

## **NOTA METODOLOGICA**

*I numeri indici delle retribuzioni contrattuali  
Le nuove serie in base dicembre 2005=100*

Nell'ambito del sistema di informazioni di carattere congiunturale sul mercato del lavoro, l'Istat produce indicatori mensili sulle "retribuzioni contrattuali", determinate sulla base delle misure tabellari previste negli accordi collettivi nazionali di lavoro.

Tali indicatori fanno riferimento ad 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 ad un collettivo di lavoratori costante e caratterizzato da una composizione fissa per qualifica, per livello di inquadramento contrattuale e per anzianità media. Ne deriva che gli indici delle retribuzioni contrattuali, al contrario di quelli delle retribuzioni 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, ecc.).

A partire da aprile 2009 l'Istituto nazionale di statistica ha avviato la pubblicazione della nuova serie dell'indice delle retribuzioni contrattuali con base di riferimento dicembre 2005=100. Le pubblicazioni delle serie precedenti avevano invece come base di riferimento il mese di dicembre 2000.

Il periodico cambiamento della base si rende necessario per tenere conto delle modificazioni che intervengono nella distribuzione dell'occupazione dipendente e per migliorare la valutazione 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'indice delle retribuzioni contrattuali che viene calcolato ogni mese riflette il livello della retribuzione annua costruita sulla base dei valori tabellari in vigore nel mese stesso, comprendendo anche, in ratei, alcuni elementi che vengono erogati soltanto in alcuni mesi dell'anno (per esempio la 13<sup>a</sup>); fornisce, pertanto, una misura delle variazioni dei compensi che spetterebbero, nell'arco di un anno, ai lavoratori dipendenti sulla base dei contenuti dei contratti nazionali di lavoro e della normativa in vigore, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente a tempo pieno, senza alcuna detrazione per eventuali periodi di assenza o altre motivazioni che giustificano riduzione dei compensi previsti. L'indice della durata contrattuale del lavoro fornisce una misura delle variazioni della quantità di lavoro che i dipendenti sono tenuti a prestare per contratto nel corso dell'anno. L'indice delle retribuzioni orarie contrattuali, ottenuto mediante il rapporto dei primi due indici, misura le variazioni della retribuzione contrattuale da corrispondere ai lavoratori dipendenti per ciascuna unità di tempo nella quale il lavoro deve venire contrattualmente prestato e dipende, quindi, sia dalle variazioni degli importi retributivi sia da quelle che riguardano gli orari di lavoro. Per la sintesi degli indici elementari in tutte le aggregazioni previste,

viene utilizzato un sistema di ponderazione fisso, i cui elementi si riferiscono alla situazione rilevata nel periodo assunto come base. I parametri utilizzati per definire ciascun elemento retributivo e della durata del lavoro contrattuali considerati (anzianità, coefficienti per l'attribuzione delle indennità, ecc.), rimangono fissi per tutto il periodo di riferimento ad una stessa base. Si hanno, pertanto, per le caratteristiche sopra indicate, degli indicatori di prezzo compositi, che subiscono variazioni solo se vengono modificate le tabelle retributive fissate dai contratti collettivi nazionali e/o, in riferimento agli indici delle retribuzioni orarie, se viene modificata la quantità annua di lavoro. Gli indici registrano le variazioni degli istituti contrattualmente dovute (retribuzioni e durata del lavoro) con riferimento all'effettivo mese in cui le suddette modificazioni in concreto vengono applicate. Nel caso di rinnovo contrattuale i nuovi accordi vengono applicati soltanto dal momento in cui viene siglato l'accordo (settore privato) o nel settore pubblico generalmente a seguito della pubblicazione del testo sulla Gazzetta Ufficiale. Gli indici non sono suscettibili di revisioni.

Gli indici delle retribuzioni contrattuali sono calcolati e resi disponibili agli utilizzatori secondo due distinte modalità di classificazione e aggregazione: a) per contratti e raggruppamenti di contratto; b) per attività economica sulla base della classificazione Ateco 2007.

Nel comunicato stampa mensile e in tutte le altre forme di diffusione gli indici delle retribuzioni contrattuali sono pubblicati secondo la prima modalità di presentazione: i singoli contratti sono attribuiti ai diversi raggruppamenti secondo l'attività economica prevalente all'interno di ciascun contratto (ad es: il contratto dei metalmeccanici è attribuito per intero al raggruppamento "industria"). Rispetto alla precedente base, l'articolazione dei raggruppamenti ha subito delle modifiche per tenere conto di importanti novità presenti nella nuova classificazione delle attività economiche Ateco 2007, che comportano una diversa collocazione di alcune attività nell'industria o nei servizi. Le principali modifiche riguardano il contratto "gestione e smaltimento rifiuti", entrato a fare parte del raggruppamento "industria", e quelli associati all'attività dell'editoria e giornalistica che sono stati collocati nel nuovo raggruppamento "servizi di informazione e comunicazioni".

Gli indici sono disponibili anche per gruppo, divisione e sezione di attività economica (definite nella nuova classificazione Ateco 2007). In questa seconda modalità di calcolo, l'incidenza del singolo contratto nel gruppo, divisione o sezione dell'Ateco è quella ricostruita in base a una tabella di corrispondenza tra Ateco e contratti, che rispecchia la distribuzione dei dipendenti per contratto e per attività economica dell'impresa. Ad esempio, il contratto dei metalmeccanici contribuisce all'indice di un determinato gruppo Ateco in base al peso (misurato dal monte retributivo) che i lavoratori cui viene applicato tale contratto hanno sull'occupazione dipendente complessiva di quel gruppo.

Per ogni settore di attività economica i contratti collettivi nazionali di lavoro considerati nella rilevazione sono i più rappresentativi in termini di numero di occupati. 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 trova poi rispondenza

nella definizione del sistema di ponderazione che attribuisce la dinamica del contratto leader all'insieme dei dipendenti appartenenti ai contratti da esso rappresentati.

L'operazione di cambiamento della base di riferimento degli indici costituisce l'occasione per riesaminare e aggiornare l'insieme dei contratti inseriti nel monitoraggio, estendendo l'indagine a nuovi comparti di contrattazione, non considerati in precedenza, ed escludendone alcuni la cui rilevanza in termini di occupati a cui si applicano può essere giudicata marginale.

Per la base 2005, l'insieme dei contratti inseriti nell'indagine ha subito pochissime variazioni rispetto alla base precedente. Riguardo al settore privato sono stati infatti esclusi gli accordi degli elicotteristi e dei servizi postali in appalto, mentre sono stati inclusi quello degli studi professionali e quello dei servizi di vigilanza privata, che rappresentano settori esclusi in passato dal campo di osservazione della rilevazione; il numero degli accordi seguiti è quindi rimasto lo stesso.

Relativamente al settore pubblico, tutti i contratti seguiti nella precedente base sono stati confermati, ma inserendo un maggiore dettaglio che ne ha aumentato il numero complessivo: per i vigili del fuoco sono stati presi in considerazione le figure dei direttivi, separatamente da quelle dei livelli; è stato assegnato un autonomo comparto di contrattazione ai dipendenti delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale (AFAM), prima inclusi nella scuola pubblica.

Complessivamente i contratti rilevati dall'indagine sono 76 a cui corrispondono 78 differenti comparti di contrattazione. Nel caso dei comparti dell'agricoltura e delle costruzioni, accanto al contratto nazionale viene considerato quello provinciale, le cui clausole danno luogo a una componente retributiva che è parte integrante di quella contrattuale.

L'indagine segue, per ciascun contratto considerato, le retribuzioni lorde per tutte le categorie di inquadramento del personale dipendente previste, ad eccezione di quelle degli apprendisti e di tutte le figure dei dirigenti. È tuttavia opportuno sottolineare che per la pubblica amministrazione i contratti relativi alle figure dirigenziali, pur non entrando nel calcolo degli indici, sono monitorati mensilmente, allo scopo di realizzare specifici indicatori relativi all'insieme di tutte le figure presenti in ciascun comparto contrattuale pubblico.

È importante sottolineare che soltanto a partire da gennaio 2009, la serie nella nuova base produce gli effetti giuridici che le norme vigenti ricollegano agli indici calcolati dall'Istat.