

# RS

aran

AGENZIA  
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE  
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

## Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

2

Anno 2023

## ***Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti***

**Anno 14, n. 2**

*Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, realizzato in base alle informazioni ed ai dati disponibili alla data del 16 settembre 2024, 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](http://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

<b>1. I rinnovi contrattuali e l'andamento delle retribuzioni.....</b>	<b>3</b>
1.1 Un bilancio delle ultime due tornate.....	5
1.2 Le risultanze del triennio 2016-2018.....	6
1.3 Le risultanze del triennio 2019-2021.....	9
<b>2. Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato.....</b>	<b>12</b>
2.1 Variazioni congiunturali nel primo semestre 2024.....	13
2.2 Variazioni tendenziali 2024.....	14
2.3 Variazioni annue dal 2014 al 2024.....	16
2.4 Variazioni dal 2001 al 2024.....	19
<b>3. Appendice statistica.....</b>	<b>21</b>
3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti).....	21
3.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti).....	22
3.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata.....	23
3.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico.....	24
3.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione.....	25
3.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva.....	26
3.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico.....	27

## 1. I rinnovi contrattuali e l'andamento delle retribuzioni

Una finalità centrale del Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti consiste nel dare conto della dinamica retributiva registrata nel complesso della PA e nei singoli comparti o settori. Le grandezze cui si fa ricorso per questo tipo di analisi sono, da un lato, le retribuzioni contrattuali e, dall'altro, le retribuzioni di fatto.

La *retribuzione contrattuale* comprende tutti gli emolumenti che il lavoratore ha diritto a percepire in base a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Vi rientrano, quindi, gli stipendi tabellari e l'indennità di vacanza contrattuale. Ma anche alcune voci formalmente qualificabili come "accessorie", ma con dinamica completamente rimessa al contratto nazionale. Per esempio, le diverse tipologie di indennità di amministrazione/ente o comparto previste nei CCNL oppure la parte fissa della retribuzione di posizione. Esse non comprendono, invece, alcune voci fisse, che sono previste nella struttura della retribuzione dai contratti nazionali, ma da questi ultimi non quantificate: ad esempio, gli assegni personali e la RIA, le retribuzioni di posizione nella parte che varia in base alla graduazione della posizione coperta, i differenziali stipendiali. Non comprendono, infine, tutte le voci variabili in base alla prestazione lavorativa resa: tipicamente, straordinari e premi di produttività.

Diversamente dalla retribuzione contrattuale, nella *retribuzione di fatto* rientrano tutte le somme effettivamente percepite da un lavoratore in un determinato periodo: dunque, tutte le voci retributive, sia quelle con dinamica rimessa al contratto nazionale sia quelle con dinamica governata dalla contrattazione di secondo livello.

Analizzare contestualmente l'andamento di entrambe le grandezze, offre diverse prospettive di analisi e consente di disporre di un quadro più completo dei diversi effetti che incidono sulla dinamica salariale.

Le *retribuzioni contrattuali* permettono di valutare le variazioni dei salari determinate dal livello nazionale, isolandole da tutto il resto. Tali variazioni risentono, infatti, esclusivamente degli aumenti definiti nei contratti nazionali (ad esempio, degli aumenti stipendiali o delle indennità fisse), oltreché di quelli disposti direttamente per via legislativa, senza passare attraverso il

---

contratto nazionale. Un esempio di questi ultimi è offerto dal recente incremento della indennità di esclusività dei medici previsto dalla legge n.178 del 30/12/2020 oppure, ancora più recentemente, dalla perequazione delle indennità di amministrazione dei ministeri prevista dal DPCM 23/12/2021 o dall'incremento dell'IVC di un importo pari a 6,7 volte l'IVC base previsto dalla legge n. 213 del 30/12/2023. Vale la pena ricordare, in proposito, che l'incremento diretto per via legislativa dovrebbe rappresentare una eccezione in un sistema che attribuisce alla contrattazione collettiva il ruolo di "autorità salariale" quasi-esclusiva, con ampi poteri derogatori rispetto alla legge. Una eccezione a cui, tuttavia, in anni recenti si è fatto ricorso in diverse occasioni.

Sull'andamento delle *retribuzioni di fatto* - le quali includono, come detto, tutto ciò che i lavoratori effettivamente percepiscono - influiscono, invece, non solo gli aumenti definiti a livello nazionale ma anche gli effetti della contrattazione di secondo livello. Oltre a ciò, va considerato che le modalità di calcolo delle retribuzioni di fatto risentono, nel corso del tempo, delle variazioni nella struttura occupazionale. Quanto detto implica che, ove la contrattazione di secondo livello riconosca incrementi percentualmente superiori rispetto a quelli del livello nazionale o nei casi in cui, per effetto di progressioni economiche e di carriera, si determini un generalizzato innalzamento verso l'alto degli inquadramenti contrattuali, le retribuzioni di fatto crescono più delle contrattuali.

Come è noto, la differenza tra la variazione percentuale delle retribuzioni di fatto rispetto a quella delle retribuzioni contrattuali viene qualificato come "*slittamento salariale*". Questo fenomeno si è verificato, nel pubblico impiego, soprattutto nel primo decennio degli anni 2000. Viceversa, esso è risultato più contenuto, in anni recenti, per effetto sia delle misure che hanno bloccato la crescita delle risorse utilizzabili per il secondo livello negoziale che dei limiti e delle rigidità, soprattutto di carattere normativo, agli avanzamenti di carriera.

Il raffronto tra la variazione delle retribuzioni contrattuali e quella riscontrata sulle retribuzioni di fatto permette, dunque, di analizzare la composizione dei diversi effetti, isolandone alcuni rispetto ad altri.

### 1.1 Un bilancio delle ultime due tornate

A pochi mesi dall'avvio della nuova tornata contrattuale 2022-2024 e dopo i due rinnovi dei trienni 2016-2018 e 2019-2021, questo raffronto offre chiavi analitiche di indubbio rilievo.

La successiva **tavola 1** mostra i valori delle retribuzioni contrattuali e delle retribuzioni di fatto per i quattro comparti di competenza Aran, all'inizio di ogni stagione contrattuale<sup>1</sup>. Si sono considerati, quindi, i valori 2015, come dato di partenza del triennio 2016-2018; i valori 2018, come dato di partenza del triennio 2019-2021; i valori del 2021 come dato di arrivo<sup>2</sup>. La tavola espone, inoltre, gli incrementi percentuali delle retribuzioni contrattuali e delle retribuzioni di fatto, prima ampiamente illustrate, così come risultano dalle statistiche di fonte ufficiale, rispettivamente Istat e Conto annuale RGS. Entrambi gli incrementi sono poi posti a raffronto con un terzo elemento, vale a dire gli incrementi ex ante riconosciuti dai contratti collettivi nazionali. Quest'ultimo dato richiede, evidentemente, un chiarimento.

#### Tavola 1

##### Andamento delle retribuzioni contrattuali<sup>1</sup> e delle retribuzioni di fatto<sup>2</sup>

Valori in euro e incidenze %

	Retribuzioni 2015		Retribuzioni 2018		Retribuzioni 2021/2022 <sup>3</sup>		Incr. % 2018 su 2015 (triennio 2016-2028)			Incr. % 2021 su 2018 (triennio 2019-2021)		
	Contr.	Di fatto	Contr.	Di fatto	Contr.	Di fatto	CCNL	Contr.	Di fatto	CCNL	Contr.	Di fatto
Funzioni centrali	27.101	31.308	28.123	33.437	30.105	36.582	3,48%	3,77%	6,80%	4,19%	7,05%	9,41%
Funzioni locali	23.644	27.830	24.611	29.241	25.671	30.492	3,48%	4,09%	5,07%	4,51%	4,31%	4,28%
Sanità	26.011	30.158	26.938	31.132	28.642	32.888	3,48%	3,56%	3,23%	4,38%	6,33%	5,64%
Istruzione e ricerca	27.230	28.860	28.250	30.240	29.382	31.206	3,48%	3,74%	4,78%	4,21%	4,01%	3,19%

<sup>1</sup> Retribuzioni contrattuali annuali di competenza desunte da Istat, con base anno 2015.

<sup>2</sup> Retribuzioni complessive desunte da Conto annuale RGS.

<sup>3</sup> Le retribuzioni contrattuali sono riferite all'anno 2021. Le retribuzioni di fatto sono, invece, riferite all'anno 2022 in quanto i dati di C.A. RGS 2021 non hanno registrato gli incrementi contrattuali riconosciuti nei CCNL sottoscritti nel 2022, ma di competenza del triennio 2019-2021.

<sup>1</sup> Per le retribuzioni contrattuali, si è utilizzato il dato Istat delle retribuzioni contrattuali annuali di competenza, con base anno 2015. Per le retribuzioni di fatto, si è fatto riferimento alle retribuzioni complessive da conto annuale RGS.  
<sup>2</sup> Per le retribuzioni di fatto, si è fatto riferimento al 2022 e non al 2021 perché i dati RGS del conto annuale 2021 – utilizzati per l'analisi delle retribuzioni di fatto – non registrano gli incrementi contrattuali riconosciuti dai contratti del triennio 2019-2021, a causa del ritardo con cui questi ultimi sono stati sottoscritti.

Come è noto, nel lavoro pubblico, all’inizio di ogni rinnovo contrattuale, è definito il monte totale delle risorse destinate alla contrattazione nazionale. Per i comparti statali, si tratta di risorse stanziare nel bilancio dello stato e dichiarate (“*distintamente indicate*”) all’interno di uno specifico articolo della legge di bilancio. Queste risorse, rapportate alle retribuzioni di fatto dell’anno che precede l’avvio della stagione negoziale, permettono di definire un incremento medio percentuale atteso delle retribuzioni. Tale incremento percentuale *ex ante*, fissato per i comparti statali, costituisce, a sua volta, il riferimento cui devono uniformarsi anche le amministrazioni non statali (ad esempio, enti territoriali e le aziende sanitarie) per definire le risorse a carico dei loro bilanci da destinare ai rinnovi. Si tratta di un dato di grande rilievo, utilizzato peraltro in chiave di pianificazione finanziaria degli enti non statali, i quali – in base alle regole di contabilità – sono tenuti da accantonare in apposito fondo, ben prima che il contratto sia sottoscritto, somme corrispondenti a tale incremento percentuale.

Nel lavoro pubblico vi è dunque una dinamica, nota *ex ante*, che guida tutte le fasi successive della contrattazione. Al netto dei fenomeni di slittamento salariale, essa dovrebbe trovare conferma nella dinamica registrata *ex post* a rinnovi avvenuti. In base a questo assunto, ci si aspetterebbe, ad esempio, di registrare un tendenziale allineamento tra percentuale *ex ante* riconosciuta dai rinnovi contrattuali e percentuale *ex post* osservata sull’aumento delle retribuzioni contrattuali, dalla quale, come si è visto, sono esclusi gli effetti di slittamento salariale determinati dal secondo livello e delle variazioni nella struttura occupazionale.

La validità di tale attesa è confermata dalla [tavola 1](#), la quale mostra, infatti, un incremento delle contrattuali che si ragguaglia alla dinamica *ex ante* dei rinnovi contrattuali, pur con alcuni scostamenti – più significativi nel triennio 2019-2021 - che necessitano di una spiegazione.

## ***1.2 Le risultanze del triennio 2016-2018***

Soffermando l’attenzione sul triennio 2016-2018, si osservano tassi di crescita delle *retribuzioni contrattuali* di poco superiori – su tutti e quattro i comparti di contrattazione – alla percentuale riconosciuta dai CCNL. Questo maggior valore delle contrattuali è coerente con il fatto che il riparto delle risorse contrattuali deciso dalle parti negoziali non ha seguito un criterio di rigida

---

proporzionalità, ma ha privilegiato la rivalutazione dei tabellari. Quindi, a fronte del 3,48% sulla retribuzione complessiva - percentuale uguale in tutti i comparti - l'aumento degli stipendi tabellari è risultato di una percentuale superiore, con l'inevitabile conseguenza di destinare ai fondi risorse decentrate una percentuale inferiore. Una dinamica delle contrattuali sistematicamente di poco superiore all'incremento della retribuzione complessiva riconosciuta dai contratti si può, dunque, spiegare con un aumento dei tabellari maggiore, in quota percentuale, rispetto al Fondo risorse decentrate. Si tratta di un fenomeno ricorrente e ben noto.

Restando sempre sul triennio 2016-2018, è interessante soffermarsi anche sulle *retribuzioni di fatto*, le quali rivelano che in tutti e quattro i comparti si registrano fenomeni di slittamento salariale, vale a dire con una dinamica delle retribuzioni di fatto maggiore di quella delle contrattuali. Il fenomeno è più significativo, per le Funzioni centrali; più contenuto, per Istruzione e ricerca e Funzioni locali; di modesta entità per il comparto Sanità. Anche questi dati meritano alcune riflessioni. In un contesto caratterizzato da limitazioni alla crescita dei fondi e da rigidità negli avanzamenti di carriera, sarebbe stato lecito, infatti, aspettarsi uno slittamento salariale assai contenuto (al limite nullo). Alcune spiegazioni sono tuttavia possibili, anche alla luce dei dati sulle variazioni occupazionali mostrate nella successiva [tavola 2](#).

**Tavola 2**  
**Unità di personale nei quattro comparti di contrattazione**

	Occupati <sup>1</sup>			Variazione %	
	2015	2018	2021	2018/2015	2021/2018
Funzioni centrali	239.258	223.994	193.101	-6,38%	-13,79%
Funzioni locali	467.397	429.754	403.633	-8,05%	-6,08%
Sanità	543.426	544.482	581.148	0,19%	6,73%
Istruzione e ricerca	1.191.474	1.231.990	1.286.064	3,40%	4,39%

<sup>1</sup> Numero di occupati desunto dagli atti di indirizzo che hanno avviato le tre stagioni negoziali. Non è compresa la dirigenza, compresa quella medica, in quanto non destinataria dei contratti di comparto.



Come appena visto, le *Funzioni centrali* mostrano lo slittamento salariale più ampio ed è confermato, da altri dati di conto annuale, che questo andamento deriva dall'elevato numero di progressioni registrato in questo comparto. Facendo il cumulato sugli anni 2016-2018, si contano, infatti, circa 130.000 passaggi (poche migliaia verticali e tutti gli altri orizzontali), fenomeno interpretabile come *rimbalzo* dopo gli anni di blocco. Questo valore può essere reso più interpretabile osservando che oltre la metà del personale ha conseguito una progressione. Ciò ha portato ad una traslazione verso l'alto della struttura occupazionale rispetto a quella del 2015, che dovrebbe avere ampiamente compensato i pensionamenti che pure sono avvenuti, nelle posizioni economiche più elevate. Il finanziamento delle progressioni orizzontali non ha avuto, peraltro, alcun effetto di riduzione degli altri impieghi del Fondo, vale a dire, ad esempio, delle voci di salario accessorio, le quali hanno, invece, fatto registrare un aumento in termini percentuali. La spiegazione di ciò risiede nel fatto che il Fondo, ancorché sottoposto a limitazioni nella crescita, è stato distribuito ad una platea meno ampia (la riduzione occupazione nel triennio è stata infatti del 6,38%), con conseguente accrescimento dei valori pro-capite. Altri effetti sono presumibilmente dovuti alle disposizioni di legge – di un certo rilievo in questo comparto - che hanno apportato risorse ai fondi di alcune amministrazioni.

Un fenomeno di slittamento salariale, ma di entità minore, si osserva anche nel comparto *Istruzione e ricerca*, in cui la componente largamente prevalente è quella del personale della Scuola. Questo dato è spiegabile alla luce dei provvedimenti normativi che, nel periodo in esame, hanno destinato al personale della Scuola specifiche risorse aggiuntive al cosiddetto Fondo per l'offerta formativa (legge n. 197/2015 e legge di bilancio per il 2018). A conferma di ciò, i dati di maggior dettaglio del conto annuale rivelano, infatti, un aumento per lo più concentrato sulle voci di salario accessorio.

Anche per il comparto *Funzioni locali*, lo slittamento salariale osservato va verosimilmente messo in relazione con il forte calo occupazionale che ha interessato questo settore (-8% nel triennio) che ha avuto, analogamente a quanto visto per le Funzioni centrali, un effetto di crescita dei valori pro-capite di salario accessorio pagati a carico del Fondo.

Infine, l'andamento della *Sanità* – che, nel triennio 2016-2018, registra uno slittamento salariale sostanzialmente nullo - riceve una spiegazione plausibile dai dati occupazionali che si mantengono costanti in tutto il periodo e da una

---

crescita dei fondi sostanzialmente ancorata agli incrementi riconosciuti dal CCNL, senza risorse extra di fonte legislativa.

### *1.3 Le risultanze del triennio 2019-2021*

Anche sul triennio 2019-2021 si colgono risultanze di un certo interesse. A differenza di quanto avvenuto nel triennio precedente, le *retribuzioni contrattuali* conoscono in due casi (*Funzioni centrali* e *Sanità*) aumenti significativamente superiori rispetto agli incrementi disposti dal CCNL e in altri due casi (*Funzioni locali* e *Istruzione e ricerca*) di poco inferiori. In questo triennio, non sembra, quindi, confermata l'attesa - corroborata dalle evidenze del triennio precedente - di un andamento delle retribuzioni contrattuali tendenzialmente allineato alla dinamica ex ante dei contratti collettivi nazionali. Come spiegare questo più pronunciato disallineamento?

Anche in questo triennio, una parte della spiegazione risiede nella scelta delle parti negoziali nazionali di dedicare alla rivalutazione dei tabellari risorse maggiori, in quota percentuale sulla singola voce, rispetto a quanto destinato alla rivalutazione dei fondi. Ma questa spiegazione non giustifica uno scostamento così ampio (per *Funzioni centrali* e *Sanità*) e, soprattutto, non dà conto del fatto che in due comparti (*Funzioni locali* e *Istruzione e ricerca*) la percentuale di incremento delle retribuzioni contrattuali è risultata inferiore agli aumenti disposti dal CCNL. In questo andamento si sono, dunque, composti più effetti che è necessario provare a scomporre per dare conto di quanto rilevato.

Dove lo scostamento è positivo e molto ampio (*Funzioni centrali* e *Sanità*) hanno giocato i significativi incrementi di voci indennitarie fisse - aggiuntivi rispetto agli incrementi previsti dai rinnovi contrattuali - disposti da alcuni provvedimenti legislativi che hanno interessato i due comparti in questione.

Nel caso delle *Funzioni centrali*, l'aumento ex legge - coperto da uno stanziamento di 153 milioni di Euro per il personale non dirigente, finalizzato alla perequazione delle indennità di amministrazione dei ministeri - è avvenuto con il DPCM 23 dicembre 2021, attuativo dell'art. 1, comma 143 della legge n. 160/2019. Facendo un rapido calcolo, si può stimare in una percentuale di poco inferiore al 2% l'ulteriore incremento sulle contrattuali apportato da queste risorse. A questo effetto va inoltre sommato il maggior

incremento, in quota percentuale sulla singola voce, dei tabellari rispetto al Fondo, deciso in sede di rinnovo 2019-2021.

Anche per il comparto *Sanità*, hanno avuto un ruolo cruciale le risorse aggiuntive previste per via legislativa. In questo caso, si è trattato delle norme che hanno destinato uno specifico finanziamento alla istituzione di due nuove indennità fisse<sup>3</sup>: l'indennità di specificità infermieristica (destinata al personale infermieristico) e l'indennità di tutela del malato e promozione della salute (destinata al personale appartenente alle professioni sanitarie), con stanziamenti rispettivamente di 335 e 100 milioni di Euro. Si può stimare in più di 2 punti percentuali l'impatto avuto da queste misure sull'aumento delle contrattuali.

A fronte di scostamenti marcatamente positivi rispetto agli incrementi ex ante dei rinnovi contrattuali rilevati nei due comparti fin qui commentati, sembrerebbe, a prima vista, sorprendente quanto mostrato dagli altri due comparti (Funzioni locali e Istruzione e ricerca): vale a dire un incremento delle contrattuali inferiore - seppur di poco - alla percentuale riconosciuta dai contratti collettivi nazionali.

Anche qui, però, è possibile fornire una spiegazione, ricordando un aspetto molto particolare che ha caratterizzato le ultime due stagioni contrattuali. Si allude all'elemento perequativo, previsto dapprima, nei contratti del triennio 2016-2018, come erogazione una tantum e a tempo; successivamente, reso stabile dalla legge di bilancio per il 2019, nelle more dei rinnovi contrattuali; infine, da questi ultimi conglobato nello stipendio. Si ricorderà che, nella prima versione di voce una-tantum, l'elemento perequativo era stato finanziato dai risparmi conseguiti spostando al 1° marzo (e, in taluni casi, al 1° aprile) del 2021, la decorrenza dell'incremento dell'ultima tranche di aumenti stipendiali. La sua stabilizzazione ed il suo successivo conglobamento sono, invece, avvenuti a carico delle risorse del 2019-2021.

Nelle sue rilevazioni delle retribuzioni contrattuali di competenza l'ISTAT ha contabilizzato l'elemento perequativo sin dalla sua decorrenza (vale a dire l'1/1/2018). La sua successiva stabilizzazione, così come il conglobamento - seppur scontati, in termini di finanziamento, sulle nuove risorse del 2019-2021 - non hanno avuto, invece, alcun effetto su tali rilevazioni. Risiede, dunque, in questo mancato effetto sulle retribuzioni contrattuali di risorse comunque conteggiate nell'incremento ex ante dei contratti 2019-2021, la

---

<sup>3</sup> Art. 1, commi 409 e 414 della legge n. 178/2020.

spiegazione di un'apparente incongruenza negli andamenti riscontrati. Questo effetto si è avuto anche in Sanità e Funzioni centrali, ma è stato ampiamente sopravanzato dai benefici apportati dalle risorse extra previste in via legislativa.

Resta, infine, la questione delle retribuzioni di fatto, la cui dinamica mostra più di un elemento degno di attenzione.

Le *Funzioni centrali* continuano a far registrare uno slittamento salariale significativo, sebbene inferiore a quello del triennio precedente, con una crescita delle retribuzioni di fatto superiore al 9%, che si raffronta con il +7% circa messo a segno dalle contrattuali. Segno che – verosimilmente a causa del calo occupazionale, molto alto anche in questo triennio – la contrattazione integrativa ha continuato ad avere una dinamica espansiva, grazie ad un ulteriore aumento dei valori pro-capite del Fondo risorse decentrate.

Sembrerebbe non esservi stato slittamento salariale nelle *Funzioni locali*, con incrementi delle retribuzioni sostanzialmente analoghi a quelli delle retribuzioni contrattuali. È un dato, tuttavia, da prendere con grande cautela considerato che il conto annuale 2022 potrebbe non aver registrato pienamente gli effetti del rinnovo contrattuale 2019-2021, firmato nel mese di novembre del 2022.

Stesse considerazioni per il comparto *Sanità*, che mostra retribuzioni di fatto in crescita più contenuta rispetto alle contrattuali. Ancora una volta, però, si deve considerare che il dato RGS potrebbe non avere pienamente intercettato gli effetti del rinnovo contrattuale 2019-2021, firmato anch'esso nel novembre 2022.

Infine, *Istruzione e ricerca* dove la minor crescita delle retribuzioni di fatto rispetto alle contrattuali va ricollegato anche al rilevante aumento occupazionale del comparto ed al conseguente effetto di sostituzione di personale anziano, collocato nelle fasce più alte del sistema classi e scatti, con personale più giovane, entrato nelle fasce più basse.

## 2. Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato<sup>4</sup>

Questa seconda sezione del Rapporto è dedicata all'aggiornamento della dinamica registrata per le retribuzioni contrattuali al secondo trimestre 2024<sup>5</sup>, basato sui dati Istat *diffusi con il comunicato stampa 26 luglio 2024*<sup>6</sup>.

Complessivamente, nel primo semestre dell'anno, sono stati recepiti 8 contratti<sup>7</sup>, tutti del settore privato. I contratti in vigore sono 41, applicati a quasi 8,4 milioni di dipendenti, pari al 62,9% del monte retributivo complessivo - l'81,8% nel settore privato mentre nella pubblica amministrazione l'incidenza è pari a zero, in quanto tutti i contratti sono scaduti.

Alla fine di giugno 2024, l'incremento retributivo più importante nel settore privato è dato dall'industria e in seconda battuta nei servizi privati, indotto dagli incrementi fissati dai rinnovi nel settore del credito e assicurazioni e in quello del commercio.

Nella pubblica amministrazione, invece, a causa della mancata sottoscrizione dei rinnovi del triennio 2022-2024, la crescita retributiva non tiene il passo con il resto dell'economia ed è dovuta solo dall'erogazione dell'indennità di

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> La rilevazione mensile Istat fornisce i numeri indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente, cioè una misura delle variazioni dei compensi che spetterebbero, nell'arco di un anno, ai lavoratori dipendenti, nell'ipotesi che essi siano presenti al lavoro tutti i giorni lavorativi durante i quali la prestazione è contrattualmente dovuta e per le ore previste. L'indagine tiene conto degli elementi retributivi aventi carattere generale e continuativo – paga base, indennità di contingenza, importi per aumenti periodici di anzianità, indennità di turno ed altre eventuali indennità di carattere generale (nei comparti in cui essi assumono rilevanza), premi mensili; comprende, inoltre, le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni regolarmente corrisposte in specifici periodi dell'anno. Sono invece esclusi i premi occasionali, gli straordinari, gli effetti sanciti dalla contrattazione decentrata, gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum e in generale tutti gli emolumenti non continuativi. Gli indicatori fanno riferimento ad un contratto collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale. Complessivamente i contratti rilevati dall'indagine sono 75.

<sup>6</sup> Con il rilascio del Comunicato stampa del 30 aprile 2024 l'Istat ha diffuso gli indici delle retribuzioni contrattuali nella nuova base dicembre 2021 (la precedente era dicembre 2015). Il cambiamento della base di riferimento garantisce la capacità dell'indice di rappresentare l'andamento congiunturale delle retribuzioni contrattuali. Con l'aggiornamento della base si tiene conto dell'evoluzione dei contratti collettivi di lavoro più rappresentativi, delle modifiche intervenute nella struttura dell'occupazione dipendente e delle rinnovate possibilità di misurazione dei diversi elementi della retribuzione lorda contrattuale.

<sup>7</sup> Gli accordi recepiti nel primo semestre 2024 sono: studi professionali, alimentari, commercio e servizi socio assistenziali-cooperative sociali, conciarie, distribuzione moderna organizzata, agricoltura - impiegati, pubblici esercizi. Si ricorda che la rilevazione Istat delle retribuzioni contrattuali non monitora i contratti dei dirigenti.

vacanza contrattuale, avvenuta, tuttavia, con valori molto più elevati rispetto al passato.

### 2.1 Variazioni congiunturali nel primo semestre 2024

Le *variazioni congiunturali*<sup>8</sup> relative agli indici mensili dei primi due trimestri 2024 sono riportate nell'*Appendice statistica*, dove nella prima sezione sono riportati gli indici mensili e nella seconda sezione le variazioni % congiunturali.

Per il *settore privato* (cfr. *Appendice statistica 3.1*) gli incrementi più importanti si rilevano a giugno con un +1,6% e ad aprile e marzo (rispettivamente con +1% e 0,3%), effetto diretto degli aumenti tabellari nei settori che hanno rinnovato in contratti collettivi nazionali. Per i restanti mesi le variazioni sono quasi nulle.

Per il macro-aggregato *dell'intero complesso della PA (dirigenti e non dirigenti)*, a seguito dell'anticipazione dell'IVC maggiorata al mese di dicembre del 2023 (+15,2%) secondo le indicazioni del DL n. 145/2023<sup>9</sup> la variazione congiunturale di gennaio 2024 ha fatto registrare un -11,7% (cfr. *Appendice statistica 3.2*)<sup>10</sup>. Le anticipazioni IVC per le amministrazioni non statali comportano un +0,3% a febbraio e +0,2% a marzo.

Il *personale non dirigente della PA* (cfr. *Appendice statistica 3.5*) riporta a gennaio un -14,3%. A sua volta, questo incremento si compone di un -12,5% per il personale non dirigente dei *comparti di contrattazione Aran* (cfr. *Appendice statistica 3.6*) e di un -20,7% per il personale non dirigente del *comparto sicurezza* (cfr. *Appendice statistica 3.7*).

In entrambi i casi, la spiegazione dell'andamento negativo risiede nell'anticipo dell'IVC, che ha determinato una impennata nel mese di dicembre 2023 ed una successiva repentina riduzione nel mese successivo. Questo andamento altalenante è diretta conseguenza della particolare

<sup>8</sup> Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente.

<sup>9</sup> Art. 3 DL n. 145/2023. Come è noto, tale decreto prevede l'erogazione di una maggiorazione dell'IVC pari a 6,7 volte il suo valore, nonché l'anticipazione di tale maggiorazione per il personale a tempo indeterminato, nell'importo che avrebbe dovuto, ordinariamente, essere erogato nel corso del 2024, al mese di dicembre del 2023. L'anticipazione è obbligatoria per le amministrazioni statali ed è facoltativa per tutte le altre.

<sup>10</sup> L'Istat ha applicato l'incremento anzidetto alle sole amministrazioni statali, cioè quelle obbligate all'erogazione dell'anticipazione, ed al solo personale a tempo indeterminato, poiché l'anticipazione è stata erogata solo a quest'ultimo personale.

articolazione temporale scelta dal legislatore per l'erogazione dell'IVC e denota solo in apparenza un arretramento salariale.

A fronte della medesima percentuale utilizzata per il calcolo dell'anticipazione da applicarsi allo stipendio tabellare, la spiegazione di questa differenza tra comparti Aran e comparti Sicurezza risiede nel minor peso dello stipendio tabellare, sul complesso delle voci che formano la retribuzione contrattuale, registrato nei primi rispetto ai secondi.

Per la *dirigenza contrattualizzata Aran* (cfr. [Appendice statistica 3.3](#)) la variazione congiunturale di gennaio è del +0,6% e del +2,8% a febbraio, con la firma del CCNL dell'Area Sanità del 23 gennaio 2024.

Infine, per la *dirigenza in regime di diritto pubblico* (cfr. [Appendice statistica 3.4](#)) l'aumento congiunturale di marzo 2024 è pari al +0,8%. Ciò si deve all'applicazione del DPCM del 3 giugno 2024 Adeguamento triennale degli stipendi e delle indennità del personale di magistratura ed equiparati.

## 2.2 *Variazioni tendenziali 2024*

La [tavola 3](#) riporta le *variazioni tendenziali*<sup>11</sup> del primo semestre 2024 che mostrano per l'intera economia una linea di tendenza in rilevante aumento, dal +2,6% di gennaio fino al +3,6% di giugno.

Nel settore privato gli aumenti registrano l'attività contrattuale del macro settore, con variazioni nell'ultimo semestre 2023 maggiori o uguali ai valori dell'intera economia e nel primo semestre 2024 aumenti tendenziali che sono superiori alla crescita dell'indice generale. In particolare, la sezione dell'industria restituisce variazioni sempre superiori all'intero settore privato, mentre la divisione dei servizi privati espone valori in continuo e costante aumento, ma sempre sotto il valore del macro settore di riferimento. Il *personale non dirigente della PA* mostra gli effetti degli incrementi del contratto Funzioni centrali sottoscritto nel maggio 2022. Le variazioni sono nell'ordine del 3-4%, incremento coerente con i tassi che hanno caratterizzato la tornata contrattuale 2019-2021. La variazione di dicembre (+20,9%) è invece diretta conseguenza del decreto anticipi, precedentemente illustrati.

---

<sup>11</sup> Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

Per il *personale non dirigente non contrattualizzato* (forze armate e dell'ordine) le percentuali sono in diminuzione fino a toccare una variazione nulla a ottobre e novembre, raggiungere il +26,2% a dicembre - sempre per effetto del decreto anticipi - e ancora variazioni nulle per il resto del periodo considerato.

### Tavola 3 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici base dicembre 2021=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 26 luglio 2024 (aprile/giugno 2024)

	lug-23	ago-23	set-23	ott-23	nov-23	dic-23	gen-24	feb-24	mar-24	apr-24	mag-24	giu-24
<b>Settore privato (non dirigenti) <sup>1</sup></b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>3,5</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,2</b>
Industria	4,6	4,6	4,6	4,5	4,5	4,5	4,6	4,7	4,7	4,7	4,7	4,9
Servizi privati	1,4	1,7	1,6	1,4	1,4	2,4	2,1	2,1	2,6	3,6	3,6	3,7
<b>P.A. (non dirigenti)</b>	<b>3,3</b>	<b>3,3</b>	<b>3,3</b>	<b>3,3</b>	<b>2,3</b>	<b>22,2</b>	<b>1,6</b>	<b>1,4</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>
Comparti di contrattazione collettiva <sup>2</sup>	4,0	4,0	4,0	4,0	2,7	20,9	2,1	1,8	2,0	2,0	2,0	2,0
Altri comparti pubblici <sup>3</sup>	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	26,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>P.A. (dirigenti)</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>3,2</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>
Dirigenti contrattualizzati <sup>4</sup>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	2,0	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
Altri dirigenti comparti pubblici <sup>5</sup>	0,7	0,7	0,7	0,7	0,3	0,4	0,0	0,0	0,8	0,8	0,8	0,8
<b>Complesso P.A. (dir. e non dir.)</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>	<b>1,9</b>	<b>18,4</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>
<b>Indice generale economia <sup>6</sup></b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,6</b>	<b>7,0</b>	<b>2,6</b>	<b>2,7</b>	<b>3,1</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>	<b>3,6</b>

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

<sup>1</sup> Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi destinabili alla vendita.

<sup>2</sup> Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

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

<sup>4</sup> Dirigenza pubblica contrattualizzata Aran - Aree.

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

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

La *dirigenza contrattualizzata Aran* registra variazioni nulle da luglio a novembre 2023. Il +1,7% registrato a dicembre è, invece, l'effetto del decreto anticipi. Effetto che prosegue anche a gennaio, che restituisce un +2%. Il +4,8% di febbraio registra, invece, la firma del CCNL dell'Area Sanità, avvenuta nel mese di gennaio del 2024.

La *dirigenza non contrattualizzata* (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine) restituisce aumenti tendenziali di +0,7% da luglio e poi scende fino al +0,3 di novembre e al +0,4 di dicembre e sale ad un +0,8% a marzo.



### 2.3 Variazioni annue dal 2014 al 2024

Per un'analisi di medio periodo la [tavola 4](#) riporta le *medie annue* degli indici mensili dal 2014 al 2024, e le relative *variazioni percentuali annue e cumulate*. In questo intervallo, l'*indice generale dell'economia* mostra una linea di tendenza in crescita con un picco minimo al +0,5% del 2016; nel biennio 2018/2019, grazie alla ripartenza dei negoziati per i contratti di lavoro nella PA, la variazione annua risale ad un +1,4% e +1% per poi scendere al +0,7% nel 2020, +0,8% nel 2021 e risalire al +1,1% per il 2022 e +2,8% per il 2023 e stimata 2,3% per il 2024.

Ponendo l'attenzione al triennio di ripresa delle attività contrattuali nella PA per il 2019, la variazione dell'indice generale dell'economia (+1%) 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%<sup>12</sup>. 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* riporta una crescita annua di +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

<sup>12</sup> Per collocare nel giusto contesto questi incrementi è necessario tuttavia ricordare che le retribuzioni contrattuali comprendono le sole voci retributive "tabellate" da contratto nazionale. Nel caso specifico, il +6,2% delle retribuzioni contrattuali della dirigenza contrattualizzata Aran (a fronte di incrementi della retribuzione complessiva cifrabili all'incirca nel 3,48%) è in buona parte dovuto all'incremento apportato dal CCNL dell'Area Sanità (il settore di gran lunga più numeroso di tutta la dirigenza contrattualizzata e, quindi, quello maggiormente incidente sugli incrementi complessivi dell'aggregato) ed alla concomitante circostanza che una parte significativa di tale incremento è stato ottenuto attraverso un trasferimento di risorse da retribuzione di posizione variabile a retribuzione di posizione parte fissa, operazione che viene qui rilevata ai fini della retribuzione contrattuale, ma ininfluente sugli incrementi delle retribuzioni complessive.

(+0,9%) 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.

**Tavola 4 – Retribuzioni contrattuali: medie annue dei numeri indice, variazioni % annue e cumulate**

Indici base dicembre 2021=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 26 luglio 2024 (aprile/giugno 2024)

<i>Numeri indici - Medie annue</i>												
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
<b>Settore privato (non dirigenti)<sup>1</sup></b>	<b>93,4</b>	<b>94,9</b>	<b>95,6</b>	<b>96,3</b>	<b>97,4</b>	<b>98,2</b>	<b>98,8</b>	<b>99,7</b>	<b>100,7</b>	<b>102,9</b>	<b>105,9</b>	
Industria	92,9	95,1	95,5	96,0	96,9	97,8	98,6	99,6	101,1	109,3	108,0	
Servizi privati	94,0	94,9	95,8	96,7	97,9	98,5	99,0	99,7	100,2	106,4	104,2	
<b>P.A. (non dirigenti)</b>	<b>95,3</b>	<b>95,3</b>	<b>95,3</b>	<b>95,4</b>	<b>98,0</b>	<b>99,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>101,1</b>	<b>106,5</b>	<b>106,5</b>	
Comparti di contrattazione collettiva <sup>2</sup>	95,8	95,8	95,8	95,8	98,0	99,8	100,0	100,0	100,8	106,5	107,2	
Altri comparti pubblici <sup>3</sup>	92,9	92,9	92,9	93,6	97,9	99,8	100,0	100,0	102,3	106,4	104,1	
<b>P.A. (dirigenti)</b>	<b>92,1</b>	<b>92,0</b>	<b>91,8</b>	<b>91,8</b>	<b>91,9</b>	<b>92,4</b>	<b>96,7</b>	<b>99,7</b>	<b>100,4</b>	<b>100,9</b>	<b>104,0</b>	
Dirigenti contrattualizzati <sup>4</sup>	90,2	90,2	90,2	90,2	90,2	90,8	96,4	100,0	100,2	100,5	104,7	
Altri dirigenti comparti pubblici <sup>5</sup>	96,5	96,3	95,6	95,6	95,8	96,1	97,4	99,2	100,8	101,7	102,4	
<b>Complesso P.A. (dir. e non dir.)</b>	<b>94,7</b>	<b>94,7</b>	<b>94,7</b>	<b>94,8</b>	<b>96,9</b>	<b>98,5</b>	<b>99,4</b>	<b>100,0</b>	<b>101,0</b>	<b>105,5</b>	<b>106,1</b>	
<b>Indice generale economia<sup>6</sup></b>	<b>93,8</b>	<b>94,9</b>	<b>95,4</b>	<b>95,9</b>	<b>97,3</b>	<b>98,3</b>	<b>99,0</b>	<b>99,7</b>	<b>100,7</b>	<b>103,6</b>	<b>106,0</b>	

<i>Variazioni percentuali annue e cumulate</i>												
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2023/2014
<b>Settore privato (non dirigenti)<sup>1</sup></b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>1,1</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>	<b>2,2</b>	<b>3,8</b>	<b>16,1</b>
Industria	2,2	2,3	0,5	0,5	0,9	1,0	0,8	1,1	1,5	8,1	4,6	25,7
Servizi privati	1,0	0,9	1,0	0,9	1,3	0,6	0,6	0,7	0,5	6,2	3,3	18,1
<b>P.A. (non dirigenti)</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>2,7</b>	<b>1,9</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>	<b>1,1</b>	<b>5,3</b>	<b>0,0</b>	<b>11,8</b>
Comparti di contrattazione collettiva <sup>2</sup>	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2	0,0	0,8	5,7	0,6	11,8
Altri comparti pubblici <sup>3</sup>	0,0	0,0	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2	0,0	2,3	4,0	-2,1	12,0
<b>P.A. (dirigenti)</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,6</b>	<b>4,7</b>	<b>3,1</b>	<b>0,7</b>	<b>0,5</b>	<b>3,1</b>	<b>13,1</b>
Dirigenti contrattualizzati <sup>4</sup>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2	3,7	0,2	0,3	4,2	16,1
Altri dirigenti comparti pubblici <sup>5</sup>	0,6	-0,2	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3	1,9	1,6	0,9	0,7	6,8
<b>Complesso P.A. (dir. e non dir.)</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>2,2</b>	<b>1,6</b>	<b>0,9</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>	<b>4,4</b>	<b>0,6</b>	<b>12,0</b>
<b>Indice generale economia<sup>6</sup></b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>	<b>1,4</b>	<b>1,0</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>	<b>2,8</b>	<b>2,3</b>	<b>14,3</b>
<b>Inflazione<sup>7</sup></b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>-0,1</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	<b>0,6</b>	<b>-0,2</b>	<b>1,9</b>	<b>8,1</b>	<b>5,7</b>	<b>1,1</b>	<b>21,3</b>

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

<sup>1</sup> Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi privati.

<sup>2</sup> Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

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

<sup>4</sup> Dirigenza pubblica contrattualizzata Aran - Aree.

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

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

<sup>7</sup> Il dato 2024 è relativo all'inflazione pubblicata da Istat in data 16 settembre 2024.

Per il 2022 i dati riportano una variazione annua dell'intera economia del +1%. Il settore della PA (dirigenti e non dirigenti, contrattualizzati e non) registra una variazione del +1% con valori più elevati per il personale non

contrattualizzato Aran (non dirigenti +2,3% dirigenti +1,6%); anche per il settore privato la crescita è del +1% con un valore più elevato per l'industria (+1,5%) e molto al di sotto del macro settore di riferimento per i servizi privati (+0,5%).

Nel 2023 la crescita del totale economia è pari al +2,8%, effetto degli incrementi a regime dei rinnovi della PA relativi al triennio 2019-2021 e l'anticipazione dei futuri rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024 prevista dall'art. 3 del DL 145/2023 di dicembre che restituiscono una crescita delle retribuzioni contrattuali del +4,4% per il *complesso PA* – dirigenti e non dirigenti.

La dinamica retributiva rilevata nell'*industria* (+3,2%) si associa alla limitata entità degli aumenti riportati nel settore dei *servizi privati* (+1,3%), dove peraltro più di 3 milioni di dipendenti a fine anno è in attesa del rinnovo dei contratti scaduti.

Il rallentamento dell'inflazione nel corso del 2023 ha ridotto la distanza tra la dinamica dei prezzi e le retribuzioni contrattuali a quasi tre punti percentuali. L'inflazione annua è stata del 5,7%.

Nel primo semestre del 2024 l'indice generale dell'economia è cresciuto del 2,3%. Il settore *privato* mostra gli incrementi maggiori con un +3,8% a livello di macro settore e un +4,6% per l'*industria* e un +3,3% per i *servizi privati*. Il *complesso della PA* evidenzia un +0,6% e, più nello specifico, variazioni nulle per il *personale non dirigente* e +3,1% per i *dirigenti PA*.

L'ultima colonna della seconda parte di [tavola 4](#) riporta la *variazione cumulata per l'intero periodo 2014-2024*, con una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia del +14,3%, così divisibile:

- +16,1% per il complesso del *settore privato*; in particolare il +20,1% 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;
- +12,6% per i *servizi privati*, che riportano quasi sempre una crescita vicino alla media dell'intera economia;
- +12% per il complesso della *pubblica amministrazione*, in particolare, la crescita cumulata del periodo è composta dal +12% per il *personale non dirigente delle forze armate e dell'ordine*, e dal +11,8% per il *personale non dirigente rappresentato dall'Aran* quale parte datoriale.

Il complesso della *dirigenza* restituisce, invece un +13,1% che si compone nella crescita del +16,1% per la *dirigenza contrattualizzata Aran*<sup>13</sup>, e del +16,8% per i *dirigenti in regime di diritto pubblico*.

Nell'intero periodo la variazione cumulata dell'inflazione è pari al +21,3%.

#### 2.4 Variazioni dal 2001 al 2024

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 5* 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 consumo<sup>14</sup> da aprile 2011, è tornata a crescere con la sottoscrizione nel 2018 dei CCNL di competenza Aran (Funzioni Centrali a febbraio 2018, Istruzione e ricerca ad aprile e Funzioni Locali e Sanità a maggio 2018) e con l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale ad aprile e luglio 2022, l'adeguamento dell'indennità di amministrazione di alcuni ministeri in applicazione del DPCM 23/12/2021 a maggio, l'applicazione dei contratti Funzioni Centrali Sanità, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Funzioni Locali e infine Istruzione e Ricerca fra luglio 2022 e febbraio 2023, infine con l'applicazione dell'anticipo dei rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024 prevista dall'art. 3 del DL 145/2023<sup>15</sup>.

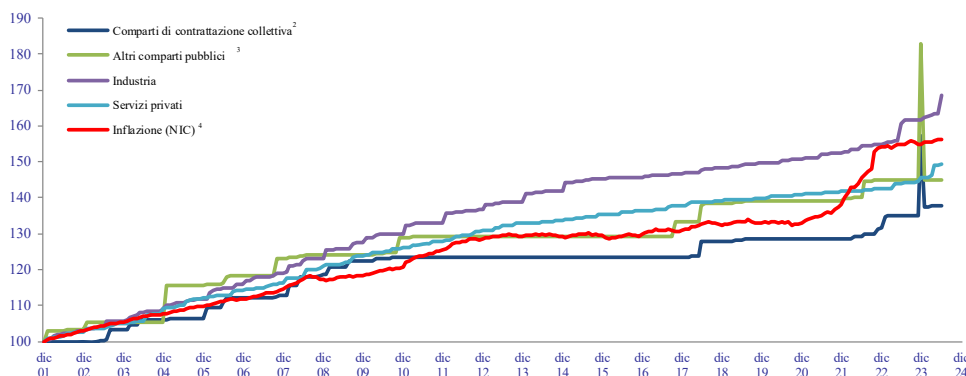
<sup>13</sup> L'incremento dell'16,1% si deve essenzialmente all'aumento del 6,2% del 2020 sul 2019, incremento sul quale ha influito significativamente il rinnovo del CCNL Area Sanità (come si è analizzato nei precedenti Rapporti, una parte importante di questa crescita delle "retribuzioni contrattuali" si deve al trasferimento di risorse dalla retribuzione di posizione parte variabile alla retribuzione di posizione parte fissa, operazione tuttavia ininfluenza sugli incrementi complessivi).

<sup>14</sup> Si tenga conto che da dicembre 2001 con valore pari a 100, a dicembre 2023 il valore dell'inflazione è pari a 156,23.

<sup>15</sup> 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 128,9 con l'erogazione IVC, da maggio a 129,3 con gli adeguamenti indennità ministeri e da luglio a 130 con l'applicazione del CCNL Funzioni Centrali fino a giungere con

### Tavola 5 – Retribuzioni contrattuali della Pubblica Amministrazione e del Settore Privato e confronti con l’inflazione

Base dicembre 2001=100<sup>(1)</sup> Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 26 luglio 2024 (aprile/giugno 2024)



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

<sup>1</sup> La base dicembre 2001, anziché dicembre 2015, consente di mantenere una continuità con le elaborazioni presentate precedentemente.

<sup>2</sup> Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

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

<sup>4</sup> Indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale (Nic).

L'andamento delle retribuzioni contrattuali del *personale non dirigente in regime di diritto pubblico* (comparti delle forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco) è altrettanto stabile da marzo 2011 a settembre 2017, e mostra l'aumento ad ottobre 2017, giugno e luglio 2018 e la corresponsione dell'IVC ad aprile, luglio e ottobre 2019, nel 2022 ad aprile si registra il pagamento IVC e a luglio gli aumenti tabellari in applicazione dei DPCM menzionati in precedenza, poi a dicembre l'applicazione dell'anticipo dei rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024 prevista dall'art. 3 del DL 145/2023<sup>16</sup>.

Le retribuzioni per l'*industria* mostrano una crescita costante e certamente superiore sia agli altri raggruppamenti sia all'inflazione<sup>17</sup>.

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 fino a marzo 2022, sopra la curva dell'inflazione<sup>18</sup>.

le applicazioni dei CCNL dei comparti Funzioni Locali, Sanità, PCM e Istruzione e Ricerca al valore di giugno 2024 pari a 137,89.

<sup>16</sup> Il valore dell'indice per il personale non dirigente in regime di diritto pubblico a giugno 2024 è pari a 144,76

<sup>17</sup> Il valore dell'indice per l'industria a giugno 2024 è pari a 168,53.

<sup>18</sup> I servizi privati a giugno 2024 riportano un indice pari a 149,2.

### 3. Appendice statistica

#### 3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti)<sup>1</sup>

Agg.to: comunicato stampa 26 luglio 2024 (aprile/giugno 2024)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali <sup>2</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	98,4	99,3	100,1	101,3	104,5	0,0	0,2	0,1	0,2	0,2
feb.	98,5	99,3	100,1	101,4	104,6	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1
mar.	98,7	99,4	100,3	101,4	104,9	0,2	0,0	0,2	0,0	0,3
apr.	98,7	99,4	100,3	101,9	106,0	0,0	0,0	0,0	0,6	1,0
mag.	98,7	99,4	100,4	101,9	106,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	98,8	99,7	100,7	103,4	107,7	0,1	0,3	0,4	1,3	1,6
lug.	98,8	99,8	100,9	103,8		0,0	0,1	0,2	0,5	
ago.	98,8	99,8	100,9	103,8		0,0	0,1	0,0	0,0	
set.	98,9	99,9	100,9	103,8		0,1	0,0	0,0	0,0	
ott.	99,1	99,9	101,0	103,9		0,2	0,0	0,1	0,1	
nov.	99,1	99,9	101,0	103,9		0,0	0,1	0,0	0,0	
dic.	99,1	100,0	101,1	104,3		0,0	0,1	0,1	0,4	

	Var. % tendenziali <sup>3</sup>					Var. % medie annue <sup>4</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	0,5	0,9	0,9	1,2	3,2	0,7	0,7	0,9	1,0	2,4
feb.	0,6	0,8	0,9	1,3	3,2	0,7	0,7	0,8	1,1	2,6
mar.	0,8	0,7	1,0	1,1	3,5	0,7	0,7	0,9	1,1	2,8
apr.	0,8	0,7	1,0	1,6	4,0	0,7	0,7	0,9	1,1	3,0
mag.	0,7	0,7	0,9	1,7	4,0	0,7	0,7	0,9	1,2	3,2
giu.	0,6	0,9	1,1	2,6	4,2	0,7	0,7	0,9	1,3	3,3
lug.	0,6	1,0	1,1	2,9		0,7	0,8	0,9	1,5	
ago.	0,6	1,1	1,1	2,9		0,6	0,8	0,9	1,6	
set.	0,6	1,0	1,1	2,9		0,6	0,8	0,9	1,8	
ott.	0,7	0,8	1,1	2,8		0,6	0,8	1,0	1,9	
nov.	0,7	0,9	1,1	2,8		0,7	0,8	1,0	2,1	
dic.	0,7	1,0	1,0	3,2		0,7	0,8	1,0	2,1	

	Riepilogo annuale <sup>5</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	98,8	99,7	100,7	102,9	105,6
b. Variazione % su anno precedente	0,7	0,9	1,0	2,2	3,8
- determinata da trascinamento <sup>6</sup>	0,2	0,3	0,3	0,5	1,4
- determinata in corso d'anno <sup>7</sup>	0,5	0,6	0,7	1,7	2,4

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

<sup>1</sup> Media ponderata di agricoltura, industria e servizi privati. Si tratta di 10.242.168 unità di personale non dirigente al 31 dicembre 2021 (paniere base Istat).

<sup>2</sup> Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

<sup>3</sup> Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

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

<sup>5</sup> Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

<sup>7</sup> Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

### 3.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti)<sup>1</sup>

Agg.to: comunicato stampa 26 luglio 2024 (aprile/giugno 2024)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali <sup>2</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	99,4	99,9	100,1	104,0	105,6	0,6	0,5	0,1	1,5	-11,7
feb.	99,4	99,9	100,1	104,2	106,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,3
mar.	99,4	99,9	100,1	104,2	106,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
apr.	99,4	99,9	100,5	104,2	106,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
mag.	99,4	99,9	100,5	104,2	106,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
giu.	99,4	99,9	100,5	104,2	106,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	99,4	99,9	101,4	104,2		0,0	0,0	0,8	0	
ago.	99,4	99,9	101,4	104,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	99,4	99,9	101,4	104,2		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	99,4	100,0	101,4	104,2		0,0	0,1	0,0	0,0	
nov.	99,4	100,0	102,2	104,2		0,0	0,0	0,7	0,0	
dic.	99,4	100,0	102,4	120,1		0,0	0,0	0,2	15,2	

	Var. % tendenziali <sup>3</sup>					Var. % medie annue <sup>4</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	1,4	0,5	0,2	3,8	1,6	1,5	0,9	0,5	1,3	4,3
feb.	1,4	0,5	0,2	4,0	1,7	1,4	0,8	0,5	1,7	4,1
mar.	1,4	0,5	0,2	4,0	1,9	1,2	0,7	0,4	2,0	3,9
apr.	1,0	0,5	0,3	3,9	1,9	1,1	0,7	0,4	2,3	3,7
mag.	1,0	0,5	0,5	3,7	1,9	0,9	0,6	0,4	2,5	3,6
giu.	1,0	0,5	0,5	3,7	1,9	0,9	0,6	0,4	2,8	3,4
lug.	0,7	0,5	1,4	2,7		0,9	0,6	0,5	2,9	
ago.	0,7	0,5	1,4	2,7		0,9	0,6	0,6	3,0	
set.	0,7	0,5	1,4	2,7		1,0	0,5	0,7	3,1	
ott.	0,7	0,6	1,5	2,7		1,0	0,5	0,7	3,2	
nov.	0,6	0,6	2,2	1,9		0,9	0,5	0,9	3,2	
dic.	0,6	0,6	2,4	18,4		0,9	0,5	1,0	4,3	

	Riepilogo annuale <sup>5</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	99,43	100,0	101,0	105,5	106,0
b. Variazione % su anno precedente	0,9	0,5	1,0	4,4	0,5
- determinata da trascinamento <sup>6</sup>	0,3	0,0	0,0	1,4	13,9
- determinata in corso d'anno <sup>7</sup>	0,6	0,5	1,0	3,0	-13,4

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

<sup>1</sup> Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della PA diffuso con il comunicato stampa Istat e degli indici della dirigenza pubblica contrattualizzata e della restante dirigenza pubblica, per un totale di 3.083.857 unità.

<sup>2</sup> Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

<sup>3</sup> Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

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

<sup>5</sup> Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

<sup>7</sup> Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

### 3.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata<sup>1</sup>

Agg.to: comunicato stampa 26 luglio 2024 (aprile/giugno 2024)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali <sup>2</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	96,4	100,0	100,0	100,3	102,3	5,6	3,7	0,0	0,0	0,6
feb.	96,4	100,0	100,0	100,3	105,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,8
mar.	96,4	100,0	100,0	100,3	105,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	96,4	100,0	100,2	100,3	105,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
mag.	96,4	100,0	100,2	100,3	105,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	96,5	100,0	100,2	100,3	105,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	96,5	100,0	100,3	100,3		0,0	0,0	0,1	0,0	
ago.	96,5	100,0	100,3	100,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	96,5	100,0	100,3	100,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	96,5	100,0	100,3	100,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	96,5	100,0	100,3	100,3		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	96,5	100,0	100,3	102,1		0,0	0,0	0,0	1,7	

	Var. % tendenziali <sup>3</sup>					Var. % medie annue <sup>4</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	6,9	3,7	0,0	0,3	2,0	1,3	6,0	3,4	0,2	0,4
feb.	6,9	3,7	0,0	0,3	4,8	1,8	5,7	3,0	0,3	0,8
mar.	6,9	3,7	0,0	0,3	4,8	2,4	5,4	2,7	0,3	1,1
apr.	6,6	3,7	0,2	0,1	4,8	2,9	5,2	2,4	0,3	1,5
mag.	6,6	3,7	0,2	0,1	4,8	3,5	4,9	2,1	0,3	1,9
giu.	6,7	3,7	0,2	0,1	4,8	4,0	4,7	1,8	0,3	2,3
lug.	5,7	3,7	0,3	0,0		4,4	4,5	1,6	0,2	
ago.	5,7	3,7	0,3	0,0		4,7	4,3	1,3	0,2	
set.	5,7	3,7	0,3	0,0		5,1	4,2	1,0	0,2	
ott.	5,7	3,7	0,3	0,0		5,5	4,0	0,7	0,2	
nov.	5,7	3,7	0,3	0,0		5,9	3,8	0,5	0,1	
dic.	5,7	3,7	0,3	1,7		5,9	3,8	0,5	0,3	

	Riepilogo annuale <sup>5</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	96,4	100,0	100,2	100,5	104,6
b. Variazione % su anno precedente	6,2	3,7	0,2	0,3	4,2
- determinata da trascinamento <sup>6</sup>	0,5	0,0	0,0	0,1	1,6
- determinata in corso d'anno <sup>7</sup>	5,7	3,7	0,2	0,2	2,6

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

<sup>1</sup> Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali delle Aree della dirigenza contrattualizzata, per un totale di 159.267 unità.

<sup>2</sup> Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

<sup>3</sup> Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

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

<sup>5</sup> Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

<sup>7</sup> Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.



### 3.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico<sup>1</sup>

Agg.to: comunicato stampa 26 luglio 2024 (aprile/giugno 2024)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali <sup>2</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	97,4	98,8	100,3	101,7	101,7	0,0	1,5	0,3	0,3	-0,1
feb.	97,4	98,8	100,3	101,7	101,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	97,4	98,8	100,3	101,7	102,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
apr.	97,4	98,8	100,3	101,7	102,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	97,4	99,0	100,3	101,7	102,5	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
giu.	97,4	99,0	100,8	101,7	102,5	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
lug.	97,4	99,0	101,0	101,7		0,0	0,0	0,2	0,0	
ago.	97,4	99,0	101,0	101,7		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	97,4	99,0	101,0	101,7		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	97,4	100,0	101,1	101,7		0,0	1,0	0,0	0,0	
nov.	97,4	100,0	101,4	101,7		0,0	0,0	0,3	0,0	
dic.	97,4	100,0	101,4	101,8		0,0	0,0	0,0	0,1	

	Var. % tendenziali <sup>3</sup>					Var. % medie annue <sup>4</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	1,6	1,5	1,7	1,4	0,0	0,4	1,3	1,9	1,6	0,8
feb.	1,6	1,5	1,7	1,4	0,0	0,6	1,3	1,9	1,6	0,7
mar.	1,6	1,5	1,7	1,4	0,8	0,7	1,3	1,9	1,6	0,7
apr.	1,6	1,5	1,7	1,4	0,8	0,8	1,3	1,9	1,6	0,6
mag.	1,6	1,7	1,4	1,4	0,8	1,0	1,3	1,9	1,6	0,6
giu.	1,6	1,7	1,9	0,9	0,8	1,1	1,3	1,9	1,5	0,5
lug.	1,6	1,7	2,1	0,7		1,2	1,3	1,9	1,4	
ago.	1,6	1,7	2,1	0,7		1,4	1,3	2,0	1,3	
set.	1,6	1,7	2,1	0,7		1,5	1,3	2,0	1,1	
ott.	1,2	2,5	1,1	0,7		1,6	1,4	1,8	1,1	
nov.	0,0	2,5	1,4	0,3		1,4	1,7	1,7	1,0	
dic.	0,0	2,5	1,4	0,4		1,3	1,7	1,7	1,0	

	Riepilogo annuale <sup>5</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	97,4	99,2	100,8	101,7	102,2
b. Variazione % su anno precedente	1,3	1,9	1,6	0,9	0,5
- determinata da trascinamento <sup>6</sup>	1,3	0,0	0,8	0,6	0,1
- determinata in corso d'anno <sup>7</sup>	0,0	1,9	0,8	0,3	0,4

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

<sup>1</sup> Media ponderata degli indici relativi a professori e ricercatori universitari, magistrati e dirigenti delle forze dell'ordine, militari, difesa e vigili del fuoco, per un totale di 77.623 unità.

<sup>2</sup> Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

<sup>3</sup> Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

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

<sup>5</sup> Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

<sup>7</sup> Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

### 3.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione<sup>1</sup>

Agg.to: comunicato stampa 26 luglio 2024 (aprile/giugno 2024)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali <sup>2</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	100,0	100,0	100,1	104,7	106,4	0,0	0,0	0,1	1,9	-14,3
feb.	100,0	100,0	100,1	104,9	106,4	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
mar.	100,0	100,0	100,1	104,9	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
apr.	100,0	100,0	100,5	104,9	106,6	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
mag.	100,0	100,0	100,5	104,9	106,6	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	100,5	104,9	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	100,0	101,6	104,9		0,0	0,0	1,0	0,0	
ago.	100,0	100,0	101,6	104,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	101,6	104,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,0	101,6	104,9		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	102,6	104,9		0,0	0,0	0,8	0,0	
dic.	100,0	100,0	102,8	124,1		0,0	0,0	0,2	18,3	

	Var. % tendenziali <sup>3</sup>					Var. % medie annue <sup>4</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	0,7	0,0	0,1	4,5	1,6	1,6	0,2	0,0	1,5	5,1
feb.	0,7	0,0	0,1	4,8	1,4	1,3	0,1	0,0	1,9	4,8
mar.	0,7	0,0	0,1	4,8	1,6	1,1	0,1	0,0	2,3	4,5
apr.	0,3	0,0	0,2	4,7	1,6	0,8	0,0	0,1	2,6	4,3
mag.	0,3	0,0	0,5	4,4	1,6	0,5	0,0	0,1	2,9	4,0
giu.	0,3	0,0	0,5	4,4	1,6	0,5	0,0	0,2	3,2	3,8
lug.	0,0	0,0	1,5	3,3		0,5	0,0	0,3	3,4	
ago.	0,0	0,0	1,5	3,3		0,4	0,0	0,4	3,5	
set.	0,0	0,0	1,5	3,3		0,4	0,0	0,5	3,7	
ott.	0,0	0,0	1,7	3,3		0,3	0,0	0,7	3,8	
nov.	0,0	0,0	2,6	2,3		0,3	0,0	0,9	3,8	
dic.	0,0	0,0	2,8	22,2		0,2	0,0	1,0	5,1	

	Riepilogo annuale <sup>5</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,0	101,1	106,5	106,5
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento <sup>6</sup>	0,2	0,0	1,1	5,3	0,0
- determinata in corso d'anno <sup>7</sup>	0,0	0,0	1,1	3,7	-16,6

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

- (1) Si tratta di 2.846.967 unità di personale non dirigente al 31 dicembre 2021 (paniere base Istat).
- (2) Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.
- (3) Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.
- (4) Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre uguale media annua).
- (5) Valori acquisiti per l'anno in corso.
- (6) Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).
- (7) Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

### 3.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva<sup>1</sup>

Agg.to: comunicato stampa 26 luglio 2024 (aprile/giugno 2024)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali <sup>2</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	100,0	100,0	100,0	104,8	107,0	0,0	0,0	0,0	2,4	-12,5
feb.	100,0	100,0	100,0	105,1	107,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
mar.	100,0	100,0	100,0	105,1	107,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
apr.	100,0	100,0	100,4	105,1	107,2	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0
mag.	100,0	100,0	100,4	105,1	107,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	100,4	105,1	107,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	100,0	101,0	105,1		0,0	0,0	0,5	0,0	
ago.	100,0	100,0	101,0	105,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	101,0	105,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,0	101,0	105,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	100,0	102,2	105,1		0,0	0,0	1,2	0,0	
dic.	100,0	100,0	102,4	122,3		0,0	0,0	0,1	16,4	
	Var. % tendenziali <sup>3</sup>					Var. % medie annue <sup>4</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	0,6	-0,0	0,0	4,9	2,1	1,6	0,2	0	1,2	5,4
feb.	0,6	-0,0	0,0	5,1	1,8	1,3	0,1	0	1,6	5,1
mar.	0,6	-0,0	0,0	5,1	2,0	1,1	0,1	0	2,1	4,9
apr.	0,2	-0,0	0,4	4,8	2,0	0,8	0,0	0,0	2,4	4,6
mag.	0,2	-0,0	0,6	4,6	2,0	0,6	0,0	0,1	2,8	4,4
giu.	0,2	0,0	0,6	4,6	2,0	0,6	0,0	0,1	3,1	4,2
lug.	0,0	0,0	1,2	4,0		0,5	0,0	0,2	3,4	
ago.	0,0	0,0	1,2	4,0		0,4	0,0	0,3	3,7	
set.	0,0	0,0	1,2	4,0		0,4	0,0	0,4	3,9	
ott.	0,0	0,0	1,2	4,0		0,3	0,0	0,4	4,2	
nov.	0,0	0,0	2,3	2,7		0,3	0,0	0,6	4,2	
dic.	0,0	0,0	2,4	20,9		0,2	0,0	0,8	5,4	
	Riepilogo annuale <sup>5</sup>									
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100	100,8	106,5	107,1					
b. Variazione % su anno precedente						0,2	0,0	0,8	5,7	0,6
- determinata da trascinamento <sup>6</sup>						0,2	0,0	0,0	1,6	14,8
- determinata in corso d'anno <sup>7</sup>						0,0	0,0	0,8	4,1	-14,2

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

<sup>1</sup> Personale pubblico non dirigente rappresentato per la parte datoriale dall'Aran (2.394.228 unità).

<sup>2</sup> Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

<sup>3</sup> Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

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

<sup>5</sup> Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

<sup>7</sup> Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

### 3.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico<sup>1</sup>

Agg.to: comunicato stampa 26 luglio 2024 (aprile/giugno 2024)

	Numeri indice (dic. 2015 = 100)					Var. % congiunturali <sup>2</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	100,0	100,0	100,5	104,1	104,1	0,0	0,0	0,5	0,0	-20,7
feb.	100,0	100,0	100,5	104,1	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	100,5	104,1	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,0	100,7	104,1	104,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
mag.	100,0	100,0	100,7	104,1	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,0	100,7	104,1	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	100,0	103,9	104,1		0,0	0,0	3,1	0,0	
ago.	100,0	100,0	103,9	104,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
set.	100,0	100,0	103,9	104,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
ott.	100,0	100,0	104,1	104,1		0,0	0,0	0,2	0,0	
nov.	100,0	100,0	104,1	104,1		0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	100,0	104,1	131,4		0,0	0,0	0,0	26,2	

	Var. % tendenziali <sup>3</sup>					Var. % medie annue <sup>4</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
gen.	0,5	0,0	0,5	3,5	0,0	1,7	0,1	0,1	2,6	3,7
feb.	0,5	0,0	0,5	3,5	0,0	1,4	0,1	0,1	2,8	3,4
mar.	0,5	0,0	0,5	3,5	0,0	1,1	0,1	0,1	3,1	3,1
apr.	0,2	0,0	0,8	3,3	0,0	0,8	0,0	0,2	3,3	2,8
mag.	0,2	0,0	0,8	3,3	0,0	0,5	0,0	0,3	3,5	2,5
giu.	0,2	0,0	0,8	3,3	0,0	0,4	0,0	0,3	3,7	2,2
lug.	0,0	0,0	3,3	0,2		0,4	0,0	0,6	3,4	
ago.	0,0	0,0	3,3	0,2		0,3	0,0	1,0	3,1	
set.	0,0	0,0	3,3	0,2		0,3	0,0	1,3	2,8	
ott.	0,0	0,0	4,1	0,0		0,3	0,0	1,6	2,4	
nov.	0,0	0,0	4,1	0,0		0,2	0,0	2,0	2,1	
dic.	0,0	0,0	4,1	26,2		0,2	0,0	2,1	4,0	

	Riepilogo annuale <sup>5</sup>				
	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2015 = 100)	100,0	100,0	102,3	106,4	104,1
b. Variazione % su anno precedente	0,2	0,0	2,3	4,0	-2,1
- determinata da trascinamento <sup>6</sup>	0,2	0,0	0,0	1,7	23,5
- determinata in corso d'anno <sup>7</sup>	0,0	0,0	2,3	2,3	-25,6

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

<sup>1</sup> Personale non dirigente delle Forze armate, dell'ordine e vigili del fuoco (452.739 unità).

<sup>2</sup> Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

<sup>3</sup> Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

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

<sup>5</sup> Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

<sup>7</sup> Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.