2020	2021	2022					
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,2	100,5	101,8	103,5	105,2					
b. Variazione % su anno precedente	0,2	0,3	1,3	1,7	1,7					
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	1,3	0,0	1,0					
- determinata in corso d'anno ⁷	0,2	0,3	0,0	1,7	0,7					

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

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

² Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

³ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

⁴ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).

⁵ Valori acquisiti per l'anno in corso.

⁶ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

⁷ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

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

Agg.to: comunicato stampa 28 ottobre 2022 (luglio-settembre 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	100,6	104,3	105,0	105,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,6	104,3	105,0	105,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,9	104,3	105,0	105,0	105,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,9	104,7	105,0	105,0	105,2	0,0	0,4	0,0	0,0	0,2
mag.	100,9	104,7	105,0	105,0	105,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
giu.	104,2	104,7	105,0	105,0	105,5	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	104,3	105,0	105,0	105,0	106,6	0,1	0,3	0,0	0,0	1,0
ago.	104,3	105,0	105,0	105,0	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	104,3	105,0	105,0	105,0	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	104,3	105,0	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	104,3	105,0	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	104,3	105,0	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	0,6	3,7	0,7	0,0	0,0	0,2	2,9	1,6	0,2	0,0
feb.	0,6	3,7	0,7	0,0	0,0	0,2	3,2	1,3	0,1	0,0
mar.	0,9	3,4	0,7	0,0	0,0	0,3	3,4	1,1	0,1	0,0
apr.	0,9	3,8	0,3	0,0	0,2	0,4	3,6	0,8	0,0	0,0
mag.	0,9	3,8	0,3	0,0	0,5	0,5	3,9	0,5	0,0	0,1
giu.	4,2	0,5	0,3	0,0	0,5	0,8	3,6	0,5	0,0	0,1
lug.	4,3	0,7	0,0	0,0	1,5	1,2	3,2	0,5	0,0	0,2
ago.	4,3	0,7	0,0	0,0	1,5	1,5	2,9	0,4	0,0	0,4
set.	4,3	0,7	0,0	0,0	1,5	1,9	2,6	0,4	0,0	0,5
ott.	3,7	0,7	0,0	0,0		2,2	2,4	0,3	0,0	
nov.	3,7	0,7	0,0	0,0		2,4	2,1	0,3	0,0	
dic.	3,7	0,7	0,0	0,0		2,5	2,0	0,2	0,0	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2018	2019	2020	2021	2022
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	102,8	104,7	105,0	105,0	105,6
b. Variazione % su anno precedente	2,7	1,9	0,2	0,0	1,0
- determinata da trascinamento ⁶	0,4	1,4	0,2	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁷	2,3	0,5	0,0	0,0	1,0

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.

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

Agg.to: comunicato stampa 28 ottobre 2022 (luglio-settembre 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	100,0	103,7	104,3	104,3	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	103,7	104,3	104,3	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,4	103,7	104,3	104,3	104,3	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,4	104,1	104,3	104,3	104,6	0,0	0,4	0,0	0,0	0,3
mag.	100,4	104,1	104,3	104,3	104,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
giu.	103,7	104,1	104,3	104,3	104,9	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	103,7	104,3	104,3	104,3	105,4	0,0	0,2	0,0	0,0	0,6
ago.	103,7	104,3	104,3	104,3	105,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	103,7	104,3	104,3	104,3	105,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	103,7	104,3	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	103,7	104,3	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	103,7	104,3	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	2,5	1,6	0,2	0,0
feb.	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	2,8	1,3	0,1	0,0
mar.	0,4	3,3	0,6	0,0	0,0	0,0	3,1	1,1	0,1	0,0
apr.	0,4	3,7	0,2	0,0	0,2	0,1	3,4	0,8	0,0	0,0
mag.	0,4	3,7	0,2	0,0	0,6	0,1	3,6	0,6	0,0	0,1
giu.	3,7	0,4	0,2	0,0	0,6	0,4	3,3	0,6	0,0	0,1
lug.	3,7	0,6	0,0	0,0	1,2	0,7	3,1	0,5	0,0	0,1
ago.	3,7	0,6	0,0	0,0	1,2	1,0	2,8	0,4	0,0	0,1
set.	3,7	0,6	0,0	0,0	1,2	1,3	2,6	0,4	0,0	0,2
ott.	3,7	0,6	0,0	0,0		1,6	2,3	0,3	0,0	
nov.	3,7	0,6	0,0	0,0		1,9	2,1	0,3	0,0	
dic.	3,7	0,6	0,0	0,0		2,1	2,0	0,2	0,0	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2018	2019	2020	2021	2022
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	102,2	104,1	104,3	104,3	104,9
b. Variazione % su anno precedente	2,2	1,8	0,2	0,0	0,5
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	1,4	0,2	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁷	2,2	0,4	0,0	0,0	0,5

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

- ¹ Personale pubblico non dirigente rappresentato per la parte datoriale dall'Aran (2.361.264 unità al 31.12.2015, paniere base Istat).
- ² Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- ³ Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- ⁴ Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- ⁵ Valori acquisiti per l'anno in corso.
- ⁶ Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- ⁷ Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

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

Agg.to: comunicato stampa 28 ottobre 2022 (luglio-settembre 2022)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	103,0	107,1	107,6	107,6	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	103,0	107,1	107,6	107,6	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	103,0	107,1	107,6	107,6	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	103,0	107,4	107,6	107,6	107,8	0,0	0,3	0,0	0,0	0,2
mag.	103,0	107,4	107,6	107,6	107,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	106,7	107,4	107,6	107,6	107,8	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	107,1	107,6	107,6	107,6	111,4	0,4	0,2	0,0	0,0	3,3
ago.	107,1	107,6	107,6	107,6	111,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	107,1	107,6	107,6	107,6	111,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	107,1	107,6	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	107,1	107,6	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	107,1	107,6	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
gen.	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,0	4,6	1,7	0,1	0,0
feb.	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,3	4,7	1,4	0,1	0,0
mar.	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,5	4,8	1,1	0,1	0,0
apr.	3,0	4,2	0,2	0,0	0,2	1,8	4,9	0,8	0,0	0,0
mag.	3,0	4,2	0,2	0,0	0,2	2,0	5,0	0,5	0,0	0,1
giu.	6,7	0,7	0,2	0,0	0,2	2,6	4,5	0,4	0,0	0,1
lug.	7,1	0,5	0,0	0,0	3,5	3,2	3,9	0,4	0,0	0,1
ago.	7,1	0,5	0,0	0,0	3,5	3,8	3,4	0,3	0,0	0,1
set.	7,1	0,5	0,0	0,0	3,5	4,3	2,8	0,3	0,0	0,2
ott.	3,9	0,5	0,0	0,0		4,4	2,5	0,3	0,0	
nov.	3,9	0,5	0,0	0,0		4,5	2,2	0,2	0,0	
dic.	3,9	0,5	0,0	0,0		4,4	2,1	0,2	0,0	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2018	2019	2020	2021	2022
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	105,4	107,4	107,6	107,6	108,7
b. Variazione % su anno precedente	4,6	1,9	0,2	0,0	1,0
- determinata da trascinamento ⁶	2,3	1,6	0,2	0,0	0,0
- determinata in corso d'anno ⁷	2,3	0,3	0,0	0,0	1,0

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.