

# GLI INDICI DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI

La nuova base dicembre 2015

■ L'Istituto nazionale di statistica avvia la pubblicazione delle nuove serie - con base di riferimento dicembre 2015 - degli indici delle retribuzioni contrattuali. La base precedente era dicembre 2010.

■ Il periodico cambiamento della base si rende necessario per tenere conto delle modifiche intervenute nella struttura dell'occupazione dipendente e per migliorare la misurazione dei diversi elementi che contribuiscono a determinare il valore della retribuzione lorda contrattuale. L'operazione di ribasamento consente, quindi, di mantenere elevata la capacità dell'indice di rappresentare l'andamento congiunturale delle retribuzioni contrattuali.

■ L'anno di riferimento della nuova base è il 2015, in analogia a quanto stabilito per gli altri indicatori congiunturali. Occorre, tuttavia, ricordare che l'indice delle retribuzioni contrattuali è strettamente legato al contesto normativo nazionale e non è incluso tra quelli sottoposti ai Regolamenti europei.

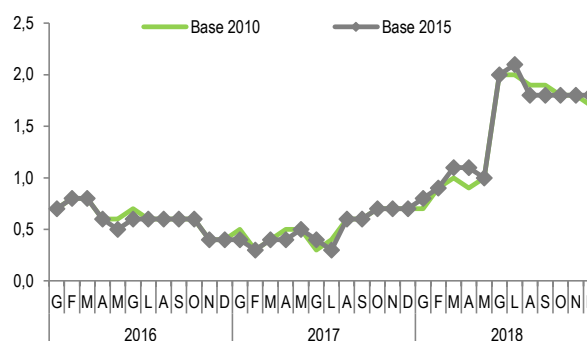
■ Le nuove serie degli indici delle retribuzioni contrattuali sono calcolate a partire da gennaio 2015; pertanto, tali indici sostituiscono per tutto il periodo compreso tra il 2015 e il 2018, i corrispondenti indici mensili già pubblicati (base 2010). Tuttavia, soltanto a partire da gennaio 2019 le serie dell'indice espresse nella nuova base sono idonee a produrre gli effetti giuridici ad essi attribuiti.

■ Le innovazioni introdotte con il passaggio alla nuova base riguardano: l'aggiornamento del numero di contratti seguiti dall'indagine, la revisione delle voci retributive considerate e la determinazione della nuova struttura occupazionale che rappresenta il sistema di ponderazione.

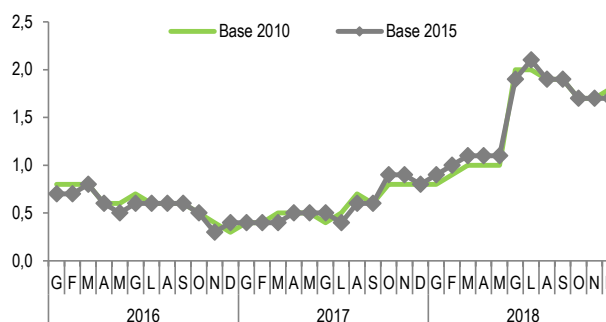
■ Il confronto tra le variazioni tendenziali degli indici delle retribuzioni contrattuali orarie (Grafico 1) e per dipendente (Grafico 2) delle due serie, nel periodo 2016-2018, mostra un elevato grado di accostamento. Nelle retribuzioni per dipendente si osservano maggiori differenze, comunque contenute in un decimo di punto percentuale, mentre nelle retribuzioni orarie le due basi si discostano in meno occasioni e solo in un mese la differenza è pari a due decimi di punto.

■ Le serie storiche per contratto e gruppo Ateco sono pubblicate nel corporate datawarehouse [I.Stat](http://www.istat.it), accessibile dalla home page di [www.istat.it](http://www.istat.it). Sul sito [Rivaluta](http://www.istat.it) sono rese disponibili le serie storiche raccordate degli indici delle retribuzioni contrattuali per contratto.

**GRAFICO 1 - INDICE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI ORARIE, CONFRONTO TRA LA DINAMICA IN BASE DICEMBRE 2010 E BASE DICEMBRE 2015. Gennaio 2016-dicembre 2018, variazioni percentuali sullo stesso mese dell'anno precedente.**



**GRAFICO 2 - INDICE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER DIPENDENTE, CONFRONTO TRA LA DINAMICA IN BASE DICEMBRE 2010 E BASE DICEMBRE 2015. Gennaio 2016-dicembre 2018, variazioni percentuali sullo stesso mese dell'anno precedente.**



## Caratteristiche generali degli indici

Nell'ambito del sistema di informazioni di carattere congiunturale sul mercato del lavoro, l'Istat produce indicatori mensili sulle Retribuzioni contrattuali, determinati a partire dalle misure tabellari previste negli accordi collettivi nazionali di lavoro (CCNL). Tali indicatori fanno riferimento a un concetto di "prezzo" della prestazione di lavoro alle dipendenze, diverso da quello relativo alle retribuzioni complessive o di fatto rilevate presso le imprese, in quanto riferito a un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica, livello di inquadramento contrattuale e anzianità media. Da ciò ne deriva che gli indici delle retribuzioni contrattuali, al contrario di quelli di fatto, non sono influenzati da variazioni nella composizione degli occupati, da specificità aziendali, dalla quantità di ore effettivamente lavorate e dalla corresponsione di specifiche voci retributive di carattere non continuativo (arretrati, una tantum, premi, straordinario, eccetera).

La scelta del mese di dicembre come base di calcolo degli indicatori, già adottata nelle precedenti serie (dicembre 1995, dicembre 2000, dicembre 2005, dicembre 2010), anziché all'intero anno<sup>1</sup>, è da porre in relazione alle caratteristiche dell'indicatore che non presenta componenti stagionali in quanto riferito alla retribuzione annua resa mensile.

*I numeri indice delle retribuzioni contrattuali per dipendente* forniscono una misura delle variazioni dei compensi che spetterebbero, nell'arco di un anno, al lavoratore dipendente in base a quanto stabilito dai contratti nazionali di lavoro e dalla normativa vigente. La retribuzione annuale desunta dai contratti nazionali viene resa mensile, cioè calcolata come dodicesimo della retribuzione spettante in un anno (Prospetto 2). Gli indici delle retribuzioni contrattuali per dipendente prendono a riferimento le unità di lavoro equivalenti (Ula), ovvero i dipendenti a tempo pieno e i part time riportati a unità di lavoro, senza considerare alcuna detrazione per eventuali periodi di assenza o altre riduzioni di orario non retribuite.

*I numeri indice della durata contrattuale del lavoro* forniscono una misura mensile delle variazioni della quantità di lavoro che i dipendenti sono tenuti a prestare per contratto nel corso dell'anno. Analogamente ai precedenti indicatori, anch'essi sono calcolati, a livello elementare, a partire dal numero di ore dovute per contratto nell'intero anno, al netto delle ore retribuite ma non lavorate per ferie, festività e permessi retribuiti stabiliti dagli accordi<sup>2</sup>.

*L'indice delle retribuzioni orarie contrattuali*, ottenuto come rapporto tra ciascun indice elementare delle retribuzioni per dipendente e il corrispondente indice della durata contrattuale, misura mensilmente le variazioni della retribuzione da corrispondere ai lavoratori dipendenti, per ciascuna ora di lavoro prestata.

Per la costruzione dei numeri indice "elementari" (riferiti ai livelli di inquadramento stabiliti nei singoli contratti collettivi, separatamente per operai e impiegati), la retribuzione di ciascun mese viene rapportata alla corrispondente retribuzione del periodo di base (dicembre 2015). Gli indici elementari così costruiti vengono aggregati per ottenere indici medi per qualifica (operai, impiegati, complesso), per contratto, per comparto, per settore, sino ad arrivare all'indice generale.

Per tutte le aggregazioni previste viene utilizzato un sistema di ponderazione fisso (Laspeyres), i cui elementi si riferiscono alla situazione rilevata nel periodo di base. Il sistema di ponderazione per la sintesi degli indici delle retribuzioni per dipendente si basa sui "monti salariali", determinati come prodotto tra il valore della retribuzione e il corrispondente numero di unità di lavoro dipendenti. Per quanto riguarda la sintesi dei numeri indice della durata contrattuale del lavoro, il sistema di ponderazione viene costruito sulla base dei "monti orari", ottenuti dal prodotto delle ore contrattuali annue e il corrispondente numero di dipendenti.

Poiché l'indice delle retribuzioni contrattuali è costruito con riferimento a una struttura fissa, la sua capacità di riflettere l'evoluzione delle retribuzioni definite nei contratti risente dei mutamenti presenti nel mercato del lavoro. Mano a mano che ci si allontana dall'anno base, il grado di rappresentatività degli elementi costitutivi dell'indicatore (struttura di ponderazione, insieme dei contratti seguiti e numerosità degli occupati per livello contrattuale), tende a diminuire. Per tale ragione viene effettuato l'aggiornamento dell'anno base periodicamente, di norma ogni cinque anni.

<sup>1</sup> Nel seguito spesso si trascurerà, per semplicità di esposizione, il riferimento al mese di dicembre, usando la dizione "base 2015".

<sup>2</sup> Nell'appendice C è riportata l'informazione sull'orario annuo lordo e netto per contratto e qualifica con riferimento al 2015.

## Elementi contrattuali considerati negli indici mensili

Per ciascun livello di inquadramento del personale dipendente, previsto nei contratti collettivi nazionali di lavoro considerati dall'indagine (non sono seguiti i contratti dei dirigenti né la parte relativa agli apprendisti), viene calcolata ogni mese la retribuzione annua pro capite spettante, sulla base delle misure tabellari in vigore.

La retribuzione presa a riferimento tiene conto degli elementi retributivi presenti negli accordi collettivi che hanno carattere generale e continuativo, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno. Sono esclusi pertanto gli straordinari, gli emolumenti stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale o decentrata e gli importi corrisposti a titolo di arretrati e una tantum<sup>3</sup>. Le voci retributive sono sintetizzate nel prospetto 2.

### PROSPETTO 2. ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE CONSIDERATI NEGLI INDICATORI

1	Paga base (minimi tabellari)
2	Indennità di contingenza (gli importi sono congelati ai livelli conseguiti nel novembre 1991; numerosissimi sono i comparti nei quali la contrattazione ne ha previsto il conglobamento nella paga base)
3	Scatti di anzianità/Ria (importo corrispondente, generalmente, ad una anzianità media fissa pari ad 8 anni)
4	Indennità di turno (nei comparti in cui la dimensione del fenomeno assume un significato apprezzabile)
5	Indennità per attività particolari (nei comparti in cui risulta possibile stimarne un importo adeguato con riferimento a particolari figure contrattuali)
6	Eventuali superminimi contrattuali
7	Elemento distinto della retribuzione
8	Anticipazioni e indennità di vacanza contrattuale
9	Assegni <i>ad personam</i> (generalmente determinati in occasione di operazioni di "reinquadramento") previsti da una nuova normativa contrattuale nazionale
<b>A</b>	<b>Retribuzione mensile (somma delle voci da 1 a 9)</b>
10	Rateo di giornate festive pagate
11	Rateo di 13ma mensilità
12	Rateo di 14ma e di eventuali altre mensilità aggiuntive
13	Rateo di eventuali altri istituti a carattere annuale
<b>B</b>	<b>Totale su base mensile dei ratei degli importi annuali (somma delle voci da 10 a 13)</b>
<b>A+B</b>	<b>Retribuzione mensile (somma delle voci da 1 a 13)</b>

In generale sono comuni a tutti i contratti i seguenti elementi: paga base, indennità di contingenza, elemento distinto della retribuzione. Per quanto riguarda gli altri elementi la struttura retributiva varia da contratto a contratto.

La valutazione dell'incidenza dei turni e della percentuale di percettori delle indennità da includere tra le voci retributive è effettuata a partire dalle informazioni rese disponibili dalle associazioni di categoria.

La durata annua del lavoro è costituita dal numero di ore dovute per contratto nell'anno, al netto delle ore retribuite ma non lavorate per ferie, festività e permessi retribuiti stabiliti dagli accordi. Gli elementi presi in considerazione per il calcolo della durata annua sono i seguenti:

<sup>3</sup> Arretrati e una tantum stabiliti dalla contrattazione di primo livello sono contabilizzati nelle retribuzioni contrattuali annue di cassa e competenza.

1. Ore settimanali contrattuali
2. Ferie
3. Festività infrasettimanali e recupero festività soppresse
4. Ore di assemblea
5. Ore di studio
6. Ore di riduzione del monte annuo, usufruite come permessi retribuiti.

### **La definizione dei contratti collettivi di riferimento per il calcolo degli indici**

Per ogni settore di attività economica, i contratti collettivi nazionali di lavoro considerati nella rilevazione sono i più rappresentativi in termini occupazionali (*criterio di rappresentatività*). Nel selezionarli si utilizza, in generale, il criterio di inserire solo quelli che assumono un ruolo di guida rispetto agli altri del medesimo settore, poiché ai secondi vengono applicati sostanzialmente gli stessi miglioramenti economici di base, eventualmente con limitati sfasamenti temporali. Tale criterio fa sì che la dinamica del contratto *leader* venga attribuita anche ai dipendenti regolati dai contratti a esso associati.

L'operazione di aggiornamento della base costituisce l'occasione per riesaminare l'insieme dei contratti monitorati ed eventualmente estendere l'indagine a nuovi comparti di contrattazione, non considerati in precedenza, escludendone alcuni poco rilevanti in termini occupazionali.

L'insieme dei contratti seguiti dall'indagine ha subito limitate variazioni. Riguardo al settore privato sono stati inclusi due nuovi contratti: il contratto specifico di lavoro per i dipendenti del gruppo Fiat (che dal 2012 non sono più regolati dal CCNL metalmeccanica industria) e il contratto per i dipendenti delle farmacie private. Nel contempo, nessuno di quelli già monitorati è stato escluso.

Il numero totale dei contratti rilevati, tuttavia, risulta diminuito in seguito all'unificazione di accordi prima separati. Si tratta nello specifico dei:

- Contratto per il personale mobilità/ Area contrattuale delle attività ferroviarie che regola anche i dipendenti delle società dei servizi di appalto dalle Ferrovie;
- Contratto dei trasporti marittimi che comprende sia la sezione del personale navigante sia quella del personale di terra;
- Contratto del trasporto aereo-parte specifica vettori che ha riunito i piloti, gli assistenti di volo e il personale di terra (operai e impiegati).

A seguito dei cambiamenti introdotti, i contratti nazionali monitorati nel settore privato sono 58 (Prospetto 4) a fronte di circa 280 contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente censiti<sup>4</sup>. Solo per i comparti dell'agricoltura e delle costruzioni, oltre al contratto nazionale vengono considerati anche gli accordi provinciali (nel comparto dell'agricoltura i minimi tabellari sono regolati a bienni alterni dal contratto nazionale e da quello provinciale), le cui clausole danno luogo a una componente retributiva che integra la parte contrattuale.

L'indagine segue, per ciascun accordo considerato, le retribuzioni lorde per tutte le categorie di inquadramento previste del personale dipendente, a eccezione di quelle degli apprendisti.

Per il settore pubblico sono stati confermati i contratti già monitorati, per quello degli enti di ricerca sono stati inclusi anche ricercatori e tecnologi. Sono stati invece esclusi alcuni ambiti contrattuali caratterizzati da un'elevata specificità delle regole adottate per l'aggiornamento delle retribuzioni (è il caso dei dipendenti delle regioni a statuto speciale) o da un'esigua numerosità del personale regolato dal contratto.

Solo per la pubblica amministrazione i contratti relativi alle figure dirigenziali, pur non entrando nel calcolo degli indici, sono monitorati mensilmente, al fine di fornire un quadro complessivo della dinamica retributiva di primo livello.

<sup>4</sup> Si fa riferimento all'elenco specifico riportato nel documento tecnico per la compilazione dei flussi delle denunce retributive e contributive individuali mensili UNIEMENS (individuale) del 24/04/2015 che aggiorna la Circolare Inps 03/05/1999, n.100. La lista dei CCNL risulta, anche nelle versioni più recenti non allineata all'evoluzione della contrattazione collettiva nazionale.

Rispetto al totale dei dipendenti pubblici rilevati nel Conto Annuale a dicembre 2015, quelli non presenti nell'indagine rappresentano all'incirca il 3,8% (Prospetto 3).

**PROSPETTO 3. CATEGORIE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ESCLUSE DALL'INDAGINE – Numero di dipendenti (valori assoluti)**

Categorie	Base 2010	Base 2015
Regioni a Statuto Speciale	73.086	91.774
Segretari Comunali	3.452	3.230
Professionisti del comparto Enti pubblici non economici	2.312	2.058
Enti Articolo 70	4.117	1.194
Enti Articolo 60	5.017	9.370
Carriera diplomatica	909	917
Carriera prefettizia	1.403	1.197
Carriera penitenziaria	432	335
Autorità indipendenti	1.523	2.155
<b>TOTALE ESCLUSI</b>	<b>92.251</b>	<b>112.230</b>

Complessivamente, ai fini del calcolo dell'indice mensile sono considerati 73 accordi (erano 75 per la base precedente): rispettivamente due nell'agricoltura; 24 nell'industria; 32 nei servizi privati e 15 nella pubblica amministrazione. (Prospetto 4).

**PROSPETTO 4. STRUTTURA DELL'INDICE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI – CONFRONTO TRA LE DUE BASI - Contratti, dipendenti e monte retributivo**

Raggruppamenti principali di contratto	Base 2010			Base 2015		
	Contratti	Dipendenti	% monte retributivo	Contratti	Dipendenti	% monte retributivo
Agricoltura	2	347.611	1,80	2	326.913	1,90
Industria	23	4.616.503	33,94	24	4.179.655	34,19
Servizi privati	35	5.008.944	37,25	32	5.032.302	39,53
Totale settore privato	60	9.973.058	72,99	58	9.538.870	75,62
Pubblica amministrazione	15	2.915.224	27,01	15	2.825.142	24,38
<b>Totale economia</b>	<b>75</b>	<b>12.888.282</b>	<b>100,00</b>	<b>73</b>	<b>12.364.012</b>	<b>100,00</b>

Per la costruzione dell'indice in base 2015, si tiene conto complessivamente del trattamento economico di 2.855 figure, individuate all'interno di ogni contratto dalla qualifica e dai livelli di inquadramento a cui corrisponde una diversa misura retributiva tabellare di base (Prospetto 5).

Delle figure monitorate, 1.333 sono definite a livello nazionale mentre le restanti 1.522 sono definite a livello territoriale<sup>5</sup>. A livello nazionale sono monitorate anche 85 figure relative ai dirigenti pubblici che, come segnalato sopra, non rientrano nel calcolo dell'indice mensile.

<sup>5</sup> In dettaglio sono 1.123 per l'agricoltura e 399 per il settore edile.

**PROSPETTO 5. – NUMERO DI FIGURE PER QUALIFICA E SETTORE: CONFRONTO TRA LA BASE 2015 E QUELLA 2010** (valori assoluti)

Raggruppamenti principali di contratto	Base 2010			Base 2015		
	Operai	Impiegati	Totale	Operai	Impiegati	Totale
Agricoltura	981	114	1.095	991	132	1.123
Industria	620	425	1.045	623	316	939
Servizi privati	160	280	440	171	295	466
Pubblica amministrazione	-	392	392	-	412	412
<i>Di cui Dirigenti contrattualizzati</i>	-	37	37	-	44	44
<i>Dirigenti non contrattualizzati</i>	-	61	61	-	41	41
<b>Totale</b>	<b>1.761</b>	<b>1.211</b>	<b>2.972</b>	<b>1.785</b>	<b>1.155</b>	<b>2.940</b>

**La struttura occupazionale di riferimento**

Il sistema di ponderazione, utilizzato per aggregare gli indici elementari (indici per qualifica e livello di inquadramento per ciascun contratto) fino al totale economia, si basa sul monte retributivo. Per calcolare il monte retributivo è necessario definire la struttura occupazionale di riferimento. La stima del numero di posizioni lavorative full time equivalenti alle quali si deve attribuire la dinamica retributiva rilevata da ciascun contratto, si avvale di diverse fonti. In particolare, per il settore privato non agricolo le informazioni provengono da specifiche elaborazioni, relative al mese di dicembre 2015, basate sul Registro annuale sul costo del lavoro individuale (Racli) che rappresenta un'estensione alle variabili relative a retribuzione e input di lavoro del sistema informativo sull'occupazione (DB-Occupazione<sup>6</sup>) e utilizza prevalentemente le dichiarazioni mensili contributive che le imprese devono presentare all'Inps (UniEmens).

Per ogni posizione lavorativa le variabili UniEmens utilizzate riguardano:

- La qualifica
- Il tempo di lavoro
- Il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Il codice di attività economica utilizzato è quello del registro ASIA relativo all'impresa in cui è dichiarata la posizione lavorativa.

Relativamente al settore pubblico, la numerosità dei dipendenti per comparti di contrattazione è quella desunta dalla rilevazione del "Conto annuale", riguardante la consistenza del personale delle Amministrazioni pubbliche al 31 dicembre 2015.

Per il settore agricolo, unica realtà che ha mantenuto l'articolazione contrattuale per la parte economica in due bienni, uno nazionale e uno territoriale, il numero degli impiegati è stato desunto da elaborazioni basate sui dati derivati dall'UniEmens, mentre per gli operai sono state utilizzate specifiche elaborazioni, nell'ambito di Asia Agricoltura, basate sulle informazioni delle dichiarazioni trimestrali DMAG che le imprese agricole inviano all'Inps per la rilevazione della manodopera occupata. Queste informazioni hanno anche consentito di determinare il numero di operai a tempo indeterminato e determinato. Per questi ultimi, infatti, la contrattazione collettiva settoriale definisce tabelle retributive i cui importi (mensili per la generalità dei lavoratori) sono articolati su base giornaliera o oraria.

La definizione della struttura per livello di inquadramento per singolo contratto è basata sull'utilizzo di diverse fonti. Per il settore privato assumono storicamente un ruolo di grande rilievo le informazioni fornite dalle associazioni datoriali di categoria<sup>7</sup>.

Per il settore edile, stante la necessità di produrre specifici indicatori a livello provinciale, sono state utilizzate elaborazioni fornite dalla CNCE (Commissione Nazionale per le Casse Edili) basate sugli archivi di fonte amministrativa delle Casse Edili provinciali<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Tale base dati sull'occupazione consente contestualmente di realizzare il registro Asia-Imprese e i relativi dati sull'occupazione.

<sup>7</sup> Non esistono archivi amministrativi che riportano indicazioni sul livello di inquadramento contrattuale, ad eccezione dell'archivio delle comunicazioni obbligatorie che è limitato però alle sole assunzioni e cessazioni.

### *Il settore privato extra agricolo*

Il numero delle posizioni lavorative dipendenti a tempo pieno del settore privato extra agricolo è stato calcolato su specifiche elaborazioni a partire dal registro Racli. Le analisi sono state condotte generalmente a livello di gruppo Ateco, ma per particolari situazioni è stato necessario scendere a livello di classe (Prospetto 6).

Rispetto alla totalità dei dipendenti coperti dal registro Racli si è operata una selezione in base alla qualifica<sup>9</sup> per ricondursi al campo di osservazione dell'indagine (operai, impiegati e quadri), escludendo apprendisti, dirigenti e altre categorie particolari (lavoratori a domicilio, ecc.).

Unendo le informazioni sul tempo di lavoro (codice qualifica 2 UniEmens) e sulla percentuale di part time, è stato possibile trasformare le posizioni part time in full time. Si è proceduto quindi, separatamente per operai e impiegati, all'analisi dei contratti collettivi escludendo i casi che presentavano incompatibilità tra qualifica e contratto collettivo.

Per la maggior parte dei contratti collettivi, la determinazione del numero dei dipendenti a livello di gruppo Ateco è stata effettuata ricorrendo a un sistema di attribuzione basato sulla rispondenza tra la lista dei contratti definiti dall'Inps e quelli osservati dall'indagine nel rispetto del già citato criterio di rappresentatività<sup>10</sup>. Tuttavia, la lista dei contratti collettivi Inps risulta, anche nelle versioni più recenti, non completamente allineata all'evoluzione della contrattazione collettiva nazionale; inoltre, non sono previsti codici specifici per alcuni contratti<sup>11</sup>. Si è reso dunque necessario ricorrere a strategie specifiche per una migliore attribuzione dei dipendenti<sup>12</sup>. In alcuni casi l'attribuzione è stata effettuata utilizzando le informazioni desumibili dal campo di applicazione contrattuale presente nei singoli CCNL. In altri casi è stata utilizzata anche l'informazione relativa alle imprese aderenti alle associazioni di categoria. In ulteriori casi sono state usate contemporaneamente le informazioni relative al codice contratto, al tipo qualifica, all'Ateco e al codice impresa.

Come per la precedente base, non tutti i gruppi Ateco hanno trovato rappresentazione (Prospetto 6). Sono state incluse le Ateco per le quali la somma dei dipendenti dei contratti seguiti dall'indagine è risultata superiore al 50% del totale dei dipendenti dello stesso gruppo. Per particolari gruppi Ateco che si trovavano al di sotto di tale soglia, è stato necessario scendere a un livello di dettaglio maggiore per valutare la possibilità di includere le singole classi che lo compongono<sup>13</sup>.

Per ogni Ateco è stato calcolato il peso di ciascun contratto rispetto al totale dei dipendenti seguiti. Per un criterio di economicità, i dipendenti associati a un contratto il cui peso, all'interno dell'Ateco, è risultato inferiore alla soglia prefissata dello 0,5%<sup>14</sup> sono stati attribuiti alle altre Ateco in cui gli stessi contratti erano presenti ma con un peso maggiore.

---

<sup>8</sup> Le Casse Edili sono organismi del settore delle costruzioni, sorti in relazione alla peculiarità dei rapporti di lavoro, caratterizzati da una rilevante mobilità interaziendale dei lavoratori. Esse rappresentano uno strumento che garantisce ai lavoratori la continuità dei trattamenti contrattuali assicurando loro una parte importante del trattamento economico derivante dal contratto di lavoro e prestazioni integrative sul piano previdenziale e assistenziale.

<sup>9</sup> In base alla variabile qualifica 1 dell'Emens sono stati selezionati gli operai attraverso i codici (1, 7, W) e gli impiegati attraverso i codici (2, 8, E, F, G, H, M, N, P, Q, R).

<sup>10</sup> Ad esempio nel settore metalmeccanico trovano applicazione quattro accordi collettivi: CCNL per i dipendenti delle *aziende metalmeccaniche private* e della installazione di impianti qui elencati (codice 113); CCNL per i dipendenti delle *piccole e medie industrie* del settore (codice 115); CCNL per i dipendenti delle imprese *artigiane* metalmeccaniche e della installazione di impianti (codice 116) e CCNL *Cooperative* metalmeccaniche (codice 191). Di essi, solo il primo (codice Inps 113) è seguito dall'indagine, in quanto assume un ruolo prevalente in termini di occupati coinvolti. Di conseguenza, i lavoratori a cui risulta essere applicato uno dei quattro contratti, sono attribuiti all'accordo di riferimento (codice 113).

<sup>11</sup> Si tratta principalmente dei casi di: Poste, Mobilità-Attività ferroviarie, Trasporti aerei-vettori, Fiat Group.

<sup>12</sup> Per i contratti "ombrello" del settore artigiano che regolano più settori di attività (ad esempio il CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori tessili, dell'abbigliamento e delle calzature) riconducibili a più CCNL seguiti dall'indagine (CCNL Tessili e abbigliamento, CCNL Pelli e cuoio e CCNL Calzature), si è proceduto all'attribuzione pro quota dei relativi dipendenti all'interno dello stesso gruppo Ateco in base al peso dei CCNL compatibili.

<sup>13</sup> E' il caso dell'Ateco 960 che in applicazione della soglia fissata non avrebbe trovato valorizzazione. Poiché la quasi totalità dei dipendenti regolati dal CCNL delle Lavanderie industriali è ricompresa in questo Ateco sono state valorizzate le singole classi nelle quali la percentuale dei dipendenti regolati da contratti seguiti superava la soglia del 50%.

<sup>14</sup> Ha fatto eccezione il CCNL per i dipendenti della Presidenza del Consiglio che altrimenti non sarebbe stato rappresentato.

Per i contratti dell'istruzione privata e della sanità privata, la numerosità degli occupati a livello di gruppo Ateco è stata integrata poiché i dipendenti regolati da tali contratti, nella maggior parte dei casi, operano in imprese classificate al di fuori del campo di osservazione di Asia. In questo caso si è proceduto recuperando i dipendenti direttamente dal complesso delle dichiarazioni Emens e attribuendoli proporzionalmente nelle Ateco ove presenti dipendenti con lo stesso contratto.

Complessivamente, nel settore privato extra agricolo i dipendenti esclusi perchè regolati da CCNL non rappresentati dall'indagine<sup>15</sup> o appartenenti ad Ateco escluse, sono pari al 5,7% del totale occupati (operai e impiegati).

Tra gli esclusi, il gruppo Ateco più numeroso è quello relativo all'attività delle agenzie di lavoro temporaneo (interinale), circa 220 mila dipendenti, che l'indagine non segue per la difficoltà di associare a essi uno specifico contratto.

Tra i CCNL non rappresentati dall'indagine, oltre a quello delle prestazioni di lavoro temporaneo, i più rilevanti in termini di dipendenti sono quelli del settore della panificazione (circa 48 mila), delle attività di cinematografia e teatri (circa 22 mila), dei barbieri e parrucchieri (circa 64 mila), delle palestre e impianti sportivi (circa 11 mila) e dei portieri (circa 13 mila).

---

<sup>15</sup> I CCNL non rappresentati dall'Indagine sulle retribuzioni contrattuali rispetto alla classificazione della Circolare Inps n.100 del 03/05/1999 e successive integrazioni, sono relativi ai seguenti settori e codici: Aerofotogrammetria (006); Agenzie aeree, di assicurazione, ippiche e marittime (007, 008,009); Agricoltura (211); Allevatori e consorzi zootecnici (017); Assicurazioni (197); Barbieri e parrucchieri (021); Bottoni (024); Budella e trippa (025); Cinematografi e cinematografia (038, 039, 040, 041, 220); Commercio (044, 046, 198); Consorzi agrari e di bonifica (049, 050, 048, 199); Discografici (179); Elaborazione dati (204); Emittenti radio televisive (205); Enti di previdenza privatizzati (207); Ferrovie dello Stato (268); Formazione professionale (078); Fotoincisori (225); Fotolaboratori (079); Gas e gas liquefatto (082); Giocattoli (192, 194); Giornali quotidiani (200); Interinali (267); Istituti e consorzi di vigilanza privata (183); Marittimi (105, 240, 253, 255, 265); Pulizia urbana e igiene ambientale (208); Odontotecnici (121); Ombrelli (122); Oreficeria (123, 124); Organismi esteri (195); Ortofrutticoli e agrumari (125); Palestre e impianti sportivi (126); Panificazione (127,176); Pesca marittima (130,196); Piloti collaudatori e tecnici di volo collaudatori (132, 133); Pompe funebri (134); Proprietari di fabbricati (136); Retifici (138); Sacristi (139); Scuderie e ippodromi (140, 141, 142, 221); Scuole (212, 213); Servizi in appalto della amministrazione monopoli (149); Servizi in appalto per conto dell'amministrazione della Difesa (150); Servizi sanitari (215); Soccorso stradale (210); Spettacolo (270, 272, 273); Sport (274, 275); Teatri e intrattenimento (155, 156, 202, 219, 223); Terme (158); Trasporti (161, 163, 164, 226, 227, 231, 232); Tributario (242, 243, 245); Viaggiatori e piazzisti (170, 171); Videofonografia (172).



## PROSPETTO 6. – GRUPPI E CLASSI ATECO ESCLUSI DALLA RILEVAZIONE: CONFRONTO TRA LA BASE 2010 E QUELLA 2015.

Gruppo/Classe di Attività economica		Presenza in Base	
		2010	2015
031	Pesca	NO	NO
032	Acquacoltura	NO	SI
051	Estrazione di antracite	SI	NO
107	Produzione di prodotti da forno e farinacei	NO	SI
1071	<i>Produzione di pane; prodotti di pasticceria freschi</i>	SI	NO
1072	<i>Produzione di fette biscottate e di biscotti; produzione di prodotti di pasticceria conservati</i>	SI	NO
1073	<i>Produzione di paste alimentari, di cuscus e di prodotti farinacei simili</i>	SI	NO
182	Riproduzione di supporti registrati	NO	SI
321	Fabbricazione di gioielleria, bigiotteria e articoli connessi; lavorazione delle pietre preziose	NO	NO
325	Fabbricazione di strumenti e forniture mediche e dentistiche	NO	Solo impiegati
477	Commercio al dettaglio di altri prodotti in esercizi specializzati	NO	SI
4771	<i>Commercio al dettaglio di articoli di abbigliamento in esercizi specializzati</i>	SI	NO
4772	<i>Commercio al dettaglio di calzature e articoli in pelle in esercizi specializzati</i>	SI	NO
4773	<i>Commercio al dettaglio di medicinali in esercizi specializzati</i>	NO	NO
4774	<i>Commercio al dettaglio di articoli medicali e ortopedici in esercizi specializzati</i>	SI	NO
4775	<i>Commercio al dettaglio di cosmetici, di articoli di profumeria e di erboristeria in esercizi special</i>	SI	NO
4776	<i>Commercio al dettaglio di fiori, piante, semi, fertilizzanti, animali domestici e alimenti per anima</i>	SI	NO
4777	<i>Commercio al dettaglio di orologi e articoli di gioielleria in esercizi specializzati</i>	SI	NO
4778	<i>Commercio al dettaglio di altri prodotti (esclusi quelli di seconda mano) in esercizi specializzati</i>	SI	NO
4779	<i>Commercio al dettaglio di articoli di seconda mano in negozi</i>	SI	NO
591	Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi	NO	SI
592	Attività di registrazione sonora e di editoria musicale	NO	Solo impiegati
643	Società fiduciarie, fondi e altre società simili	SI	NO
653	Fondi pensione	SI	NO
662	Attività ausiliarie delle assicurazioni e dei fondi pensione	SI	NO
683	Attività immobiliari per conto terzi	NO	SI
742	Attività fotografiche	NO	Solo impiegati
781	Attività di agenzie di collocamento	SI	Solo impiegati
782	Attività delle agenzie di lavoro temporaneo (interinale)	NO	NO
900	Attività creative, artistiche e di intrattenimento	NO	Solo operai
931	Attività sportive	NO	NO
941	Attività di organizzazioni economiche, di datori di lavoro e professionali	SI	NO
942	Attività dei sindacati di lavoratori dipendenti	SI	NO
949	Attività di altre organizzazioni associative	SI	NO
960	Altre attività di servizi per la persona	NO	NO
9601	<i>Lavanderia e pulitura di articoli tessili e pelliccia</i>	SI	SI
9602	<i>Servizi dei parrucchieri e di altri trattamenti estetici</i>	NO	NO
9603	<i>Servizi di pompe funebri e attività connesse</i>	NO	NO
9604	<i>Servizi dei centri per il benessere fisico</i>	NO	NO
9609	<i>Attività di servizi per la persona n.c.a.</i>	SI	SI
970	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	NO	NO
982	Produzione di servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	NO	NO
990	Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	NO	NO

## La struttura dei nuovi indici e il sistema di ponderazione

Gli indici delle retribuzioni contrattuali sono calcolati e resi disponibili in due differenti modalità di classificazione e aggregazione: a) per contratti e raggruppamento di contratti; b) per attività economica (classificazione Ateco 2007).

Gli indici vengono sintetizzati per ciascun comparto attraverso un sistema di ponderazione che assegna, a ciascun di essi, un peso pari all'incidenza del relativo monte retributivo rispetto a quello totale di settore stimato per l'insieme dei dipendenti a esso riferiti. Il monte retributivo è dato dal prodotto tra il numero di dipendenti di ciascun comparto (secondo la metodologia esplicitata nel paragrafo precedente) e la retribuzione media contrattuale.

Negli indici per Ateco, per ogni livello di aggregazione ciascun contratto contribuisce in base al peso (misurato dal monte retributivo) che i relativi lavoratori hanno sull'occupazione complessiva dell'Ateco considerato.

Nella nuova base gli accordi osservati rappresentano circa 12,4 milioni di lavoratori dipendenti.

Il prospetto 7 riporta il confronto tra la struttura di ponderazione della base 2015 e 2010, relativamente ai comparti contrattuali utilizzati nell'analisi della dinamica retributiva.

Mettendo a confronto le due basi, con riferimento ai principali aggregati si osserva una diminuzione marcata del numero dei dipendenti per il settore industriale, meno intensa, invece, per i settori dell'agricoltura e della pubblica amministrazione; fanno eccezione i servizi privati in cui il numero dei dipendenti risulta in lieve crescita.

Riguardo all'incidenza del monte salariale sul totale economia emerge una sostanziale tenuta per i settori dell'agricoltura e dell'industria, che passano rispettivamente dall'1,80% all'1,90% e dal 33,94% al 34,19%; per quest'ultimo la diminuzione dei dipendenti è più che controbilanciata dalla dinamica retributiva particolarmente positiva realizzata tra il 2010 e il 2015. Nel settore dei servizi privati il peso del monte salari aumenta dal 37,25% al 39,53% mentre nella pubblica amministrazione diminuisce dal 27,01% al 24,38% come sintesi della contrazione del numero di dipendenti e dell'invarianza della retribuzione a causa del blocco delle retribuzioni stabilito a partire dal 2010.

Informazioni di maggior dettaglio sui livelli occupazionali e sul sistema di ponderazione degli indici sono riportati nell'Appendice A.

**PROSPETTO 7. INDICI DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI. STRUTTURA DI PONDERAZIONE E NUMERO DI DIPENDENTI PER I COMPARTI DI CONTRATTAZIONE OSSERVATI. Confronto tra le strutture di ponderazione delle basi 2010 e 2015**

Raggruppamenti principali di contratto	Base 2010		Base 2015	
	Dipendenti	Peso sul monte salariale (a)	Dipendenti	Peso sul monte salariale (a)
AGRICOLTURA	347.611	1,80	326.913	1,90
INDUSTRIA	4.616.503	33,94	4.179.655	34,19
Estrazione minerali	15.503	0,17	17.342	0,22
Alimentari (b)	252.988	1,97	252.402	2,17
Tessili, abbigliamento e lavorazione pelli	378.233	2,37	364.250	2,53
Legno, carta e stampa	360.032	2,50	315.968	2,43
Energia e petroli	25.124	0,29	22.087	0,28
Chimiche	204.440	1,62	208.397	1,84
Gomma, plastica e lav. minerali non metalliferi	331.159	2,33	297.864	2,37
Settore metalmeccanico (c)	2.191.517	15,88	2.063.123	16,83
Energia elettrica e gas	80.895	0,77	68.810	0,73
Acqua e servizi di smaltimento rifiuti	137.036	1,18	134.032	1,22
Edilizia	639.576	4,86	435.380	3,57
SERVIZI PRIVATI	5.008.944	37,25	5.032.302	39,53
Commercio	1.947.282	14,13	1.902.364	14,80
Farmacie private (d)	-	-	46.134	0,40
Trasporti, servizi postali e attività connesse	837.913	6,67	825.915	6,96
Pubblici esercizi e alberghi	634.521	4,04	604.402	4,07
Servizi di informazione e comunicazione	37.984	0,42	37.114	0,43
Telecomunicazioni	104.676	0,77	108.439	0,88
Credito e assicurazioni	415.226	4,78	399.267	4,88
Altri servizi privati	1.031.342	6,43	1.108.667	7,11
TOTALE SETTORE PRIVATO	9.973.058	72,99	9.538.870	75,62
ATTIVITÀ PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	2.915.224	27,01	2.825.142	24,38
Comparti di contrattazione collettiva	2.437.967	21,94	2.361.264	19,74
Di cui Ministeri	166.557	1,37	145.535	1,20
Regioni e autonomie locali	513.432	3,92	449.889	3,39
Servizio Sanitario Nazionale	557.649	5,03	528.788	4,38
Scuola	1.026.272	10,04	1.062.575	9,14
Forze dell'ordine	314.002	3,44	298.176	3,07
Militari – Difesa	129.848	1,35	131.474	1,28
Attività dei vigili del fuoco	33.407	0,28	34.228	0,29
<b>Totale economia</b>	<b>12.888.282</b>	<b>100,00</b>	<b>12.364.012</b>	<b>100,00</b>

(a) Incidenza del monte retributivo contrattuale sul totale economia.

(b) In base 2010 il settore delle industrie alimentari includeva anche i dipendenti delle industrie del tabacco.

(c) Include i dipendenti regolati dal contratto nazionale dei lavoratori dell'industria metalmeccanica e dal contratto collettivo specifico di lavoro del gruppo Fiat.

(d) Non presente nella base 2010.

## Gli indici in base 2015 e il confronto con la versione precedente

L'insieme delle operazioni di aggiornamento della base sin qui descritto produce cambiamenti sul sistema di misurazione degli indici delle retribuzioni contrattuali, con modifiche del profilo temporale degli indicatori precedentemente diffusi, perlomeno a livello più disaggregato. Poiché l'insieme dei contratti di riferimento resta sostanzialmente immutato e il sistema di ponderazione ha subito modesti cambiamenti, gli indici aggregati presentano un profilo evolutivo molto simile a quello della precedente base.

Per l'indice generale delle retribuzioni orarie, l'insieme dei mutamenti introdotti nel sistema di misurazione ha un impatto limitato, modificandone poco la dinamica. Il confronto dei tassi di variazione tendenziale degli indici in base 2015 con quelli in base 2010 (Grafico 1 e Prospetto 8), nel periodo 2016-2018, mostra un elevato grado di accostamento, con differenze che superano solo in un caso i due decimi di punto percentuale.

**PROSPETTO 8. INDICE ORARIO DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI. VARIAZIONI TENDENZIALI MENSILI PER L'INDICE PER IL TOTALE ECONOMIA** Variazioni tendenziali mensili per l'indice generale.

Mese	Base 2010	Base 2015	Base 2010	Base 2015	Base 2010	Base 2015
	2016	2016	2017	2017	2018	2018
Gennaio	0,7	0,7	0,5	0,4	0,7	0,8
Febbraio	0,8	0,8	0,3	0,3	0,9	0,9
Marzo	0,8	0,8	0,4	0,4	1,0	1,1
Aprile	0,6	0,6	0,5	0,4	0,9	1,1
Maggio	0,6	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0
Giugno	0,7	0,6	0,3	0,4	2,0	2,0
Luglio	0,6	0,6	0,4	0,3	2,0	2,1
Agosto	0,6	0,6	0,6	0,6	1,9	1,8
Settembre	0,6	0,6	0,6	0,6	1,9	1,8
Ottobre	0,6	0,6	0,7	0,7	1,8	1,8
Novembre	0,4	0,4	0,7	0,7	1,8	1,8
Dicembre	0,4	0,4	0,7	0,7	1,7	1,8

Anche l'esame dei risultati relativi ai maggiori comparti indica modifiche molto contenute della dinamica annuale degli indici. Per il solo comparto dell'agricoltura arrivano a quattro decimi di punto nel 2017 (Prospetto 9).

**PROSPETTO 9. INDICI DELLA RETRIBUZIONI ORARIE CONTRATTUALI PER RAGGRUPPAMENTO PRINCIPALE DI CONTRATTI.** Variazioni medie annue

Raggruppamenti principali di contratto	Base 2010	Base 2015	Base 2010	Base 2015	Base 2010	Base 2015
	2016	2016	2017	2017	2018	2018
Agricoltura	0,6	0,6	0,7	1,1	1,7	1,8
Industria	0,5	0,4	0,4	0,5	0,9	0,9
Servizi privati	1,0	1,0	0,8	0,8	1,3	1,3
<b>Totale settore privato</b>	0,8	0,8	0,6	0,6	1,1	1,1
<b>Attività della pubblica amministrazione</b>	0,0	0,0	0,1	0,2	2,6	2,6
<b>Indice generale</b>	0,6	0,6	0,6	0,5	1,4	1,5

Il raccordo delle nuove serie con le precedenti può essere effettuato mediante appositi coefficienti (riportati nell'Appendice B), ottenuti dal rapporto tra i valori degli indici nel mese di dicembre 2015 calcolati nella vecchia base e quelli relativi allo stesso periodo, calcolati nella nuova base.

## La diffusione

Gli indicatori delle retribuzioni contrattuali sono resi disponibili in due differenti modalità di classificazione e aggregazione: a) per contratto e raggruppamento di contratti; b) per attività economica sulla base della classificazione Ateco 2007.

Nel comunicato stampa trimestrale sono pubblicati secondo la classificazione per contratto e raggruppamento di contratti.

Nel corporate datawarehouse [I.Stat](#) vengono diffusi mensilmente le retribuzioni contrattuali (orarie e per dipendente, per entrambe le classificazioni Ateco e contratto) e gli indicatori relativi alla tensione contrattuale. I livelli della retribuzione di cassa per Ateco sono invece rilasciati a trimestre. Con cadenza annuale, in occasione dell'uscita del comunicato relativo al quarto trimestre, vengono diffusi gli indici medi annui, i livelli retributivi annui di cassa e competenza e i livelli retributivi per la totalità della Pubblica amministrazione comprensiva dei dirigenti.

Nella banca dati [Rivaluta](#) sono disponibili con aggiornamento mensile i dati per contratto (serie raccordate a partire dal 1982 o dall'anno in cui la serie è stata inserita nella rilevazione).

Soltanto a partire da gennaio 2019, le serie degli indici espresse in nuova base sono idonee a produrre gli effetti giuridici che le norme vigenti ricollegano agli specifici indicatori calcolati dall'Istat.