Segreteria del Presidente
TRANSITO 28/05/2026

NN 5, n. 3

Da: "ufficio presidenza" <presidenza@aranagenzia.it>
A: "fontana l" <fontana_l@camera.it>
Inviato: GiovedÃ¬, 28 maggio 2026 10:22:38
Oggetto: Rapporto semestrale 2_2025

Roma, 28 maggio 2026

Ill.mo Presidente

On. Lorenzo FONTANA

Presidente della Camera dei Deputati

Piazza Montecitorio

00187 ROMA

fontana_l@camera.it

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 piÃ¹ distinti saluti.

Il Presidente

Antonio Naddeo

Camera dei Deputati
ARRIVO 1 Giugno 2026
Prot: 2026/0000935/TN

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
www.aranagenzia.it

Rs

aran

AGENZIA
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Rapporto semestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

2

Anno 2025

Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Anno 16, n. 2

Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, realizzato in base alle informazioni ed ai dati disponibili alla data del 16/4/2026, 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.
Il gruppo di lavoro è stato coordinato da Pierluigi Mastrogiuseppe.

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

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

Indice

1. Le evidenze retributive di fatto del comparto Funzioni centrali 3

Il nuovo ruolo degli interventi legislativi nella regolazione salariale 3
Le componenti standard della dinamica retributiva delle Funzioni centrali 5
Indennità di amministrazione, carriera e produttività 10
La variabilità delle strutture retributive 15

2. Le retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato 18

I rinnovi contrattuali e gli adeguamenti retributivi nel corso del 2025 19
Le variazioni tendenziali nell'anno 2025 22
Le variazioni tendenziali annue nel periodo 2016-2025 25

3. Appendice statistica 30

Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato (non dirigenti) 30
Retribuzioni contrattuali nel complesso PA (dirigenti e non dirigenti) 31
Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica contrattualizzata 32
Retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica in regime di diritto pubblico 33
Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente della Pubblica Amministrazione 34
Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente dei comparti di contrattazione collettiva 35
Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente in regime di diritto pubblico 36

1. Le evidenze retributive di fatto del comparto Funzioni centrali

Il nuovo ruolo degli interventi legislativi nella regolazione salariale

Diversi contributi contenuti nei precedenti Rapporti semestrali sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti hanno messo in evidenza due mutamenti negli assetti di fatto della regolazione salariale del pubblico impiego contrattualizzato: i) gli anticipi di risorse nelle more del rinnovo del CCNL e ii) l'assegnazione di risorse aggiuntive, rispetto a quelle destinate ai rinnovi contrattuali in legge di bilancio, con provvedimenti normativi ad hoc. In ambedue i casi, i mutamenti si sono caratterizzati per un accresciuto ruolo della leva legislativa, in qualche misura a sfavore di quella contrattuale.

Il *primo aspetto* riguarda dunque gli interventi di erogazione anticipata di risorse, che l'allungamento dei tempi di sottoscrizione dei CCNL tardava a far giungere in busta paga. Per tamponare questa difficoltà, sin dalla riforma del 1993, è attiva una indennità di vacanza contrattuale (IVC) che già dal quarto mese di ritardo del rinnovo provvede ad adeguare il tabellare per 1/3 del tasso di inflazione (IPCA-NEI) previsto per il primo anno del CCNL, quota che si innalza alla metà dello stesso tasso dal settimo mese.

Nell'ambito dell'ultima tornata contrattuale, quando nuovamente quasi tutti i CCNL sono stati rinnovati con i consueti ritardi, l'Autorità di governo ha previsto che con la legge di bilancio per il 2023 si disponesse l'erogazione di un emolumento con natura di *una tantum*, per un valore di poco superiore all'1% delle retribuzioni[1]. Nell'autunno del 2023, con un Decreto-legge, una ulteriore erogazione di risorse, parametrata a quasi 7 volte l'IVC standard, è stata introdotta, prevedendone altresì il pagamento già nel 2023 oppure nel 2024[2]. Questo significa, fra l'altro, che quasi la metà delle risorse per la tornata contrattuale 2022-24 è stata preassegnata in via legislativa.

Il *secondo aspetto* di novità riguarda gli interventi legislativi che hanno previsto l'attribuzione di risorse aggiuntive. Si tratta di una fattispecie che la

[1] Giova aggiungere che l'effetto risultante pari all'1,5% sui tabellari, rapportato al complesso della retribuzione, si riduce a circa l'1,1%.

[2] Per le Amministrazione statali valeva un obbligo di erogazione anticipata nel 2023, mentre per le altre risultava possibile scegliere fra questa annualità e quella successiva (si veda anche, dopo, la Nota 5).

riforma del Pubblico impiego ha da sempre teso a limitare, nell'idea che tutte le risorse dovessero passare attraverso la contrattazione collettiva.

Nel seguito, l'attenzione è posta sulla dinamica retributiva di fatto delle *Funzioni centrali*, il comparto ove questa seconda tipologia di provvedimento è risultata maggiormente diffusa.

Il lasso temporale preso in considerazione è quello che dal 2021 giunge sino al 2023, ultima annualità disponibile del Conto Annuale[3].

La scelta dell'anno di partenza del periodo da analizzare, cioè il 2021 è legata al fatto che si tratta dell'annualità che ha costituto la base per il rinnovo 2022-2024. In questo senso, l'ideale sarebbe stato quello di disporre anche del 2024, cumulando così il dispiegarsi dei vari effetti lungo un triennio contrattuale canonico, anche se, in ogni caso, non si sarebbe comunque visto nei dati l'intervento del CCNL 2022-2024.

Per evitare confusioni, va chiarito infatti che, nel periodo di analisi qui considerato, il CCNL incorporato nei dati è quello che si riferisce al triennio precedente, cioè il 2019-2021, siglato nel maggio 2022, mentre gli effetti del CCNL successivo, siglato nel gennaio 2025, non rilevati dai dati del 2023, esulano dalla presente analisi. Sono invece rilevati dai dati 2023 e, quindi, oggetto di analisi, gli effetti delle consistenti anticipazioni economiche dei rinnovi contrattuali 2022-2024, prima ricordati, sotto forma di *una tantum* e IVC potenziata, come si vedrà peraltro più ampiamente nel prosieguo.

Per agevolare la lettura di quanto segue, è poi senz'altro utile esplicitare che l'analisi messa in campo nasce dall'esigenza di capire *come si sia determinato un esito retributivo per alcuni versi inatteso rispetto a quanto prevedibile*.

Come si vedrà nei paragrafi successivi, si conferma che il rinnovo del CCNL per il triennio 2019-2021 ha prodotto un effetto sulla dinamica retributiva poco sopra al 4%, in linea con quanto era atteso[4]. Analogamente, la corresponsione dell'IVC standard e potenziata, in relazione al CCNL

[3] Ultimo conto annuale RGS disponibile al momento in cui si procede alla stesura del presente Rapporto.

[4] Il beneficio medio a regime riconosciuto dai rinnovi contrattuali nel triennio 2019-2021, su tutto il pubblico impiego, è risultato pari al 4,07%. Per il comparto Funzioni centrali, l'incremento percentuale ascrivibile al rinnovo in questione è risultato di poco superiore all'incremento generale su tutto il pubblico impiego (4,16%). Questa percentuale include però anche l'elemento perequativo (voce retributiva "*a tempo ed una-tantum*" introdotta dai CCNL 2016-2018, successivamente stabilizzata dalla legge di bilancio per il 2019 a decorrere dall'1/1/2019), la cui corresponsione, durante tutto il triennio 2019-2021, ha avuto le caratteristiche di un vero e proprio anticipo sugli incrementi contrattuali futuri. Al netto dell'elemento perequativo, che valeva per il comparto Funzioni centrali lo 0,38% della retribuzione complessiva, l'incremento atteso per le Funzioni centrali era pari al 3,78%.

successivo, ha apportato un effetto poco sopra al 2%[5]. Infine, considerando l'*una tantum* erogata sicuramente nel 2023 per le Amministrazioni centrali, si poteva giungere a stimare una dinamica retributiva pro-capite che, considerando tutti gli elementi citati, si attestasse, per il periodo che dal 2021 giunge sino al 2023, non oltre il 7%.

L'evidenza contabile desumibile dal Conto Annuale, curato dalla Ragioneria Generale dello Stato, illustra una crescita quasi doppia.

Il differenziale fra quanto prevedibile e l'evidenza di fatto è riconducibile ai fattori discussi in dettaglio nei paragrafi successivi, ma di cui era difficilmente conoscibile a priori l'impatto quantitativo. L'analisi delle evidenze di fatto è mirata a chiarire il prodursi di una realtà spesso più articolata di quanto atteso. Ed è un'analisi che non può mancare per orientare le negoziazioni che si stanno avviando per il CCNL 2025-2027.

Va anche aggiunto - come il lettore potrà approfondire nel seguito - che per le Funzioni centrali il risultato complessivo dipende da un insieme di fattori estremamente articolato, molti dei quali attivati con specifiche singolarità. Stante il divario fra attese e risultati, era necessario offrirne una chiave di lettura, la quale tuttavia riflette il sovrapporsi, non immediatamente intellegibile, dei vari fattori.

Le componenti standard della dinamica retributiva delle Funzioni centrali

I fattori che si debbono considerare alla base della *dinamica retributiva di fatto* intercorsa fra il 2021 ed il 2023 sono diversi. L'elenco qui sotto riprodotto ne offre una visione sinottica:

i. CCNL 2019-2021;
ii. IVC standard, per il triennio 2022-24;
iii. IVC "potenziata", per il triennio 2022-24 (D.L. n. 145/23, art. 3);
iv. *Una tantum* (Legge di bilancio 2022, art. 1 c. 330);

[5] Più precisamente l'IVC standard per il periodo 2022-2024 vale lo 0,5% sul tabellare, ma rapportata al complesso della retribuzione incide per circa lo 0,35%. L'IVC potenziata risultava dalla moltiplicazione di quella standard per 6,7 volte. L'effetto totale sulla retribuzione è quindi pari allo 0,35% più questo stesso valore per 6,7 volte, ottenendo così il 2,7%. Il valore più contenuto citato nel testo dipende dal fatto che *solo* le Amministrazioni statali – che costituiscono una parte del comparto Funzioni centrali - erano obbligate alla corresponsione nel 2023 dell'IVC potenziata.

v. Incrementi Indennità di Amministrazione (DPCM 23 dicembre 2021 ed altri)[6].

L'elenco - oltre ad offrire uno schema di lettura dei dati presentati nel seguito - ribadisce, al contempo, le difficoltà che si incontrano nell'interpretazione corretta delle dinamiche retributive a causa dello stratificarsi di effetti legati a più tornate contrattuali ed alle diverse tipologie di disposti normativi.

La ***Tavola 1*** riprodotta nel seguito è finalizzata ad individuare, precisamente, il personale cui ci si vuole riferire. Si tratta del personale non dirigente, il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL del comparto Funzioni centrali, per una consistenza di poco inferiore alle 190mila unità, di cui oltre la metà in forza ai Ministeri[7]. Addensamenti simili caratterizzano le Agenzie fiscali e gli Enti pubblici non economici (EPNE), con valori poco sopra le 35mila unità. Il totale complessivo del personale non dirigente riprodotto nella prima colonna è superiore, in quanto comprende anche il personale regolato dallo stesso CCNL ed in forza presso istituzioni di minori dimensioni (Enac, Agid, Organi costituzionali, altre Agenzie ecc.).

Tavola 1
Il personale delle Funzioni centrali
Valori per tipo di istituzione, ruolo e area, Anno 2023

	Totale	Contratti e tipi di istituzione		
	Numero [(1)]	*di cui Ministeri* [(2)]	*di cui Agenzie fiscali*	*di cui Enti Pubblici non economici*
Personale dirigente [(3)]	6.365	2.626	528	2.654
Personale non dirigente	189.606	107.259	37.610	35.260
Altro personale [(4)]	4.742	4.514	2	226
Totale CCNL Funzioni Centrali [(5)]	**200.712**	**114.399**	**38.140**	**38.140**

[(1)] Personale impiegato nell'anno (FTE), a tempo determinato e indeterminato per la dirigenza e a tempo indeterminato per la non dirigenza.
[(2)] Include solo il personale delle istituzioni ministeriali.
[(3)] Include medici, professionisti e dirigenti professionalità sanitarie.
[(4)] Personale contrattista.
[(5)] Non comprende gli enti ex art.70, comma 4 D.LGS. 165/2001.

[6] Cfr. art. 1 comma 437, n. 197/2022; art. 21-bis del d. l. n. 162/2019; art. 5, comma 7 del d. l. n. 121/2021; art. 1 comma 983 l. n. 178/2020; art. 3 comma 4-quater dl n. 22/2021.

[7] Si fa riferimento, in particolare, alle unità di lavoro a tempo indeterminato. Considerando anche *l'Altro personale,* cioè i cosiddetti contrattisti, il cui rapporto di lavoro è regolato da un altro CCNL (sempre a tempo indeterminato), si arriva ad una consistenza occupazionale di poco superiore alle 200.000 unità.

La *Tavola 2* dettaglia ulteriormente gli addensamenti nelle principali Istituzioni. Si vede così che le Amministrazioni con una numerosità superiore alle 5mila unità sono costituite da sei Ministeri, due Agenzie fiscali, l'INPS e l'INAIL. Di tutti questi, l'Istituzione che si avvale di gran lunga del maggior numero di dipendenti è rappresentata dal Ministero della Giustizia.

Tavola 2
Il personale non dirigente a tempo indeterminato delle funzioni centrali
Valori per principali enti, Anno 2023

	Totale	Composizione % sul totale
	Numero [1]	*Quota*
Ministero della Giustizia	38.937	36,3%
Ministero della Difesa	17.630	16,4%
Ministero dell'Interno	14.375	13,4%
Ministero della Cultura	10.759	10,0%
Ministero dell'Economia e delle Finanze	7.976	7,4%
Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti	5.778	5,4%
Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale	2.852	2,7%
Ministero dell'Istruzione e del Merito	2.778	2,6%
Mimit - Ministero delle Imprese e del Made in Italy	1.745	1,6%
Ministero della Salute	1.446	1,3%
Ministero dell'Agricoltura, della Sovranita' Alimentare e delle Foreste	1.216	1,1%
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	793	0,7%
Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica	681	0,6%
Ministero dell'Universita' e della Ricerca	234	0,2%
Ministero del Turismo	59	0,1%
Totale Ministeri	**107.259**	**100%**
Agenzia delle Entrate	28.242	75,1%
Agenzia delle Dogane e dei Monopoli	9.367	24,9%
Totale Agenzie	**37.610**	**100%**
Inps	23.716	67,3%
Inail	5.580	15,8%
Automobile Club d'Italia	2.332	6,6%
Altri Enti	3.632	10,3%
Totale Enti pubblici non economici	**35.260**	**100%**

[1] Personale a tempo indeterminato impiegato nell'anno (FTE).

Dal 2021 al 2023 la dinamica retributiva pro-capite media di questo complesso di personale si è ragguagliata al 13%, una media che tuttavia sintetizza due situazioni molto diverse: i Ministeri e le Agenzie fiscali hanno

visto miglioramenti nell'intorno del 15%, mentre gli EPNE si sono attestati al 6,5%.

La ***Tavola 3*** riporta queste risultanze complessive nella prima colonna, distinguendo poi l'effetto delle varie componenti, molte delle quali - ma non tutte - corrispondono all'elenco sopra compilato. La Tavola mostra quindi la cosiddetta *scomposizione* della dinamica complessiva, di modo che le singole determinanti sono sommabili e pongono così in evidenza la loro rilevanza sul risultato finale[8].

Tavola 3
La scomposizione della dinamica retributiva
Contributi alla dinamica retributiva 2021-2023

	Totale	di cui						
		Incremento tabellare da:						
		CCNL 2019-2021	*Conglob. Indennità fisse*	*Carriera e turnover*	*Indennità di amm.ne/ente*	*Indennità di vacanza contrattuale*	*Produttività e risultato*	*Altro fisso e accessorio*
Funzioni centrali[(1)]	**13,0%**	**3,3%**	**2,6%**	**1,0%**	**-0,5%**	**2,2%**	**3,2%**	**1,2%**
di cui Ministeri [(2)]	15,1%	3,7%	2,6%	0,9%	1,0%	2,4%	3,9%	0,6%
di cui Agenzie fiscali	14,7%	3,1%	4,3%	1,8%	-3,7%	2,3%	4,3%	2,5%
di cui Enti pubblici non economici [(3)]	6,5%	2,8%	0,9%	0,6%	-0,9%	1,6%	0,9%	0,6%

(1) Non comprende gli enti ex art.70, comma 4 D.LGS. 165/2001.

(2) Include il solo personale delle istituzioni ministeriali.

(3) Include tutti gli enti pubblici non economici. Per INPS le componenti del trattamento accessorio sono state adeguate per tener conto di disallineamenti nel rapporto cassa/competenza. Per INAIL le componenti del trattamento accessorio sono state riclassificate ai fini di una maggior confrontabilità tra enti.

Il *primo fattore* è costituito dall'impatto sulla retribuzione di fatto esercitato dalla *rivalutazione del tabellare* in seguito al rinnovo del CCNL 2019-21. Il valore "facciale" del rinnovo era pari al 4,06%, ma sono le risorse che di fatto, in sede negoziale, sono state destinate al tabellare a determinarne il suo effetto, assieme all'incidenza che il tabellare stesso rappresenta nella retribuzione complessiva[9]. Per facilitare la sigla del CCNL, in una fase di difficoltà delle relazioni industriali, si è infatti concordato di destinare al tabellare una quota di risorse più che proporzionale. Allo stesso tempo,

[8] Per facilitare la lettura della tavola, bisogna chiarire che la percentuale riportata in corrispondenza di ciascuna componente esprime il contributo alla dinamica complessiva di quella componente ovverosia quanto, dell'aumento percentuale della retribuzione complessiva, è ad essa ascrivibile. Così il 3,3% di contributo del tabellare alla dinamica complessiva sta ad indicare che il tabellare è aumentato di un importo pari al 3,3% della retribuzione complessiva.

[9] Il 4,06% è comprensivo del cosiddetto *Elemento perequativo,* la cui incidenza nel comparto Funzioni centrali è pari allo 0,38%. A fronte di questo aumento complessivo del 4,06%, l'adeguamento specifico del tabellare nei Ministeri è risultato del 4,99%, nelle Agenzie fiscali del 4,53% e negli Enti pubblici non economici del 4,41%. L'adeguamento del tabellare nella media del comparto è risultato del 4,8% e stante la sua incidenza sulla retribuzione complessiva pari a 73,5% si determina un effetto del 3,5%.

l'effetto che va a comporre la dinamica totale del 13% (prima colonna di Tavola 3, "*Totale*") dipende dalla quota rappresentata dal tabellare rispetto alla retribuzione complessiva, quota elevata per i Ministeri, più contenuta per gli Enti pubblici non economici.

Nella media del comparto delle Funzioni centrali, l'effetto riportato nella tavola, pari al 3,3% (seconda colonna di Tavola 3, "*CCNL 2019-2021*"), è in larga misura coerente con quanto di fatto era calcolabile a priori[10]. Per i tre sotto-comparti, il valore mostra una non secondaria variabilità e, come appena detto, ciò dipende dall'incidenza del tabellare sulla retribuzione complessiva: maggiore è tale incidenza, maggiore è l'effetto. A conferma, scorrendo i tre sotto-comparti, si osserva che l'incidenza della componente tabellare è massima per i Ministeri, in particolare per quelli con le maggiori consistenze di personale.

In seconda battuta viene *l'effetto dell'IVC* standard e di quella "potenziata" (sesta colonna di Tavola 3, "*Indennità di vacanza contrattuale*"). Si ricordi che si tratta di miglioramenti che incidono unicamente sullo stipendio tabellare e, come accennato in precedenza, l'effetto a regime nel 2023 era stimabile in poco oltre il 2%. Anche in questo caso, l'evidenza di fatto quantitativa conferma quanto ci si attendeva a priori[11].

Un discorso analogo vale per la cosiddetta *una tantum* del 2023, anche se in questo caso, data la novità dell'istituto, si sono riscontrate diverse modalità di registrazione contabile che rendono meno immediato il riscontro nei dati di fatto. Nella Tavola viene quindi esposta nella voce residuale, insieme all'effetto sulla dinamica complessiva di tutte le altre componenti fisse e accessorie non incluse nelle precedenti colonne (ultima colonna di Tavola 3, "*Altro fisso ed accessorio"*).

Come si evince da quanto detto, per le componenti della Tavola 3 sinora commentate, l'effetto quantitativo era largamente prevedibile a priori, seppur caratterizzato da qualche margine di incertezza, in quanto, ad esempio, per le Amministrazioni non statali l'erogazione dell'IVC potenziata non era obbligatoria nel 2023[12].

[10] Il divario fra valore teorico a priori (3,5%, ricordato in Nota 11) e valore di fatto registrato (3,3%) è legato principalmente alle modifiche nelle composizioni occupazionali che sono intervenute nel frattempo.

[11] Vedasi Nota 4.

[12] Ad esempio, l'INAIL non si è avvalsa della possibilità di erogare l'IVC potenziata nel corso del 2023.

Come già anticipato, si poteva, quindi, stimare una dinamica retributiva pro-capite che, considerando tutti gli elementi citati, si attestasse, per il periodo che dal 2021 giunge sino al 2023, non oltre il 7% e, di fatto, nei dati appena commentati si è osservato un valore pari al 6,7%.

Circa gli ulteriori fattori che, come mostra la tavola, hanno contribuito a comporre la dinamica retributiva complessiva, una robusta stima a priori non era fattibile ed è solo da un'analisi delle evidenze che risulta possibile giungere ad una loro sicura quantificazione.

Indennità di amministrazione, carriera e produttività

I contributi relativi all'Indennità di amministrazione esposti nella Tavola 3 sono due, di cui uno *facciale* (quinta colonna di Tavola 3, "*Indennità di amministrazione/ente*", che deriva dalle evidenze contabili immediate delle singole Amministrazioni) ed un altro con il quale si è calcolato quanto della stessa Indennità è stato *conglobato* nel tabellare (terza colonna di Tavola 3, "*Conglobamento indennità*"). Questa duplicazione è figlia del profondo ridisegno che ha interessato le componenti fisse della retribuzione.

Il punto di avvio è costituito dal DPCM del 23 dicembre 2021, con il quale si è inteso avviare un processo di progressiva armonizzazione dei trattamenti economici del personale dei Ministeri, che ha incrementato le Indennità di amministrazione degli enti con valori più contenuti. Oltre a ciò, con degli ulteriori disposti normativi, poi recepiti in sede di CCNL, si è provveduto ad ulteriori riconoscimenti per il Ministero della Difesa, dell'Interno e delle Infrastrutture e dei Trasporti[13]. In secondo luogo, per facilitare la sigla del CCNL, si è deciso di conglobare nel tabellare una quota delle indennità di amministrazione e di ente. Infine, anche la rivisitazione degli istituti che compongono la struttura delle carriere, ha agito sulla struttura del tabellare. Nello specifico, la traduzione in *differenziali stipendiali* ad personam delle vecchie progressioni di carriera (prima definite lungo un sistema di inquadramento prefissato) ha fatto confluire su tali differenziali, con l'adozione di un criterio analogo, anche le vecchie *progressioni* delle indennità di amministrazione.

[13] Cfr. art. 21-bis del d. l. n. 162/2019; art. 1 c. 983 l. n. 178/2020.

Nel complesso del comparto delle Funzioni centrali, cioè componendo i tre sotto-comparti, l'effetto di questo intervento legislativo determina un riadeguamento retributivo prossimo al 2% (2,6% - 0,5%). È quanto si legge nella Tavola 3 con riferimento alle due voci collegate ("terza colonna, "*Conglobamento indennità*" e quinta colonna "*Indennità di amministrazione/ente*").

Va qui ricordato che per i Ministeri le Indennità di amministrazione sono aumentate, ma una quota significativa del riadeguamento è stato trasferito sui differenziali stipendiali. Alle indennità è rimasto il valore di *piede,* aumentato dal DPCM, ma di cui circa la metà è stato assorbito dal tabellare. In complesso, come si può desumere dalla Tavola 3, la manovra perequativa governata dall'intervento legislativo del DPCM e indirizzata ai Ministeri, ha determinato miglioramenti retributivi pari al 3,6% (2,6% + 1,0%). Si tratta di un intervento di estremo rilievo, di entità analoga a quella esercitata dal rinnovo del CCNL.

Per gli altri due sotto-comparti, l'intera manovra si è sostanziata, più semplicemente, in una ricomposizione che ha fatto confluire una quota dell'Indennità di amministrazione sul tabellare e nella traduzione in *differenziali stipendiali* ad personam delle vecchie progressioni pagate sulle indennità di amministrazione, con effetti negativi e positivi che in larga misura tendono ad equivalersi.

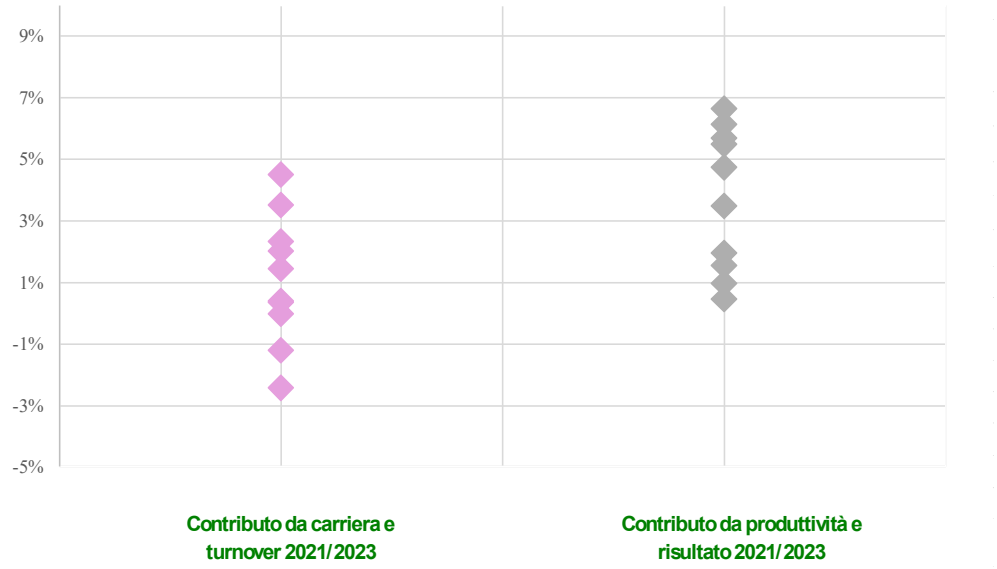
Dopo aver tenuto conto della ricomposizione dell'Indennità di amministrazione, resta ancora la quota della dinamica del tabellare da attribuire al meccanismo della carriera e del turnover (quarta colonna di Tavola 3, "*Carriera e turnover*"). È evidente che le progressioni di carriera lungo la scala dell'inquadramento tendono a determinare un innalzamento del tabellare medio mentre un effetto analogo, ma di segno opposto, tende invece a produrlo il meccanismo *retributivo* del turnover, cioè la cessazione del personale che va in quiescenza e le assunzioni di nuovi dipendenti giovani[14]. Usualmente, la composizione di questi diversi effetti risulta in una dinamica positiva, cioè in un progressivo spostamento del personale verso la parte alta dell'inquadramento.

[14] L'effetto del turnover cui ci si riferisce non riguarda l'eventuale modifica delle consistenze di personale ma il fatto che il meccanismo di ricambio generazionale tende a fare uscire personale con retribuzioni più elevate a fronte di nuovi entranti con salari più bassi.

Di nuovo, con rilevanti differenziazioni fra macro-comparti, l'effetto medio di questi spostamenti complessivi per il comparto delle Funzioni centrali si cifra nell'1%.

Nella ***Figura 1***, nella parte sinistra viene mostrata l'escursione, tra le amministrazioni, di questo effetto di carriera e turnover, riportando le evidenze delle singole principali amministrazioni. Si vede così che da valori positivi prossimi al 5% si giunge sino a valori negativi non lontani dal -3%[15]. È forse questo uno degli indicatori che meglio mostra il grado di autonomia gestionale che il sistema consente e come di fatto il comparto delle Funzioni centrali sia ben lontano dal costituire un gruppo di enti con stili gestionali unitari.

Figura 1
La variabilità delle due leve gestionali: carriera e produttività
Contributo alla dinamica retributiva 2021-2023 - enti principali di Ministeri, Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici



Per confermare questo aspetto di differenziazione, la ***Tavola 4*** presenta la numerosità delle progressioni che stanno alla base dell'effetto retributivo esercitato, rapportandole alle consistenze di personale e distinguendo fra

[15] Come prima osservato, un effetto negativo origina da una accentuata dinamica di ricambio occupazionale, accoppiata a poco carriera da parte del personale che permane nell'ente.

progressioni orizzontali, cioè all'interno di una stessa area di inquadramento e *progressioni verticali*, cioè fra le aree. Naturalmente questa rappresentazione tende in qualche misura ad esacerbare le differenze fra amministrazioni in quanto origina dall'analisi di un biennio, un lasso temporale troppo ristretto per dedurre differenze strutturali: la carriera fatta in questo biennio può compensarne l'assenza precedente e viceversa.

Tavola 4
Progressioni di carriera nelle principali amministrazioni

Passaggi nel biennio 2022-2023 in rapporto al complesso del personale non dirigente

	Numero passaggi per 100 dipendenti	
	Orizzontali	*Verticali*
Ministero della Giustizia	0,3	0,1
Ministero della Difesa	38,3	0,0
Ministero dell'Interno	29,0	0,0
Ministero della Cultura	0,0	0,4
Ministero dell'Economia e delle Finanze	144,0	7,7
Agenzia delle dogane e dei monopoli	0,4	1,8
Agenzia delle entrate	59,2	3,5
Inps[(1)]	29,5	1,3
Inail	0,0	24,5

[(1)] Il dato sui passaggi orizzontali è stato calcolato a partire dalle informazioni disponibili sul sito del Conto Annuale per l'annualità 2023

Nondimeno, le risultanze della Tavola 4 mostrano una buona coerenza con i valori dell'effetto di carriera e turnover riportati nella parte sinistra della Figura 1[16].

Ritornando alla Tavola 3 resta, infine, da commentare l'effetto derivante dalle maggiori risorse impegnate negli istituti della produttività e del risultato (ottava colonna, "*Produttività e risultato*"). Si tratta della seconda leva gestionale, effettivamente manovrabile, dopo quella vista in precedenza. Un primo elemento da porre in rilievo è il suo impatto davvero rilevante, di entità

[16] Calcolando un indice di correlazione si ottiene un valore positivo pari a circa lo 0,33%.

non molto lontana da quanto apportato dal rinnovo del CCNL 2019-2021, cioè pari al 3,2%. È questo forse l'aspetto meno prevedibile a priori, che solo le evidenze di fatto sono in grado di fare emergere.

Come già visto circa l'effetto retributivo di carriera e turnover, la parte destra della Figura 1 mostra la variabilità fra enti che si cela sotto la media del 3,2%. In questo caso le risultanze dei singoli enti sono tutte positive, ma con una escursione analoga che da un valore prossimo allo zero giunge sino al 7%. Per alcuni enti, l'entità della dinamica retributiva da collegare alle maggiori corresponsioni sugli istituti della produttività risulta abbastanza sorprendente.

Questa maggiore disponibilità di risorse può originare da un sistema abbastanza complesso di fonti: i) disponibilità di risorse fresche da CCNL o comunque originanti da disposizioni rivolte a tutto il personale contrattualizzato, ii) minori consistenze di personale cui dedicare un Fondo per la contrattazione integrativa rimasto invariato, iii) assetti lungo l'inquadramento che impiegano meno risorse per le progressioni orizzontali, iv) risparmi sul versante delle varie indennità, v) stanziamenti integrativi specifici[17].

In ordine al primo punto, il CCNL 2019-2021, dopo i vari riconoscimenti sui trattamenti fissi, lasciava lo 0,52% del monte salariale a rifinanziare il Fondo per la contrattazione integrativa. Disposizioni di legge rivolte a tutto il Pubblico impiego - contenute nella legge di bilancio per il 2022 - davano la possibilità di impiegare ulteriori risorse, sino allo 0,22% a favore dal salario accessorio e sino allo 0,55% per i nuovi ordinamenti professionali.

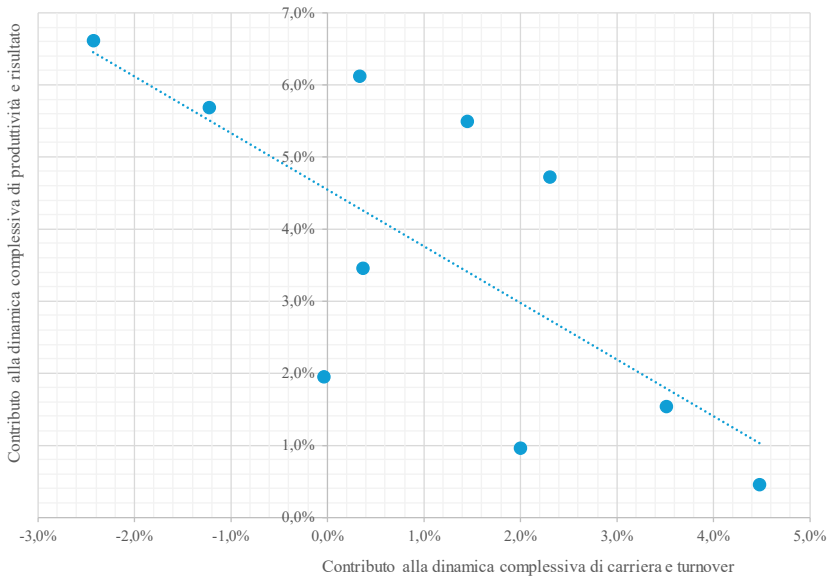
Come mostra la Tavola 3, solo nel caso degli EPNE, gli impieghi in produttività e risultato, pari allo 0,6%, mostrano una coerenza quantitativa con le maggiori risorse aggiuntive rubricate nell'elenco precedente come primo canale. Per i Ministeri e le Agenzie fiscali, le maggiori risorse impegnate evidentemente traggono origine anche dagli altri canali sopra indicati, in larga misura dall'ultimo, relativo a stanziamenti integrativi specifici. A questo proposito si possono ricordare interventi riguardanti, ad esempio, specifici incentivi quali ad esempio quelli erogati a sostegno delle attività per l'attuazione del PNRR, gli incentivi per il personale del MEF e delle Agenzie fiscali collegati agli obiettivi di contrasto all'evasione fiscale, gli incentivi per

[17] A migliore qualificazione di quanto detto, non va sottaciuto che alcune erraticità siano legate alla fisiologica distanza tra registrazioni di cassa (qui utilizzate) e di competenza, con la possibilità che l'incremento di risorse sia legato anche ad un mero ritardo di erogazione rispetto alle annualità precedenti.

il personale delle corti di giustizia tributarie finanziati con le entrate per i contributi unificati alle commissioni tributarie.

I dati sembrano invece confermare una relazione di sostituibilità fra gli impieghi in Produttività e Carriera come illustra la ***Figura 2***. Appare così un tratto importante delle politiche gestionali messe in atto dalle diverse amministrazioni e cioè che alla loro base si configura in molti casi una scelta fra due destinazioni alternative, vale a dire impegnare maggiori risorse per finanziare i processi di carriera del personale, piuttosto che attivare, più o meno selettivamente, l'istituto della produttività.

Figura 2
Il rapporto tra le due leve gestionali
Contributi alla dinamica 2021-2023 - enti principali di Ministeri, Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici

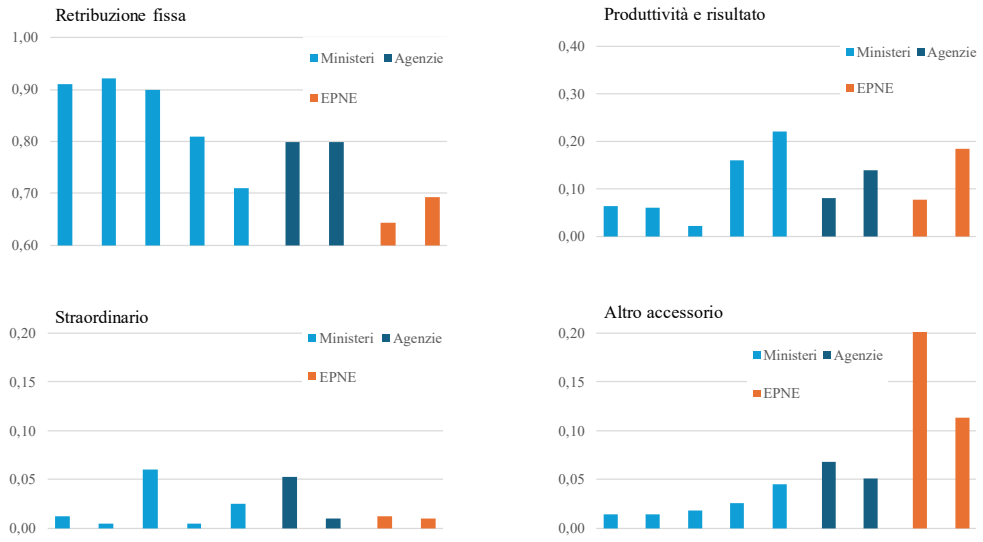


La variabilità delle strutture retributive

Quanto sinora osservato attiene unicamente a misurazioni dinamiche nel corso del tempo. Nello specifico si è osservata la dinamica retributiva di fatto procapite dal 2021 al 2023 del personale non dirigente del comparto delle Funzioni centrali, scomponendola poi nelle singole determinanti e dei risultati della scomposizione stessa sono stati posti in evidenza i tratti, spesso, di forte variabilità.

La ***Figura 3*** mostra la composizione attuale dei principali gruppi di istituti contrattuali e cioè il punto di arrivo dei diversi percorsi di crescita lungo il tempo ed è volta ad illustrare la presenza di strutture retributive tutt'altro che omogenee, concentrandosi sulle Amministrazioni di maggiore dimensione e raggruppandole per i tre sotto-comparti. Si può anticipare che appaiono strutture davvero differenziate, che peraltro testimoniano la non facile riconduzione ad un unico CCNL di amministrazioni prima regolate da tre diversi CCNL.

Figura 3
Incidenza dei principali istituti retributivi nel 2023
Quote della retribuzione complessiva nei principali enti di Ministeri, Agenzie fiscali e Enti pubblici non economici



La Figura mostra innanzitutto la quota della *Retribuzione fissa*, comprensiva di tabellare, differenziali stipendiali, indennità di amministrazione, emolumenti ad personam, RIA ecc. Merita ricordare che le risorse impegnate nel garantire la carriera del personale si sostanziano in tabellari e differenziali stipendiali più elevati. Si vede così che la *Retribuzione fissa* oscilla da quote non lontane dal 90% a quote prossime al 60%, ove generalmente i valori più elevati appartengono ai Ministeri e quelli più contenuti agli EPNE, con le Agenzie in posizione intermedia.

Vi è poi l'incidenza degli istituti di *Produttività e risultato* che, di nuovo, per alcuni enti sono quasi trascurabili, mentre per altri oltrepassano il 20%, ma in

questo caso non emerge una forte regolarità per sotto-comparto. Una forte variabilità interessa anche tutto il sistema indennitario, rappresentato come *Altro accessorio*, con un andamento lungo i tre sotto-comparti fortemente speculare rispetto a quanto visto per la *Retribuzione fissa*. Circa lo *Straordinario* si conferma infine un ruolo sempre più trascurabile.

2. Le retribuzioni contrattuali nella pubblica amministrazione e nel settore privato[18]

In questa sezione del Rapporto si propone la consueta analisi della dinamica aggiornata all'ultimo trimestre 2025[19] delle retribuzioni contrattuali rilevata dall'Istat, sia per i settori privati che per i settori pubblici. È utile rimarcare che si tratta di un'analisi complementare, *ma diversa*, rispetto a quella condotta nella prima parte di questo Rapporto.

Com'è noto, le *retribuzioni contrattuali* non riguardano tutti gli elementi della retribuzione, ma solo quelli definiti dai contratti nazionali. Inoltre, si tratta di una rilevazione a struttura occupazionale costante: gli indicatori fanno riferimento, infatti, ad un contratto collettivo di lavoratori osservato con una composizione fissa per qualifica e per livello di inquadramento contrattuale[20]. Le *retribuzioni di fatto* analizzate nella prima parte[21] prendono invece in considerazione tutti gli elementi della retribuzione e risentono, fra l'altro, delle variazioni della struttura occupazionale. Si tratta, dunque, di una dinamica più volatile e più difficile da interpretare.

Con l'aggiornamento delle contrattuali all'ultimo trimestre del 2025, è possibile, quindi, proporre il "consuntivo" dell'anno che si è appena concluso. Successivamente, si prenderanno in considerazioni anche le variazioni– aggiornate alle ultime rilevazioni - su un arco temporale più ampio (l'analisi sarà condotta sul decennio 2016-2025).

[18] 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.

[19] Dati Istat diffusi con il comunicato stampa del 29 gennaio 2026.

[20] 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. Complessivamente i contratti rilevati dall'indagine sono 75.

[21] Si ricorda che le analisi condotte nella prima parte del Rapporto sono basate sui dati di conto annuale RGS e sono riferite al solo comparto Funzioni centrali per il periodo 2021-2023.

Il consuntivo del 2025, per quanto riguarda le retribuzioni contrattuali, è ricavabile dai seguenti dati di sintesi:

- **3,1%** per l'intera economia (stessa crescita registrata nel 2024);
- **3,2%** per il settore privato, crescita trainata dall'agricoltura (+5%), seguita dall'industria (+3,4%) e, in misura minore, dai servizi privati (+3%);
- **2,7%** per la pubblica amministrazione (dirigenti esclusi).

Per meglio contestualizzare il *dato relativo alla pubblica amministrazione*, va ricordato che esso non registra ancora alcuni importanti rinnovi del mese di dicembre del 2025 e dei primi mesi del 2026 (per lo più relativi al triennio 2022-2024), che hanno visto una notevole intensificazione dell'attività negoziale di Aran, con parziale recupero dei ritardi nella conclusione degli accordi che avevano caratterizzato i mesi precedenti[22]. Il dato registra, di contro, l'IVC relativa al triennio 2025-2027, corrisposta dal 1° aprile 2025, la quale ha avuto un successivo lieve adeguamento dal 1° luglio dello stesso anno.

Rispetto all'inflazione, assestatasi al **+1,5%** su base annua[23], gli incrementi retributivi del 2025 fanno segnare, per il secondo anno consecutivo, un parziale recupero.

I rinnovi contrattuali e gli adeguamenti retributivi nel corso del 2025

Per una migliore comprensione della dinamica complessiva delle retribuzioni contrattuali del 2025, è opportuno premettere un breve quadro di sintesi dei rinnovi contrattuali conclusi durante tale anno.

Il 2025 ha visto, dunque, diciannove rinnovi contrattuali nel *settore privato*:

– 1° trimestre: logistica, servizi socioassistenziali Uneba, edilizia, energia elettrica, autoferrotranvieri, Rai;

[22] Si fa riferimento, in particolare, ai CCNL del Comparto Istruzione e ricerca 2022-2024 (sottoscritto nel mese di dicembre del 2025), del Comparto ed Area delle Funzioni locali 2022-2024 (febbraio 2026), dell'Area Sanità 2022-2024 (febbraio 2026). Va ricordato che nei primi mesi del 2026 (aprile 2026) è stata sottoscritta anche l'Ipotesi di accordo del Comparto Istruzione e ricerca 2025-2027, la cui sottoscrizione in via definitiva è prevista nei prossimi mesi.

[23] Indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, elaborazione aggiornata al comunicato Istat del 16 aprile 2026 (https://www.istat.it/comunicato-stampa/prezzi-al-consumo-marzo-2026-2/).

- 2° trimestre: estrazione minerali energetici e petrolifere, chimiche, cemento, calce e gesso, Stellantis, gas e acqua, servizi a terra negli aeroporti e pulizia locali;
- 3° trimestre: lapidei, estrazione minerali solidi, mobilità;
- 4° trimestre: laterizi e manufatti in cemento, telecomunicazioni, radio e televisioni private.

Per i *comparti Aran* (personale non dirigente) sono stati invece rinnovati quattro contratti collettivi:

- Funzioni Centrali triennio 2022/2024 (27 gennaio 2025);
- Sanità triennio 2022/2024 (27 ottobre 2025);
- Presidenza del Consiglio dei ministri triennio 2019/2021 (28 ottobre 2025);
- Istruzione e Ricerca triennio 2022/2024 (23 dicembre 2025)[24].

Per il personale *non dirigente in regime di diritto pubblico*, gli accordi sottoscritti nel corso del 2025 sono stati tre:

- Forze dell'ordine triennio 2022/2024 (24 marzo 2025);
- Militari-Difesa triennio 2022/2024 (24 marzo 2025);
- Vigili del fuoco triennio 2022/2024 (23 giugno 2025).

Infine, per il personale *dirigente della PA contrattualizzato Aran* è stato sottoscritto il solo CCNL dell'Area Funzioni centrali triennio 2022/2024 (28 ottobre 2025).

La *dirigenza non contrattualizzata* (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine) ha avuto l'adeguamento stipendiale con DPCM del 4 luglio 2025 e con DPR del 23 giugno 2025 n. 124.

A fine 2025 risultano rinnovati 48 contratti, tutti del settore privato, che regolano il trattamento economico di circa 7,6 milioni di dipendenti (pari al 57,8% del totale) che corrispondono al 55,5% del monte retributivo complessivo. I contratti in attesa di rinnovo sono 27 e riguardano circa 5,5 milioni di dipendenti, di cui 2,7 milioni nel settore privato (12 contratti) e 2,8

[24] Questo contratto non è stato comunque registrato nei dati mostrati nelle successive tavole, poiché la sua applicazione ha avuto luogo dal mese di gennaio del 2026.

nella pubblica amministrazione (15 contratti). Tutti i contratti della pubblica amministrazione sono, dunque, in attesa di rinnovo.

Per quanto riguarda specificamente i settori della PA di competenza dell'Aran, bisogna poi aggiungere alcuni ulteriori fatti di rilievo verificatisi nel 2025, che integrano e completano il quadro dei rinnovi contrattuali sopra illustrato.

In primo luogo, il 2025 ha visto nel mese di gennaio la ripresa dell'erogazione della quota potenziata dell'indennità contrattuale 2022-2024 per i settori della PA statale (ministeri, agenzie fiscali, scuola). Come hanno documentato i precedenti numeri del presente Rapporto, si ricorderà che il cosiddetto "decreto anticipi"[25] aveva disposto, per i settori statali, l'erogazione, nel mese di dicembre 2023, dell'intera quota potenziata della indennità di vacanza contrattuale (6,7 volte l'IVC base). Di conseguenza, nel corso del 2024, detta quota potenziata non è stata erogata. La sua erogazione è invece ripresa da gennaio 2025. Dunque, i salari dell'anno 2025 dei settori statali fanno segnare un aumento rispetto al 2024.

In secondo luogo, sempre nel corso del 2025, si è verificato un ulteriore adeguamento retributivo per i ministeri, per effetto del secondo decreto di perequazione delle indennità di amministrazione adottato nel mese di dicembre 2024[26], i cui effetti sui salari si sono manifestati interamente nel 2025.

Infine, il 2025 ha visto l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC) ai sensi dell'art. 47-bis del D. Lgs. n. 165/2001[27]. Conseguentemente, a partire dall'aprile 2025, i tabellari sono stati riadeguati, attraverso l'erogazione della nuova IVC relativa al triennio 2025-2027, nelle misure - da applicarsi agli stipendi tabellari - dello 0,6% dal 1° aprile 2025 al 30 giugno 2025 e dell'1% a decorrere dal 1° luglio 2025.

[25] Art. 3, decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2023, n. 191.

[26] DPCM 27 dicembre 2024, che ha rideterminato le indennità di amministrazione del personale appartenente alle aree professionali dei Ministeri, dell'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

[27] Tale erogazione ha avuto luogo ai sensi dell'art. 1, comma 128, secondo periodo della legge di bilancio per il 2025 (Legge 30 dicembre 2024 n. 207).

Le variazioni tendenziali nell'anno 2025

Le *variazioni tendenziali*[28] sull'intero anno 2025, riportate nella ***Tavola 5***, misurano gli effetti dell'entrata in vigore dei rinnovi contrattuali e - per quanto concerne, specificamente, i settori della PA di competenza Aran - degli altri adeguamenti retributivi verificatisi nel corso di tale anno, di cui si è dato conto nel paragrafo precedente.

Tavola 5– Retribuzioni contrattuali: variazioni % tendenziali (anno 2025)

Indici base dicembre 2021=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 gennaio 2026 (ottobre/dicembre 2025)

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

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

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

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

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

[4] Dirigenza pubblica contrattualizzata Aran - Aree.

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

[6] Il valore considera anche il dato della dirigenza della PA.

Per l'*intera economia* essi evidenziano una linea di tendenza in calo, con una graduale decelerazione dal +3,8% di gennaio fino al +2,8% di dicembre, dovuta ad una maggiore intensità di rinnovi nella prima parte dell'anno, seguita da una stabilizzazione nei mesi successivi.

Nel *settore privato* gli aumenti riportano variazioni in leggera crescita nel primo trimestre, poi in decrescita nei successivi nove mesi. In particolare, la sezione dell'*industria* restituisce variazioni (variabili fra il + 4,6% e il +2,2%)

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

fino a maggio superiori sia all'intero settore privato che all'indice generale dell'economia. Il comparto dei *servizi privati* espone valori oscillanti (fra il +4,3% e il +1,8%), molto spesso sotto il valore del macrosettore di riferimento.

Il macro-aggregato del *complesso PA (dirigenti e non dirigenti*), fino a maggio, evidenzia una variazione inferiore all'intera economia, ma da giugno in poi il tendenziale è superiore all'indice generale. Questa tendenza è dovuta all'applicazione, nel corso del 2025, dei rinnovi contrattuali del personale non dirigente e degli altri adeguamenti retributivi che hanno prodotto effetti retributivi concentrati nei mesi centrali e finali dell'anno.

La *dirigenza contrattualizzata Aran* registra variazioni in tendenziale diminuzione: dopo il +3,2% registrato a gennaio, la variazione registrata a dicembre fa segnare un +0,8% a seguito della sottoscrizione del CCNL dell'Area Funzioni Centrali, mentre i minimi aumenti di aprile e giugno sono frutto della corresponsione dell'IVC.

La *dirigenza non contrattualizzata* (Professori e ricercatori universitari, Magistrati e personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine) restituisce aumenti tendenziali in diminuzione dal +5,8% di gennaio al +0,9 di dicembre, in applicazione del DPR del 23 giugno 2025 n. 124 "Recepimento dell'accordo sindacale per il personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, triennio 2022-2024" e del DPCM del 4 luglio 2025 "Adeguamento del trattamento economico del personale non contrattualizzato, a decorrere dal 1° gennaio 2025".

Per il *personale non dirigente non contrattualizzato* (forze armate e dell'ordine) le variazioni registrano una crescita costante dal +2,1% di gennaio fino a raggiungere il +6,4% di dicembre, risultato dell'applicazione del DPR 24 marzo 2025, n. 52 "Recepimento dell'accordo sindacale relativo al triennio 2022-2024 per il personale delle Forze armate" e del DPR 24 marzo 2025, n. 53 "Recepimento degli accordi sindacali relativi al triennio 2022-2024 per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare".

Il *personale non dirigente dei comparti di contrattazione Aran* evidenzia, durante tutto l'anno, una linea di tendenza in aumento: da +1,6% nel primo trimestre fino al +3,2% di dicembre.

Per meglio illustrare come si sono composti, durante il 2025, gli effetti dei rinnovi contrattuali e degli altri adeguamenti retributivi sui comparti Aran - i

quali, lo ricordiamo, hanno portato ad un **+2,2%** di incremento complessivo - la successiva ***Tavola 6*** presenta il dettaglio per singolo comparto.

Tavola 6 – Comparti Aran: variazioni % tendenziali (anno 2025)

Indici base dicembre 2021=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 gennaio 2026 (ottobre/dicembre 2025)

Comparti	gen-25	feb-25	mar-25	apr-25	mag-25	giu-25	lug-25	ago-25	set-25	ott-25	nov-25	dic-25	Media
Funzioni Centrali	2,3	2,3	4,9	6,0	6,0	6,0	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3	6,3	5,4
Funzioni Locali	0,0	0,0	0,0	0,6	0,6	0,6	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,6
Istruzione e Ricerca	2,7	2,7	2,2	2,7	2,7	2,7	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	2,8
Sanità	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5	0,5	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	3,5	0,8
Comparti Aran[1]	**1,6**	**1,6**	**1,6**	**2,1**	**2,1**	**2,1**	**2,5**	**2,5**	**2,5**	**2,5**	**2,5**	**3,2**	**2,2**

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

[1] Personale non dirigente dei comparti di contrattazione Aran

Si vede così che il comparto *Funzioni centrali* è quello che fa registrare l'aumento più elevato (**+5,4%**, in media, rispetto all'anno precedente). Questo aumento è stato determinato:

- nel mese di *gennaio*, dalla "ripresa" dell'erogazione della quota potenziata di IVC 2022-2024[29];
- nel mese di *marzo*, dal CCNL relativo al triennio 2022-2024 sottoscritto il 27 gennaio 2025;
- nel mese di *aprile*, dall'effetto congiunto dell'erogazione dell'IVC 2025-2027 e dell'applicazione del secondo decreto di perequazione delle indennità di amministrazione;
- nel mese di *luglio*, dall'adeguamento dell'IVC 2025-2027.

Segue il comparto *Istruzione e ricerca* (**+2,8%** rispetto al 2024), il cui aumento è ascrivibile alla "ripresa" dell'erogazione della quota potenziata dell'IVC 2022-2024 (gennaio) ed alla corresponsione della nuova IVC 2025-2027 (aprile e luglio). Non sono ancora visibili nei dati 2025 - ma lo saranno nei dati 2026, di cui si darà conto nei prossimi numeri del Rapporto - gli

[29] In proposito, si rinvia a quanto già commentato nel paragrafo precedente.

effetti del rinnovo contrattuale 2022-2024 sottoscritto il 23 dicembre 2025 e quelli del rinnovo 2025-2027 (allo stato, Ipotesi di accordo).

Il comparto *Sanità* (**+0,8%** rispetto al 2024) mostra incrementi, nei mesi di aprile e luglio, determinati dalla corresponsione della nuova IVC 2025-2027 e, nel mese di dicembre, dalla sottoscrizione del CCNL 2022-2024, avvenuta ad ottobre. L'incremento in media annua è risultato comunque limitato, in quanto gli effetti della sottoscrizione del contratto 2022-2024 hanno inciso solo sulla retribuzione di dicembre[30].

Il comparto *Funzioni locali* mostra incrementi determinati esclusivamente dalla corresponsione della nuova IVC 2025-2027 nei mesi di aprile e luglio[31]. Il rinnovo contrattuale 2022-2024 per tale comparto è, infatti, giunto a conclusione solo nel febbraio 2026 e, dunque, non è ancora stato acquisito dai dati qui commentati.

Le variazioni tendenziali annue nel periodo 2016-2025

Per un'*analisi di medio* periodo la ***Tavola 7*** riporta le *variazioni percentuali annue e cumulate* nel periodo che va dal 2016 al 2025. È opportuno ricordare che il valore di incremento rilevato su ciascun anno è ottenuto come media delle variazioni percentuali tendenziali di ciascun mese. Esso rappresenta, dunque, il risultato strutturale dell'anno in termini di aumenti salariali costituendo una buona sintesi dell'effetto degli incrementi lungo l'intero arco dell'anno.

Nel decennio preso in esame, si osserva una *crescita cumulata per l'intera PA* del **15%** di poco inferiore alla crescita fatta registrare dal settore privato (**+16,2%**)[32]. Occorre, tuttavia, rammentare che i rinnovi contrattuali del pubblico impiego hanno accumulato, durante tutto il periodo, forti ritardi, solo parzialmente recuperati nella seconda metà del 2025 e nei primi mesi del 2026, periodo nel quale si è avuta una notevole intensificazione dell'attività

[30] Per il comparto Sanità non si vede alcun effetto circa la ripresa dell'erogazione della quota potenziata dell'IVC 2022-2024 nel mese di gennaio, da parte delle aziende ed enti che avevano scelto di corrispondere l'anticipo nel dicembre 2023, poiché l'Istat ha contabilizzato l'anticipo solo per i settori statali (gli unici obbligati ad erogarlo).

[31] Anche per il comparto Funzioni locali la ripresa dell'erogazione della quota potenziata dell'IVC 2022-2024, per gli enti che avevano corrisposto l'anticipazione a dicembre 2023, non è stata rilevata dall'ISTAT.

[32] La crescita nella PA è stata di poco superiore a quella dei Servizi privati, ma inferiore a quella dell'Industria.

negoziale in sede Aran[33]. È prevedibile – se vi sarà una maggiore continuità nei rinnovi, come sembra emergere da alcune evidenze dell'ultimo periodo[34] - che questa differenza possa essere riassorbita nell'anno in corso.

Tavola 7 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % annue e cumulate

Indici base dicembre 2021=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 gennaio 2026
(ottobre/dicembre 2025)

	Variazioni percentuali annue e cumulate										
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	*2025/2015*
Settore privato (non dirigenti)[1]	**0,8**	**0,7**	**1,1**	**0,8**	**0,7**	**0,9**	**1,0**	**2,2**	**3,9**	**3,2**	**16,2**
Industria	0,5	0,5	0,9	1,0	0,8	1,1	1,5	3,2	4,7	3,3	18,8
Servizi privati	1,0	0,9	1,3	0,6	0,6	0,7	0,5	1,3	3,4	3,0	13,9
P.A. (non dirigenti)	**0,0**	**0,1**	**2,7**	**1,9**	**0,2**	**0,0**	**1,1**	**5,3**	**0,1**	**2,7**	**14,9**
Comparti di contrattazione collettiva[2]	0,0	0,0	2,2	1,8	0,2	0,0	0,8	5,7	0,6	2,2	14,3
Altri comparti pubblici [3]	0,0	0,8	4,6	1,9	0,2	0,0	2,3	4,0	-2,1	4,6	17,2
P.A. (dirigenti)	**-0,2**	**0,0**	**0,1**	**0,6**	**4,7**	**3,1**	**0,7**	**0,5**	**3,7**	**1,9**	**15,8**
Dirigenti contrattualizzati [4]	0,0	0,0	0,0	0,7	6,2	3,7	0,2	0,3	4,5	1,0	17,6
Altri dirigenti comparti pubblici [5]	-0,7	0,0	0,2	0,3	1,3	1,9	1,6	0,9	2,0	3,9	12,0
Complesso P.A. (dir. e non dir.)	**0,0**	**0,1**	**2,2**	**1,6**	**0,9**	**0,5**	**1,0**	**4,4**	**0,7**	**2,6**	**15,0**
Indice generale economia [6]	**0,5**	**0,6**	**1,4**	**1,0**	**0,7**	**0,8**	**1,0**	**2,8**	**3,0**	**3,1**	**16,0**
Inflazione [7]	**-0,1**	**1,2**	**1,2**	**0,6**	**-0,2**	**1,9**	**8,1**	**5,7**	**1,0**	**1,5**	**22,6**

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] Fonte: ISTAT, Indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, aggiornato al comunicato del 16 aprile 2026.

La tavola mostra altresì una *crescita più elevata per la dirigenza PA* (**+15,8%**) rispetto al personale non dirigente PA (**+14,9%**). La maggior

[33] Come si è visto, tutti i CCNL dei comparti Aran sono in attesa di rinnovo, a fronte dei 48 contratti su 75 attualmente in vigore nel settore privato, i quali regolano il trattamento economico di circa 7,6 milioni di dipendenti (pari al 57,8% del totale ed al 55,5% del monte retributivo complessivo).

[34] Degno di nota è il fatto che per la prima volta, da almeno un paio di decenni, un accordo di grande rilievo – quello del comparto Istruzione e ricerca, che interessa circa 1.300.000 lavoratori (la metà di tutto il pubblico impiego contrattualizzato) - è stato concluso dopo meno di un anno e mezzo dall'avvio del triennio contrattuale. Circa le condizioni strutturali che renderebbero possibile, in questa fase, una maggiore continuità nei rinnovi, si rammenta il fatto che il quadro complessivo delle risorse disponibili per la definizione dei contratti collettivi nazionali del triennio 2025-2027 si caratterizza, rispetto alle tornate contrattuali precedenti, per una maggiore semplicità e linearità. A differenza di quanto avvenuto nei precedenti trienni, nei quali le risorse sono state definite attraverso una successione di quattro leggi di bilancio, per il triennio 2025-2027 (e per il successivo 2028-2030) il quadro finanziario è stato definito, integralmente e fin dall'inizio, dalla Legge di Bilancio per l'anno 2025. Si rinvia, per approfondimenti, al Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti, n. 1/2024 (https://www.aranagenzia.it/pubblicazioni-e-statistiche/rapporti-temrapporto-semestraleatici-2/2024-3/).

crescita della dirigenza è imputabile essenzialmente al dato dei dirigenti contrattualizzati (+17,6%). Come già documentato in precedenti numeri del presente Rapporto, si tratta di un incremento dovuto, in buona parte, al dato dell'anno 2020 (+6,2%), incremento sul quale ha influito significativamente il rinnovo del CCNL Area Sanità 2016-2018 (sottoscritto il 19/12/2019), i cui effetti si sono prodotti proprio sul 2020. Va ricordato, però, che una parte importante della crescita 2020 delle "retribuzioni contrattuali" dell'Area Sanità - i cui occupati rappresentano più dell'80% di tutta la dirigenza contrattualizzata - si deve al trasferimento di risorse dalla retribuzione di posizione parte variabile (la cui dinamica non è registrata nelle retribuzioni contrattuali) alla retribuzione di posizione parte fissa (la quale è, invece, registrata dalle retribuzioni contrattuali). Dunque, l'incremento del 6,2% del 2020 per la dirigenza contrattualizzata non riflette pienamente un reale incremento della retribuzione complessiva, ma rappresenta, per una quota significativa, un trasferimento di risorse da voci non ricomprese nella nozione di "retribuzione contrattuale" a voci che invece vi sono ricomprese.

Il *raffronto con l'inflazione* (ultima riga di tavola 7), mostra una crescita nominale dei salari inferiore all'inflazione cumulata di tutto il periodo. Ciò vale - in misura sostanzialmente analoga - tanto per il settore privato quanto per il settore pubblico. Su questo esito, hanno influito in modo determinante i picchi di inflazione registrati nel biennio 2022-2023. Il rallentamento dell'inflazione nel corso del 2023 ha comunque consentito una riduzione della distanza tra la dinamica dei prezzi e quella delle retribuzioni contrattuali, anche per effetto della maggior crescita di queste ultime nel 2024 e nel 2025.

Di un certo interesse sono anche le evidenze mostrate nella successiva ***Tavola 8***, la quale scompone, per ciascuno dei quattro comparti di contrattazione, i dati aggregati rilevati per il complesso del personale non dirigente che applica i contratti Aran (quarta riga di tavola 7).

In primo luogo, necessitano di una spiegazione i *dati negativi rilevati nel 2024 per Funzioni centrali e Istruzione e ricerca*, dai quale si evince una riduzione delle retribuzioni contrattuali del 2024 rispetto al 2023. Per contestualizzarne la portata, va però precisato che si tratta degli effetti - già commentati nel paragrafo sulle variazioni tendenziali del 2025 oltreché in precedenti numeri del presente Rapporto - del cosiddetto decreto anticipi: l'anticipo di "cassa" nel mese di dicembre 2023, dell'intera quota potenziata dell'IVC 2022-2024 di "competenza" del 2024, ha infatti determinato, in tale anno, una riduzione delle retribuzioni contrattuali. Effetto opposto di crescita

anomala - come già in precedenza commentato - ha prodotto la ripresa dell'erogazione di tale quota nel 2025. Questi andamenti "anomali" si sono verificati solo per il personale statale, che costituisce la quota maggioritaria del personale delle Funzioni centrali e quella largamente preponderante del comparto Istruzione e ricerca. Non sono invece rilevati per Funzioni locali e Sanità - comparti nei quali non è presente personale statale e che avevano, dunque, solo la facoltà di erogare gli anticipi - a motivo della convenzione statistica adottata dall'Istat, che ha rilevato gli effetti del decreto anticipi solo per i settori che erano obbligati a darvi corso.

Tavola 8 – Retribuzioni contrattuali: variazioni % annue e cumulate per il personale non dirigente dei comparti di contrattazione Aran

Indici base dicembre 2021=100. Dati aggiornati al comunicato stampa Istat del 29 gennaio 2026 (ottobre/dicembre 2025)

Comparti	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	*2025/2015*
Funzioni Centrali	0,0	0,0	3,2	1,0	0,2	0,0	3,7	4,8	-1,6	5,4	17,7
Funzioni Locali	0,0	0,0	2,1	1,9	0,2	0,0	0,3	4,2	3,3	0,6	13,4
Istruzione e Ricerca	0,0	0,0	2,2	1,9	0,2	0,0	0,3	6,3	-0,8	2,9	13,4
Sanità	0,0	0,0	2,1	1,9	0,2	0,0	1,3	5,4	3,2	0,8	15,7
Comparti di contrattazione collettiva[1]	**0,0**	**0,0**	**2,2**	**1,8**	**0,2**	**0,0**	**0,8**	**5,7**	**0,6**	**2,2**	**14,3**

Fonte: Elaborazioni Aran su dati Istat.

[1] Personale non dirigente dei comparti di contrattazione Aran

Un secondo elemento degno di nota, sono le *differenze di crescita cumulata tra i comparti di contrattazione*. Si vede così che il comparto che registra la maggior crescita è quello delle Funzioni centrali (**+17,7%**), seguito da Sanità (**+15,7%**) e da Funzioni locali e Istruzione e ricerca (entrambi appaiati al **+13,4%**).

Per contestualizzare queste differenze è necessario, tuttavia, osservare che il comparto Funzioni centrali è in vantaggio di un contratto collettivo nazionale rispetto agli altri, dato che il rinnovo 2022-2024 è stato sottoscritto il 27 gennaio 2025 ed ha prodotto effetti da marzo 2025 (quindi, per buona parte dell'anno). Per Sanità, il contratto 2022-2024 è stato sottoscritto il 27 ottobre 2025, ma con effetti solo da dicembre. Infine, per Istruzione e ricerca - che ha sottoscritto il rinnovo 2022-2024 il 23 dicembre 2025 - e Funzioni locali (rinnovo sottoscritto il 1° aprile 2026) gli aumenti a valere sul triennio 2022-

2024 non hanno prodotto alcun effetto sui dati qui commentati (fatta eccezione per l'IVC)[35].

Il vantaggio di un contratto non spiega, tuttavia, l'intera differenza rilevata. Un altro elemento di spiegazione è ravvisabile, per quanto concerne le Funzioni centrali, nei decreti di perequazione delle indennità di amministrazione dei Ministeri[36], i cui effetti di crescita salariale sul comparto valgono circa 2 punti percentuali. Per quanto concerne la Sanità, il differenziale rispetto agli altri due comparti con crescite più basse, è in parte riconducibile ai provvedimenti normativi che hanno stanziato risorse specifiche per alcune indennità fisse[37] e che hanno avuto analoghi effetti di crescita (circa 2%).

Un altro dato da tener presente, ai fini della corretta interpretazione delle evidenze fornite, è che le retribuzioni contrattuali - come più volte si è avuto modo di spiegare – non includono tutte le voci della retribuzione. Quindi, le differenze salariali rilevate non annoverano la crescita che ha riguardato le voci di salario accessorio, per effetto dei disposti normativi che hanno consentito, in deroga agli ordinari limiti di legge, maggiori stanziamenti dei Fondi risorse decentrate[38].

[35] Gli effetti si vedranno dal 2026.

[36] DPCM 23 dicembre 2021 e DPCM 27 dicembre 2024.

[37] Si fa riferimento agli stanziamenti aggiuntivi, rispetto alle ordinarie risorse contrattuali, per l'indennità di specificità infermieristica e per l'indennità di tutela del malato e di protezione della salute previsti nelle ultime leggi di bilancio.

[38] Solo per citare alcuni esempi, nella dinamica delle retribuzioni contrattuali non sono stati contabilizzati gli incrementi prodotti dalle risorse stanziate per l'indennità di pronto soccorso nel comparto Sanità oppure gli incrementi dei Fondi retribuzioni decentrate, in deroga ai tetti di legge, previsti per Funzioni centrali e Funzioni locali nel cosiddetto decreto PA dello scorso anno (DL. n. 25/2025). Si è visto per Funzioni centrali, nella prima parte di questo Rapporto, che la dinamica dei trattamenti accessori può assumere un certo rilievo.

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	110,9	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1
nov.	99,9	101,0	103,9	108,5	111,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,4
dic.	100,0	101,1	104,3	108,6	111,5	0,1	0,1	0,4	0,2	0,1

	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	2,3	0,8	1,0	1,9	3,7	3,5
nov.	0,9	1,1	2,8	4,4	2,7	0,8	1,0	2,1	3,9	3,3
dic.	1,0	1,0	3,2	4,1	2,6	0,9	1,0	2,2	3,9	3,2

	Riepilogo annuale [5]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	99,7	100,7	102,9	106,9	110,4
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)					Var. % congiunturali [2]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	99,9	100,1	104,0	105,6	107,9	0,5	0,1	1,5	-11,7	1,3
feb.	99,9	100,1	104,2	106,0	107,9	0,0	0,0	0,2	0,3	0,0
mar.	99,9	100,1	104,2	106,2	108,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2
apr.	99,9	100,5	104,2	106,2	108,5	0,0	0,2	0,0	0,0	0,5
mag.	99,9	100,5	104,2	106,2	108,5	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
giu.	99,9	100,5	104,2	106,2	109,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
lug.	99,9	101,4	104,2	106,2	109,4	0,0	0,8	0,0	0,1	0,3
ago.	99,9	101,4	104,2	106,3	109,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	99,9	101,4	104,2	106,3	109,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
ott.	100,0	101,4	104,2	106,5	109,5	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0
nov.	100,0	102,2	104,2	106,5	109,5	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0
dic.	100,0	102,4	120,1	106,5	110,0	0,0	0,2	15,2	0,0	0,4

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

	Riepilogo annuale [5]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	101,0	105,5	106,2	108,9
b. Variazione % su anno precedente	0,5	1,0	4,4	0,7	2,6
- 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	2,3

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)					Var. % congiunturali [2]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	100,0	100,0	100,3	102,3	105,6	3,7	0,0	0,0	0,6	0,1
feb.	100,0	100,0	100,3	105,1	105,6	0,0	0,0	0,0	2,8	0,0
mar.	100,0	100,0	100,3	105,1	105,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,2	100,3	105,1	106,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,3
mag.	100,0	100,2	100,3	105,1	106,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,2	100,3	105,1	106,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	100,3	100,3	105,1	106,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2
ago.	100,0	100,3	100,3	105,3	106,2	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
set.	100,0	100,3	100,3	105,4	106,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
ott.	100,0	100,3	100,3	105,4	106,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	100,0	100,3	100,3	105,4	106,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,0	100,3	102,1	105,4	106,3	0,0	0,0	1,7	0,0	0,1

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

	Riepilogo annuale [5]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	100,2	100,5	105,0	106,0
b. Variazione % su anno precedente	3,7	0,2	0,3	4,5	1,0
- 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	0,6

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	108,1	1,0	0,0	0,0	3,7	0,0
nov.	100,0	101,4	101,7	107,1	108,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
dic.	100,0	101,4	101,8	107,1	108,1	0,0	0,0	0,1	0,0	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	0,9	1,4	1,8	1,1	1,2	4,6
nov.	2,5	1,4	0,3	5,3	0,9	1,7	1,7	1,0	1,6	4,3
dic.	2,5	1,4	0,4	5,3	0,9	1,9	1,6	0,9	2,0	3,9

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

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]

Agg.to: comunicato stampa 29 gennaio 2026 (ottobra/dicembre 2025)

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	110,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	100,0	102,6	104,9	106,6	110,1	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0
dic.	100,0	102,8	124,1	106,6	110,7	0,0	0,2	18,3	0,0	0,5

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	3,3	0,0	0,7	3,8	3,2	0,9
nov.	0,0	2,6	2,3	1,6	3,3	0,0	0,9	3,8	3,2	1,0
dic.	0,0	2,8	22,2	-14,1	3,8	0,0	1,1	5,3	0,1	2,7

Riepilogo annuale [5]

	2021	2022	2023	2024	2025
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	101,1	106,5	106,6	109,4
b. Variazione % su anno precedente	0,0	1,1	5,3	0,1	2,7
- 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	2,7

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]

	Numeri indice (dic. 2021 = 100)					Var. % congiunturali [2]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	100,0	100,0	104,8	107,0	108,7	0,0	0,0	2,4	-12,5	1,4
feb.	100,0	100,0	105,1	107,0	108,7	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
mar.	100,0	100,0	105,1	107,2	108,9	0,0	0,0	0,0	0,3	0,2
apr.	100,0	100,4	105,1	107,2	109,5	0,0	0,4	0,0	0,0	0,6
mag.	100,0	100,4	105,1	107,2	109,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,4	105,1	107,2	109,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
lug.	100,0	101,0	105,1	107,2	109,9	0,0	0,5	0,0	0,0	0,4
ago.	100,0	101,0	105,1	107,2	109,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	101,0	105,1	107,2	109,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
ott.	100,0	101,0	105,1	107,2	109,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
nov.	100,0	102,2	105,1	107,2	109,9	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0
dic.	100,0	102,4	122,3	107,2	110,6	0,0	0,1	16,4	0,0	0,6

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

	Riepilogo annuale [5]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100	100,8	106,5	107,2	109,6
b. Variazione % su anno precedente	0,0	0,8	5,7	0,7	2,2
- 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	2,2

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.

Retribuzioni contrattuali del personale non dirigente 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.	100,0	100,5	104,1	104,1	106,4	0,0	0,5	0,0	-20,7	2,1
feb.	100,0	100,5	104,1	104,1	106,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
mar.	100,0	100,5	104,1	104,1	106,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
apr.	100,0	100,7	104,1	104,1	106,8	0,0	0,2	0,0	0,0	0,4
mag.	100,0	100,7	104,1	104,1	106,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
giu.	100,0	100,7	104,1	104,1	110,2	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2
lug.	100,0	103,9	104,1	104,1	110,5	0,0	3,1	0,0	0,0	0,3
ago.	100,0	103,9	104,1	104,1	110,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
set.	100,0	103,9	104,1	104,1	110,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
ott.	100,0	104,1	104,1	104,1	110,8	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0
nov.	100,0	104,1	104,1	104,1	110,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
dic.	100,0	104,1	131,4	104,1	110,8	0,0	0,0	26,2	0,0	0,0

	Var. % tendenziali [3]					Var. % medie annue [4]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
gen.	0,0	0,5	3,5	0,0	2,1	0,1	0,1	2,6	3,7	-2,0
feb.	0,0	0,5	3,5	0,0	2,1	0,1	0,1	2,8	3,4	-1,8
mar.	0,0	0,5	3,5	0,0	2,1	0,1	0,1	3,1	3,1	-1,6
apr.	0,0	0,8	3,3	0,0	2,5	0,0	0,2	3,3	2,8	-1,4
mag.	0,0	0,8	3,3	0,0	2,5	0,0	0,3	3,5	2,5	-1,2
giu.	0,0	0,8	3,3	0,0	5,8	0,0	0,3	3,7	2,2	-0,7
lug.	0,0	3,3	0,2	0,0	6,1	0,0	0,6	3,4	2,2	-0,2
ago.	0,0	3,3	0,2	0,0	6,1	0,0	1,0	3,1	2,2	0,3
set.	0,0	3,3	0,2	0,0	6,4	0,0	1,3	2,8	2,2	0,8
ott.	0,0	4,1	0,0	0,0	6,4	0,0	1,6	2,4	2,2	1,3
nov.	0,0	4,1	0,0	0,0	6,4	0,0	2,0	2,1	2,2	1,9
dic.	0,0	4,1	26,2	-20,7	6,4	0,0	2,3	4,0	-2,1	4,6

	Riepilogo annuale [5]				
	2021	*2022*	*2023*	*2024*	*2025*
a. Numeri indice (dic. 2021 = 100)	100,0	102,3	106,4	104,1	108,9
b. Variazione % su anno precedente	0,0	2,3	4,0	-2,1	4,6
- 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	4,6

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.