Segreteria del Presidente
TRANSITO 09/01/2026

NN 5, n. 2

Da: "ufficio presidenza" <presidenza@aranagenzia.it>
A: "fontana l" <fontana_l@camera.it>
Inviato: Mercoledì, 7 gennaio 2026 11:25:39
Oggetto: Rapporto semestrale 1_2025

Roma, 7 gennaio 2026
Ill.mo Presidente
On. Lorenzo FONTANA
Presidente della Camera dei Deputati
Piazza Montecitorio
00187 R O M A
Ill.mo Presidente,
sono lieto di inviarLe l'ultimo "Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti", predisposto dall'Agenzia ai sensi dell'art. 46, comma 3, del D. Lgs. n.165/2001.
Sono, naturalmente, a disposizione per ogni ulteriore approfondimento su quanto esposto nel documento.
Con l'occasione, La prego di gradire i miei più distinti saluti.
Il Presidente
Antonio Naddeo

Ufficio di Presidenza

Tel. +39.06.32483.259

ARAN - Agenzia per la Rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

Via G.B. Morgagni, 30/E, Pal. C - 00161 Roma

[https://cameradeideputati.urlsand.com/?u=https%3A%2F%2Fwww.aranagenzia.it%2F&e=f8fcb720&h=7fd6266c&f=n&p=y | www.aranagenzia.it]

Rs

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

1

Anno 2025

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Anno 16, n. 1

Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, realizzato in base alle informazioni ed ai dati disponibili alla data del 31 ottobre 2025, salvo diversa indicazione.

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni
Direzione Studi, Risorse e Servizi, UO Studi e Analisi compatibilità
E-mail: dsrs@aranagenzia.it
http://www.aranagenzia.it

Il presente Rapporto è a cura della Direzione Studi, risorse e servizi di Aran.
Esso si è avvalso della collaborazione di esperti e collaboratori di REF Ricerche, coordinati da Claudia Peiti e Cesare Vignocchi.
Per Aran, hanno contribuito: Alessandra D'Amore, Rossella Di Tommaso, Vincenzo Emiliano Martire, coordinati da Pierluigi Mastrogiuseppe.

Questo rapporto è disponibile solo in formato elettronico
www.aranagenzia.it, permette, nella sezione "Pubblicazioni e Statistiche", di accedere:

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

Indice

1. I differenziali retributivi nel territorio per il personale del comparto Sanità 3

Le retribuzioni delle professioni non dirigenziali 3
Le differenze territoriali 8
Gli stili gestionali 11

2. Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato 14

Variazioni congiunturali anno 2025 14
Variazioni tendenziali 2025 16
Variazioni annue dal 2015 al 2025 17

3. Appendice statistica 22

Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti) 22
Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti) 23
Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata 24
Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico 25
Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione 26
Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva 27
Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico 28

1. I differenziali retributivi nel territorio per il personale del comparto Sanità

Il compito centrale che la legge affida all'Aran riguarda il rinnovo dei CCNL del personale pubblico contrattualizzato. Il rinnovo comporta, fra l'altro, riadeguamenti retributivi; di conseguenza, il tema principale del *Rapporto semestrale* curato dall'Aran attiene inevitabilmente alle dinamiche retributive, cioè all'andamento degli emolumenti corrisposti nel corso del tempo. L'attenzione degli osservatori e degli analisti si è quasi sempre concentrata su questo taglio analitico. Anche tutto il lavoro regolatorio svolto sin dalla creazione dell'Aran ha riguardato, prevalentemente, il nesso fra inflazione e ristori retributivi.

Questa impostazione complessiva ha, in qualche misura, portato a trascurare la questione dei *livelli retributivi*, cioè di quanto effettivamente pagato in busta paga. Riportare l'attenzione sui livelli implica immediatamente indagare i differenziali retributivi esistenti per una stessa professione fra: i) i diversi comparti, ii) le diverse localizzazioni territoriali. In questo numero del Rapporto si è voluta avviare una prima riflessione, a cominciare da questo secondo elemento, cioè i differenziali territoriali, per ora limitatamente al personale non dirigente.

La scelta è caduta sul comparto della Sanità: innanzitutto, in quanto si dispone di una dettagliata base informativa per singola azienda sanitaria, ma anche in quanto la gestione regionale offre un ideale campo di analisi per tali differenziali. La tematica incrocia inoltre tutta la questione del *federalismo differenziato* che trova proprio in ambito sanitario uno dei terreni ove più sentita è l'esigenza di una maggiore autonomia gestionale. Autonomia che, in molti casi, ha visto la richiesta di poter giungere a negoziazioni salariali da svolgere nelle singole aree regionali.

Le retribuzioni delle professioni non dirigenziali

Il comparto Sanità, dal 2023, applica un nuovo sistema di classificazione del personale, prevedendo, per il personale non dirigente, cinque aree, cui corrispondono cinque differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali: a) Area del personale di supporto, b) Area degli operatori, c)

Area degli assistenti, d) Area dei professionisti della salute e dei funzionari, e) Area del personale di elevata qualificazione[1].

La disponibilità dei nuovi dati di Conto Annuale consente di costruire una prima rappresentazione delle retribuzioni di fatto del settore, che tenga dunque conto della nuova classificazione e dei profili professionali inclusi nell'ambito di ciascuna Area.

L'approfondimento rispetto ai principali profili professionali impiegati in Sanità - settore che comprende quasi 1/4 dei dipendenti non dirigenti che applicano contratti sottoscritti in sede Aran - assume particolare rilievo nell'attuale contesto demografico, caratterizzato dall'invecchiamento della popolazione e dalla crescente complessità dei bisogni di cura. Nondimeno, l'esplorazione dei differenziali retributivi rappresenta un elemento conoscitivo di non secondaria importanza anche alla luce dei tavoli interistituzionali in materia di federalismo differenziato.

La ***Tavola 1***, concentrandosi sulle figure non dirigenziali, presenta una fotografia del personale impiegato dal comparto nel 2023, dettagliandone la distribuzione nei diversi gruppi di enti che applicano il contratto Sanità (aziende sanitarie locali ed ospedaliere, policlinici universitari e altri).

La tavola distingue, altresì - per le sole aziende sanitarie locali ed ospedaliere - i dipendenti lungo i principali ruoli professionali (in riga) e le aree contrattuali di riferimento (in colonna). Questo tipo di rappresentazione è funzionale, oltre ad un primo inquadramento del settore, a circoscrivere il *gruppo professionale prevalente* di ciascun ruolo.

La prima colonna mostra, innanzitutto, come dei circa 540.000 dipendenti non dirigenti a tempo indeterminato, ben 485.000 vengano occupati dalle aziende sanitarie locali e ospedaliere. Si tratta principalmente di personale del *ruolo sanitario* (317mila) e *sociosanitario* (70mila), mentre l'impiego di personale del *ruolo amministrativo e tecnico* copre altre circa 77mila unità (rispettivamente 55,5 mila e 32mila unità).

[1] Cfr. CCNL 2019-2021, sottoscritto il 2 novembre 2022. L'art.15 comma 3 ha definito il nuovo sistema di classificazione del personale. L'art. 17 ha prescritto l'entrata in vigore della classificazione automaticamente a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Tavola 1
Personale non dirigente a tempo indeterminato a cui si applica il CCNL Sanità
Valori per tipo di istituzione, ruolo e area, Anno 2023

	Totale	Area[2]			
	Numero [1]	*di cui Funzionari e Professionisti della salute*	*di cui Assistenti*	*di cui Operatori*	*di cui Personale di supporto*
Aziende sanitarie locali	485.891				
di cui ruolo sanitario	*317.180*	316.491	666	—	—
di cui ruolo socio-sanitario	*71.638*	5.422	706	65.511	—
di cui ruolo amministrativo	*55.390*	14.602	23.660	7.356	9.767
di cui ruolo tecnico	*31.638*	3.481	6.159	9.636	12.362
Policlinici universitari e altri istituti	43.390				
Agenzie e altri enti	13.190				
Totale CCNL Sanità	**542.472**				

[1] Personale impiegato nell'anno (FTE)
[2] Le celle con bordo tratteggiato indicano il "gruppo professionale prevalente", che sarà analizzato nelle tavole successive

L'incrocio dei diversi ruoli con le aree di inquadramento permette di circoscrivere meglio i *gruppi professionali prevalenti* che lavorano nel settore (tratteggi verdi nella tavola). Il *ruolo sanitario* è, quasi nella sua totalità, composto da professionisti della salute e funzionari (principalmente infermieri), quello *sociosanitario* è in larga misura costituito da operatori specializzati (OSS – Operatori sociosanitari), quello *amministrativo* viene ricoperto per circa la metà da assistenti (23 mila su 55); infine, il *ruolo tecnico* si distribuisce più equamente lungo le diverse aree, seppur, con prevalenza di personale di supporto.

La ***Tavola 2*** espone per ciascun *ruolo* e per ciascun *gruppo professionale prevalente* la retribuzione media di fatto[2].

[2] La retribuzione media di fatto viene calcolata come media delle retribuzioni di fatto pagate da ciascuna azienda sanitaria in ogni ruolo e gruppo professionale prevalente. Le elaborazioni vengono effettuate escludendo i valori estremi, nonché le osservazioni calcolate su un numero di dipendenti poco robusto (sotto i 10).

Tavola 2
Retribuzioni medie, personale non dirigenziale tempo indeterminato
Valori in euro, Anno 2023

	Totale	Gruppi professionali prevalenti			
	Media ruolo	*Media gruppo prevalente*	*1° decile*	*9° decile*	*Scarto assoluto (9°-1° decile)*
Ruolo sanitario	35.987	35.990	33.631	38.363	4.732
Ruolo socio-sanitario	28.495	28.116	26.297	30.194	3.897
Ruolo amministrativo	29.743	29.506	27.162	31.802	4.640
Ruolo tecnico	29.815				

Com'è corretto attendersi, ricordando le aree contrattuali in cui si concentrano maggiormente i dipendenti, la retribuzione media più alta è associata alle professioni sanitarie (*Funzionari e professionisti della salute*), con un livello poco sotto i 36.000 euro, mentre i gruppi professionali prevalenti del ruolo sociosanitario (*Operatori sociosanitari*) e del ruolo amministrativo (*Assistenti amministrativi*) si pongono su livelli medi rispettivamente attorno ai 28.100 e ai 29.500 euro.

Per ciascun gruppo professionale prevalente la tavola include anche una *misura di variabilità*, evidenziando un livello retributivo basso (1°decile) e uno alto (9° decile), nonché lo scarto assoluto tra i due livelli[3]. È questa una misura robusta di quanto è differenziato il trattamento medio di fatto che le diverse aziende sanitarie e ospedaliere riconoscono allo stesso gruppo professionale, a prescindere dai valori estremi. La differenza è di circa 5.000 euro per le professioni sanitarie e amministrative e di 4.000 euro per le professioni sociosanitarie[4].

Si evidenzia così un primo elemento di rilievo. Nel settore Sanità, una volta che si circoscrivono le professioni, l'effetto di un CCNL caratterizzato da una spiccata regolazione centrale, consente alle singole amministrazioni un margine di differenziazione nelle politiche retributive non particolarmente elevato.

La ***Tavola 3***, circoscrivendo le informazioni al solo gruppo professionale prevalente, approfondisce questa prima evidenza, analizzando separatamente quanto pagato per effetto di istituti corrisposti uniformemente (retribuzione

[3] Per la definizione del primo e del nono decile, la retribuzione media di fatto corrisposta da ciascuna azienda sanitaria locale ed ospedaliera è stata ordinata in ordine crescente. Escludendo gli estremi della distribuzione, il dato del primo decile è la media delle retribuzioni di fatto delle tre aziende sanitarie che pagano meno, il dato del nono decile è la media delle retribuzioni di fatto delle tre aziende sanitarie che pagano di più.
[4] Va qui ricordato che questo scarto è stato depurato dalle diverse politiche retributive circa l'erogazione o meno, nel corso del 2023, dell'IVC maggiorata, attribuendo a tutte le amministrazioni solo il pagamento dell'IVC ordinaria.

media fissa) e quanto ascrivibile ad istituti variabili (retribuzione media accessoria)[5].

I dati vengono dettagliati esponendo sia i livelli medi osservati nei due gruppi di istituti (prime due colonne), sia una misura sintetica di quanto le due componenti (fisso e accessorio) incidono nello spiegare la differenziazione nella retribuzione complessiva tra aziende mostrata in Tavola 2 (quota delle componenti sullo scarto complessivo).

Tavola 3
Retribuzioni medie fisse e accessorie, gruppo professionale prevalente
Valori in euro, Anno 2023

	Composizione della retribuzione complessiva		Quota delle componenti sullo scarto complessivo	
	Fisso	*Accessorio*	*Fisso*	*Accessorio*
Gruppo prevalente - Ruolo sanitario	29.524	6.466	31%	69%
Gruppo prevalente - Ruolo socio-sanitario	23.387	4.729	24%	76%
Gruppo prevalente - Ruolo amministrativo	26.326	3.180	39%	61%

Si osserva, innanzitutto, come la retribuzione media accessoria sia pari a circa 6.500 euro nelle professioni sanitarie (*Funzionari e professionisti della salute*), poco sopra i 4.700 nel sociosanitario (*Operatori sociosanitari*) e non lontana dai 3.200 euro nelle professioni amministrative (*Assistenti amministrativi*), con un'incidenza maggiore della componente accessoria per le professioni sanitarie e sociosanitarie.

Volgendosi alla misura di variabilità (quota delle componenti sullo scarto complessivo), è poi possibile osservare quanto del differenziale retributivo tra aziende è effetto di differenze nel riconoscimento di istituti fissi e/o di istituti variabili.

Ancorché per tutte le professioni il peso del differenziale sia in larga parte ascrivibile a scelte retributive sulla parte variabile, emerge che l'utilizzo di tali istituti, nel differenziare la retribuzione complessiva tra aziende, è diverso per ruolo: più alto nelle professioni sanitarie e sociosanitarie (rispettivamente 69% e 76%), attorno al 60% nelle professioni amministrative.

Rispetto a quanto evidenziato nella Tavola, si può aggiungere che, per le professioni sanitarie, a spiegare tali differenziazioni è quasi interamente la

[5] Rientrano nella componente fissa, oltre alla parte tabellare e di progressioni economiche, le indennità a carattere maggiormente continuativo quali gli assegni ad personam, l'indennità professionale specifica, l'indennità di specificità infermieristica e di tutela del malato e promozione della salute.

parte più propriamente incentivante (compensi di produttività); sulla parte fissa incidono, invece, le progressioni economiche. Il sistema indennitario (fisso e variabile) non induce grandi differenziali nelle politiche salariali delle diverse aziende.

Merita qui di richiamare, anche, che l'attuale modalità di rilevazione del Conto Annuale non permette di tracciare quanto di fatto erogato al personale del comparto come "prestazioni aggiuntive"[6].

Le differenze territoriali

Un altro modo per esplorare i differenziali nelle retribuzioni di fatto pagate dalle diverse aziende sanitarie è quello di verificare se vi sia o meno un legame con il territorio servito.

La ***Tavola 4*** propone, per i tre gruppi professionali prevalenti, una *cartografia della retribuzione di fatto* pagata dalle aziende sanitarie locali ed ospedaliere nelle diverse province.

Questo tipo di rappresentazione - resa possibile dall'organizzazione sul territorio degli enti osservati, i quali hanno tipicamente una diffusione provinciale - costituisce un modo immediato per osservare sia l'intensità dei differenziali retributivi tra aziende sia la presenza/assenza di modelli territoriali[7].

Si trova, innanzitutto, conferma di quanto già evidenziato nelle tavole di sintesi. La differenziazione tra amministrazioni rimane contenuta e pressoché simile lungo i tre ruoli professionali.

Dal punto di vista territoriale, appare chiaramente un importante fatto stilizzato: non emergono differenziali riconducibili alla geografia regionale, ma piuttosto modelli di contiguità territoriale. In effetti le aziende sanitarie locali e ospedaliere, contigue dal punto di vista territoriale, tendono ad allinearsi nei livelli retributivi di fatto riconosciuti ai medesimi ruoli. È il caso delle province lombarde e venete, con valori elevati; di tutta la zona

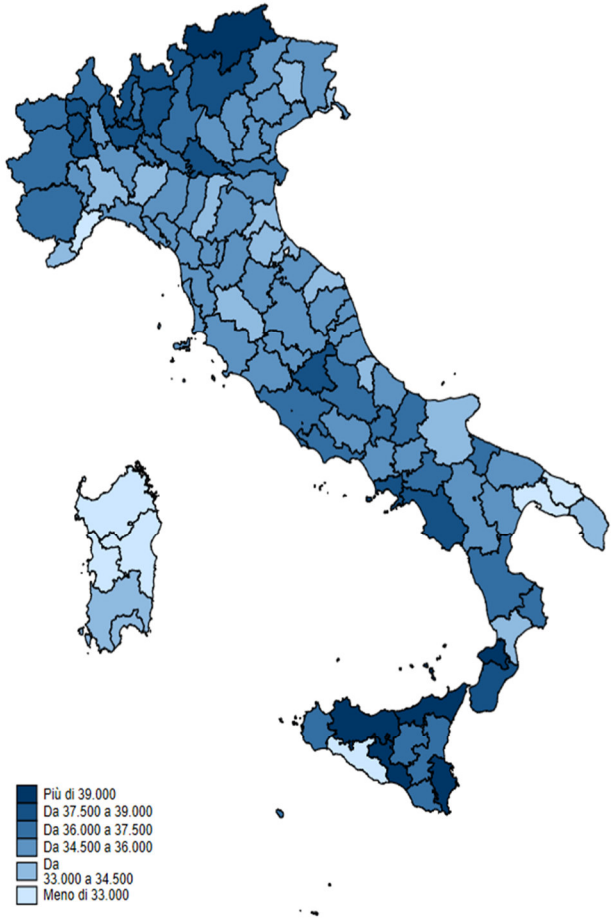
[6] L'istituto delle "prestazioni aggiuntive" è regolato dall'art. 32 del CCNL Comparto Sanità del triennio 2022-2024. Si tratta di prestazioni rese al di fuori dell'orario di lavoro, richieste dalle aziende in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, al fine di ridurre le liste di attesa, fronteggiare situazioni di carenza di organico, raggiungere obiettivi ulteriori rispetto a quelli assegnati. La tariffa oraria di tali prestazioni – attualmente, 50 euro/ora – è significativamente superiore rispetto a quella del "lavoro straordinario".

[7] In caso di aziende sanitarie che operano per più province la retribuzione media di fatto osservata in ciascuna provincia è la medesima. Simmetricamente in caso di province in cui operano più aziende sanitarie, la retribuzione media di fatto rappresentata è la risultante di una media delle aziende presenti sul territorio. I presidi ospedalieri sono stati attribuiti al capoluogo regionale.

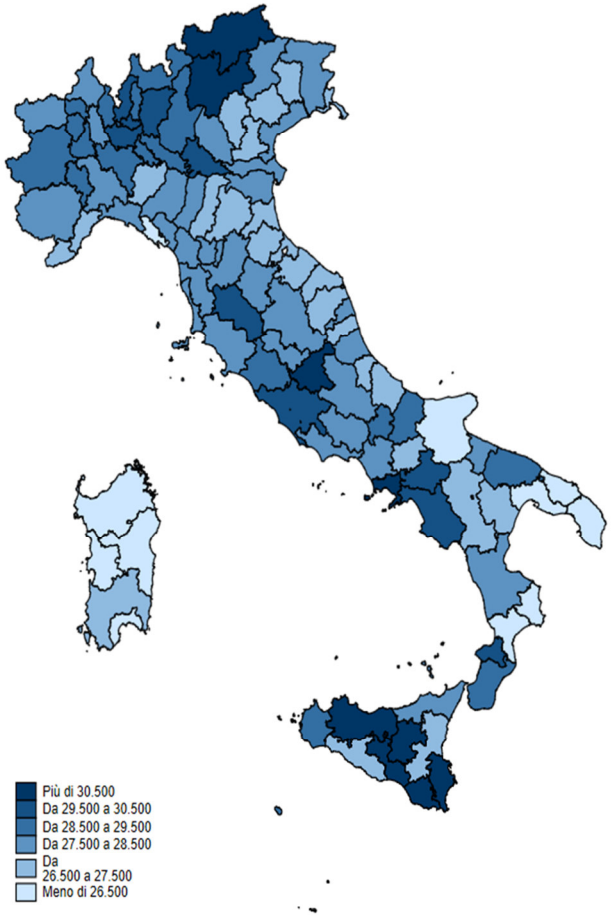
dell'appenino centrale, con dati mediani; mentre la zona padana, spesso ampliata verso le Marche, presenta valori retributivi più contenuti. Le regioni a statuto speciale si differenziano tra loro: da un lato, si ha la Sardegna con retribuzioni medie di fatto più contenute; dall'altra, la Sicilia e le province autonome di Trento e Bolzano con valori decisamente elevati.

Tavola 4

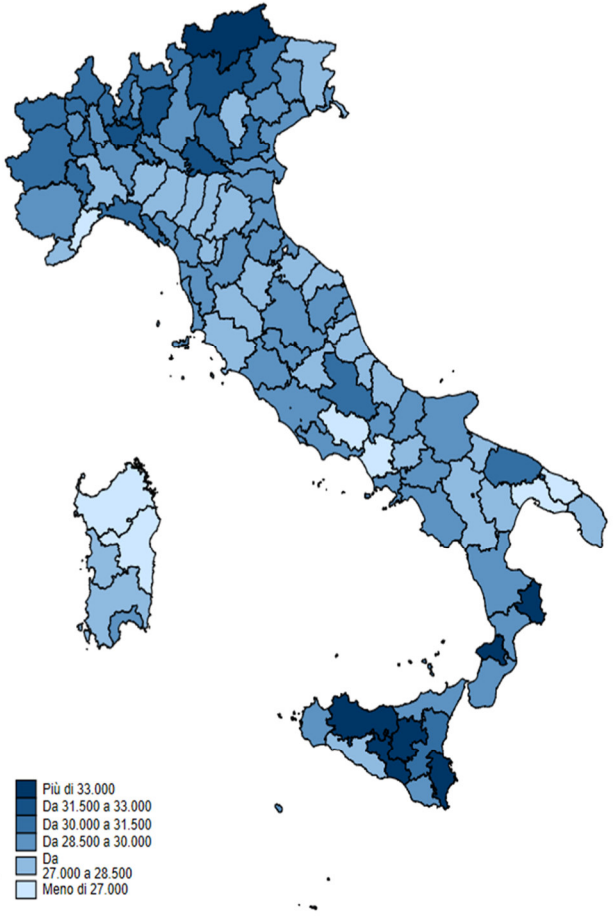
Retribuzione totale ruolo sanitario - gruppo professionale prevalente



Retribuzione totale ruolo socio-sanitario - gruppo professionale prevalente



Retribuzione totale ruolo amministrativo - gruppo professionale prevalente



Gli stili gestionali

Oltre all'elemento territoriale, che spiega differenziazioni retributive entro i singoli ruoli professionali, le scelte gestionali delle singole aziende sanitarie possono governare le relatività fra le professioni stesse. Ovvero può essere interessante comprendere se le diverse aziende sanitarie prediligono scelte differenziate in base al ruolo professionale, pagando maggiormente un ruolo piuttosto che un altro, oppure se adottano un comportamento retributivo più omogeneo.

La ***Tavola 5*** utilizza nuovamente la cartografia, questa volta selezionando i colori per distinguere le province in base alle *scelte di politica retributiva* che le aziende sanitarie locali e ospedaliere hanno attuato rispetto al profilo sanitario e a quello amministrativo.

Come già evidenziato nella Tavola 2, va qui ricordato che mediamente i Professionisti della salute del ruolo sanitario (per lo più, professioni infermieristiche) sono pagati circa il 22% in più degli Assistenti del ruolo amministrativo. Quando questa relatività viene dunque mantenuta si è di fronte ad uno *stile gestionale omogeneo* nei profili professionali.

Le gradazioni centrali sono quelle in cui vi è appunto una maggiore uniformità nel trattamento dei due ruoli. Ovvero, sono province in cui gli enti remunerano il profilo sanitario mediamente tra il 21% e il 24% in più del ruolo amministrativo, in linea con lo scostamento medio nazionale. Sono, ad esempio, alcune province della Lombardia Occidentale e dell'alta Emilia-Romagna (Piacenza e Parma).

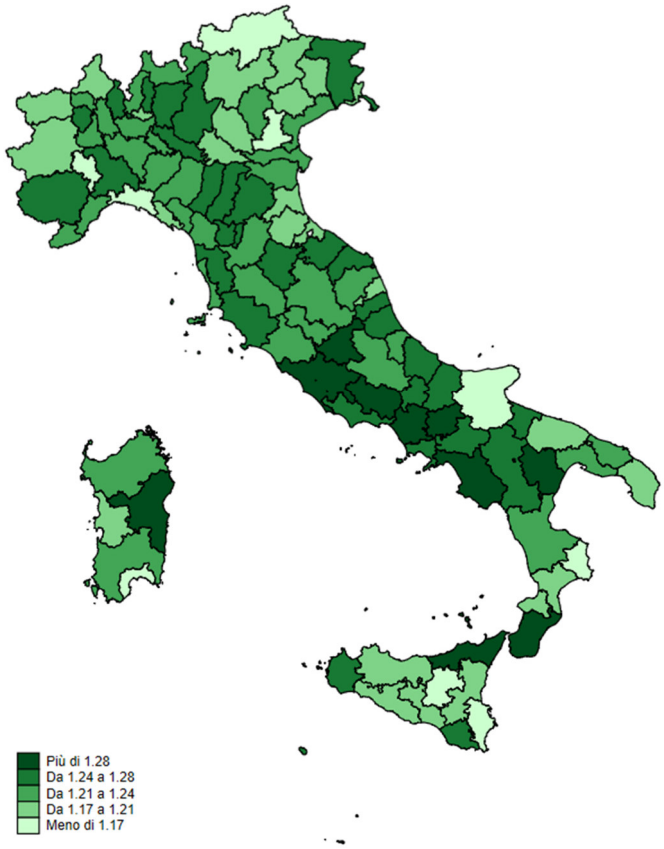
Le gradazioni estreme denotano, invece, le province che si caratterizzano per *aziende sanitarie che differenziano maggiormente in base al profilo*. Ovvero, province in cui gli enti utilizzano gli istituti retributivi o per allontanare maggiormente la remunerazione dei due profili, pagando una retribuzione mediamente più alta ai sanitari (oltre il 24%), o per chiudere la differenza tra i due ruoli, remunerando mediamente di più il ruolo amministrativo (sotto il 21%).

Ad una *gradazione più intensa* corrispondono, in particolare, le *province al cui interno le aziende hanno scelto mediamente di riconoscere una retribuzione più alta per le professioni sanitarie*. Vi rientrano, ad esempio,

alcune province lombarde (Bergamo, Brescia, Mantova), dell'Italia centro occidentale (Roma, Frosinone, Caserta, Benevento) e delle Isole.

Al contrario, la *gradazione più tenue* sottende province in cui le *aziende sanitarie hanno privilegiato una retribuzione più alta per le professioni amministrative*. Nuovamente, a titolo esemplificativo, si possono annoverare alcune province del Veneto, del Trentino, del Piemonte, della Valle d'Aosta e della Toscana.

Tavola 5
Stili gestionali per provincia



Da evidenziare, infine, come questo tipo di rappresentazione, a differenza delle cartine sui livelli retributivi, prescinda dalle disponibilità finanziarie delle aziende sanitarie. Un esempio su tutti attiene alla Sardegna che, come si potrà ricordare dalle cartine precedenti, paga mediamente meno (rispetto al

dato medio nazionale) tutti i profili professionali considerati. In termini di stili gestionali, si osserva qui, invece, una maggiore differenziazione.

2. Retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato[8]

Questa sezione del Rapporto è dedicata all'analisi della dinamica delle retribuzioni contrattuali aggiornate al terzo trimestre 2025[9], periodo durante il quale sono stati recepiti cinque contratti nazionali: due nel settore industriale, uno nei servizi privati e due nella pubblica amministrazione[10].

Alla fine di settembre 2025 sono in vigore 46 contratti, che regolano il trattamento economico di circa 7,5 milioni di dipendenti, mentre i contratti in attesa di rinnovo sono 29 e coinvolgono circa 5,6 milioni di dipendenti, pari al 43,1% del totale.

Nel terzo trimestre 2025, la crescita tendenziale delle retribuzioni contrattuali evidenzia un rallentamento rispetto al trimestre precedente, pur mantenendosi al di sopra dell'inflazione. Tale riduzione è dovuta alla decelerazione nel settore industriale, solo parzialmente compensata dall'aumento registrato nella pubblica amministrazione, per effetto del recepimento di nuovi contratti e dell'erogazione della nuova indennità di vacanza contrattuale, riferita al triennio contrattuale 2025-2027. I servizi privati, mostrano, invece, un andamento stabile.

Variazioni congiunturali anno 2025[11]

Le *variazioni congiunturali*[12] relative agli indici mensili del 2025 sono riportate nell'***Appendice statistica*** la quale mostra, nella prima sezione, gli indici mensili e nella seconda le variazioni percentuali congiunturali.

Per il *settore privato* (cfr. ***Appendice statistica 3.1***), si rilevano gli incrementi più importanti a marzo e giugno (+0,5%) e incrementi più modesti a gennaio

[8] 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.
[9] Dati Istat diffusi con il comunicato stampa del 29 ottobre 2025.
[10] I due contratti recepiti nel settore PA nel terzo trimestre del 2025 sono: vigili del fuoco (impiegati) e vigili del fuoco (direttivi).
[11] Le variazioni congiunturali sono aggiornate al mese di settembre 2025.
[12] Le variazioni congiunturali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nel mese precedente.

(+0,4%) e febbraio (+0,3%), effetto diretto degli aumenti tabellari nei settori che hanno rinnovato i contratti collettivi nazionali[13].

Per il *complesso della PA (dirigenti e non dirigenti)* il +1,3% fatto registrare a gennaio è dovuto alla ripresa dell'erogazione della maggiorazione dell'IVC 2022-2024 avvenuta in tutti i settori della PA statale e per i settori della PA non statale, limitatamente alle amministrazioni che avevano corrisposto l'anticipazione dell'IVC dovuta per il 2024 nel mese di dicembre del 2023[14].

Il +0,5% ad aprile è dovuto, invece, alla corresponsione della nuova indennità di vacanza contrattuale relativa al triennio 2025-2027 per l'intero macro-aggregato (cfr. ***Appendice statistica 3.2***), mentre il +0,5% di giugno è l'effetto del recepimento dei due contratti delle Forze Armate e del personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare. Il +0,3% di luglio si deve, infine, all'ulteriore lieve incremento dell'IVC 2025-2027[15].

Guardando separatamente ai due aggregati che compongono il complesso della PA, il *personale non dirigente* (cfr. ***Appendice statistica 3.5***) riporta un picco di +0,6% ad aprile per la corresponsione della IVC 2025-2027.

In questo ambito, il personale non dirigente dei *comparti di contrattazione Aran* (cfr. ***Appendice statistica 3.6***) restituisce una variazione di +0,2% a marzo dovuta al recepimento del contratto Funzioni Centrali e un +0,6% ad aprile che deriva dal beneficio, per i Ministeri, degli incrementi delle indennità di amministrazione previsti dal DPCM del 27 dicembre 2024.

Il personale non dirigente del *comparto sicurezza* (cfr. ***Appendice statistica 3.7***) evidenzia, invece, oltre l'IVC 2025-2027 ad aprile, una crescita del +3,2% a giugno, frutto dell'applicazione degli adeguamenti retributivi conseguenti agli accordi di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, rispettivamente per il personale delle Forze Armate e per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare[16].

[13] Durante i primi nove mesi del 2025, tra i contratti monitorati, sono stati recepiti gli accordi di rinnovo di: logistica, servizi socioassistenziali-Uneba, edilizia, energia elettrica, autoferrotranvieri, Rai, estrazione minerali energetici e petrolifere, chimiche, cemento, calce e gesso, Stellantis, gas e acqua, servizi a terra negli aeroporti e pulizia locali, lapidei, estrazione minerali solidi, mobilità.
[14] Si ricorda che le amministrazioni che avevano corrisposto l'anticipazione dell'IVC potenziata 2022-2024 nel mese di dicembre del 2023 non hanno corrisposto, per tutto il 2024, la maggiorazione dell'IVC. L'erogazione di tale maggiorazione è ripresa nel gennaio 2025, determinando questo incremento dell'indice congiunturale, dovuto esclusivamente all'anticipazione nel dicembre 2023 di quanto dovuto per tutto l'anno 2024.
[15] Si ricorda che l'IVC 2025-2027, in base a quanto previsto dall'art. 1, comma 128 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di Bilancio 2025), è stata erogata nel 2025 in due *tranche*: la prima ad aprile (0,6% dello stipendio tabellare); la seconda a luglio (1% dello stipendio tabellare).
[16] Gli accordi in questione sono stati recepiti dal D.P.R. 24 marzo 2025, n. 52 e dal D.P.R. del 24 marzo 2025, n. 53.

Per *la dirigenza contrattualizzata Aran (cfr. **Appendice statistica 3.3***) e per la *dirigenza in regime di diritto pubblico* (*cfr. **Appendice statistica 3.4**)* gli aumenti congiunturali sono frutto della corresponsione dell'IVC[17].

Variazioni tendenziali 2025

La ***tavola 6*** riporta le *variazioni tendenziali*[18] degli ultimi 12 mesi che mostrano per l'intera economia una linea di tendenza in calo dal +3,8% di ottobre 2024 fino al +2,6% di settembre 2025 - con la già nota caduta di dicembre (-0,4%), condizionata dall'anticipazione per il personale della PA della maggiorazione di IVC 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 fino a marzo - maggiori o uguali dei valori dell'intera economia, poi in decrescita nei successivi sei mesi. In particolare, la sezione dell'*industria* restituisce variazioni (variabili fra il + 4,5% e il +5%) sempre superiori sia all'intero settore privato che dell'indice generale dell'economia. La divisione dei *servizi privati* espone valori oscillanti (fra il +4,3% e il +2,4%), molto spesso sotto il valore del macrosettore di riferimento.

Il *personale non dirigente dei comparti di contrattazione Aran* evidenzia una linea di tendenza in lieve aumento (da +2% a +2,5%) durante tutto l'anno con una caduta al -12,3% a dicembre, non ascrivibile ad una effettiva diminuzione delle retribuzioni, ma 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 fa registrare un -20,7% a dicembre - sempre per effetto del "decreto anticipi". I mesi successivi evidenziano invece una crescita costante fino a raggiungere il +6,4% di settembre.

[17] Ci si riferisce, in particolare, all'aumento dovuto alla ripresa dell'erogazione dell'IVC 2022-2024 avvenuta nel mese di gennaio ed alla corresponsione della nuova IVC 2025-2027 nelle due tranche di aprile e luglio.
[18] Le variazioni tendenziali registrano la variazione percentuale dell'indice di un dato mese rispetto al valore rilevato nello stesso mese dell'anno precedente.

Tavola 6 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali

Indici base dicembre 2021=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 ottobre 2025 (luglio/settembre 2025)

	ott-24	nov-24	dic-24	gen-25	feb-25	mar-25	apr-25	mag-25	giu-25	lug-25	ago-25	set-25
Settore privato (non dirigenti) [1]	**4,4**	**4,4**	**4,2**	**4,4**	**4,5**	**4,7**	**3,7**	**3,7**	**2,6**	**2,6**	**2,6**	**2,4**
Industria	4,5	4,5	4,8	4,6	5,0	4,9	4,9	4,9	2,3	2,5	2,4	2,3
Servizi privati	4,3	4,3	3,6	4,0	4,0	4,3	2,5	1,8	2,9	2,6	2,6	2,4
P.A. (non dirigenti)	**1,6**	**1,6**	**-14,1**	**1,7**	**1,7**	**1,7**	**2,3**	**2,3**	**2,9**	**3,2**	**3,2**	**3,3**
Comparti di contrattazione collettiva [2]	2,0	2,0	-12,3	1,6	1,6	1,6	2,1	2,1	2,1	2,5	2,5	2,5
Altri comparti pubblici [3]	0,0	0,0	-20,7	2,1	2,1	2,1	2,5	2,5	5,8	6,1	6,1	6,4
P.A. (dirigenti)	**5,2**	**5,2**	**4,2**	**4,1**	**2,2**	**1,9**	**2,2**	**2,2**	**2,2**	**2,1**	**1,9**	**2,0**
Dirigenti contrattualizzati [4]	5,1	5,1	3,7	3,2	0,5	0,5	0,8	0,8	0,8	1,1	0,9	0,7
Altri dirigenti comparti pubblici [5]	5,3	5,3	5,3	5,8	5,8	5,0	5,0	5,0	5,0	4,1	4,1	4,6
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	**2,3**	**2,3**	**-10,8**	**2,1**	**1,8**	**1,7**	**2,3**	**2,3**	**2,8**	**3,0**	**3,0**	**3,1**
Indice generale economia [6]	**3,8**	**3,9**	**-0,4**	**3,8**	**3,8**	**3,9**	**3,3**	**3,3**	**2,7**	**2,8**	**2,8**	**2,6**

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

[1] Media ponderata di Agricoltura, Industria e Servizi destinabili alla vendita.
[2] Personale pubblico non dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.
[3] Personale pubblico non dirigente per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran (forze armate e dell'ordine).
[4] Dirigenza pubblica contrattualizzata Aran - Aree.
[5] Dirigenza pubblica non contrattualizzata: Professori e Ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e 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 diminuzione dopo il +5,1% fatto registrare ad ottobre e novembre 2024 a seguito della sottoscrizione del CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca.

La *dirigenza non contrattualizzata* (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine) restituisce aumenti tendenziali +5,3% da ottobre in applicazione del DPCM 23 luglio 2024 "Adeguamento del trattamento economico del personale non contrattualizzato" al +4,6% di settembre.

Variazioni annue dal 2015 al 2025

Per un'*analisi di medio* periodo la ***tavola 7*** riporta le *medie annue* degli indici mensili dal 2015 al 2025, 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 anche 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% per il 2022, +2,8% per il 2023, +3% per il 2024 e al +2,8% per il 2025.

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 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%[19]. 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.

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

[19] 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.

(+1,5%) e molto al di sotto del macrosettore 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.

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

Indici base dicembre 2021=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 ottobre 2025 (luglio/settembre 2025)

Numeri indici - Medie annue

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Settore privato (non dirigenti)[1]	**94,9**	**95,6**	**96,3**	**97,4**	**98,2**	**98,8**	**99,7**	**100,7**	**102,9**	**106,9**	**110,0**
Industria	95,1	95,5	96,0	96,9	97,8	98,6	99,6	101,1	104,4	109,2	112,6
Servizi privati	94,9	95,8	96,7	97,9	98,5	99,0	99,7	100,2	101,5	105,0	107,7
P.A. (non dirigenti)	**95,3**	**95,3**	**95,4**	**98,0**	**99,8**	**100,0**	**100,0**	**101,1**	**106,5**	**106,6**	**109,2**
Comparti di contrattazione collettiva[2]	95,8	95,8	95,8	98,0	99,8	100,0	100,0	100,8	106,5	107,2	109,4
Altri comparti pubblici [3]	92,9	92,9	93,6	97,9	99,8	100,0	100,0	102,3	106,4	104,1	108,3
P.A. (dirigenti)	**92,0**	**91,8**	**91,8**	**91,9**	**92,4**	**96,7**	**99,7**	**100,4**	**100,9**	**104,6**	**106,5**
Dirigenti contrattualizzati [4]	90,2	90,2	90,2	90,2	90,8	96,4	100,0	100,2	100,5	105,0	105,9
Altri dirigenti comparti pubblici [5]	96,3	95,6	95,6	95,8	96,1	97,4	99,2	100,8	101,7	103,8	107,7
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	**94,7**	**94,7**	**94,8**	**96,9**	**98,5**	**99,4**	**100,0**	**101,0**	**105,5**	**106,2**	**108,7**
Indice generale economia [6]	**94,9**	**95,4**	**95,9**	**97,3**	**98,3**	**99,0**	**99,7**	**100,7**	**103,6**	**106,7**	**109,7**

Variazioni percentuali annue e cumulate

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	*2025/2015*
Settore privato (non dirigenti)[1]	**1,6**	**0,8**	**0,7**	**1,1**	**0,8**	**0,7**	**0,9**	**1,0**	**2,2**	**3,9**	**3,2**	**18,1**
Industria	2,3	0,5	0,5	0,9	1,0	0,8	1,1	1,5	3,2	4,6	3,4	21,5
Servizi privati	0,9	1,0	0,9	1,3	0,6	0,6	0,7	0,5	1,3	3,4	3,0	15,0
P.A. (non dirigenti)	**0,0**	**0,0**	**0,1**	**2,7**	**1,9**	**0,2**	**0,0**	**1,1**	**5,3**	**0,1**	**2,6**	**14,8**
Comparti di contrattazione collettiva[2]	0,0	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2	0,0	0,8	5,7	0,7	2,1	14,2
Altri comparti pubblici[3]	0,0	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2	0,0	2,3	4,0	-2,1	4,0	16,5
P.A. (dirigenti)	**-0,1**	**-0,2**	**0,0**	**0,1**	**0,6**	**4,7**	**3,1**	**0,7**	**0,5**	**3,7**	**1,8**	**15,6**
Dirigenti contrattualizzati[4]	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2	3,7	0,2	0,3	4,5	0,9	17,5
Altri dirigenti comparti pubblici[5]	-0,2	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3	1,9	1,6	0,9	2,0	3,8	11,6
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	**0,0**	**0,0**	**0,1**	**2,2**	**1,6**	**0,9**	**0,5**	**1,0**	**4,4**	**0,7**	**2,3**	**14,7**
Indice generale economia[6]	**1,1**	**0,5**	**0,6**	**1,4**	**1,0**	**0,7**	**0,8**	**1,0**	**2,8**	**3,0**	**2,8**	**16,9**
Inflazione[7]	**0,1**	**-0,1**	**1,2**	**1,2**	**0,6**	**-0,2**	**1,9**	**8,1**	**5,7**	**1,0**	**1,7**	**23,0**

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 2025 è relativo all'inflazione acquisita pubblicata da Istat in data 16 ottobre 2025.

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 macrosettore – 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*.

A settembre 2025 la crescita del totale economia consegue un +2,8%. I maggiori aumenti si trovano nel settore *privato* con un +3,2% a livello di macrosettore – di cui +3,4% per l'*industria* e un +3% per i *servizi privati*. Il *complesso della PA* restituisce un +2,3% e, più nello specifico, +2,6% per il *personale non dirigente* e +1,8% per i *dirigenti PA*.

L'ultima colonna della seconda parte di ***Tavolaa7*** evidenzia la *variazione cumulata per l'intero periodo 2015-2025*, con una crescita delle retribuzioni contrattuali per l'intera economia del +16,9%, così composto:

- +18,1% per il complesso del *settore privato;* in particolare il +21,5% 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;
- +15% per i *servizi privati*, con una tendenza in forte crescita, quasi sempre vicino alla media dell'intera economia;
- +14,7% per il complesso della *pubblica amministrazione*, in particolare, la crescita cumulata del periodo è composta dal +16,5% per il *personale non dirigente delle forze armate e dell'ordine*, e dal +14,2% per il *personale non dirigente rappresentato dall'Aran* quale parte datoriale. Il complesso della *dirigenza* restituisce, invece un +15,6% che si compone nella crescita del +17,5% per la *dirigenza contrattualizzata Aran*[20], e del +11,6% per i *dirigenti in regime di diritto pubblico*.

Nell'intero periodo la variazione cumulata dell'*inflazione* è pari al +23%.

[20] L'incremento dell'17,5% 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).

3. Appendice statistica

Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti)[1]

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali [2]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	99,3	100,1	101,3	104,5	109,0	0,2	0,1	0,2	0,2	0,4
feb.	99,3	100,1	101,4	104,6	109,3	0,0	0,0	0,1	0,1	0,3
mar.	99,4	100,3	101,4	104,9	109,7	0,0	0,2	0,0	0,3	0,5
apr.	99,4	100,3	101,9	106,0	109,8	0,0	0,0	0,6	1,0	0,1
mag.	99,4	100,4	101,9	106,0	109,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	99,7	100,7	103,4	107,7	110,4	0,3	0,4	1,3	1,6	0,5
lug.	99,8	100,9	103,8	107,9	110,8	0,1	0,2	0,5	0,3	0,3
ago.	99,8	100,9	103,8	107,9	110,8	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	99,9	100,9	103,8	108,2	110,8	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1
ott.	99,9	101,0	103,9	108,4		0,0	0,1	0,1	0,2	
nov.	99,9	101,0	103,9	108,5		0,1	0,0	0,0	0,0	
dic.	100,0	101,1	104,3	108,6		0,1	0,1	0,4	0,2	

	Var. % tendenziali [3]					Var. % medie annue [4]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	0,9	0,9	1,2	3,2	4,4	0,7	0,9	1,0	2,4	4,0
feb.	0,8	0,9	1,3	3,2	4,5	0,7	0,8	1,1	2,6	4,1
mar.	0,7	1,0	1,1	3,5	4,7	0,7	0,9	1,1	2,8	4,2
apr.	0,7	1,0	1,6	4,0	3,7	0,7	0,9	1,1	3,0	4,2
mag.	0,7	0,9	1,7	4,0	3,7	0,7	0,9	1,2	3,2	4,1
giu.	0,9	1,1	2,6	4,2	2,6	0,7	0,9	1,3	3,3	4,0
lug.	1,0	1,1	2,9	4,0	2,6	0,8	0,9	1,5	3,4	3,9
ago.	1,1	1,1	2,9	4,0	2,6	0,8	0,9	1,6	3,5	3,8
set.	1,0	1,1	2,9	4,3	2,4	0,8	0,9	1,8	3,6	3,6
ott.	0,8	1,1	2,8	4,4		0,8	1,0	1,9	3,7	
nov.	0,9	1,1	2,8	4,4		0,8	1,0	2,1	3,9	
dic.	1,0	1,0	3,2	4,1		0,9	1,0	2,2	3,9	

	Riepilogo annuale [5]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	99,7	100,7	102,9	106,9	110,0
b. Variazione % su anno precedente	0,9	1,0	2,2	3,9	3,2
- determinata da trascinamento [6]	0,3	0,3	0,5	1,4	1,6
- determinata in corso d'anno [7]	0,6	0,7	1,7	2,5	1,6

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.

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

Numeri indice (dic. 2021 = 100)

	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	99,9	100,1	104,0	105,6	107,8
feb.	99,9	100,1	104,2	106,0	107,8
mar.	99,9	100,1	104,2	106,2	108,0
apr.	99,9	100,5	104,2	106,2	108,5
mag.	99,9	100,5	104,2	106,2	108,5
giu.	99,9	100,5	104,2	106,2	109,1
lug.	99,9	101,4	104,2	106,2	109,4
ago.	99,9	101,4	104,2	106,3	109,4
set.	99,9	101,4	104,2	106,3	109,5
ott.	100,0	101,4	104,2	106,5	
nov.	100,0	102,2	104,2	106,5	
dic.	100,0	102,4	120,1	106,5	

Var. % congiunturali [2]

	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	0,5	0,1	1,5	-11,7	1,3
feb.	0,0	0,0	0,2	0,3	0,0
mar.	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2
apr.	0,0	0,2	0,0	0,0	0,5
mag.	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
giu.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
lug.	0,0	0,8	0,0	0,1	0,3
ago.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
ott.	0,1	0,0	0,0	0,2	
nov.	0,0	0,7	0,0	0,0	
dic.	0,0	0,2	15,2	0,0	

Var. % tendenziali [3]

	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	0,5	0,2	3,8	1,6	2,1
feb.	0,5	0,2	4,0	1,7	1,8
mar.	0,5	0,2	4,0	1,9	1,7
apr.	0,5	0,3	3,9	1,9	2,3
mag.	0,5	0,5	3,7	1,9	2,3
giu.	0,5	0,5	3,7	1,9	2,8
lug.	0,5	1,4	2,7	2,0	3,0
ago.	0,5	1,4	2,7	2,0	3,0
set.	0,5	1,4	2,7	2,0	3,1
ott.	0,6	1,5	2,7	2,3	
nov.	0,6	2,2	1,9	2,3	
dic.	0,6	2,4	18,4	-10,8	

Var. % medie annue [4]

	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	0,9	0,5	1,3	4,3	0,7
feb.	0,8	0,5	1,7	4,1	0,7
mar.	0,7	0,4	2,0	3,9	0,7
apr.	0,7	0,4	2,3	3,7	0,8
mag.	0,6	0,4	2,5	3,6	0,8
giu.	0,6	0,4	2,8	3,4	0,8
lug.	0,6	0,5	2,9	3,4	0,9
ago.	0,6	0,6	3,0	3,3	1,0
set.	0,5	0,7	3,1	3,2	1,1
ott.	0,5	0,7	3,2	3,2	
nov.	0,5	0,9	3,2	3,2	
dic.	0,5	1,0	4,4	0,7	

Riepilogo annuale [5]

	2021	2022	2023	2024	2025
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	101,0	105,5	106,2	108,7
b. Variazione % su anno precedente	0,5	1,0	4,4	0,7	2,3
- determinata da trascinamento [6]	0,0	0,0	1,4	13,9	0,3
- determinata in corso d'anno [7]	0,5	1,0	3,0	-13,2	2,0

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.

Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata[1]

Numeri indice (dic. 2021 = 100)

	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	100,0	100,0	100,3	102,3	105,6
feb.	100,0	100,0	100,3	105,1	105,6
mar.	100,0	100,0	100,3	105,1	105,6
apr.	100,0	100,2	100,3	105,1	106,0
mag.	100,0	100,2	100,3	105,1	106,0
giu.	100,0	100,2	100,3	105,1	106,0
lug.	100,0	100,3	100,3	105,1	106,2
ago.	100,0	100,3	100,3	105,3	106,2
set.	100,0	100,3	100,3	105,4	106,2
ott.	100,0	100,3	100,3	105,4	
nov.	100,0	100,3	100,3	105,4	
dic.	100,0	100,3	102,1	105,4	

Var. % congiunturali [2]

	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	3,7	0,0	0,0	0,6	0,1
feb.	0,0	0,0	0,0	2,8	0,0
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	0,0	0,2	0,0	0,0	0,3
mag.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2
ago.	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
set.	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
ott.	0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	0,0	0,0	1,7	0,0	

Var. % tendenziali [3]

	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	3,7	0,0	0,3	2,0	3,2
feb.	3,7	0,0	0,3	4,8	0,4
mar.	3,7	0,0	0,3	4,8	0,4
apr.	3,7	0,2	0,1	4,8	0,8
mag.	3,7	0,2	0,1	4,8	0,8
giu.	3,7	0,2	0,1	4,8	0,8
lug.	3,7	0,3	0,0	4,8	1,1
ago.	3,7	0,3	0,0	5,0	0,9
set.	3,7	0,3	0,0	5,1	0,7
ott.	3,7	0,3	0,0	5,1	
nov.	3,7	0,3	0,0	5,1	
dic.	3,7	0,3	1,7	3,7	

Var. % medie annue [4]

	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	6,0	3,4	0,2	0,4	4,6
feb.	5,7	3,0	0,3	0,8	4,3
mar.	5,4	2,7	0,3	1,1	3,9
apr.	5,2	2,4	0,3	1,5	3,5
mag.	4,9	2,1	0,3	1,9	3,2
giu.	4,7	1,8	0,3	2,3	2,9
lug.	4,5	1,6	0,2	2,7	2,6
ago.	4,3	1,3	0,2	3,1	2,2
set.	4,2	1,0	0,2	3,5	1,9
ott.	4,0	0,7	0,2	4,0	
nov.	3,8	0,5	0,1	4,4	
dic.	3,7	0,2	0,3	4,5	

Riepilogo annuale [5]

	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	100,2	100,5	105,0	105,9
b. Variazione % su anno precedente	3,7	0,2	0,3	4,5	0,9
- determinata da trascinamento [6]	0,0	0,0	0,1	1,6	0,4
- determinata in corso d'anno [7]	3,7	0,2	0,2	2,9	0,5

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.

Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico[1]

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali [2]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	98,8	100,3	101,7	101,7	107,6	1,5	0,3	0,3	-0,1	0,5
feb.	98,8	100,3	101,7	101,7	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	98,8	100,3	101,7	102,5	107,6	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0
apr.	98,8	100,3	101,7	102,5	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mag.	99,0	100,3	101,7	102,5	107,6	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	99,0	100,8	101,7	102,5	107,6	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
lug.	99,0	101,0	101,7	103,4	107,6	0,0	0,2	0,0	0,9	0,0
ago.	99,0	101,0	101,7	103,4	107,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	99,0	101,0	101,7	103,4	108,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
ott.	100,0	101,1	101,7	107,1		1,0	0,0	0,0	3,7	
nov.	100,0	101,4	101,7	107,1		0,0	0,3	0,0	0,0	
dic.	100,0	101,4	101,8	107,1		0,0	0,0	0,1	0,0	

	Var. % tendenziali [3]					Var. % medie annue [4]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	1,5	1,7	1,4	0,0	5,8	1,3	1,9	1,6	0,8	2,5
feb.	1,5	1,7	1,4	0,0	5,8	1,3	1,9	1,6	0,7	2,9
mar.	1,5	1,7	1,4	0,8	5,0	1,3	1,9	1,6	0,7	3,3
apr.	1,5	1,7	1,4	0,8	5,0	1,3	1,9	1,6	0,6	3,7
mag.	1,7	1,4	1,4	0,8	5,0	1,3	1,9	1,6	0,6	4,0
giu.	1,7	1,9	0,9	0,8	5,0	1,3	1,9	1,5	0,5	4,4
lug.	1,7	2,1	0,7	1,6	4,1	1,3	1,9	1,4	0,6	4,6
ago.	1,7	2,1	0,7	1,6	4,1	1,3	2,0	1,3	0,7	4,8
set.	1,7	2,1	0,7	1,6	4,6	1,3	2,0	1,1	0,8	5,0
ott.	2,5	1,1	0,7	5,3		1,4	1,8	1,1	1,2	
nov.	2,5	1,4	0,3	5,3		1,7	1,7	1,0	1,6	
dic.	2,5	1,4	0,4	5,3		1,9	1,6	0,9	2,0	

	Riepilogo annuale [5]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	99,2	100,8	101,7	103,8	107,7
b. Variazione % su anno precedente	1,9	1,6	0,9	2,0	3,8
- determinata da trascinamento [6]	0,0	0,8	0,6	0,1	3,3
- determinata in corso d'anno [7]	1,9	0,8	0,3	1,9	0,5

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.

Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione[1]

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali [2]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	100,0	100,1	104,7	106,4	108,2	0,0	0,1	1,9	-14,3	1,5
feb.	100,0	100,1	104,9	106,4	108,2	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
mar.	100,0	100,1	104,9	106,6	108,4	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2
apr.	100,0	100,5	104,9	106,6	109,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,6
mag.	100,0	100,5	104,9	106,6	109,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,5	104,9	106,6	109,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
lug.	100,0	101,6	104,9	106,6	110,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,3
ago.	100,0	101,6	104,9	106,6	110,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	101,6	104,9	106,6	110,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
ott.	100,0	101,6	104,9	106,6		0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	100,0	102,6	104,9	106,6		0,0	0,8	0,0	0,0	
dic.	100,0	102,8	124,1	106,6		0,0	0,2	18,3	0,0	

	Var. % tendenziali [3]					Var. % medie annue [4]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	0,0	0,1	4,5	1,6	1,7	0,2	0,0	1,5	5,1	0,1
feb.	0,0	0,1	4,8	1,4	1,7	0,1	0,0	1,9	4,8	0,1
mar.	0,0	0,1	4,8	1,6	1,7	0,1	0,0	2,3	4,5	0,1
apr.	0,0	0,2	4,7	1,6	2,3	0,0	0,1	2,6	4,3	0,2
mag.	0,0	0,5	4,4	1,6	2,3	0,0	0,1	2,9	4,0	0,2
giu.	0,0	0,5	4,4	1,6	2,9	0,0	0,2	3,2	3,8	0,3
lug.	0,0	1,5	3,3	1,6	3,2	0,0	0,3	3,4	3,6	0,5
ago.	0,0	1,5	3,3	1,6	3,2	0,0	0,4	3,5	3,5	0,6
set.	0,0	1,5	3,3	1,6	3,3	0,0	0,5	3,7	3,4	0,7
ott.	0,0	1,7	3,3	1,6		0,0	0,7	3,8	3,2	
nov.	0,0	2,6	2,3	1,6		0,0	0,9	3,8	3,2	
dic.	0,0	2,8	22,2	-14,1		0,0	1,1	5,3	0,1	

	Riepilogo annuale [5]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	101,1	106,5	106,6	109,2
b. Variazione % su anno precedente	0,0	1,1	5,3	0,1	2,6
- determinata da trascinamento [6]	0,0	0,0	1,6	16,6	0,0
- determinata in corso d'anno [7]	0,0	1,1	3,7	-16,5	2,6

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.

Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva[1]

Agg.to: comunicato stampa 29 ottobre 2025 (luglio/settembre 2025)

Numeri indice (dic. 2021 = 100)

	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	100,0	100,0	104,8	107,0	108,7
feb.	100,0	100,0	105,1	107,0	108,7
mar.	100,0	100,0	105,1	107,2	108,9
apr.	100,0	100,4	105,1	107,2	109,5
mag.	100,0	100,4	105,1	107,2	109,5
giu.	100,0	100,4	105,1	107,2	109,5
lug.	100,0	101,0	105,1	107,2	109,9
ago.	100,0	101,0	105,1	107,2	109,9
set.	100,0	101,0	105,1	107,2	109,9
ott.	100,0	101,0	105,1	107,2	
nov.	100,0	102,2	105,1	107,2	
dic.	100,0	102,4	122,3	107,2	

Var. % congiunturali [2]

	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	0,0	0,0	2,4	-12,5	1,4
feb.	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
mar.	0,0	0,0	0,0	0,3	0,2
apr.	0,0	0,4	0,0	0,0	0,6
mag.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	0,0	0,5	0,0	0,0	0,4
ago.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	0,0	0,0	0,0	0,0	
nov.	0,0	1,2	0,0	0,0	
dic.	0,0	0,1	16,4	0,0	

Var. % tendenziali [3]

	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	-0,0	0,0	4,9	2,1	1,6
feb.	-0,0	0,0	5,1	1,8	1,6
mar.	-0,0	0,0	5,1	2,0	1,6
apr.	-0,0	0,4	4,8	2,0	2,1
mag.	-0,0	0,6	4,6	2,0	2,1
giu.	0,0	0,6	4,6	2,0	2,1
lug.	0,0	1,2	4,0	2,0	2,5
ago.	0,0	1,2	4,0	2,0	2,5
set.	0,0	1,2	4,0	2,0	2,5
ott.	0,0	1,2	4,0	2,0	
nov.	0,0	2,3	2,7	2,0	
dic.	0,0	2,4	20,9	-12,3	

Var. % medie annue [4]

	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	0,2	0	1,2	5,4	0,6
feb.	0,1	0	1,6	5,1	0,6
mar.	0,1	0	2,1	4,9	0,5
apr.	0,0	0,0	2,4	4,6	0,6
mag.	0,0	0,1	2,8	4,4	0,6
giu.	0,0	0,1	3,1	4,2	0,6
lug.	0,0	0,2	3,4	4,0	0,6
ago.	0,0	0,3	3,7	3,8	0,7
set.	0,0	0,4	3,9	3,7	0,7
ott.	0,0	0,4	4,2	3,5	
nov.	0,0	0,6	4,2	3,4	
dic.	0,0	0,8	5,7	0,6	

Riepilogo annuale [5]

	2021	2022	2023	2024	2025
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100	100,8	106,5	107,2	109,4
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,8	5,7	0,7	2,1
- determinata da trascinamento [6]	0,0	0,0	1,6	14,8	0,0
- determinata in corso d'anno [7]	0,0	0,8	4,1	-14,1	2,1

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).

Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico[1]

Numeri indice (dic. 2021 = 100)

	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	100,0	100,5	104,1	104,1	106,4
feb.	100,0	100,5	104,1	104,1	106,4
mar.	100,0	100,5	104,1	104,1	106,4
apr.	100,0	100,7	104,1	104,1	106,8
mag.	100,0	100,7	104,1	104,1	106,8
giu.	100,0	100,7	104,1	104,1	110,2
lug.	100,0	103,9	104,1	104,1	110,5
ago.	100,0	103,9	104,1	104,1	110,5
set.	100,0	103,9	104,1	104,1	110,8
ott.	100,0	104,1	104,1	104,1	
nov.	100,0	104,1	104,1	104,1	
dic.	100,0	104,1	131,4	104,1	

Var. % congiunturali [2]

	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	0,0	0,5	0,0	-20,7	2,1
feb.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	0,0	0,2	0,0	0,0	0,4
mag.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2
lug.	0,0	3,1	0,0	0,0	0,3
ago.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
ott.	0,0	0,2	0,0	0,0	
nov.	0,0	0,0	0,0	0,0	
dic.	0,0	0,0	26,2	0,0	

Var. % tendenziali [3]

	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	0,0	0,5	3,5	0,0	2,1
feb.	0,0	0,5	3,5	0,0	2,1
mar.	0,0	0,5	3,5	0,0	2,1
apr.	0,0	0,8	3,3	0,0	2,5
mag.	0,0	0,8	3,3	0,0	2,5
giu.	0,0	0,8	3,3	0,0	5,8
lug.	0,0	3,3	0,2	0,0	6,1
ago.	0,0	3,3	0,2	0,0	6,1
set.	0,0	3,3	0,2	0,0	6,4
ott.	0,0	4,1	0,0	0,0	
nov.	0,0	4,1	0,0	0,0	
dic.	0,0	4,1	26,2	-20,7	

Var. % medie annue [4]

	2021	2022	2023	2024	2025
gen.	0,1	0,1	2,6	3,7	-2,0
feb.	0,1	0,1	2,8	3,4	-1,8
mar.	0,1	0,1	3,1	3,1	-1,6
apr.	0,0	0,2	3,3	2,8	-1,4
mag.	0,0	0,3	3,5	2,5	-1,2
giu.	0,0	0,3	3,7	2,2	-0,7
lug.	0,0	0,6	3,4	2,2	-0,2
ago.	0,0	1,0	3,1	2,2	0,3
set.	0,0	1,3	2,8	2,2	0,8
ott.	0,0	1,6	2,4	2,2	
nov.	0,0	2,0	2,1	2,2	
dic.	0,0	2,3	4,0	-2,1	

Riepilogo annuale [5]

	2021	2022	2023	2024	2025
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	102,3	106,4	104,1	107,1
b. Variazione % su anno precedente	0,0	2,3	4,0	-2,1	2,9
- determinata da trascinamento [6]	0,0	0,0	1,7	23,5	0,0
- determinata in corso d'anno [7]	0,0	2,3	2,3	-25,6	2,9

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.