

Le statistiche congiunturali sulle retribuzioni e il costo del lavoro

Nell'ambito della produzione di statistiche congiunturali sulle retribuzioni, l'Istat effettua la rilevazione mensile sulle retribuzioni contrattuali, la rilevazione trimestrale sulle retribuzioni lorde di fatto, la rilevazione mensile sul lavoro e le retribuzioni nelle grandi imprese.

Le retribuzioni contrattuali e tensione contrattuale

Per retribuzione contrattuale si intende la retribuzione annua riportata a media mensile calcolata con riferimento alle misure tabellari stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali (oneri sociali).

Le statistiche derivanti dall'indagine sulle retribuzioni contrattuali si basano sul concetto di "prezzo della prestazione di lavoro". Fanno quindi riferimento a un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica (operai, impiegati, dirigenti) e per livello di inquadramento contrattuale (base). La base attualmente vigente è quella dicembre 2010=100.

Esse soddisfano l'esigenza di valutare la dinamica delle retribuzioni al netto degli effetti dovuti a: mutamenti nella struttura dell'occupazione per qualifica, livello di inquadramento, regime orario (full-time/part-time), anzianità, straordinari, contrattazione decentrata, assenze, conflitti ecc.

L'Istat produce due statistiche sulle retribuzioni contrattuali:

1. l'indice mensile delle **retribuzioni contrattuali** (IRC);
2. i livelli della **retribuzione contrattuale annua** (RCA).

IRC e RCA misurano le componenti retributive attribuibili esclusivamente alla contrattazione nazionale: gli importi tabellari e le voci a carattere generale e continuativo quantificabili attraverso i CCNL, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno. Dalla misura sono quindi esclusi:

- i trattamenti stabiliti da accordi aziendali o territoriali (ad eccezione degli accordi territoriali per il settore agricolo e per quello dell'edilizia), da accordi individuali o per decisione unilaterale del datore di lavoro;
- le retribuzioni in natura;
- le poste indicate ma non quantificate dai contratti nazionali (indennità particolari) e quelle non aventi carattere generale e continuativo (straordinari, premi individuali, ecc.).

Si deve sottolineare che l'indice mensile IRC esclude gli arretrati e le erogazioni una tantum, che non incidono sui valori tabellari definiti dai CCNL; mentre la RCA tiene conto di questi importi e li attribuisce retrospettivamente ai periodi di competenza.

A completamento delle informazioni sulle retribuzioni contrattuali, l'Istat pubblica mensilmente alcuni indicatori che consentono di analizzare l'evolversi del quadro delle relazioni industriali. In particolare, vengono fornite informazioni puntuali sull'evolversi della **tensione contrattuale**, sulla base della tempestività con cui le scadenze contrattuali vengono rispettate.

1. Indice mensile delle retribuzioni contrattuali

L'indice mensile delle retribuzioni contrattuali (IRC) misura la dinamica dei compensi che spettano ai dipendenti a tempo pieno sulla base dei contratti collettivi nazionali di lavoro e della normativa in vigore.

La retribuzione viene espressa in forma "mensilizzata", cioè calcolata come dodicesimo della retribuzione spettante nell'arco di un anno.

Ogni mese il comunicato stampa "Contratti, retribuzioni e conflitti di lavoro" diffonde due tipi di indice: quelli orari, dividendo il monte retributivo per le ore di lavoro previste dagli stessi contratti nazionali monitorati; quelli per dipendente, che si riferiscono a un lavoratore dipendente con rapporto di lavoro regolare a tempo pieno (esclusi i dirigenti e gli apprendisti).

L'IRC tiene conto di tutte le voci retributive aventi carattere generale e continuativo definite nei contratti collettivi nazionali di categoria, comprese le mensilità aggiuntive e le altre erogazioni corrisposte soltanto in alcuni periodi dell'anno. Va notato che le "misure tabellari" su cui è costruito l'IRC non corrispondono ai minimi, in quanto esse includono un'anzianità media convenzionale e tutte le poste generalizzate e continuative (indennità, premi fissi, ecc.) quantificabili sulla base della contrattazione nazionale. Lo scopo è di misurare le sole variazioni delle retribuzioni tabellari attribuibili alla contrattazione nazionale, al netto degli effetti dovuti a mutamenti nella struttura dell'occupazione per qualifica, livello di inquadramento, regime orario (full-time, part-time), anzianità, malattia, conflitti, ecc.

L'IRC fornisce un'informazione sulla dinamica delle retribuzioni diversa da quella offerta dalla statistica sulle retribuzioni di fatto; la prima non è influenzata da variazioni nella composizione degli occupati, da specificità retributive delle istituzioni di appartenenza, dal tempo di lavoro effettivamente prestato e dalla corresponsione di specifiche voci retributive di carattere non continuativo (arretrati, una tantum, ecc.) che si riflettono, invece, sulla seconda.

2. Retribuzioni contrattuali annue di competenza

L'IRC, pur fornendo una puntuale informazione mensile sulla dinamica "di prezzo" delle retribuzioni tabellari stabilite dalla contrattazione nazionale, non è una statistica idonea a confrontare i livelli delle retribuzioni fissate dai diversi contratti nazionali.

In primo luogo, tali confronti devono essere effettuati sui valori assoluti e non su indici, i quali misurano l'evoluzione nel tempo e non i livelli degli aggregati. In secondo luogo, per essere significativi i confronti debbono essere effettuati su di un orizzonte temporale più ampio di quello mensile (troppo soggetto agli effetti di specifici eventi). In terzo luogo, il confronto non può prescindere dagli eventuali importi previsti dai contratti nazionali a titolo di una tantum o di arretrati corrisposti a copertura dei periodi pregressi di decorrenza dei nuovi contratti; tali importi, per definizione, non sono compresi nell'IRC, in quanto non influiscono sui valori tabellari.

Per consentire confronti più approfonditi l'Istat produce una seconda statistica a carattere strutturale: le retribuzioni contrattuali annue di competenza (RCA).

Questa seconda fonte quantifica, sulla base dei contratti nazionali, specifiche poste non considerate dall'IRC. Inoltre la metodologia di stima delle RCA ridistribuisce gli importi delle erogazioni una tantum nei corrispettivi mesi di vacanza contrattuale, e assegna gli importi degli arretrati ai mesi e agli anni di competenza.

Queste operazioni concorrono alla definizione degli importi di competenza di ciascun livello di inquadramento di tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro presi in considerazione in occasione della definizione della base (che è la stessa dell'IRC). Gli importi vengono quindi aggregati ogni anno secondo una struttura occupazionale costante, che consente di individuare gli aumenti al netto degli effetti dovuti a mutamenti nella struttura dell'occupazione per qualifica, livello di inquadramento, regime orario (full-time, part-time), anzianità, malattia, conflitti, ecc. Gli importi delle RCA sono soggetti annualmente a revisioni, dovute alla stipula di contratti che prevedono arretrati o una tantum di competenza degli anni precedenti.

In sintesi, per quanto sopra accennato, le variazioni annue delle RCA possono differire in misura significativa da quelle dell'IRC, nel caso dell'erogazione di una tantum consistenti o della corresponsione di arretrati di competenza di anni precedenti.

3. Tensione contrattuale

Partendo dalle date di stipula, di decorrenza e di scadenza dei contratti collettivi nazionali monitorati, le informazioni raccolte tramite l'indagine sulle retribuzioni contrattuali permettono di calcolare mensilmente due indicatori di tensione contrattuale: la quota di dipendenti che attendono il rinnovo del contratto e i mesi di vacanza contrattuale per dipendente.

Quest'ultimo indicatore è proposto in due varianti: la prima è definita come rapporto tra il monte dei mesi di vacanza contrattuale (calcolato come ammontare complessivo di mesi di vacanza contrattuale per l'insieme dei dipendenti in attesa di rinnovo) e i dipendenti coinvolti direttamente (indicatore specifico); la seconda è pari al rapporto tra il medesimo monte e il totale dei dipendenti appartenenti al settore di attività economica di riferimento (indicatore generico).

La quota di dipendenti in attesa di rinnovo misura la diffusione della condizione di vacanza contrattuale (quante persone sul totale sono prive di un contratto in vigore), mentre l'indicatore di attesa specifico (mesi di vacanza contrattuale per dipendente in attesa di rinnovo) ne quantifica l'intensità (quanto è lunga l'attesa per chi aspetta). L'indicatore generico (mesi di vacanza contrattuale per dipendente) sintetizza i due precedenti in un indicatore che misura lo stato di tensione contrattuale complessivo del sistema delle relazioni industriali.

Tali indicatori sono rilasciati mensilmente in una specifica sezione del comunicato stampa "Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali".

Per informazioni

Statistiche congiunturali sull'occupazione e sui redditi

Responsabile del Servizio
Fabio Rapiti
tel. +39 06 4673.6262

Retribuzioni contrattuali
Angela Golino
tel. +39 06 4673.6242