

Roma, 14 marzo 2025

Prot. N. PU00033/2025/SG/am

*Ai Segretari generali regionali e territoriali
Coordinatori nazionali funzioni centrali*

Oggetto: Funzioni Centrali – Dinamica incrementi contrattuali

Care amiche e cari amici,

i dati sulle dinamiche di crescita salariale nel comparto Funzioni centrali presentate nel Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei dipendenti pubblici del 13 marzo 2025, rendono plasticamente l'idea di come, **grazie all'impegno della Cisl Fp, con la sottoscrizione del ccnl 2022-2024 siamo riusciti a garantire ai 194.000 lavoratori del comparto una crescita salariale del 6,52%.**

TAB 1 - COMPARTO FUNZIONI CENTRALI – INCREMENTI RETRIBUTIVI MEDI A REGIME

	2019-21 ¹	2022-24 ²	2025-27 ³	2019-27	
	Δ%	Δ%	Δ%	Δ%	Δ euro mese
Comparto Funzioni centrali					
Rinnovo CCNL ⁴	4,16%	5,78%	5,40%	15,34%	424,75
Trattamenti accessori ⁵	0,22%	0,22%	—	0,44%	11,74
Nuovo ordinamento professionale ⁶	0,55%	—	—	0,55%	14,15
Incremento e perequazione ind.tà ammin. ⁷	1,92%	0,52%	—	2,44%	63,79
Armonizzazione Tratt. Acces. Ministeri ⁸	—	—	1,66%	1,66%	48,45
Totale	6,85%	6,52%	7,06%	20,43%	562,89

¹ Risorse interamente erogate e aumenti corrisposti, in quanto i CCNL di questo triennio sono stati sottoscritti.

² Risorse interamente erogate e aumenti corrisposti, in quanto i CCNL di questo triennio sono stati sottoscritti.

³ Previsione degli aumenti che saranno corrisposti a seguito della sottoscrizione dei CCNL di questo triennio. Una parte degli aumenti da rinnovo CCNL (circa 14%) saranno corrisposti, dall'anno 2025, sotto forma di IVC.

⁴ Per il 2019-2021: art. 1, c. 959, l. n. 178/2020. Per il 2022-2024: art. 1, c. 27 l. n. 213/2023. Per il 2025-2027: art. 1, commi 128 e 129 l. n. 207/2024.

⁵ Per il 2019-2021: art. 1, c. 604, l. n. 234/2021. Per il 2022-2024: art. 1, c. 121 della legge n. 207 del 30/12/2024.

⁶ Art. 1, c. 612, l. n. 234/2021.

⁷ Per il 2019-2021: Art. 1, comma 143, primo periodo della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (L.B. per il 2020); DM 23/12/2021; art. 2259-ter del D. Lgs. n. 66/2010; art. 21-bis del d.l. n. 162/2019; art. 5 del d.l. n. 121/2021. Per il 2022-2024: DPCM del 27/12/2024.

⁸ Art. 14, c. 1, DL PA 2025.

Fonte: Tavola 4 del Rapporto semestrale Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti del 13 marzo 2025

Anche il raffronto tra gli incrementi contrattuali e i dati sull'andamento inflazionistico (IPCA al netto dei prodotti energetici importati) relativamente al periodo 2016-2027 (Tab. 2) confermano che **le retribuzioni dei lavoratori si difendono portando nelle loro buste paga, nel breve tempo possibile, anche le risorse già disponibili per il rinnovo contrattuale del triennio 2025 – 2027 che garantirebbero un incremento contrattuale del 7,1%, ben al di sopra della dinamica inflattiva prevista per lo stesso triennio (6%).**

TAB. 2 – PERIODO 2019 – 2027: CONFRONTO INCREMENTI RETRIBUTIVI E IPCA AL NETTO DEI PRODOTTI ENERGETICI IMPORTATI

	Triennio 2019-2021	Triennio 2022-2024	Triennio 2025-2027	Periodo 2019 - 2027
Ipca Nei	2,2%	15,4%	6,0%	23,6%
Incrementi retributivi pro capite	6,8%	6,5%	7,1%	20,4%

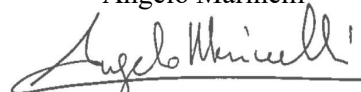
2019-2027	
Totale risorse complessive	2 miliardi di Euro
Incremento retributivo pro-capite	20,43%
Incremento medio mese x 13	
Contrattazione	€ 450
Altri disposti legislativi	€ 112
Totale	€ 562
Occupati 194.000	

I dati presentati nel Rapporto confermano che la nostra traiettoria d'azione porta benefici concreti e si muove nella giusta direzione: l'avvio della tornata contrattuale 2025 – 2027 consentirebbe di finalizzare i 2 miliardi di euro stanziati per i rinnovi del Comparto Funzioni centrali (risorse effettivamente erogate per i trienni 2019/2021 e 2022/2024 e ancora da erogare con la sottoscrizione del ccnl 2025/2027), ad un **incremento retributivo medio procapite, nel periodo 2019-2027, del 20,43% (pari a 562 euro per 13 mensilità) con un evidente recupero dell'impennata inflattiva registrata nel 2022.**

Cari saluti

Il Segretario Nazionale

Angelo Marinelli



All1_ Rapporto Aran

All2_Slide di presentazione

RS

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

1

Anno 2024

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Anno 15, n. 1

Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, realizzato in base alle informazioni ed ai dati disponibili alla data del 28 febbraio 2025, salvo diversa indicazione.

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

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

E-mail: ufficiostudi@aranagenzia.it

<http://www.aranagenzia.it>

Hanno collaborato alla stesura del presente rapporto: Alessandra D'Amore, Rossella Di Tommaso, Vincenzo Emiliano Martire, Pierluigi Mastrogiuseppe, Claudia Peiti (REF Ricerche), Cesare Vignocchi (REF Ricerche). Il gruppo di lavoro è stato coordinato da Pierluigi Mastrogiuseppe e Cesare Vignocchi.

Questo rapporto è disponibile solo in formato elettronico

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

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

Indice

1. Le prossime tornate contrattuali in un rinnovato quadro di regole delle politiche di bilancio.....	3
1.1 Gli stanziamenti per i CCNL pubblici in un orizzonte di medio periodo.....	3
1.2 Tre tipologie di canali di finanziamento	7
1.3 Gli stanziamenti aggiuntivi per i singoli comparti.....	12
 2. Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato.....	 16
2.1 Variazioni congiunturali nel secondo semestre 2024.....	17
2.2 Variazioni tendenziali 2024	18
2.3 Variazioni annue dal 2014 al 2024	19
2.4 Variazioni dal 2001 al 2024.....	23
 3. Appendice statistica	 25
3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti).....	25
3.2 Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti).....	26
3.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata	27
3.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico	28
3.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione	29
3.6 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva.....	30
3.7 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico.....	31

1. Le prossime tornate contrattuali in un rinnovato quadro di regole delle politiche di bilancio

1.1 Gli stanziamenti per i CCNL pubblici in un orizzonte di medio periodo

Senza alcun dubbio, l'attuale disponibilità finanziaria per il rinnovo dei prossimi CCNL del pubblico impiego presenta una configurazione temporale di grande novità. Novità alle quali, nondimeno, si associano regolarità e persistenze che hanno caratterizzato da alcuni decenni le modalità dei rinnovi stessi.

Ancora una volta i rinnovi di un'intera tornata, quella relativa al triennio 2022-2024, verranno siglati oltre la loro vigenza e quindi entreranno in vigore già scaduti. Questo con l'unica importante eccezione del CCNL per il comparto delle Funzioni Centrali. Come più volte detto, è del tutto evidente che la natura degli incentivi, le regole negoziali e le modalità di appostamento delle risorse non sono ad oggi tali da favorire una fisiologica tempistica di sottoscrizione dei contratti di lavoro.

La novità, certo non trascurabile, sta invece nel fatto che la recente legge di bilancio¹ ha già stanziato risorse per i prossimi sei anni, vale a dire per le prossime due tornate, con un orizzonte temporale che giunge sino al 2030. La [tavola 1](#) riporta la successione degli stanziamenti che, per quanto riguarda i settori statali, riprendono quanto iscritto in legge di bilancio, mentre per gli altri settori sono stimati utilizzando analoghi criteri di riferimento.

Come si evince anche dalla Relazione tecnica redatta dalla RGS, tre sono i criteri di riferimento di cui i primi due si rifanno a regole contabili consolidate. Si tratta delle consistenze di personale desumibili dal Conto Annuale RGS relativo al 2021 e della retribuzione media ottenuta dal medesimo Conto, opportunamente rivalutata per tener conto degli incrementi non ancora erogati², ottenendo così innanzitutto un monte retributivo di base. È poi necessario individuare un tasso di crescita dei prezzi cui legare

¹ Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (GU Serie Generale n. 305 del 31-12-2024 - Suppl. Ordinario n. 43).

² La rivalutazione si è resa necessaria perché la retribuzione del 2021, assunta a base per il rinnovo 2022-2024, non registra gli incrementi dei CCNL relativi al triennio 2019-2021 sottoscritti a triennio scaduto. Analogamente, la retribuzione assunta a base per il rinnovo 2025-2027 deve essere rivalutata degli incrementi che saranno riconosciuti a valere sul triennio 2022-2024.

l'adeguamento monetario da riconoscere alle retribuzioni dei pubblici dipendenti.

Per quanto riguarda la quantificazione dell'IVC (Indennità di vacanza contrattuale) il riferimento è costituito dalla previsione ISTAT dell'IPCA-NEI (Indice dei prezzi al consumo armonizzato al netto dei prodotti energetici importati).

Tavola 1

Risorse finanziarie per i rinnovi dei CCNL 2025-27 e 2028-30

Valori in milioni di euro e incidenze %

	Milioni di € al lordo oneri riflessi			Incidenze % sulla base di riferimento ⁵		
	2025	2026	2027	25/24	26/24	27/24
CCNL, settori statali ¹	1.775	3.550	5.550	1,8	3,6	5,4
CCNL, settori non statali ²	1.450	2.904	4.418	1,8	3,6	5,4
Totale CCNL	3.225	6.454	9.968	1,8	3,6	5,4
	2028	2029	2030	28/27	29/27	30/27
CCNL, settori statali ³	1.954	4.027	6.112	1,9	3,8	6,0
CCNL, settori non statali ⁴	1.523	3.141	4.908	1,9	3,8	6,0
Totale CCNL	3.477	7.168	11.020	1,9	3,8	6,0

¹ Legge n. 207/24, art.1, c.128. Comprende il personale contrattualizzato (dirigente e non) dei settori cui si applicano i CCNL sottoscritti in sede Aran: Funzioni centrali (Ministeri e Agenzie fiscali), Istruzione e ricerca (Istituzioni scolastiche e accademie/conservatori), Presidenza del consiglio dei ministri. Comprende inoltre il personale non contrattualizzato dei seguenti settori: Forze armate e corpi di polizia, Vigili del fuoco, Polizia penitenziaria, Carriera prefettizia, Carriera diplomatica, Magistratura.

² Importo a carico dei bilanci delle amministrazioni non statali stimato con i medesimi criteri utilizzati per determinare lo stanziamento delle amministrazioni statali, come richiamato dalla Legge n. 207/24, art. 1 c.129 e 130. Comprende il personale contrattualizzato (dirigente e non) dei seguenti comparti e settori Aran: Funzioni centrali, (enti pubblici non economici), Istruzione e ricerca (enti di ricerca, università), Funzioni locali (regioni ed enti regionali, enti locali, CCIAA, ex Ipab), Sanità (aziende sanitarie, compresi IRCCS e istituti zooprofilattici). Comprende inoltre il personale contrattualizzato che opera presso regioni a statuto speciale o province autonome e che non applica contratti Aran, nonché il settore non contrattualizzato dei professori e ricercatori universitari.

³ Legge n. 207/24, art.1, c.131.

⁴ Importo a carico dei bilanci delle amministrazioni non statali stimato con i medesimi criteri utilizzati per determinare lo stanziamento delle amministrazioni statali.

⁵ Incidenze cumulate sul monte di costo del lavoro.

Circa l'adeguamento a regime complessivo, dopo il blocco salariale pubblico varato nel 2010, non è stato individuato un criterio esplicito univoco. Nel nuovo quadro di programmazione pluriennale di medio periodo la previsione dell'ISTAT non sarebbe comunque disponibile e diviene naturale fare ricorso

al deflatore dei consumi privati, una grandezza dal profilo temporale del tutto simile a quella della più consueta inflazione misurata dall'IPCA, ma con il vantaggio di risultare coerente con i quadri della Contabilità pubblica in termini di previsione di medio periodo. La stessa Relazione tecnica redatta dalla RGS fa riferimento a questo indicatore.³

La quantificazione, coerente con il Piano Strutturale di Bilancio (PSB), di quanto disponibile sino al 2030 per i rinnovi del pubblico impiego è da riconnettere al mutato contesto delle regole all'interno delle quali sono definiti gli impegni della politica di bilancio dei Paesi europei.

Innanzitutto, dal 2024 sono stati nuovamente reintrodotti i limiti all'evoluzione dei saldi del Patto di Stabilità. Inoltre, nel corso dell'anno è stata approvata la riforma della governance, che definisce i target di finanza pubblica sulla base di nuove regole. In particolare, l'evoluzione degli obiettivi è stata esplicitata dal Governo nel PSB e quantificata secondo il nuovo strumento operativo, la "*spesa primaria netta*", la cui crescita annua rappresenta appunto lo strumento cardine attraverso il quale vengono declinati gli obiettivi di finanza pubblica.

La crescita della spesa netta deve essere coerente con l'aggiustamento del saldo primario strutturale necessario affinché il rapporto debito/Pil alla fine del periodo di aggiustamento si porti su una traiettoria plausibilmente discendente e il disavanzo si mantenga al di sotto del 3% del Pil nel medio termine. Una volta fissata la traiettoria, il Paese si impegna a rispettarla per tutta la durata del Piano e non è quindi rivedibile da un anno all'altro. La caratteristica cruciale di questo indicatore è quindi quello di orientare le decisioni della politica economica in maniera meno complessa, definendo un target stringente sui livelli nominali di crescita della spesa.

A partire dagli obiettivi programmatici, nel PSB è stato quantificato lo "spazio fiscale" da utilizzare nella manovra, come scarto fra il saldo programmatico e quello stimato nel quadro di finanza pubblica tendenziale. Il Governo ha quindi costruito il disegno di legge di bilancio, utilizzando tale spazio fiscale, e individuando idonee coperture per la parte di impegni finanziari in eccesso.

³ Le misure dell'inflazione usualmente impiegate si fondano su indici (ad esempio l'IPCA) costruiti aggregando indici elementari di prezzo con pesi costanti per un certo periodo. Il deflatore dei consumi privati tiene invece conto dell'evoluzione continua delle diverse componenti della spesa. Inoltre, essendo indirizzato a deflazionare una spesa considera anche consumi come i Servizi di intermediazione finanziaria indirettamente misurati (Sifim). Anche voci come i fitti figurativi hanno un peso adeguato all'interno del deflatore.

In tal modo si determina una coerenza fra le risorse indicate nella legislazione vigente e la definizione di quadri di finanza pubblica su un orizzonte temporale esteso, coerente con quello del PSB, che definisce gli impegni dell'Italia su un orizzonte a sette anni⁴.

Ritornando alla *tavola 1*, si vede che i costi del rinnovo si cifrano in 10 miliardi per il triennio 2025-27 e raggiungono gli 11 miliardi per quello successivo. Circa questo complesso di risorse, un ulteriore aspetto di non trascurabile novità è il fatto che la cadenza temporale presenta un profilo regolare, mentre in precedenza per i primi due anni dei singoli trienni gli stanziamenti erano appena sufficienti per coprire l'indennità di vacanza contrattuale.

Nel caso del 2025, primo anno in cui verrà corrisposta la nuova tranche di IVC, la stima del tasso di inflazione diffusa dall'ISTAT nel giugno scorso è pari al 2%. Questo significa che dall'aprile del 2025 i tabellari verranno riadeguati, attraverso l'erogazione della nuova IVC relativa al triennio 2025-2027, dello 0,6% e dell'1% dal giugno successivo.

In termini di dinamica media annua, rapportata al complesso della retribuzione, si può stimare che l'IVC varrà nel 2025 circa lo 0,5%, a fronte di stanziamenti, come mostra la Tavola, che si cifrano nell'1,8%. In termini monetari, prendendo ad esempio il comparto delle Funzioni Centrali, l'IVC erogata da giugno varrà circa 20 euro al mese mentre gli stanziamenti garantirebbero un rinnovo con una *tranche*, nello stesso mese, più ampia.

Oltre a queste innovazioni di primario rilievo, specificamente dedicate al rinnovo dei CCNL, la legge di bilancio varata nel dicembre scorso contiene anche indicazioni in ordine al salario accessorio. In effetti le risorse che le singole amministrazioni, a loro discrezione, possono impiegare per tali trattamenti sono condizionate al non superamento del corrispondente importo stanziato nel lontano 2016 e solo disposizioni legislative possono consentirne il superamento. La legge di bilancio dispone appunto che tutte le amministrazioni possano aggiungere un ulteriore 0,22%, calcolato sul monte salari relativo al 2021⁵, di nuovo appostando risorse specifiche per i comparti

⁴ I profili temporali previsti per il deflatore di consumi privati e della spesa primaria netta sono riportati nella successiva tavola 2.

⁵ Questo spazio di incremento degli stanziamenti dedicati al salario accessorio si somma a quello già riconosciuto dalla legge di bilancio per il 2022, che introdusse la possibilità – tuttora nella disponibilità delle amministrazioni - di stanziare risorse oltre il limite entro una soglia pari allo 0,22% del monte salario anno 2018.

statali e lasciando alle restanti amministrazioni, a valere sui propri bilanci, la possibilità di dedicare analoghi stanziamenti⁶.

In generale, le concrete modalità di attribuzione di queste risorse sono lasciate alla contrattazione collettiva relativa al triennio 2022-2024 e quindi di fatto incrementano quanto già disponibile, innalzando così la dinamica retributiva dal 5,78% al 6%. Si tratta di una disposizione che, con caratteristiche per qualche verso analoghe, fu garantita anche nella tornata 2019-2021. Queste risultanze sono contenute nella *tavola 2*.

1.2 Tre tipologie di canali di finanziamento

La *tavola 2* in effetti raccoglie il complesso di queste disposizioni, proponendo inoltre una tassonomia che aiuti a distinguerne natura e caratteristiche, nell'intento di mettere chiarezza entro un quadro di non immediata intellegibilità. Nelle prime righe vengono riportate le risorse standard destinate alla contrattazione collettiva, quelle che dovrebbero costituire gli stanziamenti pressoché esaustivi per il rinnovo dei CCNL del pubblico impiego.

Questo principio di “esaustività” senza dubbio era lo spirito e l'intento iniziale che introdusse la contrattazione collettiva nel nostro ordinamento: la legge di bilancio - e solo quella - indicava quanto era disponibile per riadeguare le retribuzioni dei pubblici dipendenti, destinandolo poi ai tavoli negoziali per la loro concreta attribuzione. Si ricordi a tal proposito che queste risorse comprendono anche quanto necessario a rivalutare le componenti accessorie del salario.

La tavola riporta poi una seconda tipologia di stanziamenti, che si ripropone quasi in ogni tornata, costituita da risorse aggiuntive volte a dare maggiore spazio al salario accessorio e alle progressioni di carriera, in un quadro negoziale ove spesso la rivalutazione del tabellare tendeva ad esaurire il complesso delle risorse. In molti casi questo è stato un modo per facilitare la conclusione delle trattative e la sigla dei contratti.

⁶La legge di bilancio dispone inoltre che i risparmi ottenuti grazie ad assunzioni effettuate in misura inferiore a quelle consentite possono essere destinati ad incrementare i fondi per il trattamento accessorio entro un tetto del 10%.

Tavola 2

Configurazione finanziaria delle quattro tornate

Valori in milioni di euro incrementali e tassi di crescita % a regime delle singole tornate

	Tornate contrattuali			
	2019-2021	2022-2024	2025-2027	2028-2030
Risorse destinate alla contrattazione, mln. di euro¹				
Risorse standard				
<i>Settori statali</i>	3.775	5.500	5.550	6.112
<i>Settori non statali</i>	2.959	4.437	4.418	4.908
Complesso settori	6.734	9.937	9.968	11.020
Altre risorse destinate alla contrattazione ²	693	372	-	-
Totale risorse destinate alla contrattazione	7.427	10.309	9.968	11.020
Altri disposti legislativi, mln. di euro³				
<i>Settore sanità</i>	1.131	436	737	-
<i>Funzioni centrali</i>	216	56	183	-
<i>Funzioni locali</i>	-	-	-	-
<i>Istruzione e ricerca</i>	387	17	-	-
Totale risorse altri disposti legislativi	1.734	508	920	-
Risorse complessive, mln. di euro	9.161	10.817	10.888	11.020
Dinamica % di crescita a regime				
Risorse standard destinate alla contrattazione	4,07%	5,78%	5,4%	6,0%
Totale risorse destinate alla contrattazione	4,49%	6,00%	5,4%	6,0%
Totale complessivo risorse	5,54%	6,29%	5,9%	6,0%
Deflatore dei consumi privati ⁴	2,7%	14,1%	5,5%	6,0%
Spesa netta finanziata a livello nazionale ⁵	-	-	4,9%	4,8%

¹ Per il 2019-2021: art. 1, c. 959, l. n. 178/2020. Per il 2022-2024: art. 1, c. 27 l. n. 213/2023. Per il 2025-2027 e 2028-2030: art. 1, commi 128,129 e 131 l. n. 207/2024.

² Ulteriori risorse destinate alla contrattazione per il superamento limiti dei trattamenti accessori (art. 1, comma 604 della LB per il 2022 e art. 1, comma 121 della LB per il 2025) e per la prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali (art. 1, comma 612 della LB per il 2022).

³ Cfr. riferimenti alle note delle tavole 3, 4, 5 e 6.

⁴ Piano strutturale di bilancio 2025-2029, MEF - Valore programmatico (p.46).

⁵ Piano strutturale di bilancio 2025-2029, MEF - Valore programmatico (p.26).

Vi è poi una terza tipologia di risorse, legata a ulteriori disposizioni di legge, il cui intento è quello di riconoscere prestazioni lavorative e condizioni professionali specifiche, destinate ad un unico comparto, e spesso ad alcune categorie di lavoratori. Le tavole successive riportano svariati esempi di tali

norme. Si tratta, con tutta evidenza, di dispositivi che tendono in qualche misura ad affiancarsi alla contrattazione collettiva o, forse, la spostano direttamente in una negoziazione fra Autorità di governo e rappresentanze sindacali di categoria.

Si tratta di un fenomeno di primario rilievo, sotto diversi risvolti. Innanzitutto, presenta valori certo non trascurabili e crescenti nel tempo: nella tornata 2016-2018 non presentava un ammontare di rilievo ma già in quella 2019-2021 ha apportato risorse per circa 1,7 miliardi di euro e in quelle successive aggiunge altri 508 milioni (2022-2024) ed altri 920 milioni (2025-2027).

Nella tornata 2019-2021 ciò ha consentito di erogare un complesso di maggiori risorse a regime per oltre il 5,5% ben sopra a quanto registrato dal deflatore dei consumi privati che si è fermato al 2,7%. Nella tornata successiva, a fronte della ormai ben nota fiammata inflattiva, la disponibilità complessiva si è posta al 6,29% a fronte del 14,1% del deflatore. Sono queste le risorse che ancora attendono di essere contrattualizzate e dunque di giungere nelle buste paga dei pubblici dipendenti.

Da notare che nelle due tornate future la disponibilità di risorse è rispettivamente superiore o, comunque, allineata a quella dell'inflazione prevista. Ma sicuramente di rilievo ancora maggiore è osservare che la spesa primaria netta cresce invece nei due trienni attorno al 5% e dunque sotto al deflatore, configurando così una crescita reale negativa per la spesa pubblica, con un impatto che non sarà di facile gestione nell'orizzonte di programmazione.

Questa configurazione implica che il mantenimento del potere reale delle retribuzioni pubbliche è garantito in quanto altre poste del bilancio pubblico dovranno crescere al disotto del 5% triennale, fissato per il complesso della spesa primaria netta. Ne deriva che sarà molto difficile in futuro riproporre questo fenomeno di stanziamenti aggiuntivi hoc, in quanto ciò sarebbe conseguibile solo contraendo altre spese, oppure innalzando la pressione fiscale.

Analizzando la questione di questi stanziamenti aggiuntivi da un altro punto di vista, va riconosciuto che in qualche misura hanno svolto un compito senza dubbio trascurato o comunque di cui ha faticato a farsi carico la contrattazione collettiva. Si tratta dell'aggiustamento relativo delle retribuzioni stesse, vale a dire la presa d'atto che in alcuni comparti per attirare e trattenere

professionalità adeguate è necessario riconoscere trattamenti retributivi qualificanti.

In effetti va riconosciuto che il meccanismo che da tre decenni regola le retribuzioni del pubblico impiego nel nostro paese presuppone un adeguamento ancorato ad una dinamica percentuale sostanzialmente analoga per i settori statali e gli altri. In sede negoziale ed applicativa, questa analogia si è poi riproposta anche all'interno dei due grandi gruppi di comparti statali e non statali.

Fra le fattispecie riportate nelle tavole che seguono, in particolare nella [tavola 3](#), l'indennità di pronto soccorso costituisce l'esempio più immediato di queste esigenze. Al contempo, in altri casi, le indennità corrisposte riflettono il maggior potere contrattuale di alcune categorie di lavoratori, una evidenza ben nota in molta letteratura dedicata all'economia del lavoro ed alle relazioni sindacali nel settore pubblico.

La contrattazione integrativa avrebbe probabilmente dovuto farsi carico di soddisfare queste esigenze di flessibilità fra comparti e professioni, ma la incerta definizione dei meccanismi del suo finanziamento ed in particolare il blocco dei fondi che vi presiedono da oramai un decennio ne ha gravemente intaccato il potenziale. Basti pensare, riprendendo la [tavola 2](#), che i fondi aggiuntivi dedicati ai trattamenti accessori sia nella tonata 2019-2021 ed in quella successiva si sono cifrati per tutti i comparti nello 0,22% della massa retributiva del 2021. Lo stesso vale per lo 0,55% volto a all'applicazione dei nuovi ordinamenti del personale.

Tavola 3

Comparto e Area Sanità - Incrementi retributivi medi a regime

Dinamica percentuale e valori assoluti di incremento in euro mese per 13 mensilità

	2019-21 ¹	2022-24 ²	2025-27 ³	2019-27	Δ
	Δ%	Δ%	Δ%	Δ%	euro mese
Comparto Sanità					
Rinnovo CCNL ⁴	4,38%	5,78%	5,40%	15,56%	393,23
Trattamenti accessori ⁵	0,22%	0,22%	—	0,44%	10,79
Nuovo ordinamento professionale ⁶	0,55%	—	—	0,55%	13,16
Ind.tà di pronto soccorso ⁷	0,27%	0,67%	0,13%	1,07%	26,75
Ind.tà di specificità infermieristica ⁸	1,44%	0,13%	0,91%	2,48%	61,98
Ind.tà tutela del malato e promozione salute ⁹	0,43%	0,06%	0,49%	0,98%	24,78
Totale	7,29%	6,87%	6,93%	21,08%	530,68
Area Sanità					
Rinnovo CCNL ⁴	3,78%	5,78%	5,40%	14,96%	1.020,98
Trattamenti accessori ⁵	0,22%	0,22%	—	0,44%	29,07
Ind.tà di pronto soccorso ⁷	0,17%	0,45%	0,09%	0,71%	48,05
Fondi trattamenti accessori (cd. legge Gelli) ¹⁰	0,55%	0,48%	0,14%	1,16%	77,55
Risorse da Inail per certificati medici ¹¹	0,13%	0,01%	0,00%	0,15%	9,49
Ind.tà di esclusività ¹²	3,23%	—	—	3,23%	208,52
Ind.tà di specificità medica ¹³	—	0,30%	1,58%	1,88%	133,66
Ind.tà dirigenza sanitaria non medica ¹⁴	—	0,03%	—	0,03%	2,25
Totale	8,09%	7,27%	7,21%	22,58%	1.529,56

¹ Risorse interamente erogate e aumenti corrisposti, in quanto i CCNL di questo triennio sono stati sottoscritti.

² Previsione degli aumenti che saranno corrisposti a seguito della sottoscrizione dei CCNL. Una parte degli aumenti da rinnovo CCNL (circa 50%) sono già corrisposti sotto forma di IVC.

³ Previsione degli aumenti che saranno corrisposti a seguito della sottoscrizione dei CCNL di questo triennio. Una parte degli aumenti da rinnovo CCNL (circa 14%) saranno corrisposti, dall'anno 2025, sotto forma di IVC, se il CCNL non sarà sottoscritto.

⁴ Per il 2019-2021: art. 1, c. 959, l. n. 178/2020. Per il 2022-2024: art. 1, c. 27 l. n. 213/2023. Per il 2025-2027: art. 1, comma 129 l. n. 207/2024.

⁵ Per il 2019-2021: art. 1, c. 604, l. n. 234/2021. Per il 2022-2024: art. 1, c. 121 della legge n. 207 del 30/12/2024.

⁶ Art. 1, c. 612, l. n. 234/2021.

⁷ Art. 1, c. 293, l. n. 234/2021, art. 1, c. 526 l. n. 197/2022, art. 1, c. 323 della legge n. 207 del 31/12/2024.

⁸ Per il 2019-2021: art. 1, c. 409, l. n. 178/2020. Per il 2022-2024 e per il 2025-2027: Art. 1, c. 352 della legge n. 207 del 30/12/2024.

⁹ Per il 2019-2021: art. 1, c. 414, l. n. 178/2020. Per il 2022-2024 e per il 2025-2027: Art. 1, c. 353 della legge n. 207 del 30/12/2024.

¹⁰ Art. 1, c. 435 e 435-bis, l. n. 205/2017.

¹¹ Art. 1, c. 526, l. n. 145/2018.

¹² Art. 1, c. 526, l. n. 145/2018.

¹³ Art. 1, c. 350 della legge n. 207 del 30/12/2024.

¹⁴ Art. 1, c. 351 della legge n. 207 del 30/12/2024.

1.3 Gli stanziamenti aggiuntivi per i singoli comparti

La **tavola 3** dettaglia, nel caso del **Servizio sanitario nazionale**, la configurazione delle risorse disponibili. Nella prima riga è riportato quanto apportato dalle disponibilità per rinnovare i CCNL, separatamente per il personale del comparto e per l'area dirigenziale; nella seconda, viene invece indicato quanto appena richiamato in ordine ai trattamenti accessori.

Naturalmente, circa la tornata 2019-2021, si tratta di un rinnovo effettivo, mentre per le altre due i valori riportati fanno riferimento alle disponibilità⁷.

Segue poi quanto attribuibile a dispositivi legislativi specifici, appunto dedicati a professionalità specifiche, che costituiscono un complesso particolarmente numeroso di interventi, che caratterizzano le tre tornate contrattuali che dal 2021 giungono sino al 2027. Le ultime due colonne della tavola riportano l'effetto complessivo delle stesse tre tornate, consentendo una lettura sintetica dell'impatto di questo canale di finanziamento.

A regime, cioè rapportando il valore di arrivo del 2027 rispetto a quello di partenza del 2018, per il Comparto Sanità la dinamica percentuale si innalza dal 16,6% (15,6% + 0,4% + 0,6) garantito attraverso i canali consueti della contrattazione collettiva al 21%. In termini monetari i circa 400 euro mensili medi si innalzano ad oltre 530. Per il personale dirigenziale dell'Area, i canali consueti sono in grado di garantire una rivalutazione retributiva di poco più di 1.000 euro che divengono oltre 1.500, se si somma il complesso delle risorse messe a disposizione.

La **tavola 4** è dedicata al personale delle **Funzioni Centrali**. Anche in questo caso, si vede che gli interventi normativi disposti al di fuori della contrattazione⁸, che hanno interessato il personale dei Ministeri, consentono oltre 110 euro mensili di incremento a regime sui tre trienni, in termini di media di comparto (i quali salgono a 190 euro mese, se la media viene riferita al solo settore interessato dalla misura, cioè i ministeri), a fronte dei circa 450 euro di incremento, dovuti alla parte standard dei CCNL.

⁷ La trattativa sul rinnovo 2022-2024 per il comparto Sanità è attualmente in corso, ma l'accordo tra le parti non è stato ancora raggiunto. La trattativa per il rinnovo 2025-2027 potrà essere avviata solo dopo la conclusione della trattativa in corso.

⁸ Si tratta degli interventi normativi per la perequazione delle indennità di amministrazione e per l'armonizzazione dei trattamenti economici dei ministeri.

Tavola 4

Comparto Funzioni centrali - Incrementi retributivi medi a regime

Dinamica percentuale e valori assoluti di incremento in euro mese per 13 mensilità

	2019-21 ¹	2022-24 ²	2025-27 ³	2019-27	Δ euro mese
Comparto Funzioni centrali	Δ%	Δ%	Δ%	Δ%	
Rinnovo CCNL ⁴	4,16%	5,78%	5,40%	15,34%	424,75
Trattamenti accessori ⁵	0,22%	0,22%	—	0,44%	11,74
Nuovo ordinamento professionale ⁶	0,55%	—	—	0,55%	14,15
Incremento e perequazione ind.tà ammin. ⁷	1,92%	0,52%	—	2,44%	63,79
Armonizzazione Tratt. Acces. Ministeri ⁸	—	—	1,66%	1,66%	48,45
Totale	6,85%	6,52%	7,06%	20,43%	562,89

¹ Risorse interamente erogate e aumenti corrisposti, in quanto i CCNL di questo triennio sono stati sottoscritti.

² Risorse interamente erogate e aumenti corrisposti, in quanto i CCNL di questo triennio sono stati sottoscritti.

³ Previsione degli aumenti che saranno corrisposti a seguito della sottoscrizione dei CCNL di questo triennio. Una parte degli aumenti da rinnovo CCNL (circa 14%) saranno corrisposti, dall'anno 2025, sotto forma di IVC.

⁴ Per il 2019-2021: art. 1, c. 959, l. n. 178/2020. Per il 2022-2024: art. 1, c. 27 l. n. 213/2023. Per il 2025-2027: art. 1, commi 128 e 129 l. n. 207/2024.

⁵ Per il 2019-2021: art. 1, c. 604, l. n. 234/2021. Per il 2022-2024: art. 1, c. 121 della legge n. 207 del 30/12/2024.

⁶ Art. 1, c. 612, l. n. 234/2021.

⁷ Per il 2019-2021: Art. 1, comma 143, primo periodo della legge 27 dicembre 2019, n. 160 (L.B. per il 2020); DM 23/12/2021; art. 2259-ter del D. Lgs. n. 66/2010; art. 21-bis del d.l. n. 162/2019; art. 5 del d.l. n. 121/2021. Per il 2022-2024: DPCM del 27/12/2024.

⁸ Art. 14, c. 1, DL PA 2025.

La successiva **tavola 5** illustra il quadro delle risorse specifiche per il comparto dell'Istruzione e Ricerca. In questo caso, gli interventi normativi di maggior rilievo, che hanno apportato risorse ulteriori rispetto a quelle contrattuali standard, hanno interessato per lo più il triennio 2019-2021, con quasi 1 punto percentuale in più di incremento. In questo settore si segnalano inoltre gli interventi normativi, non contemplati in tavola 5, che hanno interessato il personale dirigenziale della scuola, per il quale i poco meno di 950 euro mensili garantiti attraverso i canali standard si innalzano a quasi 1.400. Sempre in questo comparto, si segnalano le misure che hanno interessato, nel triennio 2019-2021, il personale dell'Università e della Ricerca, destinatario di alcune norme il cui impatto in tavola 5, si presenta apparentemente di modesta entità⁹ (+0,21% con poco meno di 5 euro mese di

⁹ La tavola mostra, infatti, le percentuali e i valori medi di incremento riferiti a tutto il comparto Istruzione e Ricerca, nell'ambito del quale i due settori dell'Università e della Ricerca hanno un peso molto contenuto in termini di occupati e monte salari.

incremento), mentre in realtà se si considera l’impatto specifico sui due settori destinatari della misura esso è risultato tutt’altro che contenuto: per l’Università, si è trattato di un intervento che ha apportato quasi 55 euro di incremento medio mese in più rispetto ai circa 110 euro di incremento contrattuale standard; per il personale degli Enti di ricerca, l’incremento da risorse extra è stato, invece, di circa 110 euro in più rispetto ai 135 euro delle risorse ordinarie.

Tavola 5

Comparto Istruzione e ricerca - Incrementi retributivi medi a regime

Dinamica percentuale e valori assoluti di incremento in euro mese per 13 mensilità

	2019-21 ¹	2022-24 ²	2025-27 ³	2019-27	Δ euro mese
Comparto Istruzione e ricerca	Δ%	Δ%	Δ%	Δ%	
Rinnovo CCNL ⁴	4,21%	5,78%	5,40%	15,39%	372,94
Trattamenti accessori ⁵	0,05%	0,05%	—	0,10%	2,29
Nuovo ordinamento professionale ⁶	0,11%	—	—	0,11%	2,56
Fondo miglior. off. form. docenti Scuola ⁷	0,17%	0,17%	—	0,34%	8,08
Valorizzazione docenti Scuola ⁸	0,43%	—	—	0,43%	9,93
Valorizzazione Afam, Università e Ricerca ⁹	0,21%	—	—	0,21%	4,90
Totale	5,17%	6,00%	5,40%	16,6%	400,69

¹ Risorse interamente erogate e aumenti corrisposti, in quanto i CCNL di questo triennio sono stati sottoscritti.

² Previsione degli aumenti che saranno corrisposti a seguito della sottoscrizione dei CCNL. Una parte degli aumenti da rinnovo CCNL (circa 50%) sono già corrisposti sotto forma di IVC. Non sono conteggiate le risorse destinate alle quote di retribuzione riconosciute in base alle disposizioni che regolano la formazione incentivata dei docenti.

³ Previsione degli aumenti che saranno corrisposti a seguito della sottoscrizione dei CCNL di questo triennio. Una parte degli aumenti da rinnovo CCNL (circa 14%) saranno corrisposti, dall'anno 2025, sotto forma di IVC.

⁴ Per il 2019-2021: art. 1, c. 959, l. n. 178/2020. Per il 2022-2024: art. 1, c. 27 l. n. 213/2023. Per il 2025-2027: art. 1, commi 128 e 129 l. n. 207/2024.

⁵ Per il 2019-2021: art. 1, c. 604, l. n. 234/2021. Per il 2022-2024: art. 1, c. 121 della legge n. 207 del 30/12/2024.

⁶ Art. 1, c. 612, l. n. 234/2021.

⁷ Per il 2019-2021: Art. 1, c. 606, legge 30 dicembre 2021, n. 234 (L.B. per il 2022). Risorse decorrenti da 1/1/2022. Per il 2022-2024: Art. 1, c. 123 della legge n. 207 del 30/12/2024 (L.B. per il 2025).

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

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

Come mostrato dalla successiva [tavola 6](#), per le Funzioni Locali non si segnalano, invece, rilevanti interventi normativi al di fuori dei canali ordinari della contrattazione. Le misure che hanno interessato questo comparto – al pari degli altri - sono stati i disposti legislativi che hanno consentito il parziale

superamento del limite (0,22% del m.s. 2018 + 0,22% del m.s. 2021) e le risorse per la prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali.

Tavola 6

Comparto Funzioni locali - Incrementi retributivi medi a regime

Dinamica percentuale e valori assoluti di incremento in euro mese per 13 mensilità

	2019-21 ¹	2022-24 ²	2025-27 ³	2019-27	Δ euro mese
Comparto Funzioni locali	Δ%	Δ%	Δ%	Δ%	
Rinnovo CCNL ⁴	4,51%	5,78%	5,40%	15,69%	373,05
Trattamenti accessori ⁵	0,22%	0,22%	—	0,44%	10,14
Nuovo ordinamento professionale ⁶	0,55%	—	—	0,55%	12,33
Totale	5,28%	6,00%	5,40%	16,68%	395,51

¹ Risorse interamente erogate e aumenti corrisposti, in quanto i CCNL di questo triennio sono stati sottoscritti.

² Previsione degli aumenti che saranno corrisposti a seguito della sottoscrizione dei CCNL. Una parte degli aumenti da rinnovo CCNL (circa 50%) sono già corrisposti sotto forma di IVC.

³ Previsione degli aumenti che saranno corrisposti a seguito della sottoscrizione dei CCNL di questo triennio. Una parte degli aumenti da rinnovo CCNL (circa 14%) saranno corrisposti, dall'anno 2025, sotto forma di IVC.

⁴ Per il 2019-2021: art. 1, c. 959, l. n. 178/2020. Per il 2022-2024: art. 1, c. 27 l. n. 213/2023. Per il 2025-2027: art. 1, commi 128 e 129 l. n. 207/2024.

⁵ Per il 2019-2021: art. 1, c. 604, l. n. 234/2021. Per il 2022-2024: art. 1, c. 121 della legge n. 207 del 30/12/2024.

⁶ Art. 1, c. 612, l. n. 234/2021.

2. Retribuzioni contrattuali della pubblica amministrazione e del settore privato¹⁰

Questa sezione del Rapporto è dedicata all'analisi della dinamica delle retribuzioni contrattuali aggiornate a fine 2024¹¹ - dati Istat *diffusi con il comunicato stampa del 31 gennaio 2025*.

Nel corso del 2024 sono stati recepiti 17 contratti¹² (uno nell'agricoltura, cinque nell'industria e undici nei servizi privati) che hanno coinvolto circa 4 milioni di lavoratori, corrispondenti ad un monte retributivo pari al 28,3% del totale economia. I contratti siglati più rilevanti – in termini di dipendenti coinvolti – sono quelli del commercio, dei pubblici esercizi e del turismo.

Alla fine di dicembre 2024 i 47 contratti collettivi in vigore per la parte economica riguardavano il 49,2% dei dipendenti (circa 6,4 milioni) corrispondenti al 47,3% del monte retributivo complessivo. I contratti in attesa di rinnovo erano, invece, 28 e coinvolgevano circa 6,6 milioni di dipendenti (il 50,8% dei lavoratori).

Nel 2024 l'indice generale è cresciuto del 3,1% rispetto all'anno precedente: aumenti superiori alla media sono evidenziati dall'industria (+4,6%) e dai servizi privati (+3,4%), mentre per la pubblica amministrazione, a causa del mancato rinnovo dei contratti, l'aumento si è fermato al +0,1%.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

¹² Gli accordi recepiti durante il 2024 sono: studi professionali, alimentari, commercio e servizi socio assistenziali-cooperative sociali, conciarie, distribuzione moderna organizzata, agricoltura - impiegati, pubblici esercizi, agricoltura-impiegati, alimentari, tessili, conciarie, calzature, ceramiche, commercio, DMO (distribuzione moderna organizzata), pubblici esercizi, turismo, trasporti marittimi, servizi portuali, Poste, studi professionali, scuola privata laica, scuola privata religiosa, e servizi socio assistenziali (legacoop).

2.1 Variazioni congiunturali nel secondo semestre 2024

Le *variazioni congiunturali*¹³ relative agli indici mensili del secondo semestre 2024 sono riportate nell'*Appendice statistica* dove, nella prima sezione, sono riportati gli indici mensili e nella seconda 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 marzo luglio e settembre (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)* il +0,1% a luglio e +0,2% a ottobre sono dovuti esclusivamente agli adeguamenti contrattuali per la dirigenza in regime di diritto pubblico (cfr. *Appendice statistica 3.2*).

Il *personale non dirigente della PA* (cfr. *Appendice statistica 3.5*) nel secondo semestre del 2024 non evidenzia alcuna variazione congiunturale. Tornando al primo semestre si nota la rilevante variazione negativa di gennaio (-14,3%) - che si può scomporre in un -12,5% per il personale non dirigente dei *comparti di contrattazione Aran* (cfr. *Appendice statistica 3.6*) e un -20,7% per il personale non dirigente del *comparto sicurezza* (cfr. *Appendice statistica 3.7*): la variazione negativa è l'effetto dell'anticipo dell'IVC maggiorata disposta dal DL 145/2023, il cd. "decreto anticipi, che ha determinato una impennata nel mese di dicembre 2023 ed una successiva repentina riduzione nel mese successivo. 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 agosto è del +0,2% con l'applicazione del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024 e del +0,1% a settembre con il recepimento del CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca sottoscritto il 7 agosto 2024.

¹³ Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente.

Infine, per la *dirigenza in regime di diritto pubblico* (cfr. [Appendice statistica 3.4](#)) l'aumento congiunturale di ottobre 2024 è pari al +3,7% è frutto dell'applicazione del DPCM del 23 luglio 2024 “Adeguamento del trattamento economico del personale non contrattualizzato, a decorrere dal 1° gennaio 2024”.

2.2 Variazioni tendenziali 2024

La [tavola 7](#) riporta le *variazioni tendenziali*¹⁴ del 2024 che mostrano per l'intera economia una linea di tendenza in rilevante aumento, dal +2,6% di gennaio fino al +3,9% di novembre e la caduta di dicembre (-0,4%) condizionata dall'anticipazione per il personale della PA dell'IVC maggiorata al mese di dicembre del 2023 secondo le indicazioni del DL n. 145/2023 il cd. “decreto anticipi”.

Nel *settore privato* gli aumenti riportano variazioni in continua e costante crescita durante tutto il periodo analizzato, sempre maggiori o uguali ai valori dell'intera economia. In particolare, la sezione dell'*industria* restituisce variazioni sempre superiori (oscillanti fra il + 4,3% e il +4,9%) sia all'intero settore privato, che dei valori dell'indice generale dell'economia (oscillanti fra -0,4% e il +3,9%). La divisione dei *servizi privati* espone valori in continuo e costante aumento fino a novembre, ma sempre sotto il valore del macro settore di riferimento.

Il *personale non dirigente dei comparti di contrattazione Aran* evidenzia un +2% durante tutto l'anno con una caduta al -12,3% a dicembre, sempre diretta conseguenza del cd. “decreto anticipi” precedentemente ricordato.

Per il *personale non dirigente non contrattualizzato* (forze armate e dell'ordine) la variazione è nulla fino a novembre e -20,7% a dicembre - sempre per effetto del “decreto anticipi”.

¹⁴ Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

Tavola 7 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici base dicembre 2021=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 31 gennaio 2025 (ottobre/dicembre 2024)

	gen-24	feb-24	mar-24	apr-24	mag-24	giu-24	lug-24	ago-24	set-24	ott-24	nov-24	dic-24
Settore privato (non dirigenti) ¹	3,2	3,2	3,5	4,0	4,0	4,2	4,0	4,0	4,3	4,4	4,4	4,2
Industria	4,6	4,7	4,7	4,7	4,7	4,9	4,3	4,4	4,6	4,5	4,5	4,8
Servizi privati	2,1	2,1	2,6	3,6	3,6	3,7	3,9	3,9	4,1	4,3	4,3	3,6
P.A. (non dirigenti)	1,6	1,4	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	-14,1
Comparti di contrattazione collettiva ²	2,1	1,8	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	-12,3
Altri comparti pubblici ³	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-20,7
P.A. (dirigenti)	1,3	3,2	3,5	3,5	3,5	3,5	3,8	3,9	4,0	5,2	5,2	4,2
Dirigenti contrattualizzati ⁴	2,0	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	5,0	5,1	5,1	5,1	3,7
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	0,0	0,0	0,8	0,8	0,8	0,8	1,6	1,6	1,6	5,3	5,3	5,3
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	1,6	1,7	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	2,0	2,0	2,3	2,3	-10,8
Indice generale economia ⁶	2,6	2,7	3,1	3,4	3,4	3,6	3,5	3,5	3,7	3,8	3,9	-0,4

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

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

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

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

⁴ Dirigenza pubblica contrattualizzata Aran - Aree.

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

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

La *dirigenza contrattualizzata Aran* registra variazioni in tendenziale aumento dal +2% al +5,1%, dovute alla sottoscrizione del CCNL dell'Area Sanità (23 gennaio), dell'Area Funzioni Locali (16 luglio) e dell'Area Istruzione e Ricerca (7 agosto).

La *dirigenza non contrattualizzata* (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine) restituisce aumenti tendenziali di +1,6% da luglio e +5,3% da ottobre in applicazione del DPCM 23 luglio 2024 “Adeguamento del trattamento economico del personale non contrattualizzato”.

2.3 Variazioni annue dal 2014 al 2024

Per un'analisi di medio periodo la *tavola 8* 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 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 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 include la crescita più sostenuta dell'*industria* (+0,9%) e più contenuta dei *servizi privati* (+0,5%). Il settore che riporta incrementi inferiori è quello della *dirigenza della PA*, con 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 restituisce un + 0,7%. Il settore che ottiene incrementi maggiori è quello della *dirigenza della PA* con una crescita del 4,7%, ed in particolare la *dirigenza contrattualizzata Aran* che fa registrare un +6,2%¹⁵. 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% quale risultato dell'aggiornamento dell'indennità di vacanza contrattuale.

Nel 2021 gli andamenti sono simili, con una crescita dell'intera economia che segna un +0,8%. L'intero *settore privato* espone una crescita superiore (+0,9%) con un aumento più sostenuto (+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.

¹⁵ 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.

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

Indici base dicembre 2021=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 31 gennaio 2025 (ottobre/dicembre 2024)

<i>Numeri indici - Medie annue</i>											
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Settore privato (non dirigenti)¹	93,4	94,9	95,6	96,3	97,4	98,2	98,8	99,7	100,7	102,9	106,9
Industria	92,9	95,1	95,5	96,0	96,9	97,8	98,6	99,6	101,1	104,4	109,2
Servizi privati	94,0	94,9	95,8	96,7	97,9	98,5	99,0	99,7	100,2	101,5	105,0
P.A. (non dirigenti)	95,3	95,3	95,3	95,4	98,0	99,8	100,0	100,0	101,1	106,5	106,6
Comparti di contrattazione collettiva ²	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 ³	92,9	92,9	92,9	93,6	97,9	99,8	100,0	100,0	102,3	106,4	104,1
P.A. (dirigenti)	92,1	92,0	91,8	91,8	91,9	92,4	96,7	99,7	100,4	100,9	104,6
Dirigenti contrattualizzati ⁴	90,2	90,2	90,2	90,2	90,2	90,8	96,4	100,0	100,2	100,5	105,0
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	96,5	96,3	95,6	95,6	95,8	96,1	97,4	99,2	100,8	101,7	103,8
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	94,7	94,7	94,7	94,8	96,9	98,5	99,4	100,0	101,0	105,5	106,2
Indice generale economia⁶	93,8	94,9	95,4	95,9	97,3	98,3	99,0	99,7	100,7	103,6	106,7

<i>Variazioni percentuali annue e cumulate</i>												
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024/2014
Settore privato (non dirigenti)¹	1,6	1,6	0,8	0,7	1,1	0,8	0,7	0,9	1,0	2,2	4,0	16,3
Industria	2,2	2,3	0,5	0,5	0,9	1,0	0,8	1,1	1,5	3,2	4,6	20,1
Servizi privati	1,0	0,9	1,0	0,9	1,3	0,6	0,6	0,7	0,5	1,3	3,4	12,8
P.A. (non dirigenti)	0,0	0,0	0,0	0,1	2,7	1,9	0,2	0,0	1,1	5,3	0,1	11,8
Comparti di contrattazione collettiva ²	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2	0,0	0,8	5,7	0,7	11,9
Altri comparti pubblici ³	0,0	0,0	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2	0,0	2,3	4,0	-2,1	12,0
P.A. (dirigenti)	0,2	-0,1	-0,2	0,0	0,1	0,6	4,7	3,1	0,7	0,5	3,7	13,8
Dirigenti contrattualizzati ⁴	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2	3,7	0,2	0,3	4,5	16,4
Altri dirigenti comparti pubblici ⁵	0,6	-0,2	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3	1,9	1,6	0,9	2,0	8,2
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	0,0	0,0	0,0	0,1	2,2	1,6	0,9	0,5	1,0	4,4	0,7	12,2
Indice generale economia⁶	1,1	1,1	0,5	0,6	1,4	1,0	0,7	0,8	1,0	2,8	3,0	15,1
Inflazione⁷	0,2	0,1	-0,1	1,2	1,2	0,6	-0,2	1,9	8,1	5,7	1,0	21,2

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 2024 è relativo all'inflazione pubblicata da Istat in data 16 gennaio 2025.

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%.

Complessivamente, nel corso del 2024 l'indice generale dell'economia è cresciuto del 3%. Il settore *privato* mostra gli incrementi maggiori con un +4% a livello di macro settore – di cui +4,6% per l'*industria* e un +3,4% per i *servizi privati*. Il *complesso della PA* indica un +0,7% e, più nello specifico, +0,1% per il *personale non dirigente* e +3,7% per i *dirigenti PA*.

L'ultima colonna della seconda parte di [tavola 8](#) evidenzia la *variazione cumulata per l'intero periodo 2014-2024*, con una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia del +15,1%, così scorponibile:

- +16,3% per il complesso del *settore privato*; in particolare il +20,1% per l'*industria* che risente meno della crisi, con valori sempre sopra la media e con effetti che probabilmente hanno interessato maggiormente le dinamiche occupazionali che non quelle retributive;
- +12,8% per i *servizi privati*, con una tendenza in forte crescita, quasi sempre vicino alla media dell'intera economia;
- +12,2% 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 +11,9% per il *personale non dirigente rappresentato dall'Aran* quale parte datoriale. Il complesso della *dirigenza* restituisce, invece un +13,8% che si compone nella crescita del +16,4% per la *dirigenza*

*contrattualizzata Aran*¹⁶, e del +8,2% per i *dirigenti in regime di diritto pubblico*.

Nell'intero periodo la variazione cumulata dell'*inflazione* è pari al +21,2%.

2.4 Variazioni dal 2001 al 2024

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 9* 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 consumo¹⁷ 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'IVC 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 145/2023¹⁸ cd "decreto anticipi".

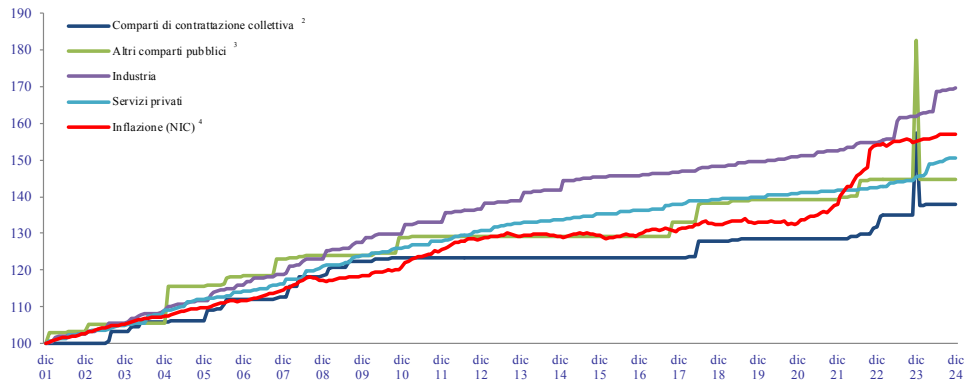
¹⁶ L'incremento dell'16,1% si deve essenzialmente all'aumento del 6,2% del 2020 sul 2019, incremento sul quale ha influito significativamente il rinnovo del CCNL Area Sanità (come si è analizzato nei precedenti Rapporti, una parte importante di questa crescita delle "retribuzioni contrattuali" si deve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

¹⁷ Si tenga conto che da dicembre 2001 con valore pari a 100, a dicembre 2024 il valore dell'inflazione è pari a 156,88.

¹⁸ 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 le applicazioni dei CCNL dei comparti Funzioni Locali, Sanità, PCM e Istruzione e Ricerca al valore di maggio 2024 pari a 137,89 e rimanendo fisso fino a dicembre 2024.

Tavola 9 – Retribuzioni contrattuali della Pubblica Amministrazione e del Settore Privato e confronti con l’inflazione

Base dicembre 2001=100¹ Personale non dirigente. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 31 gennaio 2025 (ottobre/dicembre 2024)



Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

¹ La base dicembre 2001, anziché dicembre 2021, consente di mantenere una continuità con le elaborazioni presentate precedentemente.

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

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

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

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 dal DL 145/2023¹⁹.

Le retribuzioni per l'*industria* mostrano una crescita costante e certamente superiore sia agli altri raggruppamenti sia all'inflazione²⁰.

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'inflazione²¹.

¹⁹ Il valore dell'indice per il personale non dirigente in regime di diritto pubblico a dicembre 2024 è pari a 144,76.

²⁰ Il valore dell'indice per l'industria a dicembre 2024 è pari a 169,57.

²¹ I servizi privati a dicembre 2024 riportano un indice pari a 150,58.

3. Appendice statistica

3.1 Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti)¹

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	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	107,9	0,0	0,1	0,2	0,5	0,3
ago.	98,8	99,8	100,9	103,8	107,9	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
set.	98,9	99,9	100,9	103,8	108,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3
ott.	99,1	99,9	101,0	103,9	108,4	0,2	0,0	0,1	0,1	0,2
nov.	99,1	99,9	101,0	103,9	108,5	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
dic.	99,1	100,0	101,1	104,3	108,6	0,0	0,1	0,1	0,4	0,2

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	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	4,0	0,7	0,8	0,9	1,5	3,4
ago.	0,6	1,1	1,1	2,9	4,0	0,6	0,8	0,9	1,6	3,5
set.	0,6	1,0	1,1	2,9	4,3	0,6	0,8	0,9	1,8	3,6
ott.	0,7	0,8	1,1	2,8	4,4	0,6	0,8	1,0	1,9	3,7
nov.	0,7	0,9	1,1	2,8	4,4	0,7	0,8	1,0	2,1	3,9
dic.	0,7	1,0	1,0	3,2	4,1	0,7	0,8	1,0	2,1	3,9

	Riepilogo annuale ⁵				
	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	98,8	99,7	100,7	102,9	106,9
b. Variazione % su anno precedente	0,7	0,9	1,0	2,2	3,9
- determinata da trascinamento ⁶	0,2	0,3	0,3	0,5	1,4
- determinata in corso d'anno ⁷	0,5	0,6	0,7	1,7	2,5

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

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

² Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

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

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

⁵ Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

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

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

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	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	106,2	0,0	0,0	0,8	0,0	0,1
ago.	99,4	99,9	101,4	104,2	106,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	99,4	99,9	101,4	104,2	106,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	99,4	100,0	101,4	104,2	106,5	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2
nov.	99,4	100,0	102,2	104,2	106,5	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
dic.	99,4	100,0	102,4	120,1	106,5	0,0	0,0	0,2	15,2	0,0

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	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	2,0	0,9	0,6	0,5	2,9	3,4
ago.	0,7	0,5	1,4	2,7	2,0	0,9	0,6	0,6	3,0	3,3
set.	0,7	0,5	1,4	2,7	2,0	1,0	0,5	0,7	3,1	3,2
ott.	0,7	0,6	1,5	2,7	2,3	1,0	0,5	0,7	3,2	3,2
nov.	0,6	0,6	2,2	1,9	2,3	0,9	0,5	0,9	3,2	3,2
dic.	0,6	0,6	2,4	18,4	-10,8	0,9	0,5	1,0	4,3	1,9

	Riepilogo annuale ⁵				
	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	99,43	100,0	101,0	105,5	106,2
b. Variazione % su anno precedente	0,9	0,5	1,0	4,4	0,7
- determinata da trascinamento ⁶	0,3	0,0	0,0	1,4	13,9
- determinata in corso d'anno ⁷	0,6	0,5	1,0	3,0	-13,2

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

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

² Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

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

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

⁵ Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

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

3.3 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata¹

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	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	105,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
ago.	96,5	100,0	100,3	100,3	105,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
set.	96,5	100,0	100,3	100,3	105,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
ott.	96,5	100,0	100,3	100,3	105,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	96,5	100,0	100,3	100,3	105,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	96,5	100,0	100,3	102,1	105,4	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	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	4,8	4,4	4,5	1,6	0,2	2,7
ago.	5,7	3,7	0,3	0,0	5,0	4,7	4,3	1,3	0,2	3,1
set.	5,7	3,7	0,3	0,0	5,1	5,1	4,2	1,0	0,2	3,5
ott.	5,7	3,7	0,3	0,0	5,1	5,5	4,0	0,7	0,2	4,0
nov.	5,7	3,7	0,3	0,0	5,1	5,9	3,8	0,5	0,1	4,4
dic.	5,7	3,7	0,3	1,7	3,7	5,9	3,8	0,5	0,3	4,3

	Riepilogo annuale ⁵				
	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	96,4	100,0	100,2	100,5	105,0
b. Variazione % su anno precedente	6,2	3,7	0,2	0,3	4,5
- determinata da trascinamento ⁶	0,5	0,0	0,0	0,1	1,6
- determinata in corso d'anno ⁷	5,7	3,7	0,2	0,2	2,9

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

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

² Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

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

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

⁵ Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

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

3.4 Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico¹

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	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	103,4	0,0	0,0	0,2	0,0	0,9
ago.	97,4	99,0	101,0	101,7	103,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	97,4	99,0	101,0	101,7	103,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	97,4	100,0	101,1	101,7	107,1	0,0	1,0	0,0	0,0	3,7
nov.	97,4	100,0	101,4	101,7	107,1	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
dic.	97,4	100,0	101,4	101,8	107,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	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	1,6	1,2	1,3	1,9	1,4	0,6
ago.	1,6	1,7	2,1	0,7	1,6	1,4	1,3	2,0	1,3	0,7
set.	1,6	1,7	2,1	0,7	1,6	1,5	1,3	2,0	1,1	0,8
ott.	1,2	2,5	1,1	0,7	5,3	1,6	1,4	1,8	1,1	1,2
nov.	0,0	2,5	1,4	0,3	5,3	1,4	1,7	1,7	1,0	1,6
dic.	0,0	2,5	1,4	0,4	5,3	1,3	1,7	1,7	1,0	1,9

	Riepilogo annuale ⁵				
	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	97,4	99,2	100,8	101,7	103,8
b. Variazione % su anno precedente	1,3	1,9	1,6	0,9	2,0
- determinata da trascinamento ⁶	1,3	0,0	0,8	0,6	0,1
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	1,9	0,8	0,3	1,9

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

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

² Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

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

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

⁵ Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

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

3.5 Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione¹

Agg.to: comunicato stampa 31 gennaio 2025 (ottobre/dicembre 2024)

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	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	106,6	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
ago.	100,0	100,0	101,6	104,9	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	101,6	104,9	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,0	101,6	104,9	106,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	100,0	100,0	102,6	104,9	106,6	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0
dic.	100,0	100,0	102,8	124,1	106,6	0,0	0,0	0,2	18,3	0,0

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	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	1,6	0,5	0,0	0,3	3,4	3,6
ago.	0,0	0,0	1,5	3,3	1,6	0,4	0,0	0,4	3,5	3,5
set.	0,0	0,0	1,5	3,3	1,6	0,4	0,0	0,5	3,7	3,4
ott.	0,0	0,0	1,7	3,3	1,6	0,3	0,0	0,7	3,8	3,2
nov.	0,0	0,0	2,6	2,3	1,6	0,3	0,0	0,9	3,8	3,2
dic.	0,0	0,0	2,8	22,2	-14,1	0,2	0,0	1,0	5,1	1,6

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

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

¹ Si tratta di 2.846.967 unità di personale non dirigente al 31 dicembre 2021 (paniere base Istat).

² Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

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

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

⁵ Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

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

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

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	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	107,2	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
ago.	100,0	100,0	101,0	105,1	107,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	101,0	105,1	107,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,0	101,0	105,1	107,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	100,0	100,0	102,2	105,1	107,2	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0
dic.	100,0	100,0	102,4	122,3	107,2	0,0	0,0	0,1	16,4	0,0

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	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	2,0	0,5	0,0	0,2	3,4	4,0
ago.	0,0	0,0	1,2	4,0	2,0	0,4	0,0	0,3	3,7	3,8
set.	0,0	0,0	1,2	4,0	2,0	0,4	0,0	0,4	3,9	3,7
ott.	0,0	0,0	1,2	4,0	2,0	0,3	0,0	0,4	4,2	3,5
nov.	0,0	0,0	2,3	2,7	2,0	0,3	0,0	0,6	4,2	3,4
dic.	0,0	0,0	2,4	20,9	-12,3	0,2	0,0	0,8	5,4	2,0

	Riepilogo annuale ⁵				
	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	100	100,8	106,5	107,2
b. Variazione % su anno precedente	0,2	0,0	0,8	5,7	0,7
- determinata da trascinamento ⁶	0,2	0,0	0,0	1,6	14,8
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,0	0,8	4,1	-14,1

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

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

² Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

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

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

⁵ Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

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

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

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali ²				
	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	104,1	0,0	0,0	3,1	0,0	0,0
ago.	100,0	100,0	103,9	104,1	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	100,0	103,9	104,1	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	100,0	104,1	104,1	104,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
nov.	100,0	100,0	104,1	104,1	104,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,0	100,0	104,1	131,4	104,1	0,0	0,0	0,0	26,2	0,0

	Var. % tendenziali ³					Var. % medie annue ⁴				
	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	0,0	0,4	0,0	0,6	3,4	2,2
ago.	0,0	0,0	3,3	0,2	0,0	0,3	0,0	1,0	3,1	2,2
set.	0,0	0,0	3,3	0,2	0,0	0,3	0,0	1,3	2,8	2,2
ott.	0,0	0,0	4,1	0,0	0,0	0,3	0,0	1,6	2,4	2,2
nov.	0,0	0,0	4,1	0,0	0,0	0,2	0,0	2,0	2,1	2,2
dic.	0,0	0,0	4,1	26,2	-20,7	0,2	0,0	2,1	4,0	0,0

	Riepilogo annuale ⁵				
	2020	2021	2022	2023	2024
a. Numeri indice (dic. 2021 = 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 ⁶	0,2	0,0	0,0	1,7	23,5
- determinata in corso d'anno ⁷	0,0	0,0	2,3	2,3	-25,6

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

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

² Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

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

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

⁵ Valori acquisiti per l'anno in corso.

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

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

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

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 28 febbraio 2025, salvo diversa indicazione.

Quadro finanziario dei rinnovi contrattuali

Tornate contrattuali

	2019-2021	2022-2024	2025-2027	2028-2030
Risorse destinate alla contrattazione, mln. di euro				
Risorse standard				
<i>Settori statali</i>	3.775	5.500	5.550	6.112
<i>Settori non statali</i>	2.959	4.437	4.418	4.908
Complesso settori	6.734	9.937	9.968	11.020
Altre risorse destinate alla contrattazione	693	372	–	–
Totale risorse destinate alla contrattazione	7.427	10.309	9.968	11.020
Altri disposti legislativi, mln. di euro				
<i>Settore sanità</i>	1.131	436	737	–
<i>Funzioni centrali</i>	216	56	183	–
<i>Funzioni locali</i>	–	–	–	–
<i>Istruzione e ricerca</i>	387	17	–	–
Totale risorse altri disposti legislativi	1.734	508	920	–
Risorse complessive, mln. di euro	9.161	10.817	10.888	11.020

Dinamica retributiva realizzata e attesa

Tornate contrattuali

2019-2021 2022 -2024 2025 -2027 2028 -2030

Dinamica % di crescita a regime

Risorse standard destinate alla contrattazione	4,07%	5,78%	5,4%	6,0%
Totale risorse destinate alla contrattazione	4,49%	6,00%	5,4%	6,0%
Totale complessivo risorse	5,54%	6,29%	5,9%	6,0%
Deflatore dei consumi privati	2,7%	14,1%	5,5%	6,0%
Spesa netta finanziata a livello nazionale	-	-	4,9%	4,8%

Innovazioni e persistenze

Innovazioni

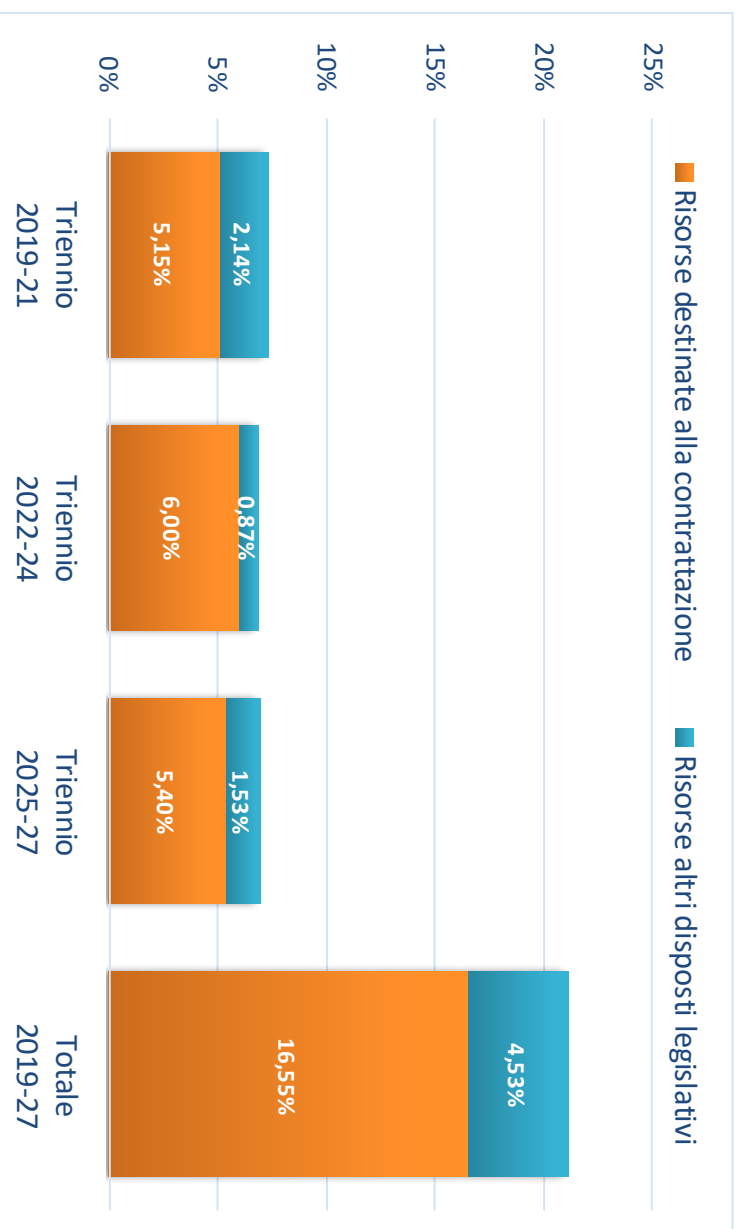
- Un **nuovo metodo** per definire il quadro finanziario dei contratti, **pianificazione** di lungo periodo richiesta da governance europea
- Rilievo assunto da **canali di finanziamento extra contratto**

Persistenze

- **Ritardi** nella chiusura dei contratti
- Problema delle **relatività salariali**
- Necessità imposte dalle **politiche di bilancio**

Comparto Sanità

Incremento retributivo pro-capite



2019-2027

Totale risorse complessive
5,4 miliardi di Euro

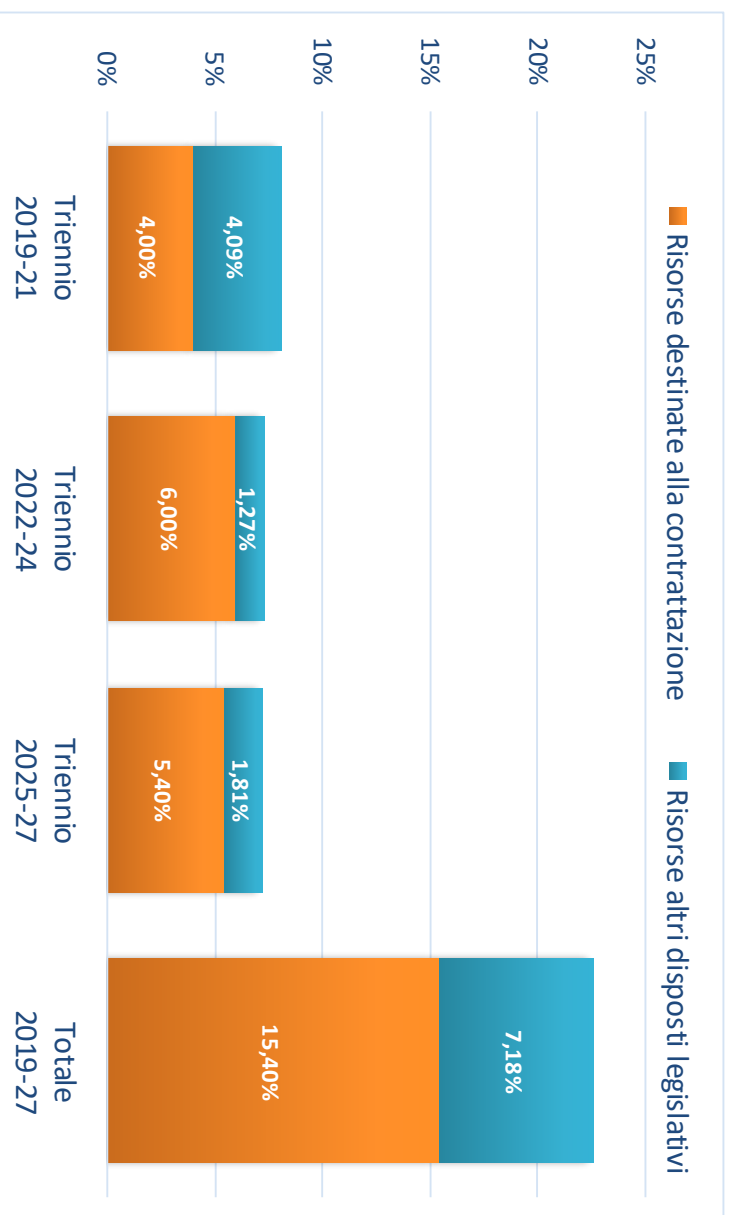
Incremento retributivo pro-capite
21,08%

Incremento medio mese x 13
 Contrattazione € 417
 Altri dispositivi legislativi € 113
Totale € 530

Occupati 580.000

Area dirigenziale Sanità

Incremento retributivo pro-capite



2019-2027

Totale risorse complessive
3,7 miliardi di Euro

Incremento retributivo pro-capite
22,58%

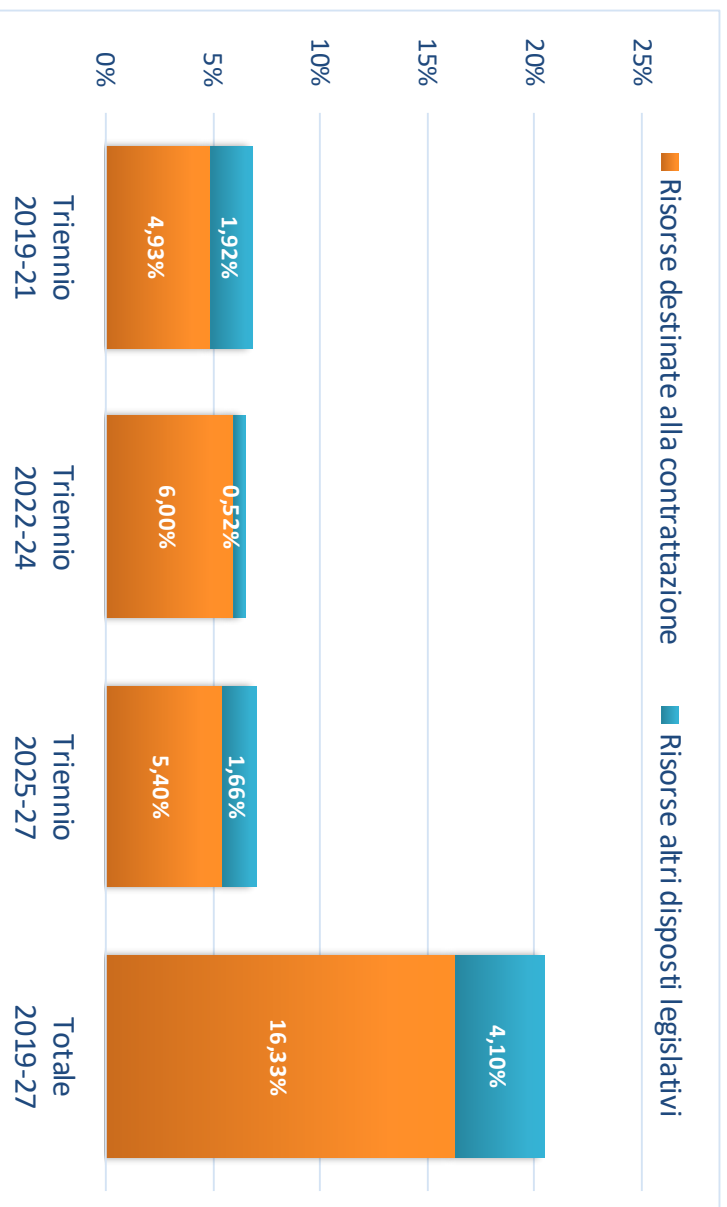
Incremento medio mese x 13

Contrattazione	€ 1.050
Altri dispositivi legislativi	€ 479
Totale	€ 1.529

Occupati 137.000

Comparto Funzioni centrali

Incremento retributivo pro-capite



2019-2027

Totale risorse complessive
2 miliardi di Euro

Incremento retributivo pro-capite
20,43%

Incremento medio mese x 13
 Contrattazione € 450
 Altri disposti legislativi € 112

Totale € 562

Occupati 194.000

Comparto Istruzione e ricerca

Incremento retributivo pro-capite



2019-2027

Totale risorse complessive
9,1 miliardi di Euro

Incremento retributivo pro-capite
16,57%

Incremento medio mese x 13

Contrattazione	€ 377
Altri dispositivi legislativi	€ 23
Totale	€ 400

Occupati 1.286.000

Comparto Funzioni locali

Incremento retributivo pro-capite



2019-2027

Totale risorse complessive
2,9 miliardi di Euro

Incremento retributivo pro-capite
16,68%

Incremento medio mese x 13
 Contrattazione € 395
 Altri disposti legislativi € -
Totale € 395

Occupati **403.000**

Raffronto con l'inflazione

PERIODO 2016-2027: CONFRONTO INCREMENTI CONTRATTUALI¹ E IPCA NEI²

	Triennio	Triennio	Triennio	Triennio	Periodo
	2016-2018	2019-2021	2022-2024	2025-2027	2016-2027
IPCA al netto energetici importati³	1,8%	2,2%	15,4%	6,0%	25,4%
Incrementi complessivi³					
Comparto Sanità	3,5%	7,3%	6,9%	6,9%	24,6%
Area dirigenziale Sanità	3,5%	8,1%	7,3%	7,2%	26,1%
Comparto Funzioni centrali	3,5%	6,8%	6,5%	7,1%	23,9%
Comparto Istruzione e ricerca	3,5%	5,2%	6,0%	5,4%	20,1%
Comparto Funzioni locali	3,5%	5,3%	6,0%	5,4%	20,2%

¹ Trienni 2016-2018 e 2019-2021: incrementi effettivi in base ai contratti sottoscritti. Triennio 2022-2024 Funzioni centrali: incrementi effettivi in base al contratto sottoscritto. Triennio 2022-2024 per tutti gli altri: incrementi attesi in base a risorse stanziare

² IPCA NEI (dati aggiornati al comunicato IST AT 7/6/2024; tasso realizzato per gli anni dal 2016 al 2023, tasso previsto per gli anni dal 2024 al 2027)

³ Somma dei tassi annuali, per ciascun triennio. La somma dei tassi IPCA-NEI registrati nel periodo 2010-2015, non riportata nella tavola, è risultata del 9,2%.