

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

2

Anno 2020

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Anno 11, 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 29 aprile 2021.

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: 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>Organizzazione e capitale umano: uno snodo centrale per il rilancio del pubblico impiego</i>	3
Emergenza sanitaria e PNRR	3
I numeri complessivi sugli occupati nella PA	3
Un approfondimento sul gruppo degli “amministrativi e tecnici”	9
Il disallineamento tra titoli di studio richiesti e posseduti	14
 2. <i>Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato</i>	 19
Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali	20
 3. <i>Appendice statistica</i>	 27
1.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato ¹	27
1.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti) ¹	28
1.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata ¹	29
1.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico ¹	30
1.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione ¹	31
1.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva ¹	32
1.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico ¹	33

1. Organizzazione e capitale umano: uno snodo centrale per il rilancio del pubblico impiego

Emergenza sanitaria e PNRR

L'emergenza sanitaria da Covid-19 ha riportato il ruolo del settore pubblico al centro del dibattito di politica economica del nostro Paese. È sempre più necessaria una riflessione approfondita sul ruolo dello Stato, sui confini della sua azione e sui rapporti con gli altri attori della società. La gestione della pandemia ha mostrato l'esigenza di una azione pubblica in grado di farsi carico delle esternalità che il mercato fatica a contemplare e di dare il giusto rilievo a problemi che inevitabilmente comportano scelte collettive.

Essa ha inoltre costituito un primo terreno ove fare i conti con la capacità nazionale di affrontare sfide che richiedono una robusta organizzazione collettiva. La messa in atto del PNRR costituisce un secondo terreno che, per alcuni versi, pone una sfida ancora più difficile. Dalla qualità della macchina organizzativa pubblica dipenderà molto dei frutti che potranno essere raccolti nell'applicazione del PNRR.

A questo scopo è di grande rilievo fornirne una rappresentazione del nostro sistema pubblico in termini di occupati e professionalità coinvolte. Si tratta di un bacino che si compone, secondo gli ultimi dati di Conto annuale, di circa 3.200.000 persone.

I numeri complessivi sugli occupati nella PA

Per avere una rappresentazione complessiva di come si compone il sistema della Pubblica Amministrazione è utile partire dalla raffigurazione offerta dalla **Tavola 1**, ove i diversi comparti sono riaggregati in quattro macrosettori. Lungo le colonne, la tavola mostra l'evoluzione temporale registrata a partire dal 2009, passando dal 2012, sino ai dati più recenti relativi al 2019.

Tavola 1 – Distribuzione della forza lavoro nella PA per macro-settori

Macro-settori	Unità di personale in servizio			Var. 2019/2009	
	2009	2012	2019	Unità	%
Settore della conoscenza	1.217.666	1.148.933	1.285.161	67.495	5,5
<i>Scuola</i>	1.074.772	1.013.327	1.159.219	84.447	7,9
<i>A.f.a.m.</i>	8.796	9.174	9.086	290	3,3
<i>Università</i>	115.912	105.571	93.018	-22.894	-19,8
<i>Enti di ricerca</i>	18.186	20.861	23.838	5.652	31,1
Sistema regionale e delle autonomie	1.287.225	1.256.848	1.152.663	-134.562	-10,5
<i>Regioni e Autonomie locali ⁽¹⁾</i>	520.169	490.115	413.444	-106.725	-20,5
<i>Regioni statuto spec. e Province aut.</i>	73.340	93.398	89.702	16.362	22,3
<i>Servizio Sanitario Nazionale</i>	693.716	673.335	649.517	-44.199	-6,4
Amministrazioni centrali ⁽²⁾	314.035	293.233	256.019	-58.016	-18,5
<i>Ministeri</i>	179.318	163.231	141.280	-38.038	-21,2
<i>Enti pubblici non economici</i>	53.888	48.634	42.348	-11.540	-21,4
<i>Agenzie fiscali</i>	54.405	53.412	44.468	-9.937	-18,3
<i>Presidenza del consiglio dei ministri</i>	2.344	2.347	1.935	-409	-17,4
<i>Enti art. 70, comma 4 -D. 165/0112</i>	4.266	1.339	1.159	-3.107	-72,8
<i>Enti art. 60, comma 3 - D. 165/01</i>	5.048	9.613	9.145	4.097	81,2
<i>Autorità indipendenti</i>	1.490	1.741	2.404	914	61,3
<i>Magistratura</i>	10.486	10.308	10.850	364	3,5
<i>Carriera diplomatica</i>	919	923	1.018	99	10,8
<i>Carriera prefettizia</i>	1.415	1.315	1.144	-271	-19,2
<i>Carriera penitenziaria</i>	456	370	268	-188	-41,2
<i>Enti Lista S13 ISTAT</i>	-	-	29.671	29.671	-
Sicurezza	557.283	539.460	520.409	-36.874	-6,6
<i>Corpi di polizia</i>	328.786	320.404	306.558	-22.228	-6,8
<i>Forze armate</i>	196.802	187.324	178.572	-18.230	-9,3
<i>Vigili del Fuoco</i>	31.695	31.732	35.279	3.584	11,3
Totale Settori della PA ⁽²⁾⁽³⁾	3.376.209	3.238.474	3.214.252	-161.957	-4,8

Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS - IGOP. Valori al 31 dicembre.

⁽¹⁾ Regioni, enti ed aziende regionali, enti locali e loro consorzi, camere di commercio.

⁽²⁾ Per omogeneità tra i due anni il Totale esclude il personale degli Enti della List S13 dell'Istat, non rilevato nel 2009 e 2012.

⁽³⁾ Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e dirigenti a tempo determinato. Sono considerati, altresì, i docenti Scuola ed AFAM a tempo determinato con contratto annuale e con contratto fino al termine dell'attività didattica nonché alcune particolari categorie di personale non pienamente riconducibili alla definizione standard di "lavoro pubblico", come i direttori generali, i contrattisti, i volontari e gli allievi delle Forze armate e dei Corpi di polizia.

Dei 3,2 milioni di occupati, un numero ben oltre 1 milione si trova nel settore Scuola, mentre poco circa 125.000 persone operano nelle università, negli enti di ricerca, nelle accademie e nei conservatori. Sommando i due numeri, si ha che, complessivamente, nei settori della conoscenza sono impiegate quasi 1,3 pari a circa il 40% del totale.

Un numero attorno a 650.000 lavora nel Servizio Sanitario Nazionale, circa 500.000 nelle regioni, negli enti locali e nelle camere di commercio (di cui poco meno di 90.000 nelle regioni a statuto speciale): si ottiene, pertanto, che

poco più di 1,1 milioni di persone (35% circa del totale) sono impiegate nell'ambito del sistema regionale e delle autonomie.

Nelle amministrazioni centrali tra Ministeri, Enti nazionali, Agenzie, Authority sono collocati circa 250.000 dipendenti. Infine, 520.000 persone operano nelle Forze armate, nei Corpi di polizia e nei Vigili del fuoco.

Passando alla dimensione temporale, le tre annualità riportate nella tavola pongono in evidenza un primo aspetto generale e cioè che dal 2009 al 2012 si registra una secca diminuzione del personale pubblico, mentre successivamente sino al 2019 si osserva una sostanziale stabilizzazione in aggregato, ma con rilevanti spostamenti fra settori. Osservando più nel dettaglio dal 2009 al 2019 si registra una diminuzione del personale per quasi 162 mila unità pari al -4,8%. Si tratta di una diminuzione che sottende evoluzioni estremamente diversificate, attraverso le quali si è determinata una profonda ristrutturazione del nostro sistema pubblico. In effetti, un altro modo di osservare le evidenze della tavola è quella di sommare le variazioni di personale nei settori con segno positivo, mostrando così che per gli stessi comparti si è registrata una crescita di personale per 116 mila unità. Di converso le diminuzioni sommano a 278 mila unità, un valore ben più elevato del flusso netto negativo.

A fronte di queste complessive evidenze, un primo elemento da sottolineare proviene dalla Scuola ove si registra nel decennio una crescita del personale pari a quasi 85 mila unità. Condividono una dinamica in crescita le Regioni a statuto speciale (con le Province autonome), gli Enti di ricerca, le Autorità indipendenti, la Magistratura, il corpo dei Vigili del fuoco.

Sul versante opposto le maggiori diminuzioni di personale riguardano il sistema delle Regioni e delle Autonomie Locali, con quasi 107 mila unità in meno, il Servizio Sanitario Nazionale, con una diminuzione di circa 44 mila unità, le Università, i Ministeri, gli Enti pubblici non economici, le Agenzie fiscali, le Forze armate ed i Corpi di polizia.

Le stesse consistenze occupazionali appena commentate possono essere mostrate con un diverso taglio analitico altrettanto interessante, cioè quello per gruppi o bacini professionali, come riporta la [Tavola 2](#).

Tavola 2 – Distribuzione del personale della PA per gruppo professionale

Gruppi professionali	Unità di personale in servizio			Var. 2019/2009	
	2009	2012	2019	Unità	%
Dirigenti	57.919	36.629	42.804	-15.115	-26,1
Dirigenti medici e sanitari	120.383	130.805	113.481	-6.902	-5,7
Paramedici	346.840	340.583	335.053	-11.787	-3,4
Professori, docenti, educatori	936.710	906.945	1.030.910	94.200	10,1
Ricercatori, tecnologi e professionisti	16.977	11.896	14.186	-2.791	-16,4
Comparti sicurezza	546.899	539.987	520.924	-25.975	-4,7
Carriere speciali ⁽¹⁾	12.963	12.546	13.012	49	0,4
Amministrativi e tecnici	1.337.518	1.259.083	1.143.882	-193.636	-14,5
Totale ⁽²⁾	3.376.209	3.238.474	3.214.252	-161.957	-4,8

Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS - IGOP. Valori al 31 dicembre.

⁽¹⁾ Magistratura, carriera diplomatica, prefettizia e penitenziaria.

⁽²⁾ Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e dirigenti a tempo determinato. Sono considerati, altresì, i docenti Scuola ed AFAM a tempo determinato con contratto annuale e con contratto fino al termine dell'attività didattica nonché alcune particolari categorie di personale non pienamente riconducibili alla definizione standard di "lavoro pubblico", come i direttori generali, i contrattisti, i volontari e gli allievi delle Forze armate e dei Corpi di polizia.

Il gruppo professionale (omogeneo) più numeroso è quello dei professori, docenti ed educatori, con poco più di un milione di persone di cui circa 960.000 insegnanti scolastici. Quest'ultimo dato comprende i 20.000 insegnanti delle regioni a statuto speciale, nonché le unità di personale educativo e scolastico degli enti locali, che opera prevalentemente nei nidi e nelle scuole dell'infanzia. Al complesso si aggiungono poi i 7.000 docenti di accademie e conservatori ed i 45.000 professori e ricercatori universitari. Nel corso del decennio è questo il gruppo che ha messo a segno la crescita più sostenuta, con quasi 100.000 unità aggiuntive.

Un gruppo professionale altrettanto omogeneo e molto numeroso è quello del personale impegnato in attività militari o di sicurezza interna (forze armate, forze di polizia, vigili del fuoco), composto, come prima illustrato, da quasi 521.000 persone. Nel corso del decennio si registra una decrescita costante, pari a quasi 26.000 unità.

Un altro classico bacino professionale è quello delle professioni mediche e sanitarie, che annovera i circa 113.000 dirigenti medici e sanitari e gli oltre 335.000 paramedici (questi ultimi, in prevalenza infermieri) ¹. Rispetto al totale visto in precedenza per il Servizio sanitario nazionale, pari a 650.000

¹ Sono inclusi, per analogia funzionale, al di là delle differenze di status giuridico, i circa 1.000 medici degli enti previdenziali e i poco più di 400 medici del Ministero della Salute.

unità, il personale medico si ragguaglia dunque a circa 448.000 persone. Nel 2009 questo gruppo annoverava 467.000 unità, registrando una caduta di estremo rilievo.

Fortemente connotato in senso professionale, pur se caratterizzato da numeri molto più contenuti, è il bacino rappresentato dai ricercatori e tecnologi degli enti di ricerca (oltre 13.000 persone) e dai professionisti degli enti pubblici non economici (1.300). Parliamo, nel primo caso, di personale impegnato in attività di ricerca (ricercatori) o di supporto tecnologico alle attività di ricerca (tecnologi), anche se vanno considerate le diffuse prassi di utilizzo di questo personale (soprattutto tecnologi) in attività direzionali o gestionali. Nel secondo caso, si tratta in prevalenza di avvocati degli enti previdenziali (soprattutto Inps e Inail) il cui status giuridico e professionale si differenzia sensibilmente da quello dei dirigenti e del restante personale. In chiave di analisi storica, va segnalato che questo è il gruppo professionale con una fra le decrescite percentuali maggiori nel corso del decennio, pari al -16,4%. Tuttavia, come mostra la **Tavola 2**, negli ultimi cinque anni è evidente una ripresa rispetto ai valori ancora più bassi del 2012.

Un ulteriore raggruppamento, anch'esso con numeri circoscritti, è quello del personale appartenente ad alcune carriere speciali (magistrati, diplomatici e prefetti), con 13.000 persone complesso, un valore abbastanza stabile nel decennio.

Restano due gruppi professionali, caratterizzati da una minore omogeneità professionale interna, che tuttavia costituiscono il cuore della macchina burocratica, vale a dire il personale dirigenziale ed il restante personale amministrativo.

Escludendo la dirigenza medica e sanitaria, già considerata all'interno del raggruppamento delle professioni mediche e sanitarie, i dirigenti pubblici costituiscono un universo di quasi 43.000 unità. All'interno di questo aggregato vi sono, al di là della qualificazione giuridica comune, figure dirigenziali molto differenziate: l'alta dirigenza statale e degli enti centrali, dirigenti di piccoli e grandi uffici, dirigenti di enti locali di tutte le dimensioni, direttori di aziende sanitarie, dirigenti scolastici (presidi), dirigenti a contratto, *professional* con qualifica dirigenziale (p.es. i dirigenti avvocati degli enti locali). Per analogia funzionale, vi sono inclusi anche i segretari comunali e provinciali degli enti locali. Questo personale svolge in prevalenza funzioni dirigenziali, anche se - occorre ricordarlo - le funzioni dirigenziali (intendendosi per tali le attività di direzione di uffici e strutture) non sono una

prerogativa esclusiva di questo gruppo, essendo svolte, in misura non facilmente stimabile, anche negli altri gruppi professionali².

Nel 2009 le consistenze di questo bacino professionale si ragguagliavano a quasi 58.000 unità, dunque archiviando una diminuzione nel decennio di circa 5.000 persone, pari al 26%. È una evidenza di grande rilievo, che mostra come si sia prodotta - forse senza la completa consapevolezza da parte delle autorità di governo - una profonda ricomposizione professionale nella nostra macchina burocratica pubblica. Resta da capire meglio quali siano i comparti che principalmente hanno concorso a tale caduta.

Vi è infine l'ultimo gruppo, dalla caratterizzazione professionale forse ancora meno definita: si tratta di personale, per lo più impiegatizio o esecutivo, appartenente ad una gamma molto ampia di mestieri e professioni. Pur non disponendo di statistiche precise al riguardo, si può stimare che in questo bacino sia presente soprattutto personale impegnato in processi o attività di tipo amministrativo. Certamente vi sono anche tecnici (ad esempio, personale addetto alla manutenzione), ausiliari scolastici, personale addetto alla vigilanza (dalla polizia municipale o provinciale ai guardiaparchi) e, in numeri più limitati, professioni del sociale (assistenti sociali, operatori sociali), informatici, esperti di beni culturali, autisti, custodi, esperti di comunicazione. In totale, questo raggruppamento residuale, che convenzionalmente denomineremo "Amministrativi e tecnici", conta più di un milione di persone e come tale costituisce il raggruppamento più numeroso.

È abbastanza evidente la centralità di questo bacino, che rappresenta appunto l'ossatura fondante la macchina burocratica, quella che dovrà sostenere il compito di dare attuazione al PNRR. Molte della analisi successive sono quindi mirate a capire meglio la natura e la qualità professionale di questo vasto bacino. Allo stato attuale, tuttavia, è difficile fare molto di più che non un'analisi dei titoli di studio che confronta quelli richiesti dalla posizione lavorativa e quelli di fatto posseduti.

² Per esempio, un numero molto rilevante di medici è chiamato a svolgere funzioni dirigenziali di strutture sanitarie; stesso discorso per prefetti, diplomatici, militari, forze di polizia; vi sono finanche funzioni dirigenziali svolte, soprattutto negli enti locali di minori dimensioni, da funzionari privi di qualifica dirigenziale.

Un approfondimento sul gruppo degli “amministrativi e tecnici”

I dati sull’occupazione nel settore pubblico, tratti dal conto annuale RGS, sono orientati a cogliere soprattutto la dimensione giuridica del lavoro pubblico. Gli occupati sono dunque classificati per comparto di contrattazione e, nell’ambito di ciascun comparto, per qualifica di appartenenza (dirigenti, personale delle varie aree o categorie giuridiche). Informazioni più specifiche su mestieri e professioni, pur presenti in molti casi, non sono disponibili per la generalità dei dipendenti.

Tuttavia, ragionando delle sole classificazioni “giuridiche” ed incrociando i dati per qualifica con quelli sui titoli di studio, è possibile ottenere qualche informazione in più di quella che si ricava guardando alla sola distribuzione per inquadramento giuridico.

I sistemi di classificazione professionale dei comparti di contrattazione, pur partendo da una comune radice (quella del sistema delle qualifiche funzionali introdotto dalla legge quadro del 1983), si sono abbastanza differenziati nel corso degli ultimi venti anni. Una linea comune che si riscontra in tutti i sistemi di classificazione professionale – pur con qualche eccezione - è la tendenza a classificare il lavoro per categorie o aree dal contenuto ampio, sul modello di quelli che in letteratura sono definiti “ordinamenti professionali a fasce larghe” (o “*broad banding*”). In queste più ampie categorie o aree, sono confluite le precedenti qualifiche funzionali, come ridefinite a partire dal 1999. Un tratto comune, che attraversa le diverse aree, è il fatto che il tipo di formazione scolastica richiesta per l’accesso dal mercato del lavoro esterno, mediante concorso, è lo stesso all’interno di ciascuna area o categoria. Alcune richiedono il possesso della laurea, altre quello del diploma di istruzione secondaria superiore ed infine altre ancora per le quali è sufficiente l’assolvimento dell’obbligo scolastico.

Questa distribuzione per titolo di studi, relativamente al bacino degli Amministrativi e tecnici è presentata nella successiva **Tavola 3**. Alcune precisazioni sono d’obbligo per una sua corretta lettura. Innanzitutto, come si chiarirà ancora meglio nel seguito, non vuole cogliere la distribuzione per titolo di studio effettivamente posseduto, ma la distribuzione di quelli che sarebbero necessari (per l’accesso dall’esterno) nelle posizioni lavorative di fatto occupate. La tavola offre quindi una rappresentazione delle scelte organizzative di fatto attuate, in termini di struttura professionale.

Tavola 3 – Titolo di studio richiesto nelle posizioni di lavoro degli Amministrativi e tecnici ⁽¹⁾

Titolo di studio richiesto	Personale in servizio			
	2012		2019	
	Unità	Quote %	Unità	Quote %
Laurea	323.410	26%	275.986	24%
Diploma	480.784	38%	468.700	41%
Obbligo scolastico	454.889	36%	399.195	35%
Totale⁽²⁾	1.259.083	100%	1.143.882	100%

Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS - IGOP. Valori al 31 dicembre.

⁽¹⁾ La Tabella è costruita associando alle posizioni lavorative di fatto occupate i titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

⁽²⁾ In relazione ad alcuni enti per i quali non si dispone del dettaglio per titoli di studio, come Autorità indipendenti ed Enti Art. 60, c. 3 d.lgs. 165/01, il personale è stato riattribuito pro-quota ai Gruppi: Laurea, Diploma e Obbligo scolastico.

In altre parole, la composizione percentuale per titolo di studio richiesto dall'esterno delle posizioni lavorative di fatto occupate nel bacino professionale in esame offre una chiara fotografia della struttura professionale che si è venuta determinando. Sull'intero aggregato di 1,14 milioni di persone, risultano nettamente prevalenti i lavori che richiedono diploma o obbligo scolastico, con un valore superiore ai $\frac{3}{4}$. Di questa ampia frazione, una quota maggiore - pari al 41% del totale - richiede il diploma.

Da questa prima tavola, emerge l'immagine di una pubblica amministrazione con molti lavori a bassa o media qualificazione professionale. Il che suggerisce anche la prevalenza di assetti che, a dispetto dell'innovazione tecnologica e della tanto auspicata evoluzione degli approcci, continuano ad essere definiti secondo una impostazione datata, la cui configurazione non ha subito negli anni sostanziali modifiche, se non forse qualche peggioramento.

In effetti, confrontando la distribuzione del 2019 con quella del 2012 si vede una diminuzione della incidenza dei laureati, in parte compensata da una maggiore quota delle posizioni da diplomati³. Resta tuttavia il fatto che nel quinquennio il bacino professionale degli Amministrativi e tecnici ha “perso” oltre 47 mila laureati.

³ Nel raffronto temporale, trattandosi di un universo che si restringe è meglio fare riferimento alle quote.

Naturalmente osservare gli assetti organizzativi nel complesso della pubblica amministrazione, pur confinando l'analisi alle professioni degli Amministrativi, non offre un risultato robusto in quanto tende a combinare unità il cui processo produttivo è del tutto diverso. La **Tavola 4** illustra quindi la composizione per titolo di studio richiesto relativamente ai 6 principali comparti: appare immediatamente la grande eterogeneità esistente.

Il *comparto Scuola*, ricordando l'esclusione dall'analisi della componente docente e della conseguente focalizzazione sui soli processi di funzionamento e di supporto, è quello che evidenzia la quota più bassa di lavori richiedenti la laurea e la più alta di lavori richiedenti l'assolvimento dell'obbligo scolastico. Si tratta, evidentemente, di una distribuzione che risente della configurazione tipica delle organizzazioni scolastiche, nella quale l'attività di supporto si concentra su due principali processi: l'attività di custodia ed esecutiva svolta dai "collaboratori scolastici" (ex-bidelli), l'attività amministrativa, svolta per lo più da personale impiegatizio "diplomato". Coerentemente con questa natura strutturale del "processo produttivo" non si osservano grandi diversità fra il 2012 ed il 2019.

Di maggior interesse sono le evidenze che si riscontrano per Ministeri e Regioni-autonomie locali. Nei *ministeri*, prevalgono ancora, di gran lunga, lavori di tipo "impiegatizio" per i quali è richiesto il diploma (quasi i 2/3 di tutti gli occupati svolgono lavori di questo tipo). Molto contenuta, ma non residuale, la quota dei lavori per i quali è richiesto solo l'assolvimento dell'obbligo scolastico (6%), nei quali è facile rinvenire soprattutto le attività svolte da "custodi", "commessi" ed "autisti". I lavori per laureati sono poco sopra il 30%, quota certamente non elevata se si considera la preminenza che, nei ministeri, dovrebbero avere attività a più alto contenuto professionale.

Anche dall'osservazione in termini diacronici, l'immagine complessiva che se ne ricava è quella di un settore poco dinamico dal punto di vista organizzativo, interessato negli anni solo da cambiamenti e movimenti di tipo "inerziale".

Una quota di lavori per "laureati" ancora più bassa di quella che si rileva nei Ministeri è presente nel *comparto Regioni-autonomie*: il 25% contro il 32%. Anche qui i lavori per "diplomati" sono la maggior parte (46%), mentre appare più consistente (29%) la presenza di lavori di tipo manuale o esecutivo, richiedenti solo l'assolvimento dell'obbligo scolastico unitamente, in molti casi, a specializzazioni di tipo professionale. Evidentemente, in questo settore, i processi produttivi, in misura certamente inferiore rispetto al passato e pur segnati da un progressivo impoverimento professionale, vedono

ancora una significativa presenza di lavoro esecutivo di tipo tecnico (in taluni casi anche specializzato). D'altro canto, osservando la dinamica nell'ultimo quinquennio si può vedere un quadro che evolve molto lentamente.

Il comparto delle *Agenzie fiscali* e quello degli *Enti pubblici non economici* presentano infine un profilo che si differenzia nettamente rispetto a quello di tutti gli altri. La quota dei lavori con laurea è preponderante, rispettivamente 63% e 74%, mentre i lavori di semplice esecuzione rappresentano una quota "minima": 1% e 4%. L'evoluzione negli ultimi 5 anni pone in evidenza una evoluzione differenziata. Negli *Enti pubblici non economici* la struttura per titolo di studio resta sostanzialmente invariata, mentre per le *Agenzie fiscali* si registra un sensibile innalzamento della quota delle posizioni da laureati⁴.

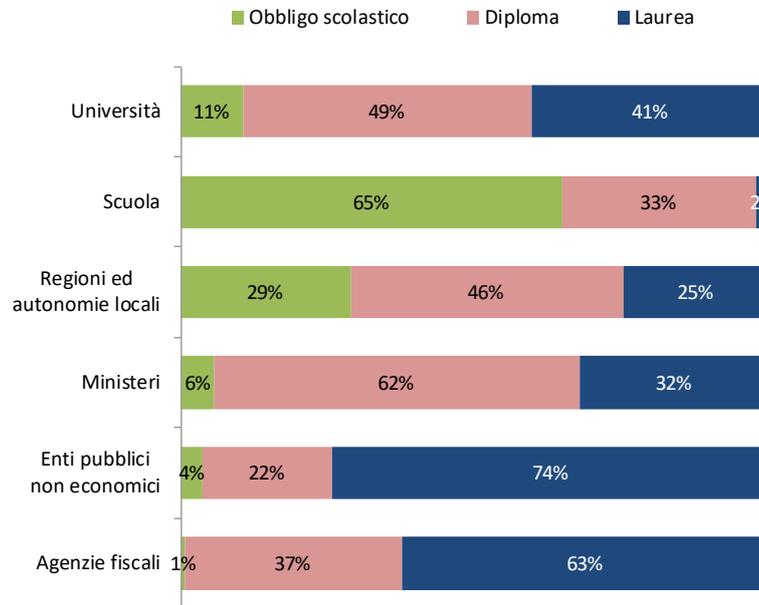
Le *Università* evidenziano un profilo non troppo diverso da quello dei Ministeri, con una quota di lavori che richiedono la laurea pari al 41% ma ancora con una incidenza di quelli relativi alla scuola dell'obbligo non trascurabile, pari all'11%. I dati più recenti tendono a ribadire il quadro esistente nel 2012.

Prima di passare al confronto con i titoli di fatto posseduti resta da sottolineare la grande eterogeneità delle figure degli Amministrativi e tecnici nei vari comparti. In ogni caso resta da capire meglio la grande differenza nella quota dei lavori per i quali è richiesto solo l'obbligo scolastico, che verosimilmente identificano attività di custodia, vigilanza e di semplice supporto tecnico. Si tratta di lavori, la cui incidenza non sembra dover essere così diversa, come invece la *Tavola 4* pone in evidenza.

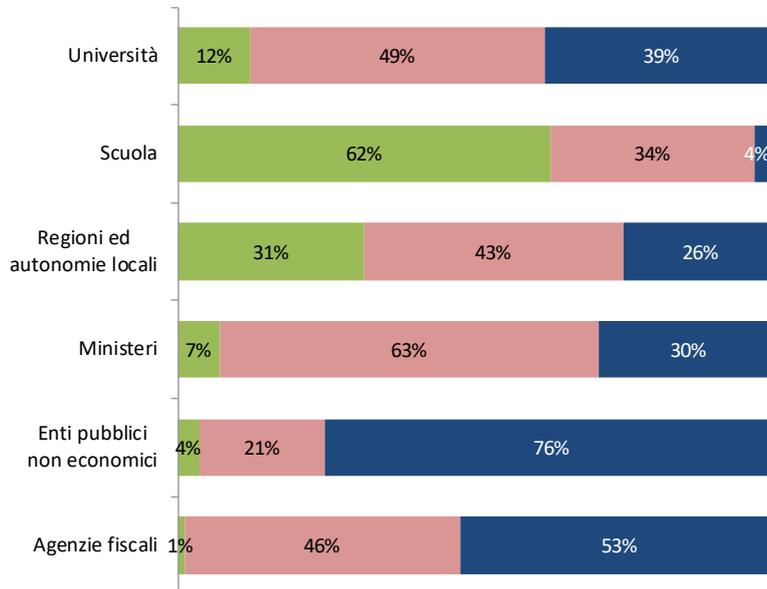
⁴ Tuttavia, come si vedrà nel seguito, a fianco di questo notevole dinamismo va approfondito il tema decisivo della corrispondenza tra titolo di studio richiesto per lo svolgimento di tali lavori e titoli realmente posseduti dalle persone.

Tavola 4 – Titolo di studio richiesto nelle posizioni di lavoro degli Amministrativi e tecnici ⁽¹⁾

Anno 2019 - Distribuzione % per alcuni comparti



Anno 2012 - Distribuzione % per alcuni comparti



Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS - IGOP. Valori al 31 dicembre.

⁽¹⁾ La Tabella è costruita associando alle posizioni lavorative di fatto occupate i titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Il disallineamento tra titoli di studio richiesti e posseduti

La **Tavola 5** riproduce la stessa struttura di quella precedente, ma fa riferimento ai titoli di studio posseduti piuttosto che a quelli richiesti dalle posizioni lavorative occupate. Riproducendo analogamente la struttura complessiva della **Tavola 3**, per i titoli posseduti si vedrebbe che la differenza fra titolo di studio *necessario* e *posseduto* non è di poco conto: le 276.000 lauree necessarie per le posizioni lavorative degli addetti Amministrativi e tecnici nel 2019 sono maggiori di circa 20 mila rispetto a quelle di fatto possedute. Si tratta tuttavia di risultanze in aggregato che offuscano le specificità dei diversi comparti, visibili invece dalla **Tavola 5**. Prima della disamina quantitativa va chiarito quali siano i fattori di questo disallineamento ed in effetti se ne possono rinvenire quattro.

In primo luogo, le regole della carriera vigenti prima del 2010 prevedevano la possibilità di accedere dall'interno all'area o categoria superiore, anche in assenza del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, purché si fosse in possesso, oltre al titolo di studio immediatamente inferiore, di una esperienza professionale di un minimo di anni. Un titolo di studio immediatamente inferiore ed anni ad esperienza hanno consentito quindi, ad una quota di personale, di fare carriera, anche in deroga al titolo richiesto per l'accesso dall'esterno. Si tratta di una regola che riconosceva un valore alle competenze acquisite sul campo, mediante l'esperienza.

Una seconda ragione, collegata alla prima, attiene alle cosiddette regole di primo inquadramento: alla partenza dei nuovi modelli di classificazione professionale (e già da prima, tutte le volte che si è passati da un sistema di classificazione ad un altro), il transito delle persone dal vecchio al nuovo assetto (salvo qualche eccezione) è stato effettuato, correttamente, in base all'inquadramento giuridico e non in base al titolo di studio di fatto posseduto. Vi è quindi un'eredità del passato che si è scaricata sui nuovi modelli.

Una terza ragione riguarda le modalità di reclutamento. L'accesso mediante concorso ha conosciuto negli anni non poche (e numericamente rilevanti) eccezioni. Ci si riferisce, in particolare, alle ciclicamente ricorrenti stabilizzazioni di personale precario o avventizio o alle mobilità dalle aziende in crisi che hanno immesso, nella pubblica amministrazione, un significativo numero di persone, non sempre nella piena osservanza, in termini di requisiti, delle regole ordinarie. Un certo peso hanno avuto anche i cosiddetti reinquadramenti verso l'alto, che hanno portato allo scivolamento in blocco di

interi gruppi o categorie professionali, sempre in deroga ai requisiti ordinariamente previsti.

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

È usuale esprimere tali disallineamenti in termini di *overeducation* o *undereducation*. Per apprezzare correttamente la valenza di queste definizioni va chiarito che l'esistenza di un disallineamento non è di per sé annoverabile tra le "patologie". Occorre considerare che nelle diverse posizioni lavorative, il capitale umano è costituito non solo dall'istruzione, ma anche dall'esperienza lavorativa e dalle abilità pratiche. In altre parole, un fenomeno di "educational mismatch" non necessariamente indica un problema di "skill mismatch": ciò, naturalmente, nella misura in cui la mancanza del livello di istruzione richiesta sia compensata da esperienze ed abilità pratiche acquisite sul lavoro.

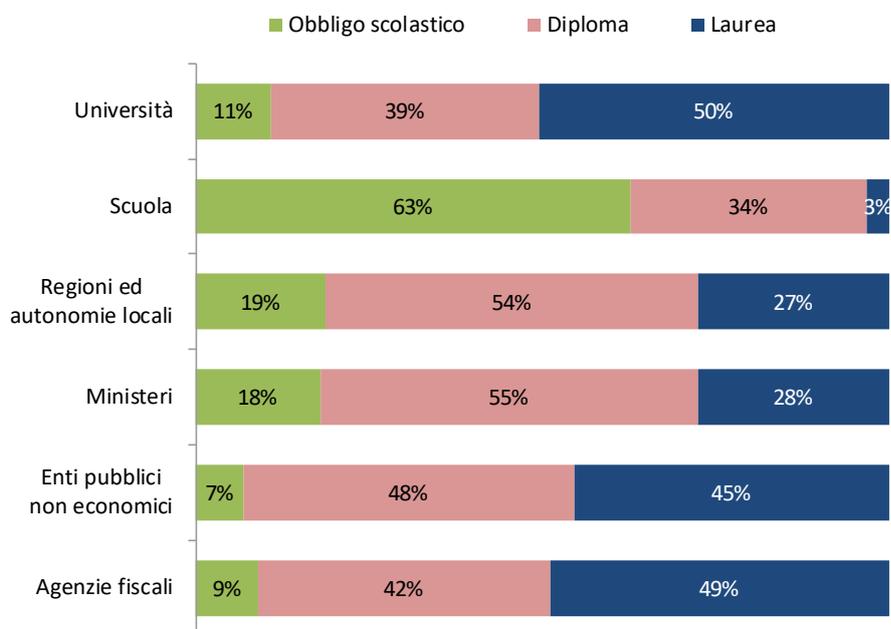
L'analisi delle risultanze quantitative ottenuta confrontando le **Tavole 4 e 5** illustra risultati di grande valore informativo. Limitando l'attenzione ai lavori che richiedono la laurea, si scopre infatti che gli Enti pubblici non economici hanno il dato più elevato, cioè il 74%, ma al contempo evidenziano un numero di laureati di fatto di gran lunga inferiore, pari al 45%. Il fenomeno era tuttavia ben più accentuato nel 2012. Un certo disallineamento, ma più contenuto, si coglie anche nei dati delle Agenzie fiscali, 49% di laureati a fronte di 63% di lavori con laurea.

Più modesti disallineamenti si hanno sia per i *Ministeri* (28% a fronte del 32% di lavori che richiedono la laurea), sia per *Regioni-autonomie locali* (25% contro 27%). Evidenzia una sostanziale corrispondenza il comparto della *Scuola*, pur se di segno invertito, 3% contro il 2%.

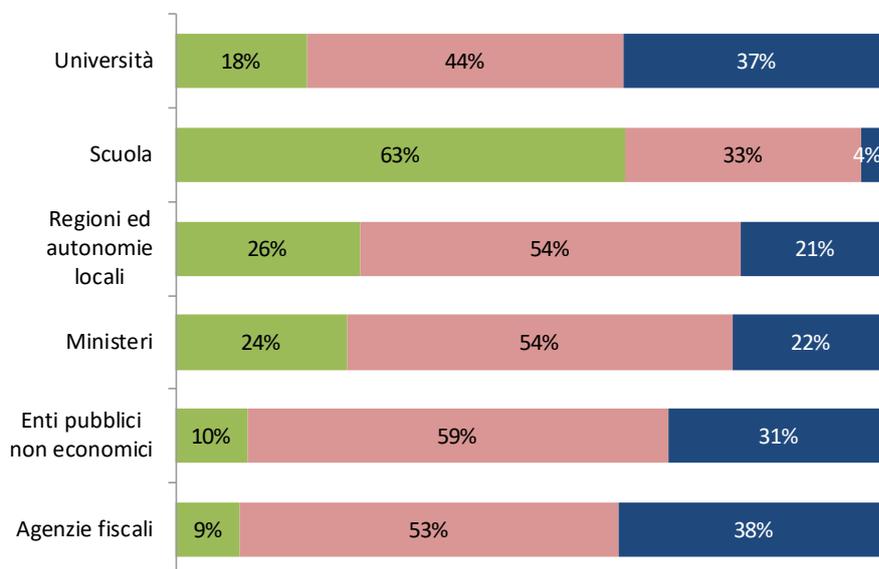
L'*Università*, unico fra i comparti, ha invece una quota di laureati superiore alla quota di posizioni che richiedono la laurea: a fronte, infatti, del 41% di posizioni lavorative ove è richiesta la laurea, si ha il 50% di personale che di fatto è laureato.

Tavola 5 – Titolo di studio *posseduto* nelle posizioni di lavoro degli Amministrativi e tecnici ⁽¹⁾

Anno 2019, quote %



Anno 2012, quote %



Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS - IGOP. Valori al 31 dicembre.

⁽¹⁾ La Tabella è costruita associando alle posizioni lavorative di fatto occupate i titoli di studio di fatto posseduti.

Il semplice raffronto tra le **Tavole 4 e 5**, tuttavia, non è in grado di sondare il vero *mismatch*, e cioè quanto nella quota dei laureati vi sono pubblici dipendenti che coprono posizioni che richiedono il diploma di istruzione secondaria o la scuola dell'obbligo, configurando una situazione di “*overeducation*”⁵. Oppure, al contrario, quanto nella quota dei diplomati vi sono pubblici dipendenti che coprono posizioni che richiedono la laurea, configurando una situazione di “*undereducation*”⁶. Le differenze riscontrate tra le tavole 4 e 5 derivano, infatti, dall'operare congiunto di due fenomeni di segno opposto: un fenomeno di *overeducation*, che vede molti laureati svolgere lavori di livello più basso; ed al contempo, nello stesso comparto, un fenomeno di *undereducation*, che vede molti diplomati svolgere lavori che richiedono la laurea.

Per osservare meglio la compresenza dei due fenomeni, la visuale più efficace è quella, sempre per comparto, mostrata nella **Tavola 6**. Il comparto con la quota più ampia di occupati che svolgono lavori in cui è richiesto un titolo superiore rispetto a quello posseduto è quello degli enti pubblici non economici: oltre un terzo del personale (38%) appartiene infatti a questa categoria. Il mismatch, tuttavia, è in forte contenimento rispetto al 2012, quando il dato si riferiva ad oltre la metà del personale (53%). Al contempo è trascurabile la quota degli *overeducated*, con solo il 5% (era il 6%). All'estremo opposto, si colloca il Comparto Scuola: nel 2012 la corrispondenza era pari al 99% e nel 2019 si è ridotta, manifestandosi qualche fenomeno di *overeducation*.

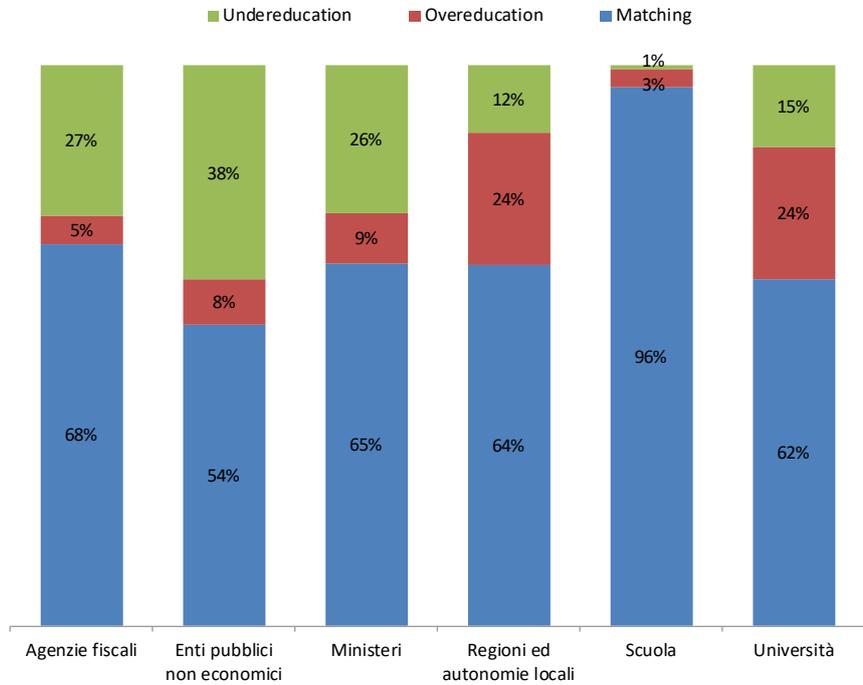
Tra questi due estremi si rinvengono due situazioni intermedie. Una prima è quella di comparti con una quota significativa, ma più contenuta, di occupati che svolgono lavori in cui è richiesto un titolo superiore rispetto a quello posseduto e congiuntamente una quota di *overeducated* che si mantiene su livelli bassi: è il caso di Agenzie fiscali e Ministeri. Si hanno poi i restanti due comparti, Università, e Regioni ed autonomie locali, in cui sono presenti entrambi i fenomeni ma con una prevalenza di *undereducated*.

⁵ L'*overeducation* riguarda anche i diplomati che svolgono lavori per i quali è richiesta la sola scuola dell'obbligo.

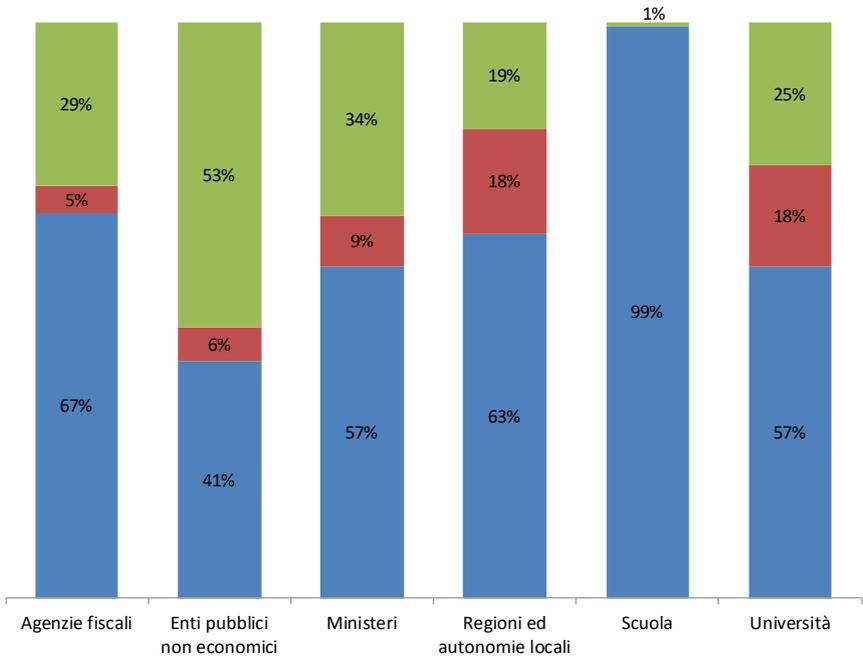
⁶ La quota degli *undereducated* riguarda diplomati che svolgono lavori con laurea, ma anche persone con titolo di studio corrispondente all'obbligo scolastico che svolgono lavori che richiedono il diploma.

Tavola 6 - Matching educativo del personale Amministrativo e tecnico

Anno 2019, quote % nei principali comparti



Anno 2012, quote % nei principali comparti



Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS - IGOP. Valori al 31 dicembre.

2. Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato⁷

Dopo le analisi sulla distribuzione del personale della PA per gruppo professionale, si passa ora al consueto approfondimento sulla dinamica registrata per le retribuzioni contrattuali.

Si tratta di un focus specifico che prende in considerazione gli andamenti delle sole voci retributive con importi “tabellati” definiti nel contratto nazionale. Vi rientrano, ad esempio, oltre agli stipendi tabellari, elementi retributivi quali la retribuzione di posizione parte fissa, l’indennità di specificità medica, l’indennità di esclusività, l’indennità di vacanza contrattuale⁸.

I dati delle retribuzioni contrattuali del settore privato e della pubblica amministrazione di questa sezione, *sono aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 aprile 2021*, che riporta le informazioni del primo trimestre dell’anno.

L’incertezza derivante dall’emergenza Covid-19 ha determinato, nel corso del 2020, un rallentamento nella definizione dei processi negoziali e ha fatto registrare, alla fine dell’anno, solo il rinnovo di otto accordi, sugli oltre cinquanta contratti scaduti da inizio anno. Nel corso dell’ultimo trimestre 2020 è stato recepito un solo accordo, mentre nel primo trimestre 2021 sono stati recepiti otto contratti, tutti nel settore privato⁹.

Nel primo trimestre del 2021 si sono registrati importanti segnali di ripresa dell’attività contrattuale, sebbene la dinamica salariale rimanga contenuta. A

⁷ 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.

⁸ 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 74.

⁹ Legno e prodotti in legno nell’ultimo trimestre 2020 e ceramiche, trasporti marittimi, telecomunicazioni, editoria giornali, lavanderia industriale, conciarie, grafiche editoriali e servizi portuali nel primo trimestre 2021

fine marzo 2021 l'Istituto di statistica rileva che i contratti in attesa di rinnovo sono 43 e interessano circa 9,7 milioni di dipendenti, pari al 78,5% del totale.

Gli indici mensili delle retribuzioni contrattuali

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 del quarto trimestre 2020 e primo trimestre 2021 riportano:

- per il *settore privato* (cfr. *Appendice statistica 3.1*) incrementi di +0,2% a ottobre 2020 e a gennaio e +0,1% a marzo - generati dall'applicazione di aumenti tabellari in vari settori (v. nota 2) – mentre per il resto del periodo le variazioni sono nulle;
- per la macro aggregazione 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*) nessuna variazione;
- per la *dirigenza contrattualizzata Aran* (cfr. *Appendice statistica 3.3*) nel mese di gennaio 2021 si registra un +3,7% dovuto all'applicazione del contratto dei dirigenti dell'Area delle Funzioni Locali (sottoscritto nel dicembre 2020)¹¹; per la *dirigenza in regime di diritto pubblico* (cfr. *Appendice statistica 3.4*) gennaio evidenzia un +1,2% dato dall'applicazione del DPCM 13/11/2020 Adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato a decorrere dal 1° gennaio 2020.
- per il *complesso della PA (dirigenti e non dirigenti)* durante i sei mesi analizzati solo nel mese di gennaio si registra un +0,5% (cfr. *Appendice statistica 3.2*).

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

¹¹ Questo aumento, superiore rispetto a quello riconosciuto complessivamente dal contratto (circa 3,48%), si deve al fatto che tale CCNL ha 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.

Le *variazioni tendenziali*¹² da aprile 2020 a marzo 2021, riportate in [Tavola 7](#), rilevano per l'intera economia una linea di tendenza in lieve diminuzione, con una crescita nel primo trimestre fissa al +0,8% che diminuisce e risale e, nell'ultimo trimestre osservato, scende dal +0,8 al +0,6%. Distinguendo gli andamenti tendenziali tra settore privato e settore pubblico, si nota:

- per il *settore privato* variazioni che oscillano fra il valore minimo di +0,6% per un intero quadrimestre (giugno/settembre) e il valore massimo di +0,9% di gennaio, con una linea di tendenza il lieve rialzo. In particolare, il macro settore *dell'industria* restituisce variazioni tendenziali superiori all'intero settore privato e in leggero aumento, mentre il macro settore dei *servizi privati* espone valori oscillanti e in lieve crescita;
- per il *personale non dirigente della PA* si trovano variazioni in netta caduta: dal +0,3% dei primi tre mesi di osservazione, alla crescita nulla e fissa per tutto il resto del periodo; tali valori sono uguali sia per il *personale dei comparti di contrattazione collettiva* che per il *personale non dirigente non contrattualizzato Aran* (forze armate e dell'ordine);
- per la *dirigenza contrattualizzata Aran* si registrano tassi di crescita in diminuzione, con tendenziale di aprile pari a +6,6% che, per sei mesi, rimane fisso al +5,7% e poi nell'ultimo trimestre scende al +3,7%. In questo macro-settore gli incrementi sono dovuti al rinnovo del CCNL Area Sanità prima e del CCNL Area delle Funzioni Locali poi¹³;
- la *dirigenza non contrattualizzata* (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine) restituisce, per i primi sei mesi, un +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 24/10/2019 e, nell'ultimo trimestre osservato, un +1,2% frutto dell'applicazione del citato DPCM 13/11/2020.

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

¹³ Come già ricordato (cfr. nota n. 11), 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 che viene rilevata nelle indagini Istat delle elaborazioni degli indici mensili delle retribuzioni contrattuali ma tuttavia ininfluente sugli incrementi delle retribuzioni complessive.

Tavola 7 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici in base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 aprile 2021 (gennaio-marzo 2021)

	apr-20	mag-20	giu-20	lug-20	ago-20	set-20	ott-20	nov-20	dic-20	gen-21	feb-21	mar-21
Settore privato ¹	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,9	0,8	0,7
Industria	0,7	0,8	0,8	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9
Servizi privati	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,7	0,7	0,7	0,9	0,8	0,6
P.A. (non dirigenti)	0,3	0,3	0,3	0,0								
Comparti di contrattazione collettiva ²	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altri comparti pubblici ³	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
P.A. (dirigenti)	5,0	5,0	5,1	4,4	4,4	4,4	4,3	3,9	3,9	2,9	2,9	2,9
Dirigenti contrattualizzati ⁴	6,6	6,6	6,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	5,7	3,7	3,7	3,7
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,2	0,0	0,0	1,2	1,2	1,2
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	1,0	1,0	1,0	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5
Indice generale economia ⁶	0,8	0,8	0,8	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7	0,6

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

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

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

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

⁴ Dirigenza pubblica contrattualizzata Aran - Aree.

⁵ Dirigenza pubblica non contrattualizzata: Professori e Ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e de

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

In un'analisi di medio periodo la **Tavola 8** riporta le *medie annue* degli indici mensili dal 2012 al 2021 e le relative *variazioni percentuali annue e cumulate*. In questo periodo l'indice generale dell'economia ha evidenziato, (tranne nel 2018) una continua e costante diminuzione, passando da un +1,4% del 2012 fino al +0,5% del 2021; solo nel biennio 2018/2019, complice la ripartenza dei negoziati nella PA, la variazione annua risale ad un +1,4% e +1% per poi registrare un +0,7% nel 2020 e un +0,5% nel 2021.

Tavola 8 – Retribuzioni contrattuali: medie annue dei numeri indice, variazioni % annue e cumulate

Indici in base dicembre 2015=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 aprile 2021 (gennaio-marzo 2021)

Numeri indici - Medie annue

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Settore privato¹	94,6	96,4	97,9	99,5	100,3	101,0	102,1	102,9	103,6	104,1
Industria	93,7	95,3	97,4	99,7	100,2	100,7	101,6	102,5	103,4	103,9
Servizi privati	95,6	104,6	98,5	99,4	100,4	101,2	102,5	103,1	103,7	104,2
P.A. (non dirigenti)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,8	104,7	105,0	105,0
Comparti di contrattazione collettiva ²	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	102,2	104,1	104,3	104,3
Altri comparti pubblici ³	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,8	105,4	107,4	107,6	107,6
P.A. (dirigenti)	99,5	100,1	100,3	100,2	100,0	100,0	100,1	100,6	105,3	108,4
Dirigenti contrattualizzati ⁴	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,7	107,0	110,9
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	98,4	100,3	100,9	100,7	100,0	100,0	100,2	100,5	101,8	103,0
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	102,4	104,0	105,0	105,5
Indice generale economia⁶	96,1	97,4	98,5	99,7	100,2	100,7	102,2	103,2	104,0	104,5

Variazioni percentuali annue e cumulate

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021/2012
Settore privato¹	2,0	1,9	1,6	1,6	0,8	0,7	1,1	0,8	0,7	0,6	12,4
Industria	2,4	1,8	2,2	2,3	0,5	0,5	0,9	0,9	0,8	0,8	13,8
Servizi privati	1,8	2,0	1,0	0,9	1,0	0,9	1,3	0,5	0,6	0,7	11,1
P.A. (non dirigenti)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	2,7	1,9	0,2	0,0	5,0
Comparti di contrattazione collettiva ²	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2	0,0	4,3
Altri comparti pubblici ³	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2	0,0	7,6
P.A. (dirigenti)	0,0	0,7	0,2	-0,1	-0,2	0,0	0,1	0,6	4,7	2,9	9,0
Dirigenti contrattualizzati ⁴	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2	3,7	11,0
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	0,0	2,0	0,6	-0,2	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3	1,2	4,7
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	2,2	1,6	0,9	0,5	5,6
Indice generale economia⁶	1,4	1,4	1,1	1,1	0,5	0,6	1,4	1,0	0,7	0,5	10,3
Inflazione⁷	3,0	1,2	0,2	0,1	-0,1	1,2	1,2	0,6	-0,1	1,2	8,8

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 2021 è relativo all'inflazione acquisita su base annua, pubblicata da Istat in data 17 maggio (prezzi al consumo aprile 2021).

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.

Per il 2020 la variazione dell'indice generale dell'economia continua a scendere e rileva un + 0,7%. Il settore che riporta 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%. 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 fissa, operazione che viene rilevata ai fini della retribuzione contrattuale ma ininfluenza sugli incrementi delle retribuzioni complessive.

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, per 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 primo trimestre 2021 gli andamenti sono simili: la crescita dell'intera economia restituisce un +0,5% e, con la conclusione della tornata contrattuale per il macro aggregato della dirigenza pubblica, si registra un +2,9%.

L'ultima colonna della *Tavola* restituisce la *variazione cumulata* per l'intero periodo 2012-2021, e mostra una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia pari al +10,3%, così scomponibile:

- +12,4% per il complesso del *settore privato*; in particolare il +13,8% per l'*industria* che, tranne nel biennio 2018/2019, 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;
 - +11,1% per i *servizi privati*, che presentano quasi sempre una crescita vicino alla media dell'intera economia;
-

- +5,6% per il complesso della *pubblica amministrazione*, frutto essenzialmente del blocco contrattuale registrato fino a tutto il 2016 e del riavvio delle trattative dell'ultimo triennio. In particolare, la crescita cumulata del periodo è composta dal +7,6% per il personale non dirigente delle forze armate e dell'ordine, e dal +4,3% per il personale non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale. Il complesso della dirigenza riporta, invece un +9% che si compone nella crescita del +11% per dirigenza contrattualizzata Aran¹⁴, e del +4,7% per i dirigenti in regime di diritto pubblico.

Nel decennio preso a riferimento la variazione dell'inflazione è pari al +8,8%.

Come di consueto, analizzando gli indici mensili nel lungo periodo riportiamo, la tendenza delle retribuzioni contrattuali a far data da dicembre 2001. Nel grafico di *Figura 1* 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 consumo¹⁵ da aprile 2011, come visto più volte, è tornata a crescere con la sottoscrizione dei CCNL di competenza Aran (Funzioni Centrali a febbraio 2018, Istruzione e ricerca ad aprile e Funzioni Locali e Sanità a maggio 2018)¹⁶.

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 e poi a giugno e luglio 2018 ed infine la corresponsione dell'IVC ad aprile e luglio 2019¹⁷.

¹⁴ L'incremento dell'11% 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 "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) nonché agli aumenti fatti registrare nel 2010 e nel 2011, anni sui quali si sono scaricati gli incrementi del biennio 2008-2009, per effetto del notevole ritardo con cui furono definiti i contratti collettivi della dirigenza relativi a tale biennio.

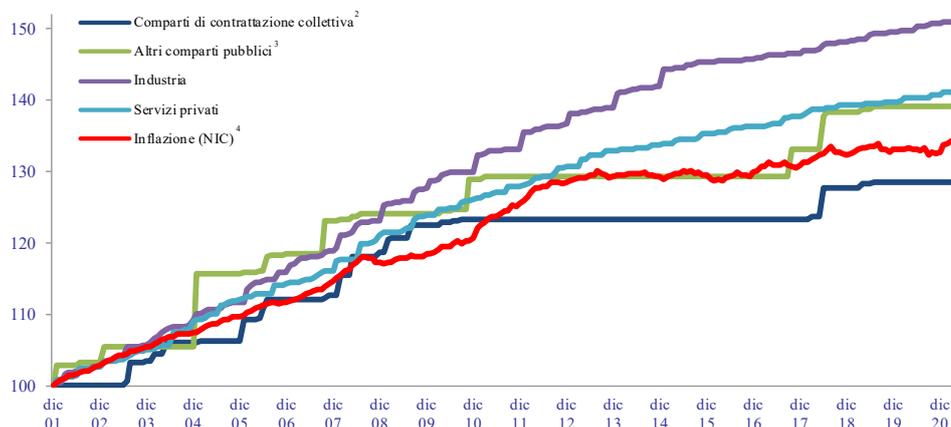
¹⁵ Si tenga conto che da dicembre 2001 con valore pari a 100, a marzo 2021 il valore dell'inflazione è pari a 134,2.

¹⁶ 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).

¹⁷ Il valore dell'indice per il personale non dirigente in regime di diritto pubblico a marzo 2021 è pari a 139,1.

Figura 1 – 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 29 aprile 2021 (gennaio-marzo 2021)



3. Appendice statistica

1.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato¹

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2021 (gennaio-marzo 2021)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	100,6	101,5	102,6	103,2	104,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,2
feb.	100,6	101,6	102,6	103,3	104,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
mar.	100,7	101,9	102,7	103,4	104,2	0,1	0,2	0,0	0,2	0,1
apr.	100,8	101,9	102,7	103,4		0,1	0,0	0,0	0,0	
mag.	100,8	101,9	102,8	103,5		0,0	0,0	0,1	0,0	
giu.	100,9	102,1	102,9	103,6		0,0	0,2	0,2	0,1	
lug.	100,9	102,3	103,0	103,6		0,0	0,2	0,0	0,0	
ago.	101,2	102,3	103,0	103,6		0,3	0,0	0,0	0,0	
set.	101,2	102,3	103,0	103,7		0,0	0,0	0,1	0,1	
ott.	101,4	102,5	103,1	103,9		0,1	0,2	0,1	0,2	
nov.	101,4	102,5	103,1	103,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	101,4	102,5	103,2	103,9		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	0,6	0,9	1,1	0,5	0,9	0,7	0,8	1,1	0,7	0,7
feb.	0,5	1,0	1,0	0,6	0,8	0,7	0,8	1,1	0,7	0,7
mar.	0,6	1,2	0,8	0,8	0,7	0,7	0,8	1,1	0,7	0,7
apr.	0,7	1,1	0,8	0,8		0,7	0,9	1,1	0,7	
mag.	0,7	1,1	0,8	0,7		0,7	0,9	1,0	0,7	
giu.	0,6	1,2	0,9	0,6		0,6	1,0	1,0	0,7	
lug.	0,6	1,4	0,7	0,6		0,6	1,0	1,0	0,7	
ago.	0,9	1,1	0,7	0,6		0,6	1,0	0,9	0,6	
set.	0,9	1,0	0,8	0,6		0,6	1,1	0,9	0,6	
ott.	0,9	1,1	0,7	0,7		0,7	1,1	0,9	0,6	
nov.	0,9	1,1	0,7	0,7		0,7	1,1	0,8	0,7	
dic.	0,9	1,1	0,7	0,7		0,7	1,1	0,8	0,7	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2017	2018	2019	2020	2021
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	101,0	102,1	102,9	103,6	104,1
b. Variazione % su anno precedente	0,7	1,1	0,8	0,7	0,6
- determinata da trascinamento ⁶	0,2	0,4	0,4	0,2	0,3
- determinata in corso d'anno ⁷	0,5	0,7	0,4	0,5	0,3

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.

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

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2021 (gennaio-marzo 2021)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	100,0	100,5	103,6	105,0	105,5	0,0	0,0	0,0	0,6	0,5
feb.	100,0	100,5	103,6	105,0	105,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,8	103,6	105,0	105,5	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,8	104,0	105,0		0,0	0,0	0,3	0,0	
mag.	100,0	100,8	104,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	103,5	104,0	105,0		0,0	2,8	0,0	0,0	
lug.	100,0	103,6	104,3	105,0		0,0	0,1	0,3	0,0	
ago.	100,0	103,6	104,3	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	103,6	104,3	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,5	103,6	104,3	105,0		0,5	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,5	103,6	104,4	105,0		0,0	0,0	0,1	0,0	
dic.	100,5	103,6	104,4	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	0,0	0,5	3,1	1,4	0,5	0,0	0,2	2,5	1,5	0,9
feb.	0,0	0,5	3,1	1,4	0,5	0,0	0,2	2,7	1,4	0,8
mar.	0,0	0,8	2,8	1,4	0,5	0,0	0,3	2,8	1,2	0,7
apr.	0,0	0,8	3,2	1,0		0,0	0,3	3,0	1,1	
mag.	0,0	0,8	3,2	1,0		0,0	0,4	3,3	0,9	
giu.	0,0	3,5	0,4	1,0		0,0	0,7	3,0	0,9	
lug.	0,0	3,6	0,7	0,7		0,0	1,0	2,7	0,9	
ago.	0,0	3,6	0,7	0,7		0,0	1,3	2,5	0,9	
set.	0,0	3,6	0,7	0,7		0,0	1,6	2,2	1,0	
ott.	0,5	3,1	0,7	0,7		0,0	1,8	2,0	1,0	
nov.	0,5	3,1	0,7	0,6		0,1	2,0	1,8	0,9	
dic.	0,5	3,1	0,7	0,6		0,1	2,1	1,8	0,9	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2017	2018	2019	2020	2021
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,1	102,4	104	105,0	105,5
b. Variazione % su anno precedente	0,1	2,2	1,6	0,9	0,5
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,4	1,2	0,3	0,0
- determinata in corso d'anno ⁷	0,1	1,8	0,4	0,6	0,5

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.

1.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata¹

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2021 (gennaio-marzo 2021)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	100,0	100,0	100,0	106,9	110,9	0,0	0,0	0,0	5,6	3,7
feb.	100,0	100,0	100,0	106,9	110,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,0	106,9	110,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,3	106,9		0,0	0,0	0,3	0,0	
mag.	100,0	100,0	100,3	106,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,0	100,3	107,0		0,0	0,0	0,0	0,1	
lug.	100,0	100,0	101,2	107,0		0,0	0,0	0,9	0,0	
ago.	100,0	100,0	101,2	107,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	101,2	107,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,0	101,2	107,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	101,2	107,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,0	101,2	107,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	0,0	0,0	0,0	6,9	3,7	0,0	0,0	0,0	1,3	6,0
feb.	0,0	0,0	0,0	6,9	3,7	0,0	0,0	0,0	1,8	5,7
mar.	0,0	0,0	0,0	6,9	3,7	0,0	0,0	0,0	2,4	5,4
apr.	0,0	0,0	0,3	6,6		0,0	0,0	0,0	2,9	
mag.	0,0	0,0	0,3	6,6		0,0	0,0	0,0	3,5	
giu.	0,0	0,0	0,3	6,7		0,0	0,0	0,1	4,0	
lug.	0,0	0,0	1,2	5,7		0,0	0,0	0,2	4,4	
ago.	0,0	0,0	1,2	5,7		0,0	0,0	0,3	4,7	
set.	0,0	0,0	1,2	5,7		0,0	0,0	0,4	5,1	
ott.	0,0	0,0	1,2	5,7		0,0	0,0	0,5	5,5	
nov.	0,0	0,0	1,2	5,7		0,0	0,0	0,6	5,9	
dic.	0,0	0,0	1,2	5,7		0,0	0,0	0,6	5,9	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2017	2018	2019	2020	2021
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,0	100,7	107,0	110,9
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,0	0,7	6,2	3,7
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,0	0,7	5,7	3,7

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.

1.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico¹

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2021 (gennaio-marzo 2021)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	100,0	100,2	100,2	101,8	103	0,0	0,2	0,0	0,0	1,2
feb.	100,0	100,2	100,2	101,8	103	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,2	100,2	101,8	103	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,2	100,2	101,8		0,0	0,0	0,0	0,0	
mag.	100,0	100,2	100,2	101,8		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	100,2	100,2	101,8		0,0	0,0	0,0	0,0	
lug.	100,0	100,2	100,2	101,8		0,0	0,0	0,0	0,0	
ago.	100,0	100,2	100,2	101,8		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,2	100,2	101,8		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,2	100,6	101,8		0,0	0,0	0,4	0,0	
nov.	100,0	100,2	101,8	101,8		0,0	0,0	1,2	0,0	
dic.	100,0	100,2	101,8	101,8		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	0,0	0,2	0,0	1,6	1,2	-0,6	0	0,2	0,4	1,3
feb.	0,0	0,2	0,0	1,6	1,2	-0,5	0	0,2	0,6	1,2
mar.	0,0	0,2	0,0	1,6	1,2	-0,5	0,1	0,2	0,7	1,2
apr.	0,0	0,2	0,0	1,6		-0,4	0,1	0,2	0,8	
mag.	0,0	0,2	0,0	1,6		-0,3	0,1	0,1	1,0	
giu.	0,0	0,2	0,0	1,6		-0,2	0,1	0,1	1,1	
lug.	0,0	0,2	0,0	1,6		-0,2	0,1	0,1	1,2	
ago.	0,0	0,2	0,0	1,6		-0,1	0,1	0,1	1,4	
set.	0,0	0,2	0,0	1,6		0,0	0,2	0,1	1,5	
ott.	0,0	0,2	0,4	1,2		0,0	0,2	0,1	1,6	
nov.	0,0	0,2	1,6	0,0		0,0	0,2	0,2	1,4	
dic.	0,0	0,2	1,6	0,0		0,0	0,2	0,3	1,3	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2017	2018	2019	2020	2021
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,2	100,5	101,8	103,0
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,2	0,3	1,3	1,2
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,2	0,3	0,0	1,2

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.

1.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione¹

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2021 (gennaio-marzo 2021)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	100,0	100,6	104,3	105,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,6	104,3	105,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,9	104,3	105,0	105,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,9	104,7	105,0		0,0	0,0	0,4	0,0	
mag.	100,0	100,9	104,7	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	104,2	104,7	105,0		0,0	3,3	0,0	0,0	
lug.	100,0	104,3	105,0	105,0		0,0	0,1	0,3	0,0	
ago.	100,0	104,3	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	104,3	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,6	104,3	105,0	105,0		0,6	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,6	104,3	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,6	104,3	105,0	105,0		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	0,0	0,6	3,7	0,7	0,0	0,0	0,2	2,9	1,6	0,2
feb.	0,0	0,6	3,7	0,7	0,0	0,0	0,2	3,2	1,3	0,1
mar.	0,0	0,9	3,4	0,7	0,0	0,0	0,3	3,4	1,1	0,1
apr.	0,0	0,9	3,8	0,3		0,0	0,4	3,6	0,8	
mag.	0,0	0,9	3,8	0,3		0,0	0,5	3,9	0,5	
giu.	0,0	4,2	0,5	0,3		0,0	0,8	3,6	0,5	
lug.	0,0	4,3	0,7	0,0		0,0	1,2	3,2	0,5	
ago.	0,0	4,3	0,7	0,0		0,0	1,5	2,9	0,4	
set.	0,0	4,3	0,7	0,0		0,0	1,9	2,6	0,4	
ott.	0,6	3,7	0,7	0,0		0,0	2,2	2,4	0,3	
nov.	0,6	3,7	0,7	0,0		0,1	2,4	2,1	0,3	
dic.	0,6	3,7	0,7	0,0		0,1	2,5	2,0	0,2	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2017	2018	2019	2020	2021
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,1	102,8	104,7	105,0	105,0
b. Variazione % su anno precedente	0,1	2,7	1,9	0,2	0,0
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,4	1,4	0,2	0,0
- determinata in corso d'anno ⁷	0,1	2,3	0,5	0,0	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.

1.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva¹

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2021 (gennaio-marzo 2021)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	100,0	100,0	103,7	104,3	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	100,0	103,7	104,3	104,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,4	103,7	104,3	104,3	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,4	104,1	104,3		0,0	0,0	0,4	0,0	
mag.	100,0	100,4	104,1	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	103,7	104,1	104,3		0,0	3,3	0,0	0,0	
lug.	100,0	103,7	104,3	104,3		0,0	0,0	0,2	0,0	
ago.	100,0	103,7	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	103,7	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	103,7	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	103,7	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	103,7	104,3	104,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	0,0	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	2,5	1,6	0,2
feb.	0,0	0,0	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	2,8	1,3	0,1
mar.	0,0	0,4	3,3	0,6	0,0	0,0	0,0	3,1	1,1	0,1
apr.	0,0	0,4	3,7	0,2		0,0	0,1	3,4	0,8	
mag.	0,0	0,4	3,7	0,2		0,0	0,1	3,6	0,6	
giu.	0,0	3,7	0,4	0,2		0,0	0,4	3,3	0,6	
lug.	0,0	3,7	0,6	0,0		0,0	0,7	3,1	0,5	
ago.	0,0	3,7	0,6	0,0		0,0	1,0	2,8	0,4	
set.	0,0	3,7	0,6	0,0		0,0	1,3	2,6	0,4	
ott.	0,0	3,7	0,6	0,0		0,0	1,6	2,3	0,3	
nov.	0,0	3,7	0,6	0,0		0,0	1,9	2,1	0,3	
dic.	0,0	3,7	0,6	0,0		0,0	2,1	2,0	0,2	
	Riepilogo annuale ⁵									
	2017	2018	2019	2020	2021					
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	102,2	104,1	104,3	104,3					
b. Variazione % su anno precedente	0,0	2,2	1,8	0,2	0,0					
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	0,0	1,4	0,2	0,0					
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	2,2	0,4	0,0	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.

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

Agg.to: comunicato stampa 29 aprile 2021 (gennaio-marzo 2021)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	100,0	103,0	107,1	107,6	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
feb.	100,0	103,0	107,1	107,6	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	103,0	107,1	107,6	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	103,0	107,4	107,6		0,0	0,0	0,3	0,0	
mag.	100,0	103,0	107,4	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
giu.	100,0	106,7	107,4	107,6		0,0	3,5	0,0	0,0	
lug.	100,0	107,1	107,6	107,6		0,0	0,4	0,2	0,0	
ago.	100,0	107,1	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	107,1	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	103,0	107,1	107,6	107,6		3,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	103,0	107,1	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	103,0	107,1	107,6	107,6		0,0	0,0	0,0	0,0	

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
gen.	0,0	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,0	4,6	1,7	0,1
feb.	0,0	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,3	4,7	1,4	0,1
mar.	0,0	3,0	3,9	0,5	0,0	0,0	1,5	4,8	1,1	0,1
apr.	0,0	3,0	4,2	0,2		0,0	1,8	4,9	0,8	
mag.	0,0	3,0	4,2	0,2		0,0	2,0	5,0	0,5	
giu.	0,0	6,7	0,7	0,2		0,0	2,6	4,5	0,4	
lug.	0,0	7,1	0,5	0,0		0,0	3,2	3,9	0,4	
ago.	0,0	7,1	0,5	0,0		0,0	3,8	3,4	0,3	
set.	0,0	7,1	0,5	0,0		0,0	4,3	2,8	0,3	
ott.	3,0	3,9	0,5	0,0		0,3	4,4	2,5	0,3	
nov.	3,0	3,9	0,5	0,0		0,5	4,5	2,2	0,2	
dic.	3,0	3,9	0,5	0,0		0,7	4,4	2,1	0,2	

	Riepilogo annuale ⁵				
	2017	2018	2019	2020	2021
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,8	105,4	107,4	107,6	107,6
b. Variazione % su anno precedente	0,8	4,6	1,9	0,2	0,0
- determinata da trascinamento ⁶	0,0	2,3	1,6	0,2	0,0
- determinata in corso d'anno ⁷	0,8	2,3	0,3	0,0	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.